

Mestrado em Direito e Ciência Jurídica

Direito Laboral



**O Aumento da Precariedade dos Contratos Laborais em Portugal
principais causas e o que fazer para alterar esta situação**

Mestrando: André de Assunção Neves

Orientador: Prof. Doutor Pedro Madeira de Brito

2025

“Todos vós, que amais o trabalho desenfreado (...), o vosso labor é maldição e desejo de esquecerdes quem sois.” — Friedrich Nietzsche.

À minha mulher Susana e à minha filha Maria Clara
por todo o apoio e paciência.

Índice

Resumo	12
Abstract	13
Introdução	15
Relevância e pertinência do tema.....	18
Objetivos.....	21
PARTE I - Enquadramento teórico e Plano de Método	22
Conceptualização da precariedade	26
Crises e precariedade	37
<i>Contextualização Histórica das crises pós- II guerra mundial.....</i>	<i>38</i>
Crise Financeira 2007-2008	47
A crise de 2019-até à atualidade.....	52
A situação portuguesa em concreto	55
<i>Reversão das Reformas Laborais (2015 em diante).....</i>	<i>73</i>
A agenda do Trabalho Digno.....	75
<i>O Combate à precariedade.....</i>	<i>77</i>
<i>Direitos das Famílias e Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal.....</i>	<i>108</i>
O Panorama Português Atual	111
Formas de emprego precário e o trabalho atípico.....	113
<i>O Contrato de Trabalho a Termo.....</i>	<i>114</i>
<i>O Contrato de Trabalho Temporário</i>	<i>120</i>

<i>Falso trabalhador independente</i>	124
<i>Trabalho em plataformas digitais</i>	128
<i>Trabalho a Tempo Parcial (Horário Reduzido) Involuntário</i>	133
<i>Estágios profissionais e curriculares</i>	135
<i>O trabalho doméstico</i>	138
Desemprego	143
<i>Desemprego de curta duração</i>	145
<i>Desempregados de longa duração</i>	147
Baixa Remuneração e Precariedade	149
O Estado e Direito do Trabalho	151
Evolução histórica do Direito do trabalho e da preocupação em melhorar as condições laborais	156
As consequências psicossociais da precarização laboral	161
PARTE II – METODOLOGIA - Objetivos, Hipóteses do estudo, e conceptualização do conceito	172
Justificativa da metodologia	174
<i>Contratos a termo</i>	181
<i>Contratos de Trabalho Temporário através de ETT</i>	189
<i>Falsos Trabalhadores Independentes</i>	203
<i>Taxa de Desemprego</i>	211
<i>Baixa remuneração</i>	220
<i>Trabalhadores do serviço doméstico</i>	232
Principais conclusões e resposta às Hipóteses de estudo:	243

<i>Hipótese 1: Existe um aumento significativo da precariedade em Portugal ao longo dos últimos 20 anos.</i>	<i>244</i>
<i>Hipótese 2: Apesar das medidas implementadas pelo Governo com a Agenda do Trabalho Digno, a precariedade laboral mantém-se resiliente em Portugal.</i>	<i>245</i>
<i>Hipótese 3: Existe uma redução da precariedade laboral dos trabalhadores domésticos após 2023 devido às alterações legislativas da Agenda do Trabalho Digno.</i>	<i>246</i>
<i>Conclusão</i>	<i>248</i>
Combate à precariedade	249
Conclusão	261
Referências	266

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Evolução dos contratos a termo em Portugal de 2003 a 2023.....	182
Gráfico 2. Evolução dos contratos a termo em Portugal no ano de 2024.....	182
Gráfico 3. Contratos a termo na população ativa total na EU em 2023.....	183
Gráfico 4. Contratos a termo nos jovens entre 2004 e 2024.....	184
Gráfico 5. Distribuição da população empregada (TCO) por tipo de contrato de trabalho.....	186
Gráfico 6. Tendências do trabalho temporário involuntário, em percentagem do trabalho temporário, 2007-2014 na EU.....	187
Gráfico 7. Volume de trabalhadores, por escalão etário e sexo.....	195
Gráfico 8. Idade média dos trabalhadores, por sector de atividade.....	196
Gráfico 9. Volume de trabalhadores, por escalão etário.....	197
Gráfico 10. Idade média dos trabalhadores, por sector de atividade.....	198
Gráfico 11. Distribuição de género dos trabalhadores TT em 2024.....	199
Gráfico 12. Distribuição por faixa etária dos trabalhadores TT em 2024.....	199
Gráfico 13. Distribuição dos trabalhadores TT segundo as habilitações literárias	200
Gráfico 14. Evolução da taxa de desemprego jovem e da taxa de desemprego total, Portugal e UE27, 2002-2020.....	212
Gráfico 15. Evolução da taxa de desemprego jovem e da taxa de desemprego total, Portugal e UE27, por sexo, 2002-2020.....	217
Gráfico 16. Evolução da taxa de desemprego jovem, Portugal e UE27, segundo o nível de escolaridade, 2005-2020.....	219
Gráfico 17. Percentagem do risco de pobreza.....	223
Gráfico 18. Evolução dos salários médios mensais, 2010–2017 (euros).....	223
Gráfico 19. Ganho médio mensal (€) por sexo e grupo etário.....	225
Gráfico 20. Salários mensais de trabalhadores por conta de outrem por nível de escolaridade (euros, milhares)	226
Gráfico 21. Salários mensais de trabalhadores por conta de outrem por grupo etário (euros, milhares)	227
Gráfico 22. Evolução do Salário Mínimo em Portugal (2005-2025)	229

Gráfico 23. Características dos trabalhadores que auferem o salário mínimo, 2017.....	230
Gráfico 24. Incidência de trabalhadores que auferem o salário mínimo por setor.....	231
Gráfico 25. Entidades empregadoras e pessoas trabalhadoras domésticas com declaração de remuneração à Segurança Social entre 1990 e 2022 (1990=100)	236

Índice de Figuras

Figura 1. Volume de cedências/contratos de trabalho temporário 2010.....	190
Figura 2. Caracterização do trabalho temporário por sexo.....	191
Figura 3. Caracterização do trabalho temporário por faixa etária.....	192
Figura 4. Volume de contratos de trabalho.....	193
Figura 5. Caracterização dos trabalhadores por sexo e faixa etária (Nota: repetição de numeração)	194
Figura 6. Relação entre o n.º de empresas e respetivo volume de contratos.....	197

Índice de Quadros

Quadro 1. Número de inspeções e contratos de prestação de serviços convertidos em contrato de trabalho entre 2010 e 2017.....	205
Quadro 2. Trabalhadores independentes em situação de dependência económica (100%), por setor em 2021.....	206
Quadro 3. Estimativas mensais de Emprego e Desemprego.....	213
Quadro 4. Entidades empregadoras e indivíduos do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social.....	234
Quadro 5. Entidades empregadoras e indivíduos do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social (Nota: título idêntico ao do Quadro 4)	235
Quadro 6. Trabalhadores do serviço doméstico.....	236

Quadro 7. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por sexo e ano de referência da remuneração.....	238
Quadro 8. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por escalão etário e ano de referência da remuneração.....	239

SIGLAS

AAVV – Autores Vários

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

art.º – Artigo

BCE – Banco Central Europeu

CDS / CDS-PP – Centro Democrático e Social – Partido Popular

CECA – Comunidade Europeia do Carvão e do Aço

CEE – Comunidade Económica Europeia

CEG / CEG-IST – Centro de Estudos de Gestão do Instituto Superior Técnico

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

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DOI – Referência Bibliográfica Digital (Digital Object Identifier)

ETT – Empresa de Trabalho Temporário

FDUL – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

FFMS – Fundação Francisco Manuel dos Santos

FMI – Fundo Monetário Internacional

GEP / GEP MTSS – Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Segurança Social

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

IST – Instituto Superior Técnico

ISBN – International Standard Book Number (Referência Bibliográfica)

MES – Mecanismo Europeu de Estabilidade
NEEF – Jovens que não estão nem empregados nem em educação e formação
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PAECPE – Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego
PCP – Partido Comunista Português
PEV – Partido Ecologista “Os Verdes”
PIB – Produto Interno Bruto
PRR – Plano de Recuperação e Resiliência
PS – Partido Socialista
PSD – Partido Social Democrata
RH – Recursos Humanos
SMN – Salário Mínimo Nacional
STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
TCO – Trabalhadores por Conta de Outrem
TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
TINA – There Is No Alternative (expressão usada para justificar políticas neoliberais)
TT – Trabalho Temporário
TVDE – Transporte em Veículo Descaracterizado a partir de Plataforma Eletrónica
UE – União Europeia
UEP – União Europeia de Pagamentos
URL – Uniform Resource Locator (endereço de página web)

Resumo

A presente investigação analisa o aumento da precariedade laboral em Portugal nas últimas duas décadas, identificando as suas principais causas e refletindo sobre os caminhos possíveis para a sua reversão. Através de uma abordagem interdisciplinar e da análise de dados estatísticos provenientes de fontes como o INE, Eurostat, PORDATA, GEP-MTSS e IIEFP, o estudo examina a evolução das formas contratuais precárias: contratos a termo, trabalho temporário via ETT, falsos recibos verdes, baixa remuneração, taxa de desemprego e o trabalho doméstico, e os seus impactos sociais e económicos.

É dado especial destaque à Agenda do Trabalho Digno, concretizada na Lei n.º 13/2023, que introduziu alterações relevantes ao Código do Trabalho, com o objetivo de limitar a contratação a termo, reforçar a fiscalização e combater os falsos trabalhadores independentes. Os dados mais recentes de 2024 sugerem um impacto positivo destas medidas, nomeadamente na redução do número de contratos temporários e no aumento da formalização do trabalho doméstico. Contudo, a precariedade permanece resiliente, refletindo problemas estruturais do mercado laboral, como a elevada segmentação, a baixa transição para vínculos permanentes e a persistência de situações de vulnerabilidade entre jovens, mulheres e trabalhadores pouco qualificados.

O estudo confirma que a precariedade em Portugal tem raízes profundas, alimentadas por ciclos de crise económica, políticas laborais desreguladoras e dinâmicas globais como a globalização e a digitalização. A investigação conclui que, embora as medidas legislativas recentes sejam um avanço significativo, só a sua articulação com políticas públicas consistentes, maior fiscalização e uma mudança de paradigma empresarial poderá inverter a tendência de precarização e garantir condições laborais mais estáveis e dignas.

Palavras-chave: precariedade, contratação a termo, vulnerabilidade, Agenda do Trabalho Digno, falsos recibos verdes, trabalho doméstico.

Abstract

This research analyses the increase in labour precariousness in Portugal over the past two decades, identifying its main causes and reflecting on possible paths for its reversal. Using an interdisciplinary approach and statistical data from sources such as INE, Eurostat, PORDATA, GEP-MTSS, and IEFP, the study examines the evolution of precarious employment forms: fixed-term contracts, temporary agency work, bogus self-employment, low wages, unemployment rate, domestic work, and their social and economic impacts.

Special emphasis is placed on the Decent Work Agenda, enacted through Law no. 13/2023, which introduced significant amendments to the Labour Code aiming to limit fixed-term contracts, strengthen labour inspections, and combat bogus self-employment. The most recent data from 2024 suggest a positive impact of these measures, particularly in the reduction of temporary contracts and the increased formalisation of domestic work. However, precariousness remains resilient, reflecting structural issues in the labour market, such as high segmentation, limited transitions to permanent employment, and persistent vulnerability among youth, women, and low-skilled workers.

The study confirms that precarious employment in Portugal is deeply rooted, fuelled by recurring economic crises, deregulatory labour policies, and global dynamics such as globalisation and digitalisation. The findings suggest that, although recent legislative reforms represent a significant step forward, only their articulation with consistent public policies, stronger enforcement mechanisms, and a shift in corporate mindset can reverse the precariousness trend and ensure more stable and dignified working conditions.

Keyword: precariousness, fixed-term contracts, vulnerability, Decent Work Agenda, bogus self-employment, domestic work.

Introdução

Nos últimos anos, a precariedade laboral tornou-se uma característica marcante do mercado global de trabalho, inserindo-se “numa tendência geral de progressão de lógicas neoliberais que têm vindo a afetar o funcionamento das economias e a coesão das sociedades¹, desvirtuando em muitas situações da norma constitucional prevista no artigo 53.º da CRP, que visa garantir a segurança no emprego, tornando-a em muitos casos “letra morta”, quando paralelamente é legalmente admissível a adoção e perpetuação de relações de trabalho precárias.²

Este fenómeno transcende fronteiras, afetando simultaneamente economias desenvolvidas e em desenvolvimento. Importa por isso compreender o que de facto, desencadeou e mantém esta tendência e qual o caminho para a reverter, questões que procurarei responder.

A globalização, sem dúvida, desempenhou um papel significativo nesta matéria. À medida que o mundo se tornou cada vez mais interconectado, as empresas expandiram as suas operações para além-fronteiras, procurando otimizar custos e aumentar a eficiência, o que resultou numa reestruturação das relações de trabalho à escala mundial.

Em muitos períodos históricos, as empresas optaram por modelos de contratação mais flexíveis para responder de forma rápida às dinâmicas do mercado. Essa flexibilidade, no entanto, acarreta custos consideráveis, manifestando-se frequentemente na perda de segurança no emprego para os trabalhadores. Contratos temporários, trabalho a tempo parcial involuntário e o recurso ao *freelancing* tornaram-se cada vez mais comuns e vieram agravar este fenómeno. E pese-embora estes formatos possam oferecer maior liberdade e autonomia a alguns, para muitos outros representam uma fonte de incerteza, instabilidade e precariedade.

¹ DO CARMO, R.; MATIAS, A. Retratos da precariedade: quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens. Lisboa: Tinta da China Editora, 2019. p. 10-17.

² MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. Constituição da República Anotada. v. 1. 2. ed. rev. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2017. p. 768.

Paralelamente, a revolução tecnológica e a expansão da economia digital impulsionaram o surgimento de novas formas de trabalho. As plataformas digitais possibilitaram o aparecimento da *gig economy*³, caracterizada pela execução de tarefas individualizadas, muitas vezes associadas a remunerações precárias. Por outro lado, a automação e a inteligência artificial, colocaram em risco muitos postos de trabalho em setores tradicionais, comprimindo os salários e intensificando a incerteza no mercado laboral.⁴

Estes desenvolvimentos coincidiram com mudanças na política e na regulamentação em diversos países, que em nome da competitividade e da captação de investimentos, flexibilizaram leis laborais, sacrificando muitas vezes a proteção dos trabalhadores. A combinação de factores económicos, tecnológicos e políticos convergiu para criar um contexto em que a precariedade laboral passou a ser a norma para muitos, em vez da exceção.

A questão que se coloca agora é: de que maneira as sociedades podem enfrentar este desafio?

Desde logo, deverá ter-se em consideração que a precariedade laboral acarreta consequências profundas não apenas para os trabalhadores, mas também para a coesão social, para a justiça económica e para a estabilidade política. Pelo que, as possíveis respostas passam por uma combinação de políticas inovadoras, pela promoção de solidariedade global e por uma reavaliação fundamental do modo como é valorizado o trabalho na era contemporânea.

³ A *gig economy* é um modelo económico baseado em trabalhos temporários, pontuais ou freelance, geralmente mediados por plataformas digitais, em vez de empregos fixos e tradicionais.

⁴ Segundo relatório da OIT (World Employment and Social Outlook 2021), o crescimento acelerado das plataformas digitais de trabalho afeta a remuneração, a proteção social e a estabilidade profissional dos trabalhadores.

Para além disso, a precariedade interfere igualmente em múltiplas esferas da vida individual do sujeito, abrangendo tanto a sua condição de vida como dimensões mais existenciais e ontológicas.⁵

Assim e em jeito de suma, a precariedade laboral, longe de ser um fenómeno transitório ou marginal, revela-se hoje como uma das expressões mais visíveis das transformações profundas no mundo do trabalho. Impulsionada por dinâmicas económicas globais, avanços tecnológicos e opções políticas orientadas para a flexibilização, esta realidade compromete não apenas a estabilidade e os direitos dos trabalhadores, mas também a coesão das sociedades democráticas. Como se demonstrou, a prevalência de vínculos precários desafia diretamente os princípios constitucionais que consagram a segurança no emprego, desvalorizando o trabalho enquanto pilar da dignidade humana.

Enfrentar esta tendência exige, por isso, uma resposta estruturada, que passe pela reconstrução de um modelo de desenvolvimento mais justo e sustentável, capaz de revalorizar o trabalho, assegurar proteção efetiva aos trabalhadores e garantir que a modernização económica não se faça à custa da dignidade laboral. Só assim será possível inverter o curso da precariedade e afirmar uma nova cultura do trabalho, mais inclusiva, solidária e respeitadora dos direitos fundamentais. A grande questão reside em saber de que forma isso poderá ser feito, pois é precisamente esse o desafio que se impõe às sociedades contemporâneas.

⁵ DO CARMO, R.; MATIAS, A. Retratos da precariedade: quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens. Lisboa: Tinta da China Editora, 2019. p. 10-17.

Relevância e pertinência do tema

A precariedade laboral emerge como uma das questões centrais no panorama contemporâneo das relações de trabalho. A sua relevância é multidimensional, abrangendo desde implicações pessoais a amplas consequências socioeconómicas. Ao compreender a magnitude deste tema, torna-se evidente a necessidade de abordá-lo com elevado nível de seriedade e profundidade.

A nível humano, o trabalho sempre representou mais do que uma simples fonte de rendimento. É um pilar de identidade, propósito e pertencimento. A precariedade no trabalho, portanto, não afeta apenas o “bolso”, mas também a saúde mental e física, as aspirações e até mesmo as relações interpessoais.

Economicamente, a instabilidade laboral tem consequências profundas. Trabalhadores precários enfrentam maiores desafios ao planear o futuro, a investir na sua formação e até mesmo a consumir, o que impacta diretamente a economia. A incerteza laboral pode ainda desencorajar a inovação e a procura pela constante melhoria e eficiência, minando assim o potencial produtivo das economias. E talvez nesta questão esteja a resposta ao motivo pelo qual, Portugal é o país da União Europeia onde mais horas se trabalha, com o menor nível de produtividade.⁶

Socialmente, o risco é o agravamento das desigualdades. Pois, a crescente divisão entre trabalhadores precarizados e aqueles com empregos estáveis e benefícios pode resultar numa escala de tensões sociais, minando dessa forma o tecido social e a coesão das comunidades.

O estudo de Luísa Oliveira e Helena Carvalho, publicado em 2008, intitulado "A Precarização do Emprego na Europa", analisa a evolução do trabalho temporário na Europa ao longo de duas décadas, utilizando dados do Eurostat. As autoras concluíram

⁶ PORDATA. Como trabalham os portugueses? Os números essenciais sobre o trabalho e a economia no país. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021.

através deste, que o emprego precário tornou-se uma realidade intergeracional, com variações significativas entre os países da União Europeia. A principal razão apontada para a aceitação de trabalhos temporários por parte dos trabalhadores é a dificuldade em encontrar emprego permanente, o que é sugestivo da precariedade ser uma condição imposta e não uma escolha voluntária.⁷

Por isso, é crucial destacar a importância decisiva das políticas públicas e da legislação laboral neste contexto. A lei do trabalho constitui um instrumento fundamental na configuração das relações laborais, podendo funcionar tanto como um mecanismo de proteção contra a precarização, como, inversamente, um fator que a perpetua, dependendo da sua orientação e aplicação.

Governos e decisores políticos têm, por conseguinte, uma responsabilidade incontornável na configuração de um enquadramento regulatório que salvaguarde e promova os direitos dos trabalhadores. Com efeito, a adequação das leis laborais não só protege contra situações de exploração, como também incentiva a adoção de práticas empresariais mais justas, responsáveis e sustentáveis

O descontentamento e o sentimento de mal-estar social (percebido e/ou materializado), quer relacionado com as condições socioeconómicas quer com as expectativas para o futuro, têm vindo a crescer um pouco por toda a parte nas sociedades contemporâneas. A ascensão da extrema-direita e de partidos populistas em vários países da Europa, o Brexit em Inglaterra, a eleição do Bolsonaro no Brasil ou de Donald Trump na América, são apenas exemplos, da manifestação do mal-estar social crescente nas sociedades e que, com o aumento da precariedade, só tem tendência a agravar-se.⁸

Em Portugal, o cenário não é muito diferente dos restantes países da Europa. Atravessamos um clima de crise económica, pós-pandémica e agravado pela guerra no

⁷ OLIVEIRA, L.; CARVALHO, H. A precarização do emprego na Europa. Revista Crítica de Ciências Sociais, Coimbra, v. 51, n. 3, p. 541-567, 2008.

⁸ DO CARMO, R.; MATIAS, A. Retratos da precariedade: quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens. Lisboa: Tinta da China Editora, 2019. p. 16.

Leste Europeu, e de crise social e política, que vieram a abalar pilares que até então pareciam sólidos. Que é visível, por exemplo, na ascensão no parlamento de um partido da extrema-direita, constituindo a terceira força política nacional, o que até então não acontecia. O que vêm a demonstrar o descontentamento e a revolta popular contra o governo e as políticas instituídas.

Em suma, a precariedade laboral é uma realidade de relevância incontestável, cujos efeitos se fazem sentir em múltiplas dimensões da vida social. A sua análise e a compreensão profunda das suas causas são indispensáveis para a construção de um futuro mais justo, estável e próspero. As alterações legislativas, as reformas de política pública e o reforço do papel do Estado na definição e regulação das relações laborais constituem caminhos fundamentais para atingir esses objetivos, evidenciando a estreita interdependência entre políticas públicas, bem-estar social e desenvolvimento económico.⁹

⁹ CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social. Trad. Iraci D. Poleti. Petrópolis: Editora Vozes, 2015. p. 35-45.

Objetivos

O presente estudo tem por objetivo apurar se existiu um aumento da precariedade laboral em Portugal nos últimos 20 anos, através da análise quantitativa dos dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), do Eurostat, do Pordata, do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho e da Segurança Social (MTSS), do IEFP, do Relatório da OIT -Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação¹⁰, do Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal¹¹, e do Livro Branco-Trabalho doméstico Digno,¹² tendo como elementos valorativos dessa análise, as situações de crise económica e as alterações legislativas em resposta às mesmas enquanto possíveis causas do aumento ou redução da precariedade laboral, de acordo com a revisão bibliográfica.

A presente investigação pretende também encontrar os indicadores/preditores principais de precariedade laboral.

Neste sentido, procedo a uma análise estatística da precariedade laboral nos momentos históricos relevantes, quer em termos de crise económica e/ou social, e de alterações legislativas no campo laboral, ao longo dos últimos 20 anos, analisando as seguintes variáveis: idade, género, e habilitações literárias.

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho digno em Portugal 2008-2018: da crise à recuperação. Genebra: OIT, 2018.

¹¹ ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DO SECTOR PRIVADO DE EMPREGO E DE RECURSOS HUMANOS (APESPE RH). Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal. Parceria: ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa e APESPE RH.

¹² TRINDADE, C.; PEDROSO, P. (Coords.). Livro Branco – Trabalho Doméstico Digno. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024.

PARTE I - Enquadramento teórico e Plano de Método

Estamos numa era de globalização. Enquanto no passado acreditava-se no imediato, no conhecido e no material, com a globalização surge a evolução, a concorrência e a incerteza dos mercados, aliadas às mutações económicas, tecnológicas e sociais.

O conceito flexibilidade é amplo e frequentemente utilizado em discursos políticos e económicos, porém, trata-se de um conceito de contornos ambíguos, sendo muitas vezes utilizado de forma muito abrangente e para designar realidades muito distintas.

Estas transformações na esfera laboral, decorrentes da globalização e mutações económico-sociais, levam a transformações na esfera do trabalho muito vincadas por um processo de individualização, e que conduzem muitas vezes ao uso alternativo do direito do trabalho, que se refere à possibilidade da escolha ou subversão de outro quadro jurídico que não tenha como princípio fundamental o carácter protetor do direito do trabalho, do qual é exemplo os falsos trabalhadores independentes.¹³

Desta forma, “esta relação laboral demonstra a forma como existe uma dupla reciprocidade entre o que se passa na sociedade, e a forma como o direito do trabalho é influenciado por factores externos, moldando noções e conceitos legais”.¹⁴

Na primeira parte, de carácter teórico, irei em primeiro lugar abordar a conceptualização de precariedade laboral.

Uma vez que, o entrelaçamento de diversas categorias e dimensões que englobam o fenómeno da precariedade laboral é ampliado pelas rápidas mudanças no meio económico, social, político, sendo, portanto, reflexo do que se passa na sociedade, de

¹³FERREIRA, António Casimiro. Sociedade de austeridade e o direito do trabalho de exceção. Porto: Vida Económica, 2012. p. 93.

¹⁴SANTOS, Andreia Filipa Gonçalves dos. Uma análise sociojurídica da precariedade laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes. 2012. Dissertação (Mestrado em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo) – Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012. p. 2-5.

forma a melhor compreendermos a evolução da precariedade ao longo do tempo, irei de seguida, fazer uma contextualização histórica do contexto em que suas dinâmicas surgem e das consequências que delas decorrem.

De acordo com a revisão bibliográfica¹⁵, as situações de crise (económica e/ou social e/ou política), e o Estado são dois dos factores que mais interferem nos processos de precarização. Desta forma, considereei pertinente incluir na presente tese uma análise da evolução histórica dos períodos de crise e da precariedade mais relevantes, um pouco por todo o mundo, e mais detalhadamente em Portugal.

Faço então uma contextualização histórica das crises económicas após a segunda guerra mundial, e da resposta do Estado em Portugal manifestada através das alterações legislativas laborais, com maior destaque para a Agenda do Trabalho Digno.

Uma vez que a precariedade laboral em Portugal distingue-se pela elevada incidência de vínculos de trabalho não permanentes (como contratos a termo, trabalho temporário via empresas de trabalho temporário, falsos trabalhadores independentes, estágios não remunerados, etc.) e pela insegurança associada a estes vínculos, mais à frente serão caracterizadas cada uma destas formas de trabalho e os riscos de precariedade associados às mesmas, assim como será abordado o tema dos trabalhadores domésticos, do desemprego e da baixa remuneração/pobreza, diretamente relacionados com a precariedade.

Sendo a precariedade laboral uma condição multifacetada, envolvendo não apenas a instabilidade no emprego, mas também questões como a baixa remuneração, a falta de benefícios e a incerteza quanto ao futuro profissional, serão ainda discutidas as

¹⁵ CAMPOS, Adriano. Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo.

CAMPOS, Adriano. *A mão visível, do Estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do Estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal*. 2012. Dissertação (Mestrado em Sociologia – Desenvolvimento e Políticas Sociais) – Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012.

consequências psicossociais da precariedade e o impacto significativo que estas têm nas várias esferas da vida pessoal, social e profissional do indivíduo.

Também passarei pelo papel do Estado, responsável pela criação de legislação laboral, que poderá intensificar ou diminuir as situações de precariedade, sendo de seguida abordada a evolução do Direito Laboral e a sua função.

O presente estudo tem por objetivo verificar se existe um aumento de precariedade laboral em Portugal desde os últimos 20 anos até à atualidade, na sequência das crises económicas e sociais, das medidas legislativas do Estado na regulação do trabalho e no controle da precariedade. Pelo que, a segunda parte da presente tese consiste na parte metodológica, onde em primeiro lugar é operacionalizado o conceito de precariedade ou trabalho precário, através do tipo de contrato (contrato a termo, trabalho temporário e falso trabalho independente), da taxa de desemprego e da baixa remuneração.

Os dados estatísticos foram recolhidos diretamente dos sites do INE, do Pordata, do Eurostat, do GEP MTSS, do IEFP, do relatório da OIT - Trabalho Digno em Portugal 2008-18 – da Crise à Recuperação e do Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal.¹⁶ Uma vez que o trabalho doméstico continua a ser um setor altamente precarizado em Portugal, com elevados níveis de informalidade e desigualdade, decidi também fazer uma análise do trabalho doméstico, com base nos dados do Livro Branco-Trabalho doméstico Digno,¹⁷ tendo em consideração as novas alterações legislativas introduzidas pela Agenda do Trabalho Digno.

Por fim, segue-se uma análise dos resultados obtidos e uma reflexão acerca do que poderá ser feito no sentido de minimizar a precarização laboral e as suas consequências.

¹⁶ ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DO SECTOR PRIVADO DE EMPREGO E DE RECURSOS HUMANOS (APESPE RH). Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal. Parceria: ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa e APESPE RH.

¹⁷ TRINDADE, C.; PEDROSO, P. (Coords.). Livro Branco – Trabalho Doméstico Digno. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024.

Conceptualização da precariedade

Sabemos então que a precariedade laboral não é um fenómeno atual, mas que se tem intensificado a partir do capitalismo industrial do séc. XIX na Europa e tem estado a crescer continuamente ao longo das últimas décadas, em resposta às transformações nas esferas sociais, económicas e políticas, que por sua vez conduziram a alterações significativas na organização do trabalho e na exploração da fonte de trabalho. Estas alterações têm conduzido a que a classe trabalhadora, esteja sujeita a uma panóplia de relações instáveis, flexíveis e pouco seguras.

Muitos são os estudos e discussões conduzidos por pesquisadores de diferentes países sobre o fenómeno da precariedade. Essas análises, realizadas em países onde o fenómeno surgiu em primeiro lugar, geraram uma grande quantidade de informações que, posteriormente, ajudaram a entender com mais clareza a sua origem, natureza e evolução (*Gallie, 1989; Callaghan e Hartmann, 1991; Fagan, et al, 1995; Carre, 1998; Farber, 1999; Stamford, 2000*).¹⁸

Desde o final dos anos 70, que o termo precariedade tem sido frequentemente usado tanto em debates políticos quanto em pesquisas académicas, abrangendo uma ampla gama de significados. No campo da sociologia, o conceito de precariedade começou a ser mencionado no final dos anos 70, inicialmente vinculado aos estudos sobre família e pobreza. A instabilidade económica e social tornou-se parte da realidade de certas famílias, onde pelo menos um membro possui emprego regular. Estas famílias, contudo, não se enquadram na categoria dos "excluídos", que são o principal foco dos serviços sociais. Entretanto, no final dos anos 80, em um artigo de Dominique Schnapper (1989), a precariedade é explicitamente relacionada ao âmbito laboral, associada a formas de contratação que a autora chama de "empregos sem estatuto", indicando uma evolução no entendimento e na aplicação do termo no contexto francês (Barbier, 2005).¹⁹

¹⁸REBELO, Glória. Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante. 2006. p. 197.

¹⁹ SÁ, Teresa. "Precariedade" e "trabalho precário": consequências sociais da precarização laboral. *Configurações*, n. 7, p. 91-105, 2010.

A precariedade, antes excepcional, difundiu-se com o neoliberalismo, fazendo com que contratos “atípicos” (temporários, a tempo parcial, falsos independentes e estágios não remunerados) tornassem-se mais frequentes do que os permanentes, o que resulta na ameaça de direitos laborais conquistados.

À medida que a noção de "precariedade" se expande, distanciando-se de suas origens ligadas às famílias pobres que dependiam de trabalho sujeito a riscos sociais, e aproxima-se da conceção de "empregos sem estatuto" (empregos inseguros, com menos benefícios sociais), emerge um grupo de estudiosos dedicados a analisar o fenómeno da precariedade laboral na sociedade contemporânea. Estes adotam uma visão pessimista e destacam os aspetos negativos dessa realidade, como fez Castel (2015), que aponta para a desestabilização geral da sociedade. Essa abordagem abrange uma precarização mais ampla relacionada ao "desmoronamento da condição salarial", afetando inclusive trabalhadores com posições estáveis. Castel argumenta que não se pode comparar a "precariedade no emprego" entre diferentes países europeus devido às variadas interpretações do termo.²⁰

Por exemplo, no Reino Unido, o debate não gira em torno de "precariedade de emprego", mas sim na distinção entre "*poor jobs*" ou "*bad jobs*" e "empregos satisfatórios" (Barbier, 2005). Na Dinamarca, a "precariedade de emprego" também não é uma preocupação predominante, pois apesar de os empregos serem altamente flexíveis, existe uma rede robusta de proteção social que ampara os indivíduos. Na Alemanha, a partir dos anos 2000, a discussão tem se concentrado nos contratos de trabalho a tempo parcial, conhecidos como "*mini-jobs*"²¹.

Desta forma, vários foram os estudos e debates desenvolvidos por investigadores na tentativa de conceptualizar o conceito de precariedade. Todavia, estas definições parecem

²⁰ CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social. Trad. Iraci D. Poletti. Petrópolis: Editora Vozes, 2015. p. 401.

²¹ BARBIER, Jean-Claude. La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue française de sociologie*, v. 46, n. 2, p. 363, 2005.

apresentar um denominador comum, quer na análise jurídica, quer na análise sociológica, o fenómeno da precariedade surge-nos como antitético da ideia de estabilidade ou da segurança no emprego. Pelo que, o fenómeno de precariedade, embora envolva uma série de cenários distintos, está ligado a um amplo e variado processo de vulnerabilidade tanto material (objetiva), quanto existencial (subjéctiva)²².

Glória Rebelo (2006), conceptualiza precariedade enquanto actividade humana de carácter provisório ou não duradouro, consistindo no exercício de uma função heterónoma ou na prestação de um serviço autónomo (trabalho independente), com utilidade social e valor económico, cuja estabilidade encontra-se condicionada quer por factores objetivos de trabalho (v.g., dimensão e/ou robustez financeira da empresa), quer por factores subjéctivos (v.g., formas de contratação não duradouras e/ou impostas por ausência de alternativa no mercado de trabalho).²³

Podemos, portanto, concluir que a precariedade é fruto de uma série de factores que tendencialmente enfraquecem o vínculo da relação laboral, sobretudo no referente às condições de trabalho, e, em uma fase crítica da relação, sem possibilidades jurídicas de resposta do trabalhador.

Para Rebelo, não se pode restringir a noção de precariedade apenas pela natureza do vínculo jurídico, referindo que:

a precariedade laboral não se resume à multiplicação de estatutos jurídicos mas abrange, igualmente, ao nível da cessação da relação contratual, situações em que os trabalhadores são titulares de um contrato de duração indeterminada e se vêm confrontados com períodos de desemprego de forma forçada (veja-se o caso das “aparentes” revogações por mútuo acordo) e ainda outras situações resultantes da fragilidade financeira da empresa (como

²² REBELO, Glória. Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante. 2006. p. 197.

²³ REBELO, Glória. Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante. 2006. p. 198-199.

é exemplo, o caso da cessação por despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho).²⁴

Glória Rebelo, faz uma distinção entre precariedade subjetiva e precariedade objetiva, e entre precariedade legal e precariedade ilegal ²⁵. Segundo a autora, por precariedade subjetiva, entende-se a panóplia de formas de contratação e rescisão de contrato de trabalho, geralmente associadas à precarização, tanto no trabalho subordinado quanto no não subordinado, consequentes das políticas de flexibilização dos recursos humanos (contratados a termo, trabalhadores temporários, trabalhadores independentes ou trabalhadores com remuneração insuficiente).

Já por precariedade objetiva, refere-se à instabilidade do mercado de trabalho em termos gerais e, mais especificamente, de um determinado posto de trabalho, levando em conta o porte e a solidez financeira das empresas que compõem o panorama empresarial de um país. Este tipo de precariedade é resultado da instabilidade e da incerteza que marcam o posicionamento das micro e pequenas empresas no mercado. ²⁶

Quanto à precariedade legal, esta diz respeito às diferentes formas de contratação previstas na legislação portuguesa. Ou seja, àquelas que, apesar de estarem dentro das categorias legais estabelecidas, baseiam-se na ideia de instabilidade no emprego. Nesse contexto, os trabalhadores podem ser pressionados, de maneira involuntária, a aceitar formas de trabalho que, na realidade, não desejam. Em contraste, a precariedade ilegal refere-se à contratação de trabalhadores em condições irregulares, como, por exemplo, a contratação a termo para funções permanentes, a contratação de "falsos trabalhadores independentes" e as diversas modalidades de trabalho clandestino.

²⁴ REBELO, Glória. Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral. *Organizações e Trabalho*, n. especial, 2002.

²⁵ REBELO, Glória. Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante. 2006. p. 198-199.

²⁶ REBELO, Glória, Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante, 2006, pp. 198-199.

Segundo Adriano Campos ²⁷, analisar o fenómeno da precariedade é, primeiramente assumi-lo a partir de uma configuração complexa, resultante de formas e modelos heterogéneos de contratação que englobam um contingente de trabalhadores muito diverso quanto às suas qualificações, percursos de vida e representações sociais.

De acordo com Hyman (2002)²⁸, podemos analisar a dinâmica das relações de trabalho percebendo que há um equilíbrio instável entre dois polos: de um lado, as forças do mercado que pressionam para a mercantilização da mão de obra; e de outro, as regras sociais e institucionais que, em maior ou menor grau, diligenciam por afastar o trabalho desse modelo puramente mercantil. Dessa forma, o cenário europeu e global atual pode ser interpretado como marcado por uma ênfase crescente na mercantilização, em contraste com a fase fordista, na qual havia maior prioridade para acordos e compromissos que protegiam os trabalhadores.

Inegavelmente, uma variável que aparece em contraposição ao modelo de contratação vigente no período de regulação fordista, é o tempo. Surge o conceito de flexibilidade, temporal e contratual, de forma a dar resposta às flutuações do mercado e às exigências de competitividade e produtividade.

Para os defensores da “competitividade económica”, o contrato de trabalho sem termo já não está ajustado às necessidades do mercado, às constantes e repentinas transformações nas cadeias de produção e às funções dos trabalhadores, enfatizando que o trabalho não deveria sofrer constrangimentos de natureza política ou institucional. Segundo Atkinson (1984)²⁹, “a liberdade, o empreendedorismo e a procura por novas experiências são recursos a serem apreciados nesta flexibilização do mercado de trabalho”.

²⁷CAMPOS, Adriano. Crises, Estados e precariedade laboral: o trabalho temporário em Portugal. 2020. Tese (Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo) – Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2020. p. 70.

²⁸ HYMAN, Richard, Europeização ou erosão das relações sociais?, 2002, pp. 15.

²⁹ CAMPOS, Adriano Pereira, A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, 2012, pp. 47. Acesso a partir de: <https://hdl.handle.net/1822/20706>.

Uma visão diferente tem Vasapollo (2007)³⁰, que refere que o aumento da flexibilidade laboral significa, em última instância, intensificar a exploração do trabalho, ao depreciar os conhecimentos produtivos e desestabilizar as estruturas coletivas de classe (como sindicatos e comissões de trabalhadores). Ademais, a estreita relação entre a flexibilidade (entendida tanto em termos de horários quanto de duração de contratos) e o desemprego constitui um dos pilares centrais desse novo paradigma. Uma opinião similar tem Antunes (2011) afirmando que “(...) a flexibilização e a informalização da força de trabalho são métodos seguros utilizados pela engenharia do capital para projetar e expandir a intensificação, a exploração e, por fim, a precarização estrutural do trabalho em escala global.”³¹

Em resumo, existe um debate teórico e ideológico na literatura sobre o que significa “flexibilidade” no trabalho. Enquanto, alguns autores a veem como algo positivo (possibilidade de equilibrar diferentes áreas da vida, por exemplo), outros apontam os seus riscos (facilitação de vínculos mais frágeis, desvalorização do trabalhador etc.).

Foi referido, deste modo, como elemento indicativo de precariedade laboral o conceito de flexibilidade, refletido na duração e no vínculo contratual. Contudo, considero que a precariedade é um conceito muito mais complexo e multidimensional, com impacto nas diversas esferas do indivíduo e transversal a vários estratos sociais e categorias profissionais.

Segundo Adriano Campos³², de forma a delimitar o conceito de precariedade laboral de forma precisa, é necessário situá-lo numa perspetiva relacional, começando pela avaliação do valor pago ao trabalhador submetido a um contrato tido como “flexível”. A combinação de baixa remuneração com a instabilidade do vínculo de emprego é sugestiva da presença de precariedade laboral. Em seguida, deve-se observar como o trabalho é

³⁰ VASAPOLLO, G., *Crisis e ristrutturazione nell'economia mondiale: globalizzazione, neoliberalismo e classi sociali*, 2007, pp. 92.

³¹ ANTUNES, Ricardo, *Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?*, 2011, pp. 18.

³² CAMPOS, Adriano, *A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal*, 2012, pp. 48.

estruturado e executado. O acúmulo de tarefas não previstas, a redução ou eliminação de pausas, a extensão das atividades para o tempo livre do profissional (“levar trabalho para casa”) e a imposição excessiva de metas de produtividade são factores que podem caracterizar a precariedade na forma de organização do trabalho.

Posteriormente, deverão ter-se em conta mais três tipos de situações (que podem ocorrer simultaneamente ou não) que intensificam a precariedade: (i) quando o trabalhador não tem escolha voluntária pelo contrato flexível, de modo que esse vínculo é antecedido e/ou sucedido por períodos de desemprego, configurando o chamado “desemprego diferido”.

Nesse caso, as pessoas aceitam postos de trabalho abaixo de sua qualificação e em condições menos favoráveis, muitas vezes alternando com novos períodos de desemprego de duração variável; (ii) a redução ou mesmo a ausência de direitos sociais antes vinculados ao trabalho — como amparo em casos de desemprego, doença, velhice, acesso a formação ou proteção jurídica, ou nos direitos laborais instituídos: subsídio de natal e férias, pagamento de horas extraordinárias, horário semanal de trabalho fixo, etc... e (iii) a falta ou a insuficiência de organizações voltadas à defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores que intensifica a individualização das relações assalariadas e enfraquece (ou até mesmo anula) a possibilidade de negociação das condições e regras de trabalho.

Segundo Alves (1999), o “processo de (re)constituição do mundo do trabalho” no contexto da mundialização do capital pode ser interpretado como uma espécie de “desordem do trabalho”. Essa “desordem” consiste em transformações profundas nas relações de trabalho, resultando em uma nova precariedade do trabalho assalariado que atinge tanto setores tradicionais (como indústrias de base, agricultura ou serviços manuais) quanto setores modernos (indústrias tecnológicas, serviços avançados, etc.).³³

³³ ALVES, Giovanni, Trabalho e Mundialização do Capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização, 1999, pp. 152.

Em outras palavras, o que Alves³⁴ aponta é que, sob as dinâmicas de globalização e reestruturação produtiva, o trabalho se reorganiza, mas não necessariamente de forma a garantir segurança ou estabilidade para quem o executa. Pelo contrário, vários factores: a deslocalização de empresas em procura de mão de obra barata, a intensificação dos processos produtivos, a flexibilização de contratos e a expansão de novas formas de trabalho (temporário, terceirizado, informal), colaboram para ampliar a precariedade.

Essa precariedade manifesta-se em diversas dimensões: (i) na instabilidade contratual: maior número de vínculos temporários, parciais ou sem garantias trabalhistas; (ii) na insegurança social: perda de benefícios historicamente associados ao trabalho; (iii) na flexibilidade intensificada e pressões por produtividade; (iv) e na individualização das relações de trabalho: enfraquecimento dos mecanismos de negociação coletiva e aumento da competitividade entre os próprios trabalhadores.

Para Alves (1999)³⁵, a “desordem” não é apenas uma mudança superficial, mas uma reconfiguração estrutural que se conecta ao avanço do capital em escala global. Ou seja, os mesmos mecanismos de produção que geram crescimento económico e inovações tecnológicas, também geram novos modos de precarização que antes se restringiam a setores mais tradicionais, mas hoje alastram-se até mesmo pelas áreas consideradas mais “modernas” e inovadoras.

Para Teresa Sá³⁶, embora seja desafiador encontrar uma definição comum e precisa para “trabalho precário”, neste contexto, associaremos tal condição a quatro características principais: (i) insegurança no emprego; (ii) perda de regalias sociais; (iii) salários baixos; (iv) e descontinuidade nos períodos de trabalho.

³⁴ ALVES, Giovanni, Trabalho e Mundialização do Capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização, 1999, pp. 150-160.

³⁵ ALVES, Giovanni, Trabalho e Mundialização do Capital: A nova degradação do trabalho na era da globalização, Londrina: Praxis, 1999, pp. 150-160.

³⁶ SÁ, Teresa, “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral, 2010, pp. 91-105.

O trabalho precário é, portanto, vinculado à instabilidade (a dificuldade de planear o futuro, refletida na tendência de os jovens permanecerem mais tempo na casa dos pais); à fragilidade económica (a incapacidade de lidar com "riscos sociais" e manter as despesas do dia a dia, o que leva ao surgimento dos "novos pobres"); e à alteração dos ritmos de vida (mudanças nos horários de trabalho e na relação entre trabalho e desemprego).

Algumas abordagens concebem a precariedade como um fenómeno de escala mundial (Standing, 2013), ao passo que outras enfatizam o peso das dinâmicas contextuais (Fullerton et al., 2011), referindo a existência de variações não só a nível global (Mosoetsa et al., 2016), mas também dentro de diferentes regiões. Um exemplo ilustrativo é a Dinamarca, onde a ampla flexibilidade concedida aos empregadores é equilibrada por generosos subsídios de desemprego e políticas ativas de mercado de trabalho bem estruturadas (Kretsos & Livanos, 2016).³⁷

Em contrapartida, países como Portugal e Espanha enfrentam consequências mais graves no que diz respeito à precariedade laboral (Carmo & Matias, 2019; McKay et al., 2012).³⁸

Kóvacs (2006) refere que não basta olhar para o tipo de contrato (temporário, parcial, eventual) ou para as horas de trabalho para saber se ele é precário. Embora o contrato e a duração do trabalho sejam de facto importantes (por exemplo, trabalhos temporários podem ser mais inseguros), eles não são o único factor que define se o emprego é precário.

Para Kóvacs (2006): “a precariedade no trabalho significa desempenhar uma função desinteressante, mal paga, pouco reconhecida e que gera um sentimento de inutilidade.”

³⁹

Nesta perspetiva, a precariedade está ligada à qualidade do trabalho e não somente à quantidade de horas trabalhadas ou ao tipo de contrato. Pelo que para entender se um

³⁷ABRANTES, Pedro; LECHNER, Elsa (Coord.). Nós globais: investigações em curso sobre questões da globalização. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022. p. 77.

³⁸ ABRANTES, Pedro; LECHNER, Elsa (Coord.). Nós globais: investigações em curso sobre questões da globalização. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022. p. 77.

³⁹ KOVÁCS, Ilona, Novas formas de organização do trabalho e autonomia do trabalho, 2006, p. 9.

emprego é precário, é preciso também analisar a remuneração, o reconhecimento, as condições de trabalho, e o significado que o trabalho tem para a pessoa, entre outros elementos. Kóvacs dá como exemplo, o caso de altos executivos ou profissionais independentes altamente qualificados em setores bem remunerados, que têm muita flexibilidade de horário, mas não se enquadram na definição de trabalho precário, pois recebem bons salários, sentem-se reconhecidos e não sofrem com insegurança ou falta de motivação.⁴⁰

Neste sentido o conceito de precariedade deverá ser entendido de forma mais ampla, abarcando dimensões como o reconhecimento, a remuneração e o sentido do trabalho, e não apenas o modelo contratual ou a duração do vínculo.

Esta visão de precariedade, é também partilhada por Doellgast, Lillie e Pulignano (2018), que alegam que a precariedade laboral deve ser analisada a partir de duas dimensões principais. A primeira associada à falta de permanência no vínculo laboral e ao uso de formas de emprego não convencionais, onde se incluem os contratos temporários, o trabalho independente e o trabalho a tempo parcial, uma vez que estes modelos contratuais tendem a oferecer menos segurança e proteção social, tornando os trabalhadores mais vulneráveis a situações de desemprego e instabilidade financeira. A segunda relacionada com a incerteza quanto à continuidade do emprego e às condições associadas, manifestando-se através da insegurança salarial, das más condições de trabalho, incluindo carga horária excessiva, ausência de benefícios, falta de proteção na saúde e segurança laboral, e baixa progressão na carreira, limitando a possibilidade de desenvolvimento profissional e melhoria salarial.⁴¹

Quando estas condições estão presentes, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar torna-se ainda mais desafiante, pois os trabalhadores enfrentam pressão constante

⁴⁰ KOVÁCS, Ilona, Novas formas de organização do trabalho e autonomia do trabalho, 2006, p. 9.

⁴¹ DOELLGAST, V., LILLIE, N., & PULIGNANO, V. (Eds.), *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford University Press, 2018, pp. 1-41.

para manter o emprego e têm menos margem para ajustar horários ou usufruir de apoios sociais.

A conciliação entre a vida profissional e familiar tem vindo a ganhar cada vez mais importância devido às mudanças económicas, demográficas e sociais das últimas décadas nas sociedades desenvolvidas. O progressivo crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, aliado à aceleração dos ritmos laborais impulsionados pela globalização, conduziu a uma redefinição dos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres.⁴²

Cada vez mais são perceptíveis as dificuldades sentidas pelas pessoas e famílias em tentar equilibrar as suas responsabilidades familiares com o exercício de uma atividade profissional. Em especial as mulheres, que tendem a assumir mais responsabilidades familiares, sendo frequentemente pressionadas a aceitar empregos precários para conseguir gerir ambas as esferas.

⁴² Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego de 2010 Francisco Lima – Instituto Superior Técnico e CEG-IST Ana Neves – Instituto Nacional de Estatística 2011 <http://metaweb.ine.pt/sim/operacoes/Pesquisa.aspx?ID=PT>.

Crises e precariedade

As mudanças no papel do Estado e o surgimento da instabilidade no emprego e consequente precariedade, tornam-se mais evidentes durante períodos de crise, como a que estamos a passar. Neste sentido, torna-se pertinente uma análise genérica sobre os principais períodos de crise a nível europeu e com maior detalhe a nível nacional, sobre o qual incide a presente estudo.

A temática das crises, como vimos não é nova, mas tem estado cada vez mais presente desde a última década, quer a nível económico, financeiro, quer de representação política, social e ambiental, no sentido em que se agravaram as suas causas e são cada vez mais perceptíveis os seus efeitos.

Segundo Adriano Pereira Campos (2020)⁴³ a crise constitui um elemento acelerador dos processos de reconfiguração social, levando a transformações sociais e ao nível da esfera laboral.

Bob Hepple e Bruno Veneziani (eds.) em *The Transformation of Labour Law in Europe 1945-2004* (2009: 31-128) propõem uma divisão em cinco períodos entre 1945 e 2004 para a formação dos sistemas de relações laborais e do direito do trabalho, são estes : (1) Reconstrução (1945-50); (2) o Estado-Providência (1950-72); (3) a Crise Económica (1973-79); (4) a Reestruturação e Desregulação (1980-89); e (5) a Resposta Europeia ao Capitalismo Global (1990-2004).⁴⁴

Uma vez que “cada transformação na esfera laboral e consequentemente, no direito laboral, são produto das singularidades conflituais, das necessidades de mudança e das

⁴³CAMPOS, Adriano, Crises, Estados e Precariedade Laboral: o trabalho temporário em Portugal, 2020, p. 5.

⁴⁴HEPPLE, B.; VENEZIANI, B. (Eds.), *The transformation of labour law in Europe: a comparative study of 15 countries, 1945–2004*, 2009, pp. 31–128.

transformações em si próprias”⁴⁵(Andreia Santos, 2012), é importante debruçarmo-nos sobre as características socioeconómicas de cada de cada período específico.

Desta forma, para melhor compreendermos, as reformas efetuadas a nível laboral e as condições que conduziram à precariedade, irei em primeiro lugar, fazer uma contextualização histórica socioeconómica após a segunda Grande Guerra Mundial.

Contextualização Histórica das crises pós- II guerra mundial

O período após a Segunda Guerra Mundial foi marcado por um crescimento económico sem precedentes (*boom* económico) nos países desenvolvidos, impulsionado pela reconstrução, aumento da produtividade e inovações tecnológicas. Existiu uma expansão das políticas de bem-estar social, baseadas na ideia de que o Estado deve oferecer suporte aos seus cidadãos em termos de saúde, educação e segurança social e a constituição de um sistema financeiro internacional, sistema de *Bretton Woods*, que visava a promoção do comércio, a estabilidade do câmbio e o investimento internacional.

A nova ordem económica consolidou-se a partir do dólar como principal moeda de referência mundial, vinculado ao padrão-ouro e, portanto, dotado de convertibilidade universal. Este foi, em última análise, o maior legado de *Bretton Woods*.

Seguiu-se a chamada idade de ouro: em menos de três décadas, vários países europeus registaram um crescimento populacional o que estimulou a rápida expansão de cidades e áreas urbanas. A livre circulação da força de trabalho no continente, associada a investimentos públicos em industrialização, serviços, transportes e educação, contribuiu para uma situação de quase pleno emprego. Bens essenciais tornaram-se mais acessíveis,

⁴⁵ SANTOS, Andreia Filipa Gonçalves dos - Uma análise sociojurídica da precariedade laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes. Universidade de Coimbra, 2012, Dissertação de Mestrado na área científica de sociologia, especialidade em Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p.12.

a esperança média de vida subiu significativamente e, embora a Europa se tenha reerguido, conflitos e tensões não desapareceram.⁴⁶

Segundo Eric Hobsbawm (2002), neste período, os benefícios imediatos concentraram-se num número relativamente limitado de países capitalistas, tendo por base, a intensificação do comércio global de produtos manufaturados. A União Soviética também registou elevadas taxas de crescimento, mesmo superiores às do Reino Unido e da França, projetando a sua influência comercial para além da Europa.⁴⁷

Ao longo de várias décadas, a recém-emergida ordem bipolar exerceu grande influência, alternando entre períodos de forte polarização e momentos de “paz fria” que transferiam as disputas geopolíticas para outras regiões do globo. Em paralelo, com o surgimento dos movimentos de libertação nacional, as principais potências europeias viram-se obrigadas a abdicar dos seus impérios coloniais, instaurando novos modelos de exploração económica sob tutela externa.

A análise das relações entre Estados no pós-guerra, num quadro de reconfiguração de poderes (a ordem bipolar), evidenciou a profunda dependência económica em que se encontravam os países que acabavam de conquistar a independência. Dessa forma, levantaram-se interrogações acerca dos constrangimentos sofridos pelos novos aparelhos estatais e do papel dos países industrializados na manutenção dessas limitações.

A disparidade entre as nações tornou-se especialmente clara em questões de acesso a tecnologias de ponta e bens de capital fixo. Dois factores determinantes que, em grande parte dos casos, resultaram em défices tecnológicos e no aumento exponencial das dívidas soberanas dos países fora do grupo restrito do crescimento económico.

⁴⁶ CAMPOS, Adriano, Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p.10.

⁴⁷ HOBBSAWN, E., Era dos Extremos: O breve século XX (1914-1991) (M. Serras Pereira, Trad.). Lisboa: Editorial Presença, 2002, p. 251.

Durante os chamados anos dourados do capitalismo europeu, assistiu-se, portanto, a uma rápida recuperação da capacidade produtiva e de distribuição, com expansão do consumo, fortalecimento dos serviços e elevação dos padrões de vida da população. No entanto, esse progresso não ocorreu de forma estável e linear, e o facto desta vaga de crescimento e acumulação ter durado tanto tempo suscita reflexões sobre os pilares políticos e sociais que sustentaram a sua continuidade⁴⁸.

Durante este período, as políticas de inspiração social-democrata foram a base da maior parte das decisões governamentais na Europa.

No período pós-Segunda Guerra Mundial, os governos europeus impulsionaram a reconstrução produtiva e a expansão dos serviços públicos mediante grandes investimentos estatais. Contudo, a estabilidade monetária e fiscal necessária a esse esforço não se restringiu ao Acordo de *Bretton Woods* (1944), que definiu o dólar, indexado ao ouro, como moeda de referência global. Na prática, o Banco Mundial e o FMI não exerceram o papel originalmente previsto, e a Europa, depois de esgotado o Plano Marshall, criou a União Europeia de Pagamentos (UEP) para obter canais paralelos de financiamento.

Só em 1959, após várias crises e com as reservas internacionais recompostas, as principais moedas europeias passaram a ser plenamente convertíveis face ao dólar-ouro, num sistema assente na cooperação intragovernamental e na atuação dos bancos centrais para conter a inflação.

Perante este ambiente conturbado, grande parte dos governos europeus optou por políticas de expansão económica, tais como, a forte mobilização da mão de obra (próxima do pleno emprego), o investimento público constante (medidas anticíclicas) e uma intensificação do comércio entre os países do continente, viabilizada por novas estruturas de colaboração

⁴⁸CAMPOS, Adriano, *Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal*, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p.11.

(CECA e CEE). Essas orientações de inspiração keynesiana foram abraçadas, em maior ou menor grau, pelos partidos democrata-cristãos e sociais-democratas, que se revezaram na liderança governamental no pós-guerra. Em países como a França, a Itália e a Grécia, estes partidos competiam com formações comunistas relevantes em termos políticos e institucionais.⁴⁹

Este período, foi marcado pela expansão do estado de bem-estar social, focando-se no desenvolvimento de políticas sociais e laborais designadas a garantir segurança e proteção aos trabalhadores, com ampliação de direitos e benefícios.

A expansão económica acelerou significativamente, apesar das variações entre os diferentes países. O aumento rápido na disponibilidade de mão de obra diminuiu a pressão salarial, o que possibilitou o redireccionamento dos lucros para investimentos adicionais.

Neste período, no âmbito laboral, o neocorporativismo desempenhou um papel fundamental, promovendo a negociação coletiva entre sindicatos e empregadores e utilizando o diálogo social sobre salários e produção como ferramentas para incrementar a harmonia no local de trabalho.

Os governos tinham uma influência decisiva sobre as direções económicas, existindo um consenso político sobre sua responsabilidade em estabelecer um estado de bem-estar social. Este último tornou-se a base das políticas de investimento e crescimento, resultando em melhorias nas condições de vida. Assim, a legislação laboral atuava como um meio para estruturar o mercado de trabalho e assegurar a “paz industrial”. A ascensão dos sindicatos e movimentos laborais abriu caminho para concessões em políticas sociais, reformas, entre outras medidas. Na Europa, essa fase foi considerada a “era de ouro”, com

⁴⁹CAMPOS, Adriano, Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p. 13.

a vinculação entre emprego e benefícios da previdência social sido fundamental para o seu sucesso.⁵⁰

Durante este período auspicioso de crescimento económico, assistiu-se também a um crescimento na proteção laboral. Durante estas décadas, consolidaram-se direitos laborais fundamentais, fortaleceram-se os sindicatos e implementaram-se políticas que visavam garantir estabilidade e proteção aos trabalhadores, tais como o salário mínimo e a negociação coletiva.

A verdade é que, o fim da I Guerra Mundial em 1918, trouxe uma nova realidade para o Direito do Trabalho no quadro internacional. Começou a existir uma crescente preocupação em dar-se respostas a questões complexas, nomeadamente, por parte dos estados. Este facto está relacionado com a internacionalização das organizações de trabalhadores, conjuntamente com a criação da O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho) em 1919, entre outras convenções relevantes para a matéria laboral. Tendo sido este, o principal pontapé de saída para o que conhecemos hoje como o princípio da proteção do trabalhador e segurança no emprego.⁵¹

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas, criada em 1919, ao abrigo do Tratado de Versalhes, que tem por objetivo de promover a justiça social e os direitos laborais a nível global.

Durante este período, existiram várias convenções relevantes tais como: a Convenção sobre a liberdade sindical (1948), a Convenção sobre igualdade de remuneração (1951) e a Convenção sobre discriminação no emprego (1958).

⁵⁰ SANTOS, Andreia Filipa Gonçalves dos - Uma análise sociojurídica da precariedade laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes. Universidade de Coimbra, 2012, Dissertação de Mestrado na área científica de sociologia, especialidade em Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p.12.

⁵¹ SIMÕES, Isabel, Crise Financeira e o Direito do Trabalho, 2018, p. 16. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/49817/1/ulfd0149042_tese.pdf.

Apesar de ser um momento de grande estabilidade laboral e progresso social, com melhoria das condições de vida em geral, algumas limitações podem ser apontadas, tais como, a rigidez do mercado de trabalho e os custos elevados do Estado Social, que exigem maior tributação, pelo que nos anos 70, com a crise do petróleo e o fim do crescimento acelerado, este modelo começou a ser questionado, dando origem a reformas e políticas de flexibilização no mundo do trabalho.

Entre 1968 e 1972, as economias mais desenvolvidas começaram a perder a capacidade de manter os elevados lucros do período anterior, revelando o declínio do modelo keynesiano de acumulação e expansão. Aliado à crise de sobreprodução, o esforço militar dos EUA na guerra do Vietname e a necessidade de impulsionar o comércio externo levaram o governo norte-americano a abandonar o padrão ouro-dólar em 1971, provocando o colapso do sistema de *Bretton Woods*.

Entre 1973-1979, surge uma crise económica: o impacto dos choques do petróleo e as subsequentes crises económicas levaram a um questionamento das capacidades do Estado-Providência, resultando em ajustes nas políticas laborais e sociais.

Em 1971 houve a dissolução do sistema de *Bretton Woods* que conduziu à flutuação das taxas de câmbio e ao aumento da volatilidade financeira. Devido às elevadas reservas de dólares que detinham, os bancos centrais europeus viram-se obrigados a aceitar o novo regime monetário fiduciário, no qual o dólar mantinha o seu papel como principal moeda de transação, agora num cenário de taxas de câmbio flutuantes.⁵²

Em 1973 e novamente em 1979, os choques do petróleo exacerbaram vulnerabilidades económicas, levando à inflação elevada e recessão em muitos países. Os países da Europa Ocidental vivenciaram um aumento persistente na inflação, uma elevação nas taxas de desemprego e um decréscimo no crescimento económico. A combinação dessas crises desencadeou uma recessão em 1974/75, preparando o terreno para uma Europa que, nos anos seguintes, enfrentaria um forte endividamento privado e um regresso de um aumento

⁵² JUDT, Postwar: A History of Europe Since 1945. Penguin Books, 2005, pp. 453-454.

de desemprego. Esse período representou o fim da era de ouro do modelo fordista, caracterizado pela produção em massa de produtos padronizados em fábricas de larga escala, acompanhado de legislações que favoreciam a estabilização das relações de trabalho.

O modelo fordista dominou a indústria de manufatura durante a primeira metade do século XX e teve um impacto significativo no desenvolvimento económico, especialmente nos Estados Unidos e na Europa. Contudo, a partir dos anos 1970, começou a ser questionado e gradualmente substituído pelo modelo de produção flexível (também conhecido como pós-fordismo), que enfatiza a flexibilidade, a personalização dos produtos e a capacidade de resposta rápida às mudanças do mercado.

O neoliberalismo é uma teoria económica e política que se tornou influente em muitos países a partir da década de 1970, promovendo a ideia de que os mercados livres, a livre concorrência e a limitação da intervenção do Estado na economia são fundamentais para o crescimento económico e para a liberdade individual. Embora as raízes do neoliberalismo possam ser rastreadas até o século XIX, ele ganhou destaque como uma resposta às políticas keynesianas que prevaleceram no pós-guerra, que enfatizavam a necessidade de intervenção governamental na economia para garantir o pleno emprego e a estabilidade económica.⁵³

Segundo Göran Therborn (2012), a ascensão do neoliberalismo não se deveu apenas a uma questão ideológica; conforme os marxistas previram, ela possuía uma sólida base material, ela tinha por objetivos principais, a intensificação da exploração do trabalho e a remoção das fronteiras para a transação de capitais.⁵⁴

As principais características do neoliberalismo são: a desregulamentação: que consiste em limitar as regulações governamentais que restringem as operações das empresas, com o argumento de que isso estimula a eficiência e o crescimento económico; a liberalização

⁵³ HARVEY, D., *The Condition of Postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change*, 1990.

⁵⁴ THERBORN, G., *Do Marxismo ao Pós-Marxismo?* (Artur Morão, Trad.). Lisboa: Edições 70, 2012, pp. 15-60.

do comércio: promovendo o comércio livre entre países, reduzindo tarifas e barreiras comerciais, com a crença de que isso beneficia as economias ao permitir a especialização e a eficiência conforme os princípios da vantagem comparativa; a privatização: através da transferência da propriedade de empresas e serviços públicos para o setor privado, com o argumento de que empresas privadas operam com mais eficiência do que as controladas pelo Estado; a liberalização financeira: removendo restrições ao movimento de capital entre países e dentro dos mercados financeiros, promovendo a integração global dos mercados financeiros.

Outra característica ideológica do neoliberalismo refere-se à redução do papel do Estado, limitando o papel do governo na economia, focando-se em funções básicas como a defesa nacional, a manutenção da ordem pública e a proteção dos direitos de propriedade, enquanto se reduzem os gastos públicos e se promove a responsabilidade fiscal.⁵⁵

O neoliberalismo tem sido associado a figuras políticas como Margaret Thatcher no Reino Unido e o Ronald Reagan nos Estados Unidos, que implementaram políticas neoliberais durante seus mandatos. As instituições financeiras internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial, também têm promovido políticas neoliberais, especialmente em países em desenvolvimento através de programas de ajuste estrutural.

Segundo Adriano Campos (2020)⁵⁶, na sua essência, o neoliberalismo é: “o espírito deste novo capitalismo que alguns apelidaram de *voodoo economics*: a ideia de que o benefício fiscal e económico dos mais ricos numa sociedade acabará, inevitavelmente, por favorecer a todos os restantes, conduzindo, no longo prazo, a um estágio de desenvolvimento superior”.

⁵⁵ HARVEY. D. Breve História do Neoliberalismo, 2008, pp.141-200, acesso em <https://www.perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/49/2020/03/T08-HARVEY-Breve-historia-del-neoliberalismo-pp-11-16-45-49-183-189>.

⁵⁶ CAMPOS, Adriano, Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p.19.

As críticas ao neoliberalismo concentram-se em várias questões, incluindo o aumento da desigualdade económica e social, a erosão dos serviços públicos, a precarização do trabalho e os impactos ambientais negativos. Críticos argumentam que, embora o neoliberalismo possa estimular o crescimento económico, muitas vezes esse crescimento beneficia desproporcionalmente uma pequena elite, enquanto as camadas mais pobres da sociedade veem pouca melhoria em suas condições de vida. Além disso, a diminuição da regulação ambiental e social é vista como prejudicial ao bem-estar coletivo e à sustentabilidade a longo prazo.

Não é de estranhar, portanto que neste período se tenha verificado um retrocesso na área da emancipação coletiva por parte da classe trabalhadora.

Com as pressões para flexibilizar o mercado de trabalho, começaram a surgir políticas que procuravam reduzir o desemprego e reativar a economia, que consistiam em reduzir a rigidez na contratação e no despedimento através da facilitação de contratos a termo e da rescisão laboral. Durante esta fase deu-se um aumento de formas atípicas de trabalho, como o part-time e os contratos temporários.⁵⁷

A globalização da economia – ou a chamada “terceira mundialização” (Fitoussi e Rosanvallon, 1997) intensificou as incertezas e trouxe novas ameaças ao equilíbrio social, aprofundando diferentes formas de desigualdade. A concorrência internacional leva os países a especializarem-se não apenas na produção em larga escala, mas também em setores caracterizados por trabalho intensivo e pouco qualificado.⁵⁸

Nesse cenário, o modelo clássico de proteção social passa por uma mudança profunda: a estabilidade no emprego, que anteriormente assegurava a segurança laboral, é substituída por um sistema de proteção mais disperso, focado na gestão ocasional do desemprego. A responsabilidade social em situações como a falta de trabalho, a licença por maternidade

⁵⁷ REBELO, Glória. Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante, 2006, p. 195.

⁵⁸ REBELO, Glória. Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante, 2006, p. 195.

ou a baixa médica torna-se menos definida, levando a uma repartição mais difusa das obrigações entre o Estado, as empresas e os trabalhadores.⁵⁹

Seguidamente, entre os anos 1990-2004, focando na integração europeia e na adaptação às dinâmicas da globalização, este período é marcado pela procura de equilíbrio entre competitividade económica e proteção social, refletindo-se na construção de políticas e legislações laborais.

A Europa enfrentou crises financeiras nos anos 90 e início dos anos 2000, respondendo com reformas regulatórias e pacotes de estímulo económico para estabilizar os mercados. Entre 1990 e 2004, a Europa respondeu ao capitalismo global através de uma série de medidas que visavam fortalecer a sua posição económica, social e política no contexto de crescente globalização. Dá-se a criação e a expansão do Mercado Único Europeu, facilitada pelo Ato Único Europeu (1986) e o Tratado de Maastricht (1992), que promoveram a livre circulação de bens, serviços, capitais e pessoas.

Em 1999, o euro foi estabelecido como a moeda única, promovendo a estabilidade monetária e facilitando o comércio intraeuropeu.

Durante este período, muitos países europeus privatizaram empresas estatais e desregulamentaram setores para aumentar a eficiência e atrair investimentos estrangeiros, efetuando reformas para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, reduzir o desemprego e adaptar-se às exigências de uma economia globalizada.

Crise Financeira 2007-2008

A Crise financeira 2007/2008, também conhecida como a crise financeira global, foi uma das mais severas crises económicas desde a Grande Depressão de 1929. Originada nos

⁵⁹ REBELO, Glória. Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante, 2006, p. 196.

Estados Unidos, a crise rapidamente se espalhou para outros países, afetando mercados financeiros, economias reais e a vida de milhões de pessoas em todo o mundo.

A crise financeira de 2007-2008 teve um impacto profundo na Europa, afetando especialmente os sistemas bancários, as economias nacionais e a política monetária da zona euro. Esta crise originou-se no colapso do mercado imobiliário dos EUA e nos subsequentes problemas com ativos tóxicos, nomeadamente os títulos hipotecários de alto risco (*subprime*), que rapidamente se propagaram ao resto do mundo, devido à interconectividade dos mercados financeiros globais.

Nos anos anteriores à crise, registou-se um forte aumento dos preços das habitações nos Estados Unidos, fenómeno conhecido como "bolha imobiliária". Este crescimento foi alimentado por políticas monetárias expansionistas que reduziram o custo do crédito, tornando-o mais acessível e incentivando o investimento no setor imobiliário. Em consequência, as instituições financeiras passaram a conceder empréstimos hipotecários de elevado risco (créditos *subprime*) a clientes com fraca capacidade financeira, incrementando também movimentos especulativos, já que muitos investidores adquiriam imóveis com a expectativa de os revender rapidamente após valorização.

Em setembro de 2008, o banco de investimento *Lehman Brothers* declarou falência após não conseguir encontrar um comprador ou financiamento para evitar a insolvência. Esse evento desencadeou pânico nos mercados financeiros globais.

Muitos bancos europeus tinham investido em ativos financeiros garantidos por créditos hipotecários nos EUA, que perderam rapidamente valor. Bancos na Irlanda, Espanha, Alemanha e Reino Unido, entre outros, sofreram perdas significativas, levando a uma crise de confiança no setor bancário e ao congelamento do crédito. Os governos tiveram de intervir, resgatando instituições financeiras para evitar colapsos mais amplos.⁶⁰

⁶⁰ REINHART, C. M., & ROGOFF, K. S., *This Time Is Different: Eight Centuries of Financial Folly*. Princeton: Princeton University Press, 2010, pp. 344-348.

A crise financeira agravou-se na Europa com a crise da dívida soberana que seguiu a recessão económica de 2008. Países como Grécia, Irlanda, Portugal, Espanha e Itália enfrentaram uma crise orçamental. O colapso das receitas fiscais e o aumento da despesa pública para resgatar bancos e estimular as economias levaram a um aumento insustentável da dívida pública.

A Grécia foi o epicentro desta crise, e, em 2010, tornou-se o primeiro país da zona euro a solicitar um resgate financeiro, seguido pela Irlanda e Portugal. A crise foi exacerbada pela falta de uma resposta inicial coordenada por parte da União Europeia, e pela imposição de medidas de austeridade drásticas que trouxeram recessões ainda mais severas.

A crise também gerou uma profunda crise política na Europa. A austeridade imposta pela Troika (FMI, Comissão Europeia e BCE) provocou grande descontentamento social, com muitas manifestações, particularmente na Grécia e em Espanha. Além disso, partidos populistas e de extrema-direita ganharam força em vários países, em grande parte como resposta às políticas económicas implementadas durante a crise.

A crise de 2007-2008 impulsionou reformas importantes na gestão da União Europeia, incluindo a criação de novos mecanismos de supervisão financeira, como o Mecanismo Europeu de Estabilidade (MES), um fundo de resgate permanente para países em dificuldades, e a criação da União Bancária, com o objetivo de fortalecer a supervisão e a resolução bancária.

Perante este cenário de crise, a nível europeu, como resposta à mesma, imperou a política de austeridade. A conceção de que a crise resultava de um consumo excessivo das classes populares, representada pelo conhecido acrónimo PIIGS, que responsabiliza os países periféricos pela dívida e os acusa de terem "vivido além de suas possibilidades", permeou

os gabinetes e prevaleceu nos órgãos de decisão europeus durante os primeiros anos prolongados da crise.⁶¹

As políticas de austeridade referem-se a medidas fiscais restritivas destinadas a reduzir o déficit público e controlar a dívida governamental, tendo por objetivos: a redução do déficit orçamentário, o controle da dívida pública, limitando o crescimento da dívida em relação ao Produto Interno Bruto (PIB), o restabelecimento da confiança dos investidores e a estabilização económica.

Durante este período foi largamente difundida a ideia do *there is no alternative* (TINA)⁶², ou seja, "não há alternativa" além de adotar medidas como reduções diretas nos rendimentos, no controlo dos gastos, e num "apertar do cinto" "desenfreado".

As principais medidas visavam a redução dos gastos públicos, através de restrição de orçamentos em áreas como saúde, educação, transporte, assistência social, na redução ou no congelamento de salários e diminuição de benefícios sociais, e na reestruturação ou fecho de serviços públicos considerados dispensáveis.

Se por um lado, se cortavam os gastos públicos, por outro incrementava-se a receita com o aumento de impostos já existentes, e com a criação de novos impostos.

Ao nível do mercado de trabalho, deu-se um aumento crescente da flexibilização das leis laborais, para reduzir custos de contratação e demissão, que irei abordar com maior detalhe no tema referente à legislação laboral. As reformas laborais implementadas durante este período tiveram um impacto significativo nas condições de trabalho, especialmente no que diz respeito à proteção no emprego e à negociação coletiva.

⁶¹ CAMPOS, Adriano, Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p.30.

⁶² FERREIRA, António Casimiro, "A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº95, 2011, pp.119-136.

Outras medidas consistiam na privatização de empresas do Estado com o objetivo de gerar receita e aumentar a eficiência.

Estas medidas de austeridade foram alvo de várias críticas, devido aos seus impactos económicos, sociais e políticos, conduzindo a uma recessão ou período de estagnação prolongado. Os cortes nos serviços públicos, a redução de investimentos, as privatizações no sector público, resultaram em aumento da taxa de desemprego. Estas medidas afetaram de forma desproporcional a população, tendo sido as camadas mais vulneráveis da população as mais afetadas. Isto gerou insatisfação popular, resultando numa onda de protestos e movimentos sociais, tais como manifestações, greves e movimentos de resistência.

A nível político, as medidas de austeridade contribuíram para a perda de confiança nas instituições governamentais e na União Europeia, o que conduziu à ascensão de vários partidos populistas.

Com a melhoria do cenário económico e a redução das restrições externas, os governos de Portugal, Espanha, Itália e Grécia procederam a ajustes na legislação laboral, visando tanto a reconfiguração do mercado de trabalho como a reversão de algumas das medidas de austeridade anteriormente aplicadas.

Nos últimos anos, diversas investigações têm analisado estas mudanças e os seus efeitos no panorama laboral, com destaque para os estudos de Afonso e Bulfone (2019)⁶³, (2022), Branco et al. (2019)⁶⁴. Essas investigações exploram os efeitos das reformas tanto na proteção laboral e na segurança no emprego, como na negociação coletiva e na dinâmica das relações laborais. As análises revelam que as reformas aplicadas durante os períodos de crise, frequentemente sob pressão de instituições internacionais, resultaram

⁶³ AFONSO, A., & BULFONE F, *Electoral coalitions and policy reversals in Portugal and Italy in the aftermath of the eurozone crisis. South European Society and Politics*, 24(2), 2019, pp. 233-257.

⁶⁴ BRANCO, R., *Proteção Social no Portugal Democrático: Trajetórias de Reforma*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022.

numa maior flexibilização das regras de contratação e despedimento, na redução da influência da negociação coletiva e no aumento da precariedade em vários setores.

Com o passar dos anos e a progressiva recuperação económica, os governos de diferentes países começaram a recalibrar as medidas laborais, reintroduzindo algumas garantias previamente enfraquecidas. No entanto, os estudos indicam que os efeitos das reformas ainda se fazem sentir, especialmente no que diz respeito à precarização do trabalho e à crescente segmentação do mercado laboral. O caso de Portugal será analisado em maior detalhe mais à frente.

A crise de 2019-até à atualidade

A crise financeira resultante da pandemia de COVID-19 na Europa foi uma das mais graves dos últimos tempos, afetando profundamente a economia do continente.

A pandemia de COVID-19 gerou fortes choques económicos a nível global, desencadeando a crise económica mais significativa em mais de um século. Esse colapso levou a um agravamento da desigualdade tanto entre diferentes países quanto dentro deles.

Diferentemente de crises anteriores, os governos agiram de forma rápida e decisiva, através da implementação de políticas económicas abrangentes desde o início da pandemia. Estas medidas, em grande parte, conseguiram evitar o pior impacto humano a curto prazo.

Contudo, as respostas emergenciais também criaram desafios, como o aumento excessivo da dívida pública e privada, que agora colocam em risco uma recuperação económica mais equilibrada se não forem enfrentados com políticas claras e eficazes.

A crise pandémica da COVID-19 agravou, portanto, desigualdades estruturais e intensificou desafios já presentes no mundo do trabalho. O impacto económico e social da pandemia foi profundo, atingindo mais fortemente os grupos vulneráveis da população, como os trabalhadores em setores com menor proteção laboral.

A pandemia não só acentuou disparidades salariais e de acesso ao emprego, como também evidenciou a fragilidade dos sistemas de proteção social e a desigualdade no acesso a condições dignas de trabalho, saúde e segurança. Trabalhos essenciais, como os desempenhados por profissionais da saúde, do setor dos transportes, do comércio e da limpeza, tornaram-se ainda mais valorizados, mas, paradoxalmente, muitos desses trabalhadores continuaram a enfrentar condições precárias e baixos salários.⁶⁵

Muitos países enfrentam taxas de inflação significativamente altas, impulsionadas por factores como o aumento dos preços da energia, interrupções nas cadeias de suprimentos globais e políticas monetárias expansionistas adotadas durante a pandemia de COVID-19.

O dia 24 de fevereiro de 2022 será lembrado como o início do maior conflito militar na Europa desde a Segunda Guerra Mundial. Em resposta, a União Europeia implementou diversas sanções contra a Federação Russa, incluindo restrições a indivíduos e setores estratégicos. A invasão ainda continua, sem sinais de resolução iminente.

Em relação às cadeias de suprimentos, a Rússia e a Ucrânia desempenham um papel crucial no mercado global de matérias-primas, impactando o comércio internacional de forma significativa.

No setor energético, o conflito destacou a alta dependência das economias, especialmente na Europa, dos combustíveis fósseis russos, ressaltando a vulnerabilidade diante de interrupções no fornecimento e da volatilidade dos preços. Quanto ao mercado alimentar,

⁶⁵ FERREIRA, Vasco, A pandemia e os seus impactos no trabalho, 2023, p.103 – Acesso: <https://hdl.handle.net/1822/85915>

a invasão causou interrupções no fornecimento de cereais e óleos vegetais, já que a Rússia e a Ucrânia são dois dos maiores produtores de cereais como o trigo e o milho.

Os efeitos diretos da guerra nos diferentes mercados resultaram em aumentos nos preços das matérias-primas, energia e alimentos, refletindo-se também nos preços de bens intermediários e nos custos de consumo final das famílias. Consequentemente, o rápido aumento da inflação levou o Banco Central Europeu (BCE) a ajustar a sua política monetária.

Portugal apresenta uma exposição setorial variada, porém limitada, e os impactos económicos do conflito serão sentidos no crescimento do PIB e na taxa de inflação, decorrentes das interrupções nos mercados mencionados.⁶⁶ A inflação reduz o poder de compra das famílias, aumenta os custos de produção para as empresas e pressiona os governos a adotarem medidas de contenção.

Nos últimos anos, em consequência de diversas crises, económicas, sociais e migratórias, os partidos populistas, têm vindo a ganhar terreno um pouco por toda a parte, em sequência de um mal-estar profundo percecionado na nossa sociedade, que deverá ser valorizado, no sentido em que, “diabolizar ou ocultar o mal-estar significa antes de mais afastarmo-nos de qualquer esforço ou predisposição para a sua compreensão”.⁶⁷

Disso é exemplo a eleição de Donald Trump nos Estados Unidos em 2016, e nova reeleição em 2024. A nível económico, social e ambiental, estima-se que terá impacto à escala global. Apesar das políticas económicas não serem uma característica determinante dos partidos populistas, bastando ser coerentes e apelativas para os eleitores (*Deutsch Bank Research*, 2017), as políticas económicas populistas clássicas, são protecionistas, nacionalistas, envolvem aumento de construção de infraestruturas, de despesas militares, controlos de capital e, tendencialmente, maiores défices orçamentais (Dalio et al, 2017)

⁶⁶ LOPES, Adriana; SANTOS, Henrique, Impacto da Guerra na Ucrânia, 2023, p. 15. Acesso em: <https://www.gpeari.gov.pt/documents/35086/330536/Artigo+02-2023>.

⁶⁷ CARMO, Renato Miguel do Carmo, MATIAS, Ana Rita. Retratos da Precariedade. Quotidianos e Aspirações dos Trabalhadores Jovens. Tinta da China, 2019, p.16.

⁶⁸ As políticas protecionistas e a retórica populista geram incerteza nos mercados financeiros, afetando investimentos e a confiança dos investidores internacionais. Os países dependentes do comércio com os EUA, no qual se inclui Portugal, são sobretudo afetados pela política tarifária, sendo que o aumento das tarifas sobre os produtos estrangeiros, podem conduzir a dificuldades económicas e quebras nas exportações.

A situação portuguesa em concreto

A nossa sociedade permaneceu “eminente rural até um período tardio, se comparada com os países mais avançados da Europa” (Estanque, 2012).⁶⁹

O surgimento do capitalismo português foi lento e um pouco contraditório. A primeira fase situa-se na passagem do séc. XVIII para o XIX com o papel fundamental da aristocracia fundiária e sua mistura com a burguesia agrária, inicialmente com uma economia de base latifundiária e rural, mas que progressivamente procurou mercantilizar os seus investimentos.

Na segunda metade do século XIX, a percentagem de habitantes nas cidades era escassa, apesar de ter ocorrido um aumento, entre os anos de 1864 e 1900, a percentagem de habitantes a viver nos meios urbanos ainda era de 16%, enquanto nos meios rurais ascendia a 67% (Pereira, 1969).⁷⁰

A evolução histórica do direito do trabalho em Portugal quando comparada com a realidade europeia, apresenta três grandes particularidades: (i) um significativo atraso

⁶⁸PASECHNIK, T. As Políticas Governamentais de Extrema-direita e da Direita Populista e o Seu Impacto Económico. Universidade do Minho (Portugal) ProQuest Dissertations & Theses, 2022, pp. 17-22.

⁶⁹ ESTANQUE, Elísio. A Classe Média: Ascensão e Declínio. Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2012, p.54.

⁷⁰ ESTANQUE, Elísio. A Classe Média: Ascensão e Declínio. Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2012, p. 54.

evolutivo, que por vezes ascendia a décadas, (ii) problemas sociais mais acentuados,⁷¹ diferentemente do sucederá com outros países europeus⁷².

No período pós-segunda guerra, foram implementadas algumas reformas pontuais no sentido de se alcançar uma maior abertura política. Contudo, rapidamente foi percebido que essas mudanças serviam apenas para encobrir a essência antidemocrática do regime, não tendo resultado em alterações estruturais significativas.

Porém, esta estagnação não se verificou na esfera social e económica, pois a partir da década de 1950, Portugal entrou num processo de transformação profunda. Esta altura é marcada pelo início de um fluxo migratório de grande dimensão⁷³, que se prolongou até à década de 1970. Este fluxo migratório foi responsável por um crescimento expressivo dos centros urbanos do litoral, onde a industrialização e os serviços aumentaram rápida e progressivamente, o que por sua vez contribuiu para uma desertificação do interior do país.⁷⁴

Até à década de 1960, Portugal permaneceu um país fechado sobre si mesmo, caracterizado por um profundo atraso económico, um regime político não democrático e uma sociedade marcada por elevados níveis de pobreza entre os trabalhadores e por uma intensa emigração.

Durante o Estado Novo, a legislação laboral esteve ao serviço da ideologia corporativista do regime, evidenciando uma aparente estabilidade, sem que existissem efetivos direitos para os trabalhadores. O modelo corporativista era caracterizado por uma intensa repressão contra o movimento operário e bloqueava a ação sindical independente, proibia

⁷¹MENEZES Cordeiro, Direito do Trabalho, I, 2019 p.119.

⁷² MARTINEZ, Pedro Romano, 9 Edição Almedina, 2019, p. 69-73.

⁷³Todos os dados disponíveis em Rosas, p.426 de acordo com CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), p. 60.

⁷⁴ CAMPOS, Adriano, Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p. 85.

greves e submetia as relações laborais ao controlo estatal, permitindo o restabelecimento da “ordem”, que foi, de resto, a marca central da propaganda do regime.⁷⁵

O princípio do corporativismo, consagrava-se no artigo 5.º da Constituição de 1933, surgindo posteriormente no Estatuto do Trabalho nacional, aprovado pelo Decreto-Lei nº 23 048, de 23 de setembro de 1933, tendo sido posteriormente complementado por outros diplomas relacionados com associações de trabalhadores, associações patronais (os Grémios⁷⁶), à previdência social, etc.⁷⁷

No âmbito laboral, foram introduzidas várias regras, tais como a introdução do direito ao trabalho (artigo 8.º) na Constituição de 1933, após a revisão constitucional de 1951, a lei n.º 1942, de 27 de julho de 1936 que veio explicitar e desenvolver a matéria da responsabilidade objetiva nos acidentes de trabalho e que, veio a ser ampliada pela Lei n.º 2127, de 3 de agosto de 1965.

De salientar ainda, a criação de algumas normas modernas para a época, introduzidas no Estatuto do Trabalho Nacional, que vieram determinar o salário e a diferenciação ente trabalho noturno e diurno e a definição de dia de descanso semanal e as regras para o trabalho prestado neste dia. O Estatuto do Trabalho Nacional de 1933 foi a principal lei laboral associada ao regime, estabelecendo a criação das corporações de trabalhadores e patrões, subordinadas ao governo e a definição de um salário mínimo, apesar de marcada por um inexistente poder de negociação para os trabalhadores.

Mais tarde, surgiu a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, que veio regular o primeiro regime jurídico específico do contrato individual de trabalho (que se manteve em vigor até 1967) e que constitui o antecedente legislativo da Lei do Contrato de Trabalho.

⁷⁵CAMPOS, Adriano, Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, pp.57-62.

⁷⁶Grémio é um termo que, neste contexto, corresponde a uma evolução das corporações de ofícios, cf. Monsalvo Antón, «La Debilidad Política e Corporativa del Artesanado en las Ciudades Castellanas de la Meseta», in El Trabajo a Través de la História, Actas del II.º Congreso de la Asociación de História Social, Córdoba, Abril de 1995, org. por Santiago Castillo, Madrid, 1996, p. 102.

⁷⁷MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 10ª Edição, IDT, Almedina, 2022, p. 75.

Ao nível das relações coletivas de trabalho, este período foi muito deficitário. O Decreto de lei n.º 23 870, de 18 de maio de 1934 visava regular a punição da greve e do lock-out (revogado expressamente em 1974), sendo substituído por mecanismos de arbitragem obrigatória.

Apesar do controlo do Estado sobre os trabalhadores, foram implementadas algumas medidas sociais, ainda que limitadas, tais como: (i) a criação da Previdência Social em 1935, passando-se a ser assegurada a assistência médica e as pensões para alguns setores, (ii) a instituição do subsídio de Natal em 1959, embora sem grande reflexo na melhoria salarial, (iii) e a regulação do trabalho feminino e infantil, embora com muitas restrições e marcado por uma gritante discriminação de género.

Apesar destas medidas, os salários baixos, a precariedade e a repressão marcaram amplamente este período, o que justifica a radical transformação da legislação laboral no Pós-Revolução de 1974.⁷⁸

Enquanto no resto da Europa este mesmo período ficou conhecido pelos “trinta gloriosos”, marcado por diversos impulsos que visaram a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e a consolidação do Estado Social, tais efeitos em Portugal foram extremamente tardios e bastante limitados.

Uma mudança de paradigma apenas teve lugar com a Revolução de 25 de Abril de 1974, que apesar de ocorrer num contexto de crise internacional, permitiu significativos e

⁷⁸ É importante destacar que o colapso que resultou no fim do Estado Novo teve também uma dimensão política. O início de uma longa e violenta guerra colonial, no começo dos anos 60, foi um dos principais marcos do declínio do regime ditatorial. CAMPOS, Adriano, Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, p.87.

generalizados avanços no que respeita às condições de vida da população portuguesa e dos trabalhadores em geral.⁷⁹

Também os primeiros focos de industrialização foram tardios em Portugal, assim como os processos de concentração urbana, que somente aceleraram após o salazarismo, conduzindo à consolidação de uma nova classe média urbana. Segundo Barreto (2000), durante a primeira metade do séc. XX, o peso do sector primário era muito elevado em Portugal - cerca de 49,3% da população ativa em 1940, passando para 42,8% em 1960 e para 29,85 % em 1970. Quanto ao sector secundário, este absorvia cerca de 20,4% da população ativa em 1940, passando para 29,5% em 1960 e 36,7% em 1970. O sector terciário, que detinha atividades ligadas ao comércio, aos seguros e aos transportes, absorvia em 1960 cerca de 27% da população ativa.⁸⁰

E apesar do processo de industrialização ter ocorrido lentamente, é de salientar a importância de algumas indústrias tradicionais, no ramo do têxtil, do vestuário e do calçado. De acordo com os estudos sociológicos sobre a estrutura de classes em Portugal, a estrutura populacional portuguesa era em forma de pirâmide aguçada, constituída por uma ampla base, camadas intermédias débeis e uma elite extremamente reduzida e poderosa. A base da pirâmide, composta pela grande maioria, incluía o grosso modo da população ativa, trabalhadores não qualificados, enquanto os estratos superiores e médios, englobavam apenas 12,5% da população.⁸¹

Os anos 70 foram marcantes para o desenvolvimento da burguesia industrial e com o 25 de Abril verificou-se um acelerado impulso progressista. Passámos em escassos dez anos de uma sociedade fundamentalmente rural para uma sociedade de serviços. Segundo Elísio Estanque “abriu-se uma nova perspectiva de desenvolvimento que iria proporcionar a mais profunda recomposição da estrutura de classes dos últimos cem anos e induzir um processo de mudança que, em muitos aspetos, aproximou o nosso país dos padrões de

⁷⁹SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 7, 2010, pp. 91-105.

⁸⁰ Fonte INE- BARRETO, 2000, p.121

⁸¹ ESTANQUE, Elísio, *A classe média: Ascensão e declínio*. FFMS, 2012, p. 60.

vida vigentes na Europa desenvolvida, apesar das dificuldades e contradições de todos conhecidas (e do impasse em que hoje nos encontramos) “. ⁸²

Nos 20 anos seguintes, a grande maioria das profissões técnico-científicas, médicos, e quadros superiores aumentaram mais de 200 por cento, o que ajudou a potenciar a classe média, e, concomitantemente com as pressões associativas e sindicais conduziram a uma reestruturação das profissões e carreiras. Sendo igualmente de destacar, o aumento da feminização em categorias particulares da classe média, em especial nos empregados executantes (funções administrativas).

Após 1974, o contrato de trabalho tradicional (com vínculo por tempo indeterminado e a tempo inteiro), tornou-se o modelo predominante das relações laborais. Essa configuração resultou, por um lado, da influência do estatismo do período corporativo e, por outro, da forte intervenção garantística que caracterizou os anos seguintes à Revolução de Abril (Carvalho, 1997: 73). No entanto, a necessidade de adaptação ao mercado de trabalho levou à criação e introdução de nova regulamentação. Em 1976, foi aprovada a lei dos contratos de trabalho a prazo e, no final da década de 1980, o pacote laboral de 1989 trouxe medidas destinadas a promover uma maior flexibilização das relações laborais (Carvalho, 1997). ⁸³

Em janeiro de 1986, Portugal tornou-se membro efetivo da CEE (a candidatura de adesão à comunidade europeia havia sido apresentada em 1977). Durante este período, considerando os indicadores sociais apresentados na candidatura e os correspondentes ao momento da adesão, verifica-se que houve uma melhoria significativa das condições de vida dos cidadãos, apesar do contínuo enfraquecimento da economia portuguesa face à realidade europeia.

Segundo Santos (1985), apesar de Portugal ainda estar numa fase de integração internacional, esta melhoria das condições de vida, está relacionado com uma autonomia

⁸² ESTANQUE, Elísio, A classe média: Ascensão e declínio. FFMS, 2012, p. 61.

⁸³ SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 7, 2010, pp. 91-105.

face à lógica do capital em relação aos países vizinho. Esta autonomia deve-se à presença significativa da “pequena agricultura familiar” e com a expansão da economia paralela.

A pequena agricultura familiar consistia numa agricultura baseada no plurirrendimento, estratégia adotada pelos agregados familiares de forma a aumentar a sua renda, enquanto estavam sujeitos a relações de assalariamento. Sendo esta uma atividade de natureza não capitalista, contribuiu para o aumento das condições de consumo, enquanto, de certa forma, libertava os indivíduos da dependência exclusiva do trabalho assalariado.⁸⁴

A economia subterrânea ou economia paralela, em Portugal assume proporções muito superiores às observadas nos países centrais da Europa, contribuindo para o aumento do PIB, sendo por isso difícil medir com exatidão, se as melhorias nas condições de vida foram originárias pelos aumentos salariais.

A década de 1990 em Portugal foi um período de estabilização da democracia, crescimento económico sustentado, impulsionado pelos fundos europeus e pela modernização das infraestruturas. Foram feitos investimentos substanciais em estradas, telecomunicações, energia e educação, preparando o país para a globalização. O PIB cresceu de forma estável e a inflação foi controlada, acompanhando as metas europeias para a adesão à moeda única (Euro).

Em termos políticos, esta década começou com a continuidade do governo do Partido Social Democrata (PSD), liderado por Aníbal Cavaco Silva, que já estava no poder desde 1985. O PSD apostou numa governação de modernização económica e privatizações, beneficiando da entrada de fundos estruturais da Comunidade Económica Europeia (CEE). Contudo, em 1995, o PSD perdeu as eleições legislativas para o Partido Socialista (PS), com António Guterres a tornar-se primeiro-ministro. O seu governo destacou-se pela aposta na educação e na coesão social, seguindo um modelo de "socialismo moderado" e incentivando um maior diálogo com os parceiros sociais.

⁸⁴ SANTOS, B. de S., Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português. *Análise Social*, XXI (87-88-89), 1985, pp. 869-901.

No plano internacional, Portugal reforçou o seu papel na União Europeia (UE), tendo aderido formalmente à moeda única (Euro), com a participação no Tratado de Maastricht e no lançamento da União Económica e Monetária.

Durante este período, houve uma melhoria evidente das condições de vida e um aumento da classe média, melhores infraestruturas e um acesso mais amplo à educação. Foi alargada a escolaridade obrigatória e o ensino superior expandiu-se significativamente, com novas universidades e politécnicos.

Verificou-se também uma ampla adoção das novas tecnologias, marcada pela generalização do uso de telemóveis e pela disseminação da internet no final da década. No entanto, apesar dos avanços, ainda existiam desafios como a desigualdade social, o desemprego jovem e a dificuldade de adaptação a uma economia cada mais exigente e competitiva. Para além disso, já no final da década, começaram a surgir sinais de fragilidade, como o aumento do endividamento público e privado e a dependência excessiva de setores de baixos salários e de baixa produtividade.

No final do século XX, Portugal apresentava um cenário marcado por profundas contradições sociais, económicas e culturais, como analisado por João Teixeira Lopes (2000). O país atravessava um processo de modernização, mas sem eliminar desigualdades estruturais e tensões históricas. A transição de uma economia agrícola para uma economia de serviços foi acompanhada por uma crescente feminização da população ativa e estudantil. Apesar desse avanço, a desigualdade de género manteve-se, sobretudo nos níveis salariais e no acesso a cargos de liderança.⁸⁵

De referir que, ao longo do século XX, Portugal foi historicamente um país de emigração. Porém, no final desse século, deu-se uma inversão das correntes migratórias,

⁸⁵ LOPES, J. T., *A cidade e a cultura: Um estudo sobre práticas culturais urbanas*. Porto: Edições Afrontamento, 2000.

transformando-se num país recetor de imigrantes, atraídos sobretudo pelas oportunidades no setor da construção civil e dos serviços.⁸⁶

Apesar das reformas, o Estado-Providência mantinha-se limitado, com modelos de assistência social ainda marcados por lógicas clientelares, paternalistas e assistencialistas. Estas estruturas contribuía para a manutenção de conflitos de classe e para a dependência de certos setores da população relativamente ao Estado.

Em 2003 foi apresentada a proposta do Código do Trabalho, conhecida como o “Código Bagão”, sob tutela do então Ministro da Segurança Social e do Trabalho do governo do PSD/CDS, Bagão Félix.⁸⁷

Esta reforma tinha como objetivo modernizar e flexibilizar as relações laborais em Portugal, com o intuito de aumentar a competitividade das empresas e promover a criação de empregos. A proposta gerou controvérsia, principalmente por parte dos sindicatos e de partidos de esquerda, devido a várias alterações que foram vistas como prejudiciais para os trabalhadores.

Entre as principais mudanças propostas incluem-se a facilidade de despedimento, alterações nas indemnizações por despedimento e maior flexibilidade na gestão do horário de trabalho, com a criação de um "banco de horas" que permitia às empresas acumular horas extra, a serem compensadas em períodos posteriores. A proposta incluiu também mudanças nas convenções coletivas, com o objetivo de aumentar a negociação entre empregadores e sindicato. A lei possibilitou a hipótese de afastar os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) pelo contrato individual de trabalho, caso os primeiros contemplem essa opção (artigo 531.º).

⁸⁶ GÓIS, P., MARQUES, J.C. «Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos», e-cadernos CES[Online], 29 | 2018, acesso em URL: <http://journals.openedition.org/eces/3307>, pp. 12-36.

⁸⁷ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), p. 86.

A reforma foi muito criticada pela oposição e por vários sindicatos, pois consideraram-na uma forma de desproteção do trabalhador. No entanto, o governo argumentou como sendo uma necessidade para a adaptação do mercado de trabalho às novas realidades da economia global.

Assim, o "Código Bagão", constituiu um marco significativo nas relações laborais portuguesas, sobretudo pelo amplo debate público e pelas intensas manifestações sociais que provocou no país⁸⁸. Este código entrou em vigor em 2003, durante o governo de coligação PSD/CDS-PP liderado por Durão Barroso, e representou um passo decisivo rumo à modernização e flexibilização das normas laborais portuguesas, ainda que não tenha sido integralmente consensual.

Este enquadramento normativo sofreu alterações importantes em 2009, durante o governo liderado por José Sócrates, sustentado por uma maioria absoluta do Partido Socialista, que através da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, revogou o anterior código e aprovou um novo Código do Trabalho com profundas reformas ao nível da flexibilidade laboral e da negociação coletiva.

O processo de aprovação dessas alterações seguiu um percurso diferente e marcado por várias dificuldades. Em abril de 2006, dá-se o lançamento do Livro Verde das Relações Laborais, e, em novembro de 2007, surge o Livro Branco das Relações Laborais, ambos com a intenção de estabelecer as bases para a criação de um novo Código do Trabalho.⁸⁹

Em 2009, durante o governo de José Sócrates, surgiu o designado "Código Vieira da Silva", sob a tutela do então Ministro do Trabalho, José António Vieira da Silva. Apesar

⁸⁸ GRAÇA, Pedro, O Código do Trabalho - passado e presente de um marco imprescindível do mundo laboral, citado na publicação Graça, P. Q. (2022). O código do trabalho: passado e presente de um marco imprescindível do mundo laboral. In Nuno Crespo, Nádia Simões (Ed.), Mercado de trabalho em Portugal: do teletrabalho ao salário mínimo. Coimbra: Actual Editora, Repositório ISCTE-IUL, depositado em 2023-01-26, acessível em https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/27482/1/bookPart_93373.pdf.

⁸⁹ CAMPOS, Adriano. Crises, Estado e Precariedade Laboral: o Trabalho Temporário em Portugal, Tese no âmbito de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, Universidade de Coimbra, 2020, pp,109-110.

das suas intenções de modernizar e adaptar o mercado de trabalho à realidade económica, o "Código Vieira da Silva" gerou grande controvérsia e resistência, especialmente entre os sindicatos e a oposição política. Entre os vários argumentos, salientava-se que as alterações propostas enfraqueciam a proteção dos direitos dos trabalhadores e favoreciam excessivamente os interesses das empresas e dos empregadores em geral.

As principais diferenças entre o Código Bagão e o Código Vieira da Silva estão relacionadas com as mudanças nas relações laborais e os objetivos subjacentes de cada um desses códigos. Embora ambos tenham como intuito modernizar e flexibilizar o mercado de trabalho em Portugal, as propostas e as soluções adotadas foram distintas, quer em termos de alcance, quer em relação ao grau de flexibilização das condições de trabalho.

Entre as principais diferenças, destaca-se que o Código Bagão adotava uma abordagem mais radical em relação à flexibilização das relações laborais, privilegiando sobretudo a facilidade dos despedimentos e a utilização extensiva de contratos flexíveis. Já o Código Vieira da Silva, apesar de também facilitar o despedimento, sobretudo por via da flexibilização do conceito de despedimento coletivo, apresentou uma reforma menos agressiva. Relativamente às indemnizações por despedimento, o Código Vieira da Silva procurou uma solução intermédia, reduzindo os valores relativamente ao regime anterior, garantindo assim uma proteção mais significativa aos trabalhadores.

No que concerne aos contratos precários, o Código Bagão favorecia a expansão dos contratos a termo e uma maior utilização de vínculos precários, com o intuito de conceder às empresas maior liberdade para ajustarem o número de trabalhadores de acordo com as necessidades do mercado, o que foi alvo de diversas críticas, atendendo que era apontado que dessa forma se estaria a aumentar a instabilidade no mercado de trabalho. No Código Vieira da Silva, também a reforma procurou equilibrar a necessidade de flexibilidade com a proteção contra a precarização das relações de trabalho.

O Código Bagão introduzia uma flexibilização extrema no respeitante à gestão do tempo de trabalho, permitindo um maior uso do banco de horas. E embora o Código Vieira da Silva também tenha introduzido o conceito de banco de horas, a reforma foi mais restritiva em comparação com a anterior. A gestão do tempo de trabalho foi flexibilizada, mas com mais limitações quanto à compensação e ao controle do tempo de descanso dos trabalhadores.

No que diz respeito à negociação coletiva, o Código Vieira da Silva procurou preservar e reforçar a negociação coletiva, garantindo mais espaço negocial aos sindicatos. E pese embora tenha sido dado mais poder às empresas, a verdade é que a negociação coletiva foi mais protegida, quando comparando o mesmo com o Código Bagão. Desta forma, pode-se afirmar que o Código Bagão era mais radical na flexibilização do despedimento e nas condições laborais, com um foco mais pronunciado nas necessidades das empresas, enquanto o Código Vieira da Silva, consistiu numa reforma mais moderada e equilibrada, com uma flexibilidade semelhante, mas com mais proteções para os trabalhadores, especialmente no que diz respeito à matéria dos despedimentos, dos contratos temporários e da negociação coletiva.⁹⁰

Estas reformas refletem diferentes abordagens sobre como equilibrar as necessidades das empresas e a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, sendo o Código Bagão mais focado na competitividade das empresas e o Código Vieira da Silva mais voltado para uma adaptação gradual às novas exigências do mercado de trabalho, sem uma desproteção excessiva dos trabalhadores.

No ano de 2008, surge em Portugal a crise das dívidas soberanas do sul da Europa. Esta foi uma das crises económicas e financeiras mais graves da história recente.⁹¹

⁹⁰ CAMPOS, Adriano. Crises, Estado e Precariedade Laboral: o Trabalho Temporário em Portugal, Tese no âmbito de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, Universidade de Coimbra, 2020, pp,110-115.

Inicialmente desencadeada pela crise económica global, que fez com que diversos países ficassem incapazes de aceder a financiamento junto dos mercados internacionais, o país viu-se obrigado a solicitar ajuda financeira externa. Contudo, esta ajuda trouxe consequências drásticas, que se refletiu na contração do PIB, no aumento acentuado do desemprego, na imposição de rigorosas medidas de austeridade e numa profunda instabilidade social.

Foram vários os factores internos e externos que contribuíram para o agravar desta crise. Desde logo, porque no início dos anos 2000, Portugal acumulou elevados níveis de dívida pública e privada, agravados por um crescimento económico fraco e um modelo de desenvolvimento baseado no consumo e no crédito fácil. Para além disso, a economia portuguesa apresentava défices orçamentais sucessivos, o que significa que o Estado gastava mais do que arrecadava.⁹²

Sendo de salientar também, a dependência excessiva de importações, e a baixa produtividade, que tornavam o nosso país mais vulnerável a choques externos. Um outro fator, de carácter externo, remonta-se a 2010, com o escalar da crise grega, quando os mercados financeiros começaram a duvidar da capacidade de países como Portugal, Espanha e Irlanda para pagarem as suas dívidas, resultando num aumento abrupto das taxas de juro das dívidas públicas.

Diante deste cenário, em 2011, o governo liderado por José Sócrates (PS) viu-se incapaz de continuar a obter financiamento junto dos mercados internacionais devido às altas taxas de juro aplicadas, e acabou por pedir assistência externa, sendo assinado o Memorando de Entendimento com a Troika (Fundo Monetário Internacional, Comissão Europeia e Banco Central Europeu), resultando num empréstimo de 78 mil milhões de euros, condicionado a um rigoroso programa de austeridade.

⁹² ARAÚJO, A (Diretor), Crises na economia portuguesa de 1910 a 2022, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2023, p.49-75.

Com a chegada da Troika, foi eleito um novo governo liderado por Pedro Passos Coelho (PSD), que implementou as medidas acordadas com os credores internacionais.⁹³

As medidas na altura tomadas foram de natureza muito diversa, embora se possam dividir em três grandes categorias: (i) medidas de índole tributária, (ii) medidas de proteção social e, obviamente, (iii) medidas de natureza laboral (Leite et al., 2014).⁹⁴

Durante o governo de Pedro Passos Coelho (PSD-CDS/PP), entre 2011 e 2015, foram implementadas profundas reformas laborais, no contexto do programa de ajustamento da Troika. Estas medidas visaram flexibilizar o mercado de trabalho, reduzir os custos laborais e promover uma maior competitividade económica, que por sua vez resultaram num agravamento da precariedade e no desemprego.

Durante este período de austeridade, as reformas laborais visavam quase unicamente reduzir os custos do trabalho, através de política de liberalização generalizada dos mercados de trabalho. Dois principais pilares estruturaram esta liberalização, a desregulamentação alusiva a matérias de proteção no emprego dirigidas a trabalhadores com vínculos contratuais mais estáveis, como é o caso dos contratos permanentes e a descentralização da contratação coletiva para o nível da empresa (Bulfone e Tassinari, 2021). O que conseqüentemente quer significar que, as referidas reformas enquadraram-se em três grandes eixos: (i) a facilitação dos despedimentos, (ii) o enfraquecimento da negociação coletiva e a (iii) redução dos custos do trabalho.⁹⁵

Uma das principais alterações no mercado de trabalho foi a redução das garantias de proteção no emprego e a facilitação dos despedimentos, através da redução das indemnizações por despedimento: as compensações por despedimento foram reduzidas

⁹³ ARAÚJO, A (Diretor), Crises na economia portuguesa de 1910 a 2022, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2023, p.61

⁹⁴ LEITE, J., COSTA, H. A., SILVA, M. T., & ALMEIDA, J. R., Austeridade, reformas laborais e políticas sociais: Portugal no contexto europeu. Coimbra: Almedina, 2014, pp.127-188

⁹⁵ BULFONE, F., & TASSINARI A., Under pressure. Economic constraints, electoral politics and labour market liberalization in Southern Europe during the Great Recession. European Journal of Political Research, 60(3), 2021, pp. 509–538.

de 30 para 12 dias de salário por ano de trabalho, afetando tanto os contratos permanentes, como os a termo. Uma outra medida prendeu-se com a ampliação dos motivos para o despedimento, alargando a definição de “despedimento justificado”, passando a permitir que as empresas pudessem despedir trabalhadores com maior facilidade e a reformulação das regras do despedimento por inadaptação, eliminando a necessidade de ocorrerem mudanças no posto de trabalho para justificar a rescisão do contrato.

Para além disso, reduziu-se o tempo de aviso prévio para despedimentos, acelerando o processo de rescisão contratual e também a diminuição do valor de pagamento pelas horas extraordinárias.

As reformas impactaram significativamente a negociação coletiva, provocando uma diminuição do poder dos sindicatos e da representatividade dos instrumentos de regulamentação coletiva, o que contribuiu para a crescente individualização das relações laborais e para a fragmentação do mercado de trabalho. Uma das alterações mais relevantes consistiu na descentralização da negociação coletiva, que passou a ocorrer sobretudo ao nível da empresa, em detrimento dos tradicionais acordos setoriais, dificultando a obtenção de condições laborais uniformes. Exemplo disso foi a imposição de prazos de vigência mais curtos para os contratos coletivos, que deixaram de se renovar automaticamente na ausência de uma renovação expressa.⁹⁶ Acresce ainda a redução significativa das portarias de extensão⁹⁷, o que enfraqueceu ainda mais o alcance da negociação coletiva, mudanças que foram alvo de críticas por parte dos parceiros sociais.

No que concerne ao direito à greve, foram aplicadas restrições ao mesmo, especialmente nos serviços públicos e essenciais.

Várias foram também as medidas para redução de custos salariais, tendo em vista o aumento da competitividade das empresas, o que muito afetou os trabalhadores do setor

⁹⁶ CRUCHO, Guilherme M. G., Análise de Desempenho nas Associações de Natureza Sindical: Um Estudo de Caso, Projeto Aplicado para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão, Especialização em Administração Pública. Instituto, Politécnico da Guarda, 2023, pp. 244-246.

⁹⁷ PALMA, M. R., Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas Coimbra, Almedina, 2020, 3.ª edição, pp. 393-394.

público, que sofreram cortes salariais significativos⁹⁸, para além de um aumento do horário de trabalho⁹⁹. Para além disso, verificou-se uma redução no período de concessão do subsídio de desemprego e aplicação de cortes progressivos deste e outros subsídios, que visavam diminuir o valor da prestação ao longo do tempo, bem como outros cortes ao nível da segurança social.¹⁰⁰

Este contexto, originou uma taxa de desemprego sem precedentes, atingindo valores recorde, em que cerca de 40% dos jovens enfrentavam situações de desemprego (INE, 2015). Por outro lado, apesar do corte nos custos do trabalho ter contribuído para restaurar a competitividade das exportações portuguesas e reduzir o défice externo (Mamede, 2015)¹⁰¹, também contribuiu para um elevado custo social, o que fez com que entre 2011 e 2015, aproximadamente meio milhão de portugueses emigrassem, procurando melhores oportunidades de vida e de trabalho no estrangeiro, o que consiste num indicador claro do impacto profundo das políticas de austeridade na sociedade portuguesa.

Segundo H. Costa¹⁰² uma análise mais detalhada das consequências resultantes da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, permitiu identificar, no âmbito das reformas laborais, dois grandes grupos de medidas: as medidas de desvalorização económica e as de desvalorização pessoal (Leite et al., 2014). No que se refere às medidas de desvalorização económica, destacam-se: o trabalho não remunerado (inclui a redução do número de feriados, a diminuição do período de férias e a eliminação dos descansos compensatórios), a desvalorização da retribuição de determinadas prestações de trabalho e a diminuição dos custos associados ao despedimento e à cessação de contrato.

⁹⁸ Foram aplicadas reduções salariais a funcionários públicos com vencimentos superiores a 1.500€, variando entre 3,5% e 10%, e foram suspensos os subsídios de Natal e de férias para trabalhadores do setor público com salários acima do limite estipulado.

⁹⁹ O horário semanal da função pública aumentou de 35 para 40 horas sem compensação salarial.

¹⁰⁰ Incentivos para que trabalhadores públicos aceitassem reformas antecipadas ou rescisões amigáveis. Aumento da idade da reforma para 66 anos e mudanças nas regras de cálculo das pensões.

¹⁰¹ MAMEDE, R. P., O que fazer com este país: Do pessimismo da razão ao otimismo da vontade, Lisboa: Marcador, 2015, pp. 131-222.

¹⁰² COSTA, H.A., “O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu”, Lua Nova, 104, São Paulo, 2018, pp.259-285.

Quanto às medidas de desvalorização pessoal, estas aludem a uma “desconsideração da pessoa do trabalhador”, sendo os trabalhadores identificados como (...) *descartáveis (seres fungíveis), os de magros recursos, os de reduzido património social, os de baixa escolaridade, os que não sabem falar, os que não têm voz, os de carácter corroído pelas sucessivas amarguras da vida, afinal os descendentes do antigo servo, herdeiro, por sua vez, do escravo, o precário* (Leite et al., 2014).¹⁰³

Esta desvalorização pessoal manifesta-se nas alterações legislativas introduzidas, as quais passaram a contemplar normas que promovem o aumento da mobilidade geográfica e funcional, concedem aos empregadores a possibilidade de incluir cláusulas de não renovação nos contratos a termo, e instituem mecanismos que permitem interpretações tácitas favoráveis à entidade patronal. Acresce ainda a introdução de disposições relativas à aceitação de compensações pela cessação do contrato que, em muitos casos, não correspondiam ao montante que legalmente deveria ser atribuído ao trabalhador.¹⁰⁴

Ainda neste período, de salientar que, a par das medidas de austeridade e visando combater os falsos trabalhadores independentes, ou falsos recibos verdes, foi implementada a lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que procurava assegurar que os trabalhadores em situações de subordinação jurídica tivessem acesso aos direitos e garantias previstos na legislação laboral e aplicados a trabalhadores por conta de outrem.

Esta tinha como principal disposição, a fiscalização e intervenção da ACT, que passou desde então a ter um papel ativo na identificação de casos onde a prestação de serviços oculta uma relação de trabalho subordinado, passando esta entidade a notificar a entidade empregadora sempre que tal se se verifique, para regularizar a situação no prazo de 10 dias.

¹⁰³ LEITE, J., COSTA, H. A., SILVA, M. T., & ALMEIDA, J. R. *Austeridade, reformas laborais e políticas sociais: Portugal no contexto europeu.*, 2014, Coimbra: Almedina, pp. 127-188.

¹⁰⁴ COSTA, H.A. “O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu”, Lua Nova, 104, São Paulo, 2018, p.259-285.

E caso o empregador não procedesse à regularização dentro deste prazo, a ACT poderia encaminhar a situação para verificação do Ministério Público, que por sua vez, pode instaurar uma ação judicial para reconhecimento da existência de um contrato de trabalho e dessa forma assegurar os direitos daquele trabalhador.

A Lei n.º 63/2013 introduziu ainda uma ação judicial específica, de carácter urgente, através da qual passou a ser possível ao Ministério Público atuar diretamente, tendo competência para requerer a declaração da existência de uma relação laboral, garantindo, desta forma, o acesso dos trabalhadores a direitos que até então lhes eram vedados, tais como proteção social, subsídios e estabilidade no emprego.

Embora as medidas de austeridade tenham sido progressivamente revertidas, os seus efeitos não desapareceram por completo. A dívida pública permaneceu elevada, a recuperação do emprego foi lenta e muitos dos que emigraram durante a crise não regressaram. Contudo, a evolução económica dos anos seguintes demonstrou que era possível crescer sem recorrer a políticas tão restritivas, evidenciando a importância de encontrar um equilíbrio entre consolidação orçamental e proteção social.

Reversão das Reformas Laborais (2015 em diante)

Com o aliviar da situação económica, as pressões externas para implementar medidas focadas na liberalização e desregulação generalizadas diminuíram.¹⁰⁵

Em 2019, o governo liderado pela chamada "Geringonça"¹⁰⁶ aprovou um conjunto significativo de alterações ao Código do Trabalho, visando reforçar a regulação e proteção no mercado laboral, revertendo parcialmente as medidas anteriormente implementadas durante o executivo liderado por Passos Coelho. Entre as principais medidas adotadas destacam-se: a reposição dos salários e subsídios na função pública, anteriormente reduzidos ou suspensos; a reposição de direitos sociais e laborais; e a introdução de diversas normas que procuraram combater a precariedade laboral.¹⁰⁷

Neste contexto, destacaram-se medidas específicas contra a precarização laboral, tais como: a redução do período máximo dos contratos a termo certo, que passou de 3 para 2 anos; a redução da duração máxima dos contratos a termo incerto, que passou de 6 para 4 anos; a eliminação da possibilidade de contratação a termo de jovens à procura do primeiro emprego; e a criação de uma contribuição adicional para as empresas que recorrem de forma excessiva à contratação temporária, através do agravamento das contribuições sociais para contratos não permanentes.¹⁰⁸

Foram também tomadas medidas de regulação do Trabalho Temporário e do Outsourcing, nomeadamente: limitação das renovações sucessivas de contratos temporários,

¹⁰⁵ FERREIRA, M. C. B. A., Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: Visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal, 2023 - Dissertação de mestrado, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.

¹⁰⁶ FREIRE, A., ACCORNERO, G., Queiroga, V., Asensio, M., Santana Pereira, J., & Belchior Rocha, H. (Orgs.). (2023). Da austeridade à pandemia: Portugal e a Europa entre as crises e as inovações. Lisboa: Mundos Sociais, cap. 14, pp. 219–233.

¹⁰⁷ Cfr. Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que altera o Código do Trabalho e o Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social.

¹⁰⁸ Cfr. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, revogando o anterior diploma (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto). Esta reforma, promovida pelo Governo do Partido Socialista com maioria absoluta, introduziu alterações significativas ao nível da flexibilização das relações laborais, da organização do tempo de trabalho e da negociação coletiva. Diário da República, 1.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro de 2009, pp. 926–1024.

dificultando o uso abusivo desta modalidade; alargamento do período experimental para 180 dias para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, medida que gerou debate quanto ao seu impacto na segurança laboral; e responsabilização solidária entre empresas e prestadores de serviços, garantindo que os trabalhadores em regime de outsourcing tenham direitos mais protegidos.

Outra medida implementada foi a do término do banco de horas individual (negociado diretamente entre empregador e trabalhador), passando a exigir aprovação por referendo interno na empresa para ser aplicado coletivamente.

Ao nível da Negociação Coletiva, foram tomadas as seguintes medidas de reforço: reintrodução da “ultra-atividade” dos contratos coletivos, garantindo que continuam em vigor enquanto não for negociado um novo acordo; maior incentivo à contratação coletiva como mecanismo de regulação laboral, dificultando a individualização das relações de trabalho.¹⁰⁹

Estas medidas procuraram trazer maior estabilidade ao mercado de trabalho e reduzir o nível de precariedade, sobretudo nos contratos a prazo e no trabalho temporário. Ao mesmo tempo, o governo manteve algumas flexibilidades herdadas do período da Troika, evitando uma reversão completa das reformas laborais anteriores, e tentando equilibrar a necessidade de proteger os trabalhadores sem comprometer a competitividade das empresas.

Apesar da proteção dos trabalhadores precários, limitando abusos nos contratos a prazo e no trabalho temporário e do reforço do papel da contratação coletiva, devolvendo poder aos sindicatos e melhorando a regulação do trabalho, empresas argumentaram que as novas regras podiam dificultar a contratação de trabalhadores e aumentar custos laborais.

¹⁰⁹ Cfr. Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que introduziu diversas alterações ao Código do Trabalho, incluindo medidas de reforço da negociação coletiva, como a revalorização da “ultra-atividade” das convenções coletivas, permitindo que estas se mantenham em vigor até serem substituídas por novo instrumento, bem como a promoção da contratação coletiva como forma de limitar a individualização das relações laborais. Diário da República, 1.ª série, n.º 169, de 4 de setembro de 2019, pp. 35–51.

Estas medidas receberam ainda críticas por parte dos partidos da esquerda, que defendiam que a reversão das medidas da Troika deveria ter sido mais profunda.

A agenda do Trabalho Digno

Com a elaboração do *Livro Verde sobre o futuro do trabalho (2021)*, em parte focado no debate alusivo ao futuro do trabalho, tendo em consideração a digitalização da economia e que por sua vez, está em parte na origem das mais recentes alterações legislativas¹¹⁰, foi desencadeado o impulso que nos levou até à criação em 2023 da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho (ATD). Esta consiste numa iniciativa do Governo português com vista à melhoria das condições laborais, da promoção e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, e a valorização dos mais jovens no mercado de trabalho. Ou seja, está na sua base, na sua génese, a implementação de medidas de combate à precariedade e de melhoramento das relações de trabalho dos portugueses.

A agenda do trabalho digno veio alterar significativamente o código do trabalho em diversos aspetos relacionados com esta matéria, passando a vigorar após a promulgação da proposta de lei n.º 15/XV, aprovada pela Assembleia da República.

Considerando a importância do combate à precariedade laboral e o facto de as relações profissionais em Portugal continuarem marcadas por elevados níveis de instabilidade, conforme anteriormente referido, pode preliminarmente afirmar-se como muito positiva a intenção do governo português em seguir as recomendações europeias em matéria de melhoramento das relações laborais, nomeadamente através da aplicação dos diversos considerados da Diretiva (UE) 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20

¹¹⁰ GONÇALVES DA SILVA. Luís. XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho *in memoriam* Professor Doutor Pedro Romano Martínez. A contratação Coletiva e a Arbitragem. Almedina, 2024, pp. 493-497.

de junho de 2019¹¹¹, contribuindo para uma aproximação dos vários Estados Membros em matéria das relações laborais.

Nestes termos, a proposta promulgada pelo Presidente da República¹¹², introduziu diversas alterações à legislação laboral portuguesa, tendo sido apresentada como uma iniciativa destinada a dinamizar o mercado de trabalho, a promover a contratação de jovens e a combater a precariedade laboral¹¹³, contrariando, assim, uma tendência crescente na economia portuguesa.

Para além disso, esta reforma está igualmente subjacente ao programa da Agenda do Trabalho Digno da OIT, cujos objetivos passam por contribuir para a dignificação do trabalho.¹¹⁴

Assim, numa primeira abordagem e considerando as conclusões anteriores, pode afirmar-se que a solução proposta pelo governo socialista constituiu uma tentativa de mitigar os efeitos negativos das sucessivas crises que têm abalado o mercado laboral português, promovendo vínculos laborais mais estáveis, em oposição ao aumento crescente da precariedade, e alinhando-se com os objetivos europeus.

Chegando aqui, importa saber qual o impacto e eficácia destas medidas ao nível do combate da precariedade, até porque, como refere Maria do Rosário Palma Ramalho

¹¹¹ VIANA SANTOS. Sónia. Reforma da Legislação Laboral, trabalho digno, conciliação entre a vida profissional e familiar. AAFDL Editora, 2023. pp. 85-88.

¹¹² Prof. Marcelo Rebelo de Sousa.

¹¹³ A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ana Mendes Godinho, afirmou na altura que "a valorização dos jovens no mercado de trabalho e o combate à precariedade são as duas grandes prioridades da proposta do Governo para a alteração da legislação laboral", conforme consultado em <https://www.portugal.gov.pt>.

¹¹⁴ PALMA RAMALHO. Maria do Rosário. Reforma de Legislação Laboral, Trabalho Digno, Conciliação e entre a vida profissional e Familiar, APDIT, AAFDL Editora, 2023, p.17.

¹¹⁵: “a coerência e o sucesso de uma reforma não se medem pelos objetivos que ela anuncia, mas sim pelas medidas que adota na respetiva implementação”.

A maioria das medidas que alteraram o Código do Trabalho entrou em vigor a 1 de maio de 2023. No entanto, os artigos 500.º a 513.º, relacionados com a arbitragem e a caducidade das convenções coletivas, entraram em vigor a 4 de abril, um dia após a publicação do respetivo diploma. Esta antecipação deve-se ao facto de a moratória relativa à suspensão da caducidade dos instrumentos de regulamentação coletiva ter terminado a 9 de março do mesmo ano.

Importa agora, percorrer as alterações cujo impacto é espectável no mercado de trabalho, para posteriormente validar se o seu objetivo, que consiste no reforçar dos direitos dos trabalhadores, no combater a precariedade laboral e na promoção e conciliação entre a vida profissional e familiar¹¹⁶, foi efetivamente alcançado e em que moldes.

O Combate à precariedade

Das diversas medidas legislativas introduzidas pela Agenda do Trabalho Digno (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril) para combater a precariedade laboral, foram selecionadas aquelas que se revelam, mais enriquecedoras para o presente projeto. Assim, destacam-se como especialmente importantes as seguintes medidas, que se passam a detalhar:

- (i) Limitações impostas à celebração de subsequentes contratos a termo e temporários;
- (ii) As alterações inerentes à atividade sindical na empresa;
- (iii) A irrenunciabilidade de créditos laborais;

¹¹⁵ PALMA RAMALHO. Maria do Rosário. Reforma de Legislação Laboral, Trabalho Digno, Conciliação e entre a vida profissional e Familiar, APDIT, AAFDL Editora, 2023, p.17.

¹¹⁶ PALMA RAMALHO. Maria do Rosário, Reforma de Legislação Laboral, Trabalho Digno, Conciliação e entre a vida profissional e Familiar, APDIT, AAFDL Editora, 2023, p.17.

- (iv) Aumento da compensação paga pela cessação dos contratos com recurso ao instituto de despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho e pela cessação de contratos de trabalho a termo fixo ou incerto.
- (v) Mudanças no regime aplicável aos contratos de estágio Profissional;
- (vi) Redefinição do conceito de dependência económica dos trabalhadores independentes;
- (vii) Presunção de vínculo laboral para os Trabalhadores de Plataformas Digitais;
- (viii) Mudanças no Regime do Trabalho Doméstico.

I. Limitações impostas à celebração de subsequentes contratos a termo e temporários.

Com as recentes alterações legislativas, a cessação de um contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a empresa de contratar ou afetar outro trabalhador para a mesma função, seja através de um novo contrato a termo, através de uma ETT ou através de um contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade. Esta restrição aplica-se não apenas ao mesmo posto de trabalho, mas também à mesma atividade profissional, e vigora até decorrer um período equivalente a um terço da duração do contrato cessado, incluindo renovações.¹¹⁷

Esta alteração introduzida, que visa restringir ainda mais as disposições já existentes relativamente à excecionalidade da contratação a termo, revela-se bastante positiva, considerando que a sucessão de contratos temporários tem sido objeto de críticas tanto na doutrina como na jurisprudência portuguesas, devido ao seu potencial para perpetuar situações de precariedade laboral.

Nas palavras de Neuza Casaleiro, a sucessiva contratação a termo é encarada como uma forma de perpetuar a precarização da posição dos trabalhadores a eles sujeitos¹¹⁸, pelo

¹¹⁷ Disposição previstas no n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho, alterado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

¹¹⁸ CASALEIRO, Neuza, Sucessão de contratos de trabalho a termo – Estudo de Caso, 2022, P. 12, Escola Superior de Tecnologia e Gestão - tese mestrado em Solicitadoria de Empresa.

que sem aprofundação maior, todas as normas que visem contrariar esta realidade são de aplaudir, por contrariarem a perpetuação de situações precárias.

Outro exemplo evidente de precarização laboral, reside nas sucessivas renovações de vínculos temporários através de diversas ETT, frequentemente utilizadas para suprir necessidades permanentes dos empregadores.¹¹⁹

Visando combater esta prática, uma das alterações legislativas introduzidas passa precisamente pela limitação da duração máxima dos contratos de trabalho temporário celebrados com o mesmo empregador, ou com sociedades que com este mantenha relações de domínio ou de grupo, ou ainda que integrem estruturas organizativas comuns, fixando o limite máximo em quatro anos. Caso esta norma seja desesperada, o contrato converte-se automaticamente em contrato de trabalho por tempo indeterminado.¹²⁰

Assim, não será mais permitido aos empregadores recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira, como ETT ou outras, para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores, cuja cessação contratual tenha ocorrido por despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.¹²¹

De igual forma, no caso de nulidade do contrato celebrado por uma ETT que não seja titular de licença para o exercício da respetiva atividade, o contrato é considerado sem termo.¹²²

¹¹⁹ No Estudo “Trabalho Temporário”, elaborado pelo Centro de Estudos Judiciários, Coleção Formação Inicial, outubro de 2014, pp. 24-25, é apontado um caso real, alusivo a um trabalhador temporário que esteve ao serviço da empresa Brisa Auto-estradas de Portugal, SA, através de sessenta e sete contratos de trabalho temporário celebrados sucessivamente, durante cerca de sete anos e meio, desempenhando sempre a mesma função, ilustrando claramente uma situação de precariedade laboral associada ao recurso excessivo a ETT.

¹²⁰ Conforme dispõe os artigos n.º 179.º e 182.º do Código do Trabalho, depois das alterações efetuadas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de março.

¹²¹ Conforme previsto no artigo 338.º-A do Código do Trabalho português, introduzido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

¹²² Conforme previsto no artigo 175.º n.º5 do Código do Trabalho.

A empresa que utiliza trabalhadores temporários passa ainda a ser solidariamente responsável pelo cumprimento das obrigações laborais e sociais, incluindo salários, segurança social e indemnizações.¹²³

A Agenda do Trabalho Digno introduziu ainda novas medidas para regulamentar a cedência de trabalhadores nos setores da agricultura e da construção, áreas que são tradicionalmente marcadas por um elevado recurso a trabalho temporário e, em alguns casos, por situações de precariedade e informalidade laboral.¹²⁴

A medida passa pela criação de um sistema de registo público e obrigatório para empresas que atuam nos setores da agricultura e da construção e que prestem serviços externos que envolvam a cedência e alocação de trabalhadores a entidades terceiras, tendo por objetivo aumentar a transparência e reforçar a fiscalização sobre a cedência de trabalhadores nestes setores, prevenindo abusos laborais e garantindo melhores condições de trabalho.

Contudo, este sistema até à hodierno ainda não foi criado, estando dependente de legislação específica que definirá os seus detalhes e funcionamento. Espera-se que esta legislação venha a clarificar os requisitos de registo, as obrigações das empresas e o papel das entidades fiscalizadoras, nomeadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).¹²⁵

Uma das principais críticas a estas medidas prende-se com a dificuldade que empresas que dependem de trabalho temporário para responder a picos sazonais, como as dos setores do turismo, agricultura e logística, poderão enfrentar para contratar trabalhadores

¹²³ A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), alterou o Código do Trabalho, incluindo o reforço da responsabilidade solidária e subsidiária das empresas utilizadoras de trabalho temporário (artigo 174.º).

¹²⁴ A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril introduziu medidas específicas destinadas a reforçar a regulamentação, a fiscalização e a responsabilidade solidária das entidades envolvidas na cedência temporária de trabalhadores, incidindo especialmente nos setores da agricultura e da construção civil, reconhecidos pela elevada incidência de precariedade laboral, informalidade contratual e uso excessivo de trabalho temporário, previstas nos artigos 25.º e 26.º.

¹²⁵ O regime foi previsto em termos gerais na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, mas os detalhes práticos e operacionais ainda aguardam regulamentação posterior.

por curtos períodos. Tal restrição pode incentivar um aumento do trabalho informal ou clandestino.¹²⁶

Além disso, as novas exigências podem intensificar a carga burocrática, restringindo a concorrência e favorecendo empresas de maior dimensão em detrimento das pequenas. A dificuldade acrescida na contratação pode ainda levar algumas empresas a recorrer ao outsourcing ou à contratação de profissionais externos em alternativa ao trabalho temporário.

Assim, embora as alterações introduzidas sejam globalmente positivas, nomeadamente a limitação da utilização de contratos a termo para necessidades permanentes dos empregadores, o que é certamente de louvar, importa ressaltar que, relativamente às restrições impostas à contratação temporária, é fundamental encontrar um equilíbrio adequado. De facto, apesar das boas intenções destas reformas, que visam proteger os trabalhadores, é igualmente essencial preservar a flexibilidade necessária às empresas, especialmente em setores caracterizados por acentuadas variações sazonais, sob pena destas se sentirem tentadas a recorrer a formas de trabalho ilícitas.

II. As alterações inerentes à atividade sindical na empresa

Outra alteração está relacionada com a atividade sindical dentro das empresas. O novo n.º 2 do artigo 460º, vem reforçar substancialmente os poderes e direitos das estruturas sindicais, promovendo uma presença sindical mais forte e estruturada no ambiente empresarial.

Com esta alteração passa a ser possível o exercício de direitos sindicais mesmo em empresas onde não existam trabalhadores sindicalizados, nomeadamente o direito a participar em reuniões, a instalações e à difusão de informação sindical.

¹²⁶ Conforme opinião do Advogado, Diogo Saramago Ferreira, no artigo assinado por Sara Freixo, publicado em 21 de março de 2024, na revista Valor Magazine, com o título “A Agenda do Trabalho Digno torna o Código de Trabalho menos flexível”, acessível através do site <https://www.valormagazine.pt>.

O objetivo desta alteração é garantir uma maior representação dos trabalhadores e estimular uma maior participação dos sindicatos e na defesa coletiva dos direitos laborais, o que à primeira vista, parece ser uma inovação interessante. Contudo, a verdade é que tem levantado muitas reservas por parte da doutrina.

Existe alguma controvérsia em torno desta alteração, sobretudo quanto à proporcionalidade e razoabilidade das limitações impostas à liberdade de gestão das empresas. Argumenta-se que a expansão dos poderes sindicais, embora bem-intencionada, pode entrar em conflito com direitos constitucionais das empresas, como o direito à iniciativa económica privada, previsto no artigo 61.º, da CRP¹²⁷.

Neste sentido, defendem Romano Martinez e Gonçalves da Silva (2023) que esta norma é inconstitucional pois alarga o direito a instalações sem limites ou critérios de representatividade, defendendo que esta possibilidade presume custos para o empregador, restringindo os direitos à liberdade de iniciativa económica e à propriedade privada, pelo que a norma será inconstitucional ‘por violação do princípio da proporcionalidade, mais especificamente da proporcionalidade em sentido estrito.’¹²⁸

E ainda que, a atividade sindical na empresa, como desenhada no novo artigo 460.º, n.º 2 do CT, pode gerar efeitos práticos desproporcionais, especialmente em empresas com múltiplos sindicatos sem implantação efetiva. A ausência de critério de representatividade mínima pode significar que qualquer sindicato, mesmo sem membros, possa exigir meios

¹²⁷ O artigo 61.º da CRP expõe o seguinte: 1. A iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral. 2. A todos é reconhecido o direito à livre constituição de cooperativas, desde que observados os princípios cooperativos. 3. As cooperativas desenvolvem livremente as suas actividades no quadro da lei e podem agrupar-se em uniões, federações e confederações e em outras formas de organização legalmente previstas. 4. A lei estabelece as especificidades organizativas das cooperativas com participação pública. 5. É reconhecido o direito de autogestão, nos termos da lei.

¹²⁸ MARTINEZ, Pedro Romano, e GONÇALVES DA SILVA, Luís. Constituição e Agenda do Trabalho Digno. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, 2023, pp. 279–362.

materiais, afetando: A gestão empresarial; A liberdade contratual; E a própria viabilidade de pequenas e médias empresas.¹²⁹

Assim, segundo estes autores, a medida não é adequada nem necessária para proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, e implica uma restrição desmesurada aos direitos dos empregadores.

Por seu turno, o entendimento de Gonçalo Sá Gomes é que, “o artigo 460.º, n.º 2 visa permitir que os custos de expansão de um sindicato não sejam sempre suportados pela empresa anterior”, acrescentando que “os direitos previstos no artigo 460.º, n.º 2 são os estritamente necessários à expansão” e que o seu exercício pode ser limitado “por expedientes como o abuso de direito” por parte do empregador. Estas observações visam enquadrar a norma como um mecanismo de equilíbrio entre a facilitação da representação sindical e a salvaguarda da autonomia empresarial, evitando interpretações extensivas ou desproporcionadas do direito coletivo.¹³⁰

Ambas as posições revelam-se juridicamente fundadas e sustentadas em argumentos coerentes do ponto de vista constitucional. Embora acompanhe, em parte, as críticas formuladas por Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva, considero particularmente relevante a perspetiva de Gonçalo Sá Gomes. Com efeito, apesar da natureza controversa da norma, a inovação introduzida pelo artigo 460.º, n.º 2 representa um passo relevante no reforço da proteção coletiva dos trabalhadores. Trata-se de uma medida que, ao facilitar a presença e expansão da atividade sindical, pode contribuir de forma eficaz para o combate à precariedade laboral, potenciando a revitalização da negociação coletiva que tem sido, como se tem demonstrado, um dos principais motores das reformas laborais com impacto positivo na qualidade do emprego.

¹²⁹ Cfr., Romano Martinez e Gonçalves da Silva referem: “Atribuir tais direitos a sindicatos sem qualquer associado (...) traduz-se na possibilidade de múltiplas estruturas sindicais (sem associados na empresa) requererem a atribuição de instalações (...) com custos para a entidade empregadora. Essa medida não é proporcional em sentido estrito e, por isso, consideramos que a norma é inconstitucional”.

¹³⁰ SÁ GOMES, Gonçalo. Da conformidade constitucional da reforma de 2023 do Código do Trabalho. Revista Eletrónica de Direito, vol. 34 n.º 2, 2023, pp.161–163.

III. Irrenunciabilidade de Créditos Laborais

Esta medida tem por objetivo pôr fim a uma prática que alegadamente se generalizou nos últimos anos, em que, no final do contrato ou em processos de despedimento, os empregadores passaram a exigir que os trabalhadores assinassem uma declaração ou declaravam nada mais ter a receber, prescindindo de salários, de horas de formação, de subsídios de férias ou de Natal e de horas trabalho.¹³¹

O n.º 3 do artigo 337.º do Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 13/2023, consagra de forma clara a proibição da remissão abdicativa dos créditos laborais, salvo se tal ocorrer através de transação judicial. Esta norma surge como resposta a uma prática reiterada no seio das relações laborais: a exigência, por parte de muitos empregadores, de declarações de quitação total no momento da cessação do contrato de trabalho, frequentemente sem que os créditos devidos fossem efetivamente satisfeitos.

Andrade Costa, no seu estudo dedicado ao tema, identifica esta medida legislativa como uma tentativa de corrigir uma jurisprudência dominante, que vinha consentindo, de forma quase automática, a eficácia extintiva das declarações liberatórias subscritas pelo trabalhador no final da relação laboral. Tais declarações, embora revestissem forma contratual segundo a dogmática civilista, eram obtidas num contexto de subordinação psicológica e dependência económica, que se prolonga mesmo após o termo do vínculo jurídico-formal.

O autor critica, aliás, o entendimento jurisprudencial que, com base numa conceção objetivista da declaração negocial, descurava a natureza tuitiva do Direito do Trabalho, tratando o trabalhador como uma parte contratual plenamente livre e consciente no

¹³¹ Cfr. Carlos Andrade Costa in A Proibição da Extinção dos Créditos do Trabalhador por Meio de Remissão Abdicativa – Uma Análise Crítica da Solução do n.º 3 do Artigo 337.º do Código do Trabalho: “a solução legal em análise (...) surgiu com o desiderato de combater uma praxis empresarial que se manifestava, par excellence, no momento da cessação do contrato de trabalho”.

momento da quitação, o que, na prática, conduzia à renúncia de créditos legalmente indisponíveis.

Neste contexto, a nova redação do artigo 337.º, n.º 3, representa uma viragem paradigmática, passando os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, não podem ser extintos por simples remissão, ainda que aparentemente voluntária, salvo se integrados numa transação judicial, ou seja, sob o controlo de um juiz e com patrocínio forense ou intervenção do Ministério Público. Esta exigência visa, como refere Andrade Costa, restaurar a igualdade material entre as partes, assegurando que o trabalhador não é coagido, pressionado ou induzido a abdicar de créditos que lhe são devidos.

Trata-se, assim, nas palavras do autor, de uma medida de reforço da ordem pública laboral, que assume o princípio da indisponibilidade dos direitos laborais enquanto limite à autonomia negocial no plano individual. A norma tutela não só a fase de vigência do contrato, como também o momento de cessação, reconhecendo que a fragilidade estrutural do trabalhador não desaparece com a extinção do vínculo, e que o risco de renúncia forçada ou simulada é real e frequente.¹³²

Por sua vez, Joana Vasconcelos considera que esta nova norma rompe com essa prática até então assumida pela doutrina e jurisprudência, introduzindo no ordenamento jurídico uma solução inovadora e sem base anterior (precedente) na legislação laboral portuguesa¹³³.

Joana Vasconcelos, ao analisar a nova redação do artigo 337.º, n.º 3 do Código do Trabalho, destaca que esta representa uma rutura com o entendimento tradicional do

¹³² ANDRADE COSTA, Carlos. A Proibição da Extinção dos Créditos do Trabalhador por Meio de Remissão Abdicativa – Uma Análise Crítica da Solução do n.º 3 do Artigo 337.º do Código do Trabalho, Coimbra, Instituto Jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Série D – Estudos de Doutoramento & Mestrado, n.º 18, dezembro de 2024, pp. 14- 22.

¹³³ VASCONCELOS, Joana. Reforma da Legislação Laboral - Trabalho Digno – Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar, Irrenunciabilidade dos Créditos Laborais do Trabalhador: Sentido e Limites de uma Nova Regra. AAFDL, 2023, p. 123.

direito laboral português, ao proibir, sem distinção temporal, a remissão abdicativa de quaisquer créditos emergentes do contrato de trabalho. Embora reconheça que a medida visa corrigir práticas abusivas de imposição de declarações de quitação “total e plena” ao trabalhador no momento da cessação contratual, a autora critica a sua formulação ampla e imprecisa, que pode comprometer soluções legítimas de composição extrajudicial de interesses.

Defende, por isso, uma leitura restritiva da norma, que preserve a admissibilidade de mecanismos como a transação judicial, a mediação e a compensação pecuniária global, desde que assegurada a liberdade e equilíbrio negocial. A seu ver, a nova regra deve ser entendida como uma limitação específica a práticas abusivas, e não como uma interdição absoluta da autonomia patrimonial do trabalhador em contexto pós-contratual.¹³⁴

Atendendo ao facto de o trabalhador se encontrar, na esmagadora maioria das vezes, numa posição de maior fragilidade negocial em comparação ao empregador, quer pela sua dependência económica, quer pela subordinação jurídica que caracteriza a relação laboral, compreende-se a razão de ser da nova redação do artigo 337.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Esta norma visa precisamente evitar que o trabalhador, muitas vezes sem plena consciência das consequências jurídicas ou em situação de necessidade, abdique involuntariamente de créditos laborais a que tem direito, através de declarações de quitação genéricas, assinadas no momento da cessação do contrato.

A prática reiterada de obtenção dessas declarações por parte de empregadores, muitas vezes em contextos de desequilíbrio de poder ou sob pressão psicológica, revestia-se de carácter abusivo, contribuindo para a ocultação de situações de incumprimento contratual e para a perpetuação de vínculos laborais marcados pela precariedade e ausência de garantias efetivas.

¹³⁴ VASCONCELOS, Joana. Irrenunciabilidade dos Créditos Laborais do Trabalhador: Sentido e Limites de uma Nova Regra, in Reforma da Legislação Laboral – Trabalho Digno: Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar, AAFDL, 2023, pp. 121–137.

Assim, ainda que a norma restrinja, em termos estritamente formais, a liberdade do trabalhador de dispor dos seus créditos de natureza patrimonial, essa restrição mostra-se proporcional e justificada, à luz da necessidade de reforçar os mecanismos de proteção do trabalho e de combater práticas que, a coberto da autonomia privada, colocavam em causa princípios fundamentais do direito laboral. A alteração legislativa surge, pois, como um instrumento relevante no combate à precariedade e à degradação dos direitos laborais, reforçando a natureza indisponível dos créditos emergentes do contrato de trabalho, e promovendo, por essa via, uma maior justiça material nas relações laborais.

- IV. Aumento da compensação paga pela cessação dos contratos com recurso ao instituto de despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho e pela cessação de contratos de trabalho a termo fixo ou incerto.

A mais recente alteração ao código do trabalho, vem alargar de 12 para 14 dias a compensação a pagar ao trabalhador em caso de despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho.¹³⁵

Estas alterações representam um aumento relevante do encargo compensatório para os empregadores que recorram ao despedimento coletivo ou à extinção do posto de trabalho, ao fixarem a compensação em 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Contudo, importa notar que a aplicação plena deste novo regime apenas se verifica em contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, ou seja, a partir de 1 de maio de 2023.

No que respeita aos contratos anteriores, mantém-se um regime misto: o tempo de serviço prestado até 30 de abril de 2023 continua a ser compensado à razão de 12 dias por ano, conforme o regime anterior, sendo que apenas o período subsequente à entrada em vigor

¹³⁵ Cfr. Artigo 366.º n.º 1 do CT- Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

da nova lei beneficiará do novo critério de 14 dias/ano, nos termos do artigo 35.º, n.º 2 da referida lei.¹³⁶

Por seu turno, em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, por verificação do seu termo, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.¹³⁷

O aumento de 18 para 24 dias de compensação por caducidade de contrato de trabalho a termo certo constitui um mecanismo de proteção do trabalhador face à cessação do vínculo contratual por decurso do prazo previamente acordado.

Esta compensação foi significativamente alterada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, que veio reforçar os direitos dos trabalhadores contratados a termo.

Embora estas medidas tenham como objetivo declarado a redução da precariedade laboral e o desincentivo à celebração de contratos a termo, importa reconhecer que poderão dar origem a efeitos colaterais indesejados. Como analisado anteriormente, a imposição de critérios mais rígidos e restritivos à contratação a termo compromete a capacidade de adaptação das empresas a variações conjunturais ou sazonais da sua atividade, reduzindo a sua flexibilidade operacional.

Esta rigidez tem impacto particular em setores como a agricultura, turismo, restauração e comércio, cuja atividade é fortemente influenciada por ciclos de procura ao longo do ano. Nestes contextos, a possibilidade de recorrer legalmente a contratos de trabalho de curta

¹³⁶ Cfr. artigo 35.º n.º 2 da Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril - O constante da nova redação dada ao n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos da presente lei.

¹³⁷ Cfr. artigo 344.º n.º 3 do CT - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.

duração é muitas vezes essencial à viabilidade económica do setor. Ao limitar ou burocratizar esse recurso, o legislador corre o risco de incentivar soluções à margem da legalidade, nomeadamente através da contratação informal ou irregular, com prejuízo para a proteção real dos trabalhadores e para a sustentabilidade do modelo de regulação laboral.

Além disso, áreas como a investigação científica, projetos financiados, cultura e espetáculos, em que os contratos de curta duração são comuns, podem ser significativamente impactadas por estas alterações.

Com a maior rigidez na contratação a termo, algumas empresas poderão recorrer a soluções informais ou a trabalho não declarado para evitar vínculos laborais mais rígidos, o que pode resultar em maior precariedade. Outras poderão optar por automatizar processos ou redistribuir tarefas entre os trabalhadores já contratados, em vez de admitirem novos funcionários sob condições mais exigentes.

E por isto, uma das principais críticas a estas mudanças prende-se com o impacto na empregabilidade. A exigência de contratos mais rígidos pode desincentivar a contratação, dificultando o crescimento de empresas emergentes e reduzindo as oportunidades para jovens e profissionais sem experiência, uma vez que as empresas poderão ser mais cautelosas ao admitir trabalhadores sem garantia de continuidade.¹³⁸

Gloria Rebelo, por sua vez, descreve que o recurso a contratos de trabalho a termo, tal como tem sido praticado em Portugal, constitui um dos pilares estruturais da precariedade laboral mais vincados e refere-se às alterações legislativas introduzidas em 2019 e 2023, apresentadas como medidas de combate à precariedade, como não sendo eficazes na inversão desta tendência, mantendo inalterada a lógica de flexibilização que tem marcado a legislação laboral nas últimas décadas.

¹³⁸ PALMA RAMALHO. Maria do Rosário. Reforma de Legislação Laboral, Trabalho Digno, Conciliação e entre a vida profissional e Familiar, APDIT, AAFDL Editora, 2023, p. 17.

Segundo a autora, a precariedade, enquanto fenómeno multidimensional de natureza jurídica, económica e social, permanece, assim, como uma realidade persistente e estrutural do mercado de trabalho português.¹³⁹

Assim, e tendo em conta o contributo dos autores anteriormente referidos, pode concluir-se que, numa perspetiva puramente teórica, a restrição à contratação a termo e o reforço das compensações laborais representam, sem dúvida, um avanço normativo no sentido da promoção da estabilidade contratual e do combate à precariedade. No entanto, subsistem fundadas reservas quanto à eficácia prática destas medidas.

Como assinala Glória Rebelo, apesar das alterações legislativas adotadas com esse propósito, a contratação a termo permanece como um traço estrutural do mercado de trabalho português, evidenciando a persistência de um modelo assente na flexibilidade contratual e na descontinuidade dos vínculos laborais.

Teme-se, por conseguinte, que a imposição de um regime mais rígido e oneroso para os empregadores possa produzir efeitos contrários aos pretendidos, não conduzindo à desejada consolidação de vínculos duradouros, mas antes ao retraimento da contratação formal e ao incremento do recurso a formas atípicas, informais ou menos reguladas de emprego.

Este é, pois, um ponto particularmente sensível, que exige um equilíbrio cuidado entre a necessária proteção dos trabalhadores e a manutenção da dinâmica e adaptabilidade do mercado laboral. Sem essa ponderação, corre-se o risco de, em nome do combate à precariedade, se acabar por aprofundá-la, fragilizando ainda mais as condições de trabalho e acentuando a segmentação do emprego.

V. Mudanças no Regime aplicável ao Contrato de Estágio Profissional

¹³⁹ REBELO, Glória. Estudos de Direito do Trabalho, Teletrabalho, Banco de Horas, Assédio Moral, Contrato a Termo, Almedina, 2024, pp. 125-144

Sendo o grupo dos jovens extremamente afetado pelas questões de precariedade, foram ainda tomadas as seguintes medidas, de valorização jovem.

Visando valorizar o estágio profissional enquanto uma fase de aprendizagem e transição para o mercado de trabalho, e de forma a evitar a sua utilização abusiva como forma de trabalho precário, foram tomadas algumas medidas a nível do contrato de estágio profissional.

Passam a ser proibidos os estágios não remunerados, sendo que a compensação mínima é fixada em função do Índice dos Apoios Sociais (IAS), garantindo que os estagiários tenham direito a uma retribuição digna.

Os estagiários passam a estar incluídos pelo regime de proteção social, sendo-lhes garantido o acesso à Segurança Social. Para efeitos de contribuições para a Segurança Social, o estágio profissional passa a ser equiparado a trabalho por conta de outrem.

O empregador fica obrigado a registar os contratos de estágio junto das entidades competentes, garantindo maior controlo e fiscalização, e a contratar um seguro de acidentes de trabalho para o estagiário.

No que concerne à duração máxima dos estágios profissionais, esta é fixada em 12 meses, impedindo estágios prolongados que sirvam como alternativa ao contrato de trabalho.

Para além disso, torna-se proibido utilizar estágios profissionais para preencher postos de trabalho permanentes ou substituir trabalhadores com contrato de trabalho.¹⁴⁰

¹⁴⁰ As alterações ao regime jurídico dos estágios profissionais foram introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, com reflexos em diversos diplomas, nomeadamente no Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho (que regula os estágios profissionais no âmbito de políticas ativas de emprego). Entre as principais alterações contam-se a proibição de estágios não remunerados, a fixação de uma compensação mínima baseada no IAS, a inclusão dos estagiários no regime geral da Segurança Social, a obrigatoriedade de seguro de acidentes de trabalho, o registo obrigatório dos contratos de estágio e a limitação da sua duração máxima a 12 meses, entre outras medidas destinadas a evitar abusos e a garantir a valorização dos jovens estagiários.

Estas alterações visam garantir que o estágio profissional retoma a sua natureza formativa e transitória, deixando de ser um instrumento utilizado para suprir necessidades permanentes das entidades empregadoras a baixo custo e sem vínculo contratual. Ao assegurar uma compensação mínima, proteção social e enquadramento jurídico reforçado, pretende-se dignificar o percurso dos jovens no acesso ao mercado de trabalho, evitando situações de exploração ou rotatividade abusiva.

Adicionalmente, é incentivada a conversão dos estágios em contratos de trabalho, através de mecanismos de apoio à contratação e majorações nos incentivos públicos concedidos às entidades empregadoras que integrem estagiários no seu quadro permanente. Este conjunto de medidas insere-se num esforço mais amplo de combate à precariedade estrutural que afeta especialmente os jovens, promovendo condições de inserção profissional mais estáveis, protegidas e com perspetivas de progressão.

Neste sentido, a reforma do regime dos estágios profissionais, integrada na Agenda do Trabalho Digno, pretende simultaneamente disciplinar o recurso a esta figura e valorizá-la como instrumento legítimo de entrada no mercado de trabalho, compatibilizando os interesses da formação e da transição com os direitos fundamentais dos jovens trabalhadores.

VI. Redefinição do conceito de dependência económica dos trabalhadores independentes

As alterações introduzidas ao artigo 10.º do Código do Trabalho pela Agenda do Trabalho Digno representam uma mudança significativa no regime aplicável aos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, tendo como principal objetivo o combate aos denominados “falsos recibos verdes”.

A nova redação da norma alarga o conceito de entidade contratante às situações em que os serviços são prestados a diferentes empresas que integrem um grupo societário, desde

que exista entre elas uma relação de domínio, participações recíprocas ou estruturas organizativas comuns. Nesses casos, mesmo que o trabalhador independente preste serviços distintos a várias dessas entidades, se mais de 50% da sua faturação anual tiver como destino esse grupo, considerar-se-á existir uma dependência económica, o que implica o dever de pagamento de contribuições à Segurança Social por parte do grupo, enquanto entidade contratante.¹⁴¹

Com base nesta alteração a ACT, em 2024 notificou milhares de entidades, considerando os dados de faturação de 2022 destas entidades¹⁴², o que demonstra desde logo, a produção de efeitos da norma.

Para além disso, as alterações introduzidas, vieram igualmente responder, em parte, à lacuna legislativa identificada no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, que refere que: “Não definindo a lei o conceito de dependência económica, terá de ser a jurisprudência, com os contributos da doutrina, a delimitar o mesmo.”¹⁴³

Esta ausência de definição legal obrigava os tribunais a interpretarem o conceito com base em critérios doutrinários e jurisprudenciais, como a regularidade da atividade, a exclusividade do beneficiário, a natureza da remuneração como fonte única de sustento, ou a integração funcional no processo produtivo do beneficiário.

¹⁴¹ Cfr. artigo 10.º n.º1 do CT - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

¹⁴² Cfr. noticiou o jornal público a 02 de fevereiro de 2024 - ACT notifica empresas para regularizarem 18 mil recibos verdes ACT notifica empresas para regularizarem 18 mil recibos verdes. <https://www.publico.pt/2024/02/02/economia/noticia/act-vai-notificar-9699-empresas-integrar-falsos-recibos-verdes-2079028?reloaded&rnd=0.4267468588241313>.

¹⁴³ Cfr. acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 186/09.9TTLRA.L1.S1, de 30-03-2022, relatado por Pedro Branquinho Dias, disponível em www.dgsi.pt. Este acórdão refere-se a um caso de acidente de trabalho ocorrido em 2009, que envolveu um perito contratado como trabalhador independente pela empresa Luso-Roux (atualmente Uon, Consulting, S.A.). A questão central era saber se o sinistrado, embora sem contrato de trabalho formal, encontrava-se em situação de dependência económica relativamente à entidade para a qual prestava serviços, o que permitiria o seu enquadramento como trabalhador equiparado a trabalhador por conta de outrem, para efeitos de reparação por acidente de trabalho.

Assim, com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, esta lacuna foi parcialmente colmatada, uma vez que, passou a existir um critério objetivo claro e quantificável: considera-se existir dependência económica sempre que mais de 50% do rendimento anual do trabalhador independente provenha de um único beneficiário, passando o legislador a positivar uma definição formal e objetiva da dependência económica, reduzindo a margem de incerteza interpretativa que antes obrigava os tribunais a construir o conceito caso a caso, com base em juízos complexos e subjetivos.

Nas palavras de Paula e Hélder Quintas, a Lei n.º 13/2023, veio introduzir alterações significativas ao artigo 10.º do Código do Trabalho, no sentido de densificar o conceito de dependência económica e alargar a aplicação de normas laborais a situações de trabalho sem subordinação jurídica, mas marcadas por vulnerabilidade contratual.

Historicamente, o conceito de dependência económica já se encontrava esboçado no artigo 13.º do CT/2003 e no artigo 2.º da LCT, que admitiam a equiparação a trabalhador por conta de outrem sempre que o prestador de serviços, embora juridicamente autónomo, se encontrasse numa posição de subordinação económica face ao beneficiário da sua atividade. O intuito do legislador era, desde então, o de alargar o âmbito protetivo do direito do trabalho a formas contratuais híbridas, onde a autonomia formal do prestador ocultava, muitas vezes, uma relação de fragilidade substancial.

Com a revisão legislativa de 2023, o artigo 10.º passou a conter uma formulação mais concreta, estabelecendo que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as normas relativas a direitos de personalidade, igualdade e segurança e saúde no trabalho passam a aplicar-se a relações de trabalho sem subordinação jurídica, desde que se verifique dependência económica. Esta passa agora a estar definida, nos termos do n.º 2 deste artigo, como a situação em que o prestador de trabalho é uma pessoa singular que exerce diretamente uma atividade para o mesmo beneficiário e dela auferir mais de 50% do seu rendimento anual.

A lei vai ainda mais longe, ao prever, no n.º 4 do artigo, que em caso de prestação de atividade a várias empresas que integrem um mesmo grupo societário, ou mantenham entre si participações recíprocas, relações de domínio ou estruturas organizativas comuns, estas serão tidas como um único beneficiário, para efeitos da aferição da dependência económica. Esta previsão visa evitar práticas de fragmentação empresarial que, na prática, possam contornar os limites legais impostos à utilização de trabalho economicamente dependente.

Adicionalmente, o regime legal reconhece situações temporárias de impedimento, como nascimento, adoção, assistência a filhos, entre outras, que não descaracterizam a prestação direta, permitindo que, nesses casos, a atividade possa ser desenvolvida através de terceiros sem perda da proteção legal (n.º 3).¹⁴⁴

Estas alterações refletem uma clara intenção de combater fenómenos de precariedade camuflada e alinhar o ordenamento jurídico com a realidade socioeconómica contemporânea, marcada por múltiplas formas de trabalho atípico. Ainda que subsistam dúvidas quanto à eficácia prática da norma, nomeadamente no que toca à sua fiscalização e aplicação uniforme, é inegável que a consagração legislativa de critérios objetivos de dependência económica responde, pelo menos parcialmente, à indefinição antes reconhecida pela jurisprudência (v.g., Acórdão do STJ de 30.03.2022), contribuindo para uma maior clareza e segurança jurídica no enquadramento destas relações laborais não convencionais.

VII. Presunção de vínculo laboral por parte dos trabalhadores de Plataformas Digitais.

Uma das principais inovações introduzidas prende-se com a presunção da existência de contrato de trabalho no contexto das plataformas digitais.

¹⁴⁴ QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder. Código do Trabalho - Anotado e Comentado, 7.ª edição, 2023, pp. 68 – 69.

As novas formas de organização do trabalho, impulsionadas pela digitalização e pelo modelo de trabalho intermitente mediado por aplicações, têm contribuído para um aumento significativo da precariedade laboral. Foi precisamente esta realidade que o legislador utilizou como fundamento para justificar a inclusão da nova norma no Código do Trabalho, entendendo que não se justificaria a criação de um regime autónomo e paralelo para estes profissionais, mas antes a sua integração no regime geral com as adaptações necessárias.

Nesse sentido, o Código do Trabalho passou a conter disposições específicas que conferem aos tribunais do trabalho competência para reconhecer a existência de relações laborais entre trabalhadores e plataformas digitais, reforçando o princípio da primazia da realidade sobre a forma contratual. Esta nova presunção jurídica, inspirada no modelo já existente no artigo 12.º, visa permitir a requalificação de situações dissimuladas como prestação de serviços independentes, quando estejam presentes indícios típicos de subordinação.

Com esta alteração, institui-se um novo regime aplicável a trabalhadores de plataformas como a Uber, Glovo ou Bolt, estabelecendo-se uma presunção de laboralidade sempre que se verifique a existência de elementos que revelem controlo, dependência ou integração na estrutura organizativa da plataforma.¹⁴⁵

Teresa Moreira e Marco Gonçalves, descrevem esta inovação introduzida pela agenda do trabalho digno, como tendo sido uma resposta à emergência relacionada com expansão das plataformas digitais de trabalho, tendo em conta o desafio face aos tradicionais enquadramentos jurídico-laborais. Estes modelos, frequentemente baseados em prestação de serviços mediada por tecnologia, trouxeram consigo fenómenos como a precarização

¹⁴⁵ MAYNART, L. de A. (2023). Subordinação e gestão algorítmica do trabalho e dos trabalhadores: Uma análise a partir das plataformas de trabalho on demand no modelo Uber (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa). Repositório da Universidade de Lisboa. <https://hdl.handle.net/10400.5/97636>.

das condições de trabalho, a ausência de proteção social e a dificuldade em enquadrar juridicamente as relações estabelecidas entre plataformas e prestadores de serviço.

Assim, o legislador estabeleceu uma presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataformas digitais. Esta norma surge como resposta à crescente dificuldade em provar a existência de subordinação jurídica nestes contextos, especialmente quando a plataforma apresenta-se como mero intermediário tecnológico e oculta a relação laboral através de terminologia própria (como “*coworkers*” ou “*riders*”).

Tradicionalmente, o ónus da prova da existência de um contrato de trabalho nestas situações recaía sobre o trabalhador, nos termos do artigo 342.º do Código Civil. Contudo, perante a assimetria de poder e informação, o artigo 12.º-A introduz uma presunção *iuris tantum*, ou seja, ilidível, da existência de contrato de trabalho sempre que se verificarem determinados indícios típicos de subordinação jurídica. Esta presunção visa facilitar a prova por parte do trabalhador e combater a proliferação de falsos recibos verdes.

A redação final do artigo 12.º-A, aprovada após várias versões, representou um avanço significativo. Nomeadamente, eliminou-se da presunção a figura do intermediário, focando-se exclusivamente na relação entre o trabalhador e a plataforma digital. Este ponto é particularmente relevante, uma vez que a inclusão de intermediários poderia diluir a responsabilização e criar entraves à efetiva proteção laboral.

O artigo 12.º-A consagra ainda um importante mecanismo processual: caso haja dúvida sobre quem é o verdadeiro empregador (plataforma ou intermediário), o trabalhador pode recorrer ao litisconsórcio subsidiário previsto no artigo 39.º do Código de Processo Civil. Este instrumento permite acautelar eventuais decisões contraditórias e assegura uma maior eficácia processual.

Importa ainda referir que esta presunção foi especificamente desenhada para o trabalho em plataformas digitais, reconhecendo que os critérios tradicionais de subordinação podem ser insuficientes para captar as novas formas de dependência geradas, por

exemplo, pela gestão algorítmica do trabalho. Assim, factores como a propriedade dos instrumentos de trabalho ou a ausência de um horário fixo deixam de ser, por si só, determinantes para afastar a qualificação da relação como laboral.

Apesar da inovação e do avanço legislativo que o artigo 12.º-A representa, os autores referem que esta norma, por si só, não resolve todas as problemáticas do trabalho em plataformas e defendem, uma presunção de laboralidade mais adaptada às novas formas de trabalho e sublinham a importância de uma abordagem baseada nos factos reais da prestação do serviço, tal como recomendado pela OIT e pela Diretiva 2019/1152 da UE.¹⁴⁶

Em suma, o artigo 12.º-A constitui um passo fundamental no reconhecimento dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais e na luta contra a precariedade laboral. Contudo, a sua correta aplicação e interpretação por parte dos tribunais será essencial para garantir a eficácia da proteção jurídica agora consagrada, o que tem levantado algumas dúvidas aos críticos.

Por exemplo, uma das fragilidades estruturais da regulação do trabalho nas plataformas digitais em Portugal decorre da desarticulação normativa entre o regime do TVDE (transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados) e o novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho. A Lei n.º 45/2018, que regula o setor do TVDE, impõe a obrigatoriedade de os motoristas estarem vinculados a operadores – pessoas coletivas licenciadas, que atuam como intermediários entre o trabalhador e a plataforma (por exemplo, Uber ou Bolt¹⁴⁷).

Esta exigência normativa cria um entrave à aplicação direta e eficaz da presunção de contrato de trabalho consagrada no artigo 12.º-A, uma vez que introduz um terceiro elemento na relação laboral, dificultando a caracterização da subordinação jurídica direta

¹⁴⁶ MOREIRA, Teresa e GONÇALVES, Marco, As Palavras Necessárias - Estudos em comemoração dos 30 anos da Escola de Direito por ocasião do centenário de Francisco Salgado Zenha - Presunção De Contrato de Trabalho no Âmbito de Plataforma Digital: Alguns Aspectos Materiais E Processuais pp, 386-394.

¹⁴⁷ Empresas que prestam serviços de transporte de passageiros TVDE.

entre o trabalhador e a plataforma. Apesar de o legislador ter corrigido a redação inicial do artigo 12.º-A, eliminando o intermediário da presunção principal (n.º 1), a sua persistência no n.º 5 como forma de ilidir a presunção mantém a possibilidade de estratégias de evasão por parte das plataformas, que continuam a recorrer a figuras jurídicas coletivas para disfarçar relações laborais substanciais.

Assim, seria urgente a revisão da Lei do TVDE, de forma a garantir coerência normativa e sistemática com o novo regime do trabalho em plataformas digitais. A manutenção da obrigatoriedade de intermediação por parte de operadores coletivos compromete a eficácia prática da presunção legal de laboralidade, perpetuando a fragmentação da relação laboral e impedindo o trabalhador de aceder, de forma direta e descomplicada, à proteção conferida pelo Direito do Trabalho.¹⁴⁸

Nas palavras de Maynard (2023, p. 22-23^a) a utilização de mão de obra externalizada e sob demanda, baseada em vínculos efémeros e pontuais, intermediada por uma lógica algorítmica e imbuída de aspetos ideológicos relacionados ao empreendedorismo e à desnecessidade de regulamentação, demonstra que esse modelo representa uma nova etapa da reestruturação produtiva. (...) Em que pese o direito positivo português já tenha feito avanços, ainda não é capaz de fazer frente a todos os desafios impostos por essa modalidade de trabalho”

Porém e apesar das fragilidades apontadas, é indiscutível que a introdução desta inovação constitui uma arma de combate a estas novas formas de trabalho precárias. Desde logo, a jurisprudência recente tem vindo a consolidar a aplicação do artigo 12.º-A do Código do Trabalho como resposta jurídica adequada à crescente utilização de plataformas digitais que intermedeiam relações laborais disfarçadas sob a aparência de prestação autónoma

¹⁴⁸ Como referem Teresa Coelho Moreira e Marco Carvalho Gonçalves (p. 391), é essencial rever a Lei do TVDE para assegurar a coerência com o novo regime jurídico do trabalho digital. Uma abordagem mais alinhada com a realidade das plataformas pode ser observada no ordenamento jurídico espanhol, onde a Ley 12/2021, ao alterar o Estatuto dos Trabalhadores, consagra expressamente uma presunção legal de laboralidade para os trabalhadores das plataformas de entrega, reconhecendo a existência de uma subordinação mesmo quando mediada por algoritmos. Esta opção legislativa reforça o princípio da primazia da realidade sobre a forma contratual e contribui para uma tutela mais efetiva dos trabalhadores.

de serviços. Uma das decisões mais relevantes neste domínio é o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 17 de outubro de 2024, proferido no âmbito do processo n.º 2843/23.8T8VRL.G1.

Neste caso, analisou-se a relação entre um estafeta e uma plataforma digital de entregas, que, à luz do contrato celebrado, apresentava-se como uma prestação de serviços independente. Contudo, o tribunal veio a reconhecer a existência de uma relação laboral subordinada, aplicando a presunção legal estabelecida no artigo 12.º-A, concluindo pelo preenchimento de vários dos indícios previstos na norma.

Designadamente, o tribunal considerou que a plataforma: (i) Fixava unilateralmente a retribuição, ainda que através de um “multiplicador” limitado, definido pelo próprio sistema e com impacto marginal (alínea a)); (ii) Estabelecia regras específicas sobre a forma de prestação da atividade, nomeadamente através de termos e condições rígidos e do controlo algorítmico do trabalho (alínea b)); (iii) Era titular e operadora da aplicação que constituía o principal instrumento de trabalho (alínea f)) (iv) Inseria o estafeta na sua estrutura económica e organizativa, da qual este dependia para auferir rendimentos (alínea e)).

O tribunal salientou que a subordinação nas plataformas digitais não se manifesta de forma tradicional, mas sim por via tecnológica e organizacional, através da aplicação, dos sistemas de geolocalização, das métricas de desempenho e da dependência da plataforma para acesso ao trabalho. Esta leitura moderna da subordinação alinha-se com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho e da União Europeia.

A decisão refutou ainda os argumentos da plataforma quanto à inconstitucionalidade do artigo 12.º-A, reafirmando que a norma visa corrigir uma desigualdade material típica das relações laborais digitais, estando em consonância com os princípios constitucionais da proporcionalidade, igualdade e iniciativa económica. Sublinhou-se que a presunção é meramente ilidível e não impede a prova em contrário.

Este acórdão¹⁴⁹ representa um marco importante na aplicação judicial do novo regime do trabalho em plataformas, reconhecendo que a realidade fática da prestação da atividade deve prevalecer sobre a forma contratual adotada, sendo necessário adaptar a interpretação jurídica às novas formas de controlo e dependência no mercado de trabalho digital. Ao fazê-lo, o tribunal concretiza a função protetora do Direito do Trabalho face à precarização induzida pela economia de plataforma.

VIII. Mudanças no Regime do Trabalho Doméstico

O trabalho doméstico, que até então tinha um regime autónomo face ao Código do Trabalho, previsto no DL n.º 235/92, de 24 de outubro, passa a estar incorporado neste a partir de 1 de maio.

Maria Irene Gomes¹⁵⁰, refere que o contrato de trabalho doméstico tem sido, historicamente, objeto de um regime jurídico especial e tendencialmente incompleto, caracterizado pela dispersão normativa e pela dificuldade de harmonização com o regime geral do Código do Trabalho.

A publicação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, representou um marco relevante na modernização do ordenamento jurídico laboral português, incidindo também sobre o contrato de trabalho doméstico, um setor historicamente marcado por lacunas regulatórias, informalidade e acentuada precariedade.

¹⁴⁹ No Ac. TRG, de 17.10.2024 (proc. n.º 2843/23.8T8VRL.G1), foi reconhecida a existência de contrato de trabalho entre um estafeta e uma plataforma digital, com base na verificação de vários indícios previstos no artigo 12.º-A do CT. O tribunal concluiu que a relação apresentava subordinação jurídica disfarçada, rejeitando ainda a alegada inconstitucionalidade da norma.

¹⁵⁰ GOMES, Irene. Reforma da Legislação Laboral – Trabalho Digno- Conciliação Entre a Vida Profissional e Familiar, Contrato de Trabalho Doméstico e suas Alterações à Luz da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril de (agenda do trabalho digno, AAFDL, 2023, pp. 124-139).

A reforma agora promovida procura não apenas atualizar o regime jurídico, mas também concretizar compromissos internacionais assumidos por Portugal, designadamente a Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada em 2015, sobre o trabalho digno para trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico.

As principais modificações legislativas incidiram em três domínios centrais: a duração e organização do tempo de trabalho, o regime de férias, faltas e feriados, e a cessação do contrato de trabalho.

(i) Tempo de trabalho e descanso

A Lei n.º 13/2023 procedeu à alteração do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, estabelecendo que o período normal de trabalho semanal não pode exceder 40 horas, eliminando a anterior referência a um máximo de 44 horas. Esta alteração aproxima o trabalho doméstico dos limites legais do Código do Trabalho e concretiza a exigência do artigo 10.º, n.º 1, da Convenção n.º 189 da OIT.

Acresce que, apesar da manutenção de normas específicas para trabalhadores com alojamento, impõe-se um maior rigor na contagem do tempo efetivo de trabalho e prevê-se o direito a um período mínimo de descanso diário e semanal, aproximando o regime das garantias conferidas aos demais trabalhadores.

(ii) Regime de férias, faltas e feriados

A nova legislação revogou os artigos 16.º a 22.º do Decreto-Lei n.º 235/92, passando a aplicar-se, com exceção do artigo 17.º (relativo à retribuição em espécie durante férias), o regime geral do Código do Trabalho. Esta uniformização normativa confere maior clareza e previsibilidade, assegurando que os trabalhadores domésticos beneficiem de direitos equivalentes, designadamente no que toca à contagem de férias no ano de admissão ou de cessação do contrato.

(iii) Cessação do contrato de trabalho

No domínio da cessação do contrato, a Lei n.º 13/2023 revogou diversas alíneas do artigo 28.º do regime anterior, eliminando justificações vagas ou excessivamente permissivas para a caducidade (como a reforma ou velhice do empregador), e clarificando que esta apenas pode ocorrer por verificação de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de prestação de trabalho.

Adicionalmente, impõe-se a obrigação de comunicação prévia da cessação, com indicação fundamentada dos motivos e com prazos variáveis (7, 15 ou 30 dias), consoante a duração do contrato. Esta exigência traduz um avanço na garantia de transparência e previsibilidade das relações laborais.

O trabalho doméstico tem sido, historicamente, um espaço privilegiado de precariedade laboral, caracterizado pela informalidade, pela ausência de fiscalização efetiva e pela desproteção jurídica dos trabalhadores — em particular das mulheres imigrantes, que representam a maioria neste setor.

O novo regime visa mitigar estes problemas, por via de quatro dimensões essenciais: (i). Harmonização e aproximação ao regime geral; (ii) A aproximação ao Código do Trabalho, especialmente no que diz respeito à duração do trabalho, descanso, férias e cessação contratual, permite que os trabalhadores domésticos deixem de ser tratados como uma categoria periférica e juridicamente inferior. A integração normativa contribui para a igualdade material e formal no acesso a direitos laborais e a (iii) Promoção da transparência e da estabilidade contratual.

A exigência de comunicação prévia e fundamentada da cessação do contrato, associada à limitação de fundamentos de caducidade, reduz a arbitrariedade e a insegurança jurídica que marcavam as relações de trabalho doméstico. Tais medidas fortalecem a posição negocial do trabalhador e combatem práticas de rotatividade abusiva.

Para além disto, a Agenda do Trabalho Digno introduz ainda alterações relevantes ao nível da fiscalização, prevendo coimas e mesmo penas de prisão pela omissão da inscrição do trabalhador doméstico na Segurança Social. Este reforço sancionatório é completamente inovador, no respeitante à legislação laboral e sinaliza um compromisso com a formalização e regularização da atividade laboral neste setor, incentivando o cumprimento das obrigações contributivas por parte dos empregadores.

A medida insere-se, assim, numa tendência de consolidação de direitos fundamentais dos trabalhadores, respondendo aos compromissos assumidos no plano internacional e às exigências constitucionais de proteção do trabalho como valor central do Estado de Direito democrático.

A conduta dos empregadores pode vir a ser criminalizada caso não declarem à Segurança Social a contratação destes trabalhadores no prazo de 6 meses a contar da data de início das respetivas funções. Esta regra aplicar-se-á a todas as situações de trabalho doméstico, independentemente de o empregador ser uma pessoa singular ou coletiva. A pena prevista para este ilícito é severa, podendo chegar a 3 anos de prisão ou a uma multa até 360 dias.¹⁵¹

De acordo com o regime geral, o período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 40 horas. Da mesma forma, o intervalo mínimo de descanso entre jornadas passa a ser de onze horas consecutivas.

Relativamente à cessação do contrato de trabalho por insuficiência económica do empregador, quando esta ocorra após a celebração do contrato, ou por uma alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que inviabilize a continuidade da relação laboral, estabelece-se um período mínimo de aviso prévio de 7, 15 ou 30 dias, consoante a duração do contrato seja, respetivamente, até seis meses, entre

¹⁵¹ O novo artigo 106.º-A do RGIT prevê que a não comunicação à Segurança Social da admissão do trabalhador doméstico no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legal (30 dias) constitui infração grave.

seis meses e dois anos, ou superior a dois anos, sendo obrigatória a indicação dos fundamentos que justificam a cessação.

Estas medidas obrigam, portanto, a maiores obrigações para os empregadores, no sentido da adoção de regras mais rigorosas na formalização dos contratos, e maior responsabilidade no pagamento de contribuições à Segurança Social.

Apesar de reconhecer os avanços significativos introduzidos pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, Maria Irene Gomes apresenta um conjunto de críticas que merecem destaque. Em primeiro lugar, aponta que o novo regime continua a revelar uma excessiva complexidade e fragmentação normativa, dificultando a sua aplicabilidade e compreensão, tanto para empregadores como para trabalhadores.

A articulação entre o Decreto-Lei n.º 235/92 e o Código do Trabalho permanece pouco clara, sendo necessário recorrer a critérios de compatibilidade que exigem juízos de valor jurídicos nem sempre evidentes.¹⁵²

No plano da cessação do contrato, a autora é particularmente crítica quanto à persistência de desigualdades em relação ao regime laboral comum, nomeadamente no que respeita à caducidade.¹⁵³ Apesar da revogação de algumas alíneas do artigo 28.º, subsistem fundamentos ambíguos, como a “alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador”, o que pode manter margens de precariedade. Adicionalmente, denuncia a falta de soluções claras sobre o direito a compensação por caducidade, considerando que o regime continua a deixar o trabalhador doméstico numa posição jurídica mais frágil do que a do trabalhador comum.¹⁵⁴

Outras críticas incidem sobre a linguagem desatualizada utilizada no diploma — como a manutenção da expressão “contrato de serviço doméstico” —, bem como sobre a exigência de culpa no despedimento por facto imputável ao trabalhador, cuja adequação

¹⁵² “o regime torna-se complexo e de difícil acessibilidade” (p. 154).

¹⁵³ “a ausência de soluções claras (...) quanto à compensação por caducidade” (p. 147).

¹⁵⁴ “um menor garantismo da posição jurídica do trabalhador doméstico” (p. 153).

ao contexto específico deste tipo de relação laboral é posta em causa. Finalmente, lamenta-se que a aplicação do Código do Trabalho se faça de forma residual e assistemática, impedindo uma resposta imediata e automática às lacunas do regime especial.¹⁵⁵

Não obstante as críticas que lhe possam ser dirigidas, importa reconhecer a complexidade e sensibilidade do regime jurídico aplicável ao trabalho doméstico. Com efeito, e com base no Livro Branco – Trabalho Doméstico Digno, é possível afirmar que este documento constituiu uma fonte de inspiração relevante para as alterações legislativas introduzidas pela Agenda do Trabalho Digno (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril), ao identificar de forma clara os principais problemas estruturais do regime jurídico e social do setor e ao apresentar propostas concretas e exequíveis para a sua superação.

O Livro Branco, coordenado por Carlos Trindade e Paulo Pedroso¹⁵⁶, traça um retrato detalhado da precariedade que afeta de forma crónica os trabalhadores domésticos em Portugal: vínculos informais, ausência de contrato escrito, baixos salários, dificuldades de acesso à proteção social, fraca capacidade negocial e sindical, e invisibilidade institucional. A obra denuncia a inércia legislativa que deixou o setor praticamente intocado desde o Decreto-Lei n.º 235/92 até 2023, e apela à urgente harmonização do regime do trabalho doméstico com o Código do Trabalho e com as normas da Convenção n.º 189 da OIT.

Entre as principais propostas constantes do Livro Branco que vieram a ser concretizadas ou influenciaram o legislador, destacam-se:

¹⁵⁵ “terminologia obsoleta” e “manutenção de expressões como contrato de serviço doméstico” (p. 150).

¹⁵⁶ TRINDADE, Carlos e PEDROSO, Paulo (coords.), Livro Branco – Trabalho Doméstico Digno, Lisboa: STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços, 2023, pp. 20, 32, 33, 39, 40, 42, 43, Disponível em: <https://sdd.stad.pt>

- (i) A redução do horário semanal de trabalho para 40 horas, à semelhança do regime geral¹⁵⁷;
- (ii) O reforço da proteção contra o despedimento, nomeadamente com a introdução de um elenco de causas de rescisão com justa causa e o direito a indemnização;
- (iii) A clarificação da obrigatoriedade do subsídio de Natal e da proteção em caso de assédio;
- (iv) A previsão da aplicabilidade subsidiária do Código do Trabalho em tudo o que não estiver previsto no regime especial (através do novo artigo 37.º-A do RCSD);
- (v) A introdução de sanções mais severas para a informalidade, inspirando-se no apelo do Livro Branco a uma maior fiscalização e responsabilização dos empregadores;
- (vi) O incentivo à formalização da atividade e inscrição na Segurança Social, considerada essencial para o acesso a direitos.

E, posto isto, apesar da análise crítica desenvolvida por Maria Irene Gomes, na qual a autora evidencia fragilidades relevantes desta reforma, importa ter presente que, face à agenda reformista delineada no Livro Branco – Trabalho Doméstico Digno, foi possível alcançar uma transformação significativa do setor, ainda que a sua concretização prática nem sempre se revele plenamente harmoniosa com os objetivos teóricos traçados.

Apesar das críticas formuladas, importa reconhecer que muitas das medidas apresentadas foram efetivamente acolhidas pelo legislador. A limitação do horário semanal a 40 horas, a introdução de um elenco de causas de justa causa e o direito a indemnização, a explicitação da aplicabilidade do Código do Trabalho em tudo o que não estiver previsto no regime especial, e a criação de um tipo legal penal para punir a omissão da inscrição na Segurança Social, representam passos significativos no sentido da harmonização legislativa e do combate à precariedade estrutural deste setor.

¹⁵⁷ Página 32: “Com a Lei n.º 13/2023, de 03 de abril o limite do período normal de trabalho passou a harmonizar-se com o que já estava previsto no CT [...]: não pode ser superior a 40 horas.”

Ainda que a norma careça de aperfeiçoamentos e a sua aplicação levante dúvidas interpretativas, é inegável que a Agenda do Trabalho Digno rompe com décadas de inércia legislativa em matéria de trabalho doméstico. Após um longo hiato temporal sem reformas relevantes, esta iniciativa legislativa não só altera substancialmente o regime jurídico vigente, como também cumpre um papel pedagógico essencial: o de consciencializar a sociedade para a urgência de equilibrar as relações laborais dos profissionais do setor doméstico com as que vigoram nas demais atividades do mercado de trabalho. Trata-se, pois, de um primeiro passo – talvez ainda tímido – rumo à efetivação do princípio da igualdade e à valorização do trabalho doméstico como trabalho digno.

Direitos das Famílias e Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal

Ainda no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, introduziu um conjunto relevante de alterações ao Código do Trabalho com o objetivo de promover uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores. Estas medidas abrangem diversos grupos, com especial enfoque em famílias com filhos, cuidadores informais, famílias monoparentais, adotantes e trabalhadores em situação de luto gestacional, adaptando a realidade e exigências do mercado de trabalho ao avanço tecnológico ¹⁵⁸, procurando encontrar um ponto de equilíbrio,

O novo artigo 166.º-A do Código do Trabalho consagra um regime reforçado de teletrabalho para trabalhadores com responsabilidades familiares, alargando o âmbito subjetivo do direito. Assim, os trabalhadores com filhos até 3 anos, ou, independentemente da idade, com filhos que sejam portadores de deficiência, doença crónica ou doença oncológica, com quem vivam em comunhão de mesa e habitação,

¹⁵⁸MAYNART, Leonardo de Abreu, *Subordinação e gestão algorítmica do trabalho e dos trabalhadores*, Universidade de Lisboa, 2023, p. 22-23.

passam a ter direito a exercer a sua atividade profissional em regime de teletrabalho. Para filhos até aos 8 anos, mantém-se o direito ao teletrabalho, mas condicionado à possibilidade de ambos os progenitores exercerem a atividade à distância, devendo alternar os períodos de usufruto, salvo nos casos de famílias monoparentais ou quando apenas um dos progenitores reúna condições, situações em que esse direito pode ser exercido individualmente. Nas microempresas (com menos de 10 trabalhadores), o empregador não está obrigado a aceitar o teletrabalho nos casos em que só um dos progenitores reúna condições.

Além disso, os contratos de teletrabalho, quer individuais, quer coletivos, devem prever o pagamento de uma compensação pelas despesas adicionais suportadas pelo trabalhador, decorrentes do exercício da atividade à distância.

No que respeita às licenças parentais e de adoção, a legislação aumentou a duração da licença de parentalidade exclusiva do pai e passou a prever incentivos à partilha equitativa da licença parental entre ambos os progenitores (artigo 40.º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho). Por outro lado, os candidatos a adoção ou os membros de famílias de acolhimento passaram a ter direito a dispensas de trabalho para efeitos de avaliação e cumprimento de obrigações legais associadas aos respetivos processos (arts. 35.º, 44.º e 45.º do Código do Trabalho), sendo estendidos às famílias de acolhimento os direitos anteriormente conferidos apenas a pais adotivos.

No âmbito da proteção da parentalidade, foi ainda criada uma licença específica para situações de luto gestacional, através da introdução do novo artigo 38.º-A do Código do Trabalho, permitindo ao trabalhador a justificação de faltas em caso de perda da gravidez.

Destacam-se ainda as medidas dirigidas aos cuidadores informais não principais, com a introdução de um novo regime jurídico no Código do Trabalho (arts. 101.º-A a 101.º-H), que consagra o direito ao teletrabalho, horários flexíveis ou trabalho a tempo parcial (arts. 101.º-C a 101.º-E), licenças e faltas justificadas (artigo 101.º-B), bem como proteção contra o despedimento e discriminação no local de trabalho (artigo 101.º-F). A fruição

destes direitos depende, no entanto, da obtenção formal do estatuto de cuidador informal não principal, nos termos do Estatuto do Cuidador Informal (artigo 101.º-A do Código do Trabalho), sendo aplicável apenas aos trabalhadores que tenham esse reconhecimento formal.

No seu conjunto, estas medidas refletem uma evolução no sentido de uma maior responsabilização social das entidades empregadoras, promovendo a valorização do tempo familiar, da parentalidade e do cuidado informal, ao mesmo tempo que procuram assegurar condições mínimas de dignidade e previsibilidade na vida profissional dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Em síntese, as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, representam um avanço significativo na construção de um direito do trabalho mais humano, inclusivo e adaptado à realidade contemporânea das famílias. Para além do seu propósito central de combater a precariedade laboral, objetivo que justifica, por si só, a relevância da intervenção legislativa, estas medidas refletem também uma preocupação acrescida com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, reconhecendo o impacto que o trabalho tem no bem-estar e na estabilidade emocional dos trabalhadores.¹⁵⁹

A consagração de direitos específicos para trabalhadores com filhos, cuidadores informais, famílias monoparentais, adotantes e pessoas em situação de luto gestacional traduz uma clara evolução do paradigma laboral, promovendo a dignidade da pessoa humana no contexto das relações de trabalho. Ao reforçar o direito ao teletrabalho¹⁶⁰, flexibilizar horários, prever licenças e proteger situações de maior fragilidade social, o legislador dá um passo importante na consagração de um modelo de trabalho mais

¹⁵⁹ Cfr. Artigo 40.º, n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023.

¹⁶⁰ Cfr. Artigo 166.º-A do Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 13/2023. Sobre a importância destas medidas no combate à precariedade e no reforço da proteção social.

equilibrado, centrado não apenas na produtividade, mas também na valorização do tempo familiar, do cuidado e da corresponsabilidade parental.¹⁶¹

Neste contexto, a Agenda do Trabalho Digno não deve ser vista apenas como um conjunto de medidas avulsas, mas como uma transformação estrutural do direito laboral, orientada para a construção de uma sociedade mais justa e coesa, onde os direitos sociais não colidam com as exigências do mercado, mas coexistam com ele de forma equilibrada e sustentável.

O Panorama Português Atual

As organizações internacionais têm enfatizado, nos últimos anos, a importância da garantia de condições de trabalho dignas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu um conjunto de princípios essenciais para alcançar esse objetivo, que incluem o acesso universal a empregos produtivos, a estabilidade no trabalho e nos rendimentos, o respeito pelos direitos fundamentais no ambiente laboral, como a liberdade sindical e a proibição da discriminação, além da promoção de um processo democrático de negociação coletiva e diálogo social.

No ano de 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas estabeleceu os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no contexto da Agenda 2030. O ponto 8 destes objetivos prende-se com o Trabalho Digno e Crescimento Económico, visando o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, e trabalho digno para todos.¹⁶²

Dessa forma, a concretização do trabalho digno e o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) dependem da adoção de políticas públicas eficazes

¹⁶¹ Cfr. Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que concretiza várias medidas da Agenda do Trabalho Digno, com o intuito de promover a conciliação entre a vida profissional e familiar no contexto das novas dinâmicas laborais.

¹⁶² Ver <https://ods.pt>.

e da revisão da legislação laboral, com vista a fortalecer a proteção do emprego e a incentivar a negociação coletiva como instrumento fundamental para a regulação das relações laborais.¹⁶³

De acordo com Michael Sandel (2020)¹⁶⁴, a crise revelou a necessidade de renovar a dignidade do trabalho, reavaliando não apenas as condições laborais, mas também a forma como diferentes profissões são reconhecidas e recompensadas na sociedade. A ideia central é que a dignidade do trabalho não deve ser determinada apenas pelo rendimento económico que gera, mas também pelo valor social que proporciona.

Em 2025, a precariedade laboral em Portugal continua a ser significativa, impactando diferentes setores e grupos etários.

Em janeiro de 2025, a taxa de desemprego na zona euro foi de 6,2%, valor superior à média da União Europeia (UE) de 5,8%, e no 4.º trimestre de 2024, a proporção de trabalhadores por conta de outrem com contratos a termo certo foi de 12,54%.¹⁶⁵

No que diz respeito ao risco de pobreza, os dados mais recentes são de 2023, em que a taxa de risco de pobreza situou-se em 16,6%.¹⁶⁶

Pelo que a precariedade laboral continua a ser um problema estrutural em Portugal, exigindo uma resposta eficaz das políticas públicas para garantir melhores condições de trabalho e segurança para os trabalhadores.

As formas de trabalho mais precárias são aquelas que apresentam maior instabilidade, baixos rendimentos, ausência de proteção social e menor acesso a direitos laborais. Em Portugal e no mundo, estas formas de trabalho afetam principalmente jovens,

¹⁶³ FERREIRA, Madalena, Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal, 2023, p. 2.

¹⁶⁴ SANDEL, M.J. 'Recognizing work', em M. J. Sandel (ed.) The Tyranny of Merit: What's become of the common good. London, Penguin Book, 2020, pp. 197-222.

¹⁶⁵ GEP- Boletim Estatístico Janeiro de 2025 e INE

¹⁶⁶ INE-2024

trabalhadores pouco qualificados, mulheres e imigrantes. Abaixo, apresento algumas das formas mais comuns de trabalho precário.

Formas de emprego precário e o trabalho atípico

Segundo Teresa Sá (2010) o aumento da insegurança laboral nos últimos anos está fortemente associado ao crescimento das novas formas de contratação, em particular aos contratos a termo. Esses contratos, por sua natureza temporária, contribuem para uma maior incerteza quanto à estabilidade do emprego e rendimentos futuros, uma vez que os trabalhadores não têm garantias de continuidade no trabalho ou de acesso a benefícios de longo prazo. Dado às suas características especiais, irei de seguida explicar de forma mais concreta cada uma das chamadas “novas formas de emprego “.¹⁶⁷

Segundo Mário Centeno (2013), o papel dos contratos de trabalho centra-se na resolução de três problemas económicos fundamentais: a regulação do risco, da assimetria de informação e da dependência mútua de trabalhadores e empresas, resultantes do investimento dos dois intervenientes. O contrato, ao prever um conjunto de direitos e obrigações entre as partes, restringe o impacto negativo da incerteza.

Os contratos de trabalho podem surgir sob a forma de contrato por prazo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto. O contrato de trabalho dito “normal” é o contrato de trabalho por tempo indeterminado e o contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e durante o tempo estritamente necessário para tal, estando essas necessidades descritas tipificadas no CT.

¹⁶⁷ SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 7, 2010, pp.91-105.

Se, por um lado, este trabalho precário, flexível, que se encontra em expansão na Europa, permite um crescimento económico mais acelerado, por outro, isso só será viável se for paralelo à justiça social e a uma sociedade de oportunidades (Dubet, 2010).¹⁶⁸

O trabalho atípico refere-se a formas de emprego que não seguem o modelo tradicional de contrato de trabalho permanente a tempo inteiro, caracterizando-se por uma maior flexibilidade e, muitas vezes, por menor proteção laboral.

Constituem exemplos de trabalhos atípicos , os contratos temporários (que incluem contratos a termo certo, contratos sazonais e contratos de curta duração); o trabalho a tempo parcial (horário reduzido); o trabalho independente ou por conta própria (inclui freelancers, trabalhadores independentes e prestadores de serviços); o trabalho em plataformas digitais (inclui motoristas de aplicações, entregadores e trabalhadores de economia *gig* (ex.: Uber, Glovo); o trabalho intermitente e em regime de “zero horas” (relações de trabalho onde o empregador pode convocar o trabalhador apenas quando necessário, sem horário fixo ou remuneração garantida); e o trabalho por agência de emprego temporário (trabalhos realizados através de empresas intermediárias). De forma a avaliar a precariedade no presente estudo, irei avaliar os dados estatísticos dos contratos de trabalho a termo, trabalho temporário e falso trabalhador independente, que irei abordar com maior detalhe seguidamente.

O Contrato de Trabalho a Termo

Os contratos a termo são uma modalidade de contrato de trabalho provisória, caracterizada por uma duração temporalmente delimitada. Como refere Jorge Leite (citado por Gloria Rebelo, 2024¹⁶⁹), trata-se de um “contrato que nasce com um tempo de

¹⁶⁸ CARDOSO, M. Isabel, e Ana. A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão, 2020, pp. 26-29.

¹⁶⁹ REBELO, 2024, Estudos do Direito do trabalho-Teletrabalho, Banco de horas, assédio moral, contrato a termo, p.132.

vida delimitado”. A sua origem prende-se com a necessidade de dar resposta a necessidades temporárias do empregador e representa uma mudança das relações tradicionais de trabalho, que assentavam em situações mais estáveis e de permanência da relação de trabalho.¹⁷⁰

No contexto do ordenamento jurídico-laboral português, os contratos a termo assumem particular relevância pela sua estreita ligação ao fenómeno da precariedade laboral. Estes contratos configuram uma modalidade contratual de natureza provisória, caracterizando-se por uma duração temporalmente delimitada e por se destinarem à satisfação de necessidades temporárias do empregador, objetivamente definidas e justificadas.

A primeira Lei relacionada com o contrato de trabalho a termo, surge no seguimento do DL 781/76, de 28 de Outubro. Contudo, nesta altura somente o contrato de trabalho a termo certo era admitido (art. 1.º, n.º 1), não existindo qualquer referência ao termo incerto. Neste diploma estava previsto que, para a sua denúncia era bastante que a entidade patronal comunicasse ao trabalhador, através de comunicação estrita, até oito dias antes da vontade de o não renovar (art. 2.º, n.º 1), não havendo lugar a qualquer tipo de indemnização (art. 2.º, n.º 2).¹⁷¹

Nas últimas décadas, têm-se vindo a generalizar como um dos principais mecanismos de acesso ao emprego, assumindo-se como instrumentos de flexibilização laboral.¹⁷²

Do ponto de vista jurídico, os contratos de trabalho a termo resolutivo encontram-se regulados nos artigos 139.º e seguintes do Código do Trabalho, integrando o elenco das modalidades contratuais laborais. Este regime tem sido objeto de diversas alterações legislativas, destacando-se, em particular, a operada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e mais recentemente pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. As reformas introduzidas assumem como finalidade central o combate à precariedade laboral e a redução da segmentação do mercado de trabalho, procurando assegurar uma maior

¹⁷⁰ MENEZES LEITÃO, Luís. Direito do trabalho, almedina, 2021, p.17.

¹⁷¹ MENEZES LEITÃO, Luís. Direito do trabalho, almedina, 2021, p.51.

¹⁷² CARDOSO DIAS, David, As alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – Uma apreciação crítica global, Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito – Escola do Porto, 2021, pp. 8-10.

vinculação entre o recurso a esta modalidade contratual e a existência de necessidades temporárias efetivas.

Neste sentido, foi reforçada a exigência de justificação material da contratação, nomeadamente através da reformulação do artigo 140.º do Código do Trabalho, que passou a exigir que essas necessidades estejam objetivamente definidas pela entidade empregadora e que o contrato seja celebrado apenas pelo período estritamente necessário à sua satisfação. A mesma linha de reforço das garantias do trabalhador justifica a eliminação de fundamentos anteriormente admissíveis, como a contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração, restringindo-se agora esta possibilidade apenas aos desempregados de muito longa duração.¹⁷³

Apesar disso, o contrato de trabalho a termo resolutivo manteve-se como uma das modalidades contratuais mais utilizadas no ordenamento jurídico-laboral português, apesar do seu carácter excecional e da crescente preocupação com a precariedade laboral associada ao seu uso.

Cardoso Dias, avança que esta utilização acentuada, está relacionada com a crescente flexibilização das formas de comércio, o que está ligado frequentemente a ciclos de recessão económica, circunstâncias que tornam cada menos atrativa, e simultaneamente, mais onerosa, a contratação de trabalhadores por tempo indeterminado.¹⁷⁴

¹⁷³ CARDOSO DIAS, David, As alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – Uma apreciação crítica global, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito – Escola do Porto, 2021, pp. 18-20 e 25-26. O autor destaca o reforço das exigências de fundamentação objetiva na contratação a termo, a introdução da imperatividade absoluta do regime, bem como a exclusão de fundamentos anteriormente admissíveis, como a contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, em nome do combate à precariedade.

¹⁷⁴ “Há uma crescente pressão de aceleração da capacidade de resposta do ordenamento jurídico às novas formas de atividade económica, cada vez mais globais no seu espaço de ação, e com modalidades de atividade que oscilam e crescem ao ritmo do desenvolvimento da tecnologia e dos meios de comunicação. (...) verifica-se cada vez mais frequentemente a ocorrência de ciclos de recessão económica, circunstâncias que tornam cada vez menos atrativo, e simultaneamente, mais oneroso, a contratação de trabalhadores por tempo indeterminado.” (p. 8).

Nos termos do artigo 140.º, n.º 1, o contrato a termo apenas pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora, e pelo período estritamente necessário à sua satisfação. Esta corresponde a uma das alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que pretendeu reforçar a correspondência entre o contrato e a realidade fática que o justifica, evitando abusos e desvios à regra do contrato sem termo.¹⁷⁵

Contudo, e apesar das alterações legislativas introduzidas, diversos estudos e análises críticas continuam a evidenciar a persistência de práticas contratuais que contribuem para a manutenção de elevados níveis de precariedade no emprego.

Como refere Glória Rebelo¹⁷⁶, que sublinha que os contratos de trabalho a termo representam uma das formas mais expeditas e visíveis de precariedade laboral, inserindo-se no que a autora denomina de precariedade subjetiva. Ou seja, a fragilização da posição jurídica e social do trabalhador, como resultado de políticas de flexibilização do mercado de trabalho.

Esta leitura crítica encontra eco na doutrina que analisa as alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, ao evidenciar que, apesar do reforço das exigências legais e da retórica de combate à precariedade, manteve-se dinâmicas estruturais que favorecem a instabilidade contratual, com particular incidência sobre os trabalhadores em início de carreira ou com vínculos mais frágeis.

Esta precariedade manifesta-se, entre outros aspetos, através da contratação temporária, da existência de vínculos instáveis e da insegurança quanto à continuidade do emprego, comprometendo o exercício de direitos fundamentais como o direito ao trabalho digno e à segurança no emprego, consagrados nos artigos 53.º e 58.º da Constituição da República Portuguesa.

¹⁷⁵ CARDOSO DIAS, David, As alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – Uma apreciação crítica global, Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito – Escola do Porto, 2021, pp. 8-9 e 14-15.

¹⁷⁶ REBELO, 2024, Estudos do Direito do trabalho-Teletrabalho, Banco de horas, assédio moral, contrato a termo, p.132.

A correlação entre contratos a termo e precariedade laboral é, assim, evidente. Embora juridicamente admissíveis em situações excepcionais, estes contratos têm sido amplamente utilizados como instrumentos de gestão que visam a redução dos custos do trabalho, contribuindo para a erosão das garantias associadas ao vínculo contratual e para a intensificação da segmentação do mercado de trabalho. Tal como refere Rebelo, este tipo de contratação, longe de assegurar estabilidade e progressão profissional, acentua desigualdades sociais, promove fluxos migratórios de jovens qualificados e fragiliza a sustentabilidade financeira do sistema de segurança social.¹⁷⁷

O contrato de trabalho a termo pode assumir duas modalidades distintas: o (i) contrato a termo certo e o (ii) contrato a termo incerto, diferenciando-se consoante a natureza do evento que determina a cessação do vínculo.

O contrato a termo certo é aquele em que a cessação ocorre em virtude da verificação de um evento futuro e certo, quer quanto à sua ocorrência (*certus an*), quer quanto ao momento em que ocorre (*certus quando*). Esta modalidade é admitida para a satisfação de necessidades temporárias, tais como as elencadas exemplificativamente no artigo 140.º, n.º 2, como substituição de trabalhador ausente, acréscimo excepcional de atividade ou tarefa sazonal. Para além destas, admite-se ainda a sua celebração para situações de política de emprego e desenvolvimento económico, como o lançamento de nova atividade de duração incerta ou o início de laboração de empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores ao início dessas situações.

O contrato a termo certo está sujeito a um limite de duração máxima de dois anos, incluindo renovações, sendo permitidas até três renovações, desde que se mantenha o motivo justificativo. A sua caducidade não opera automaticamente: deve ser denunciado por qualquer das partes, com respeito pelo prazo de pré-aviso, nos termos dos artigos 343.º e 344.º do Código do Trabalho.¹⁷⁸

¹⁷⁷ REBELO, Gloria. Estudos de Direito do Trabalho, Teletrabalho, Banco de Horas, Assédio Moral, Contrato a Termo, Almedina, 2024, pp. 125-144.

¹⁷⁸ CARDOSO DIAS, David, As alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – Uma apreciação crítica global, Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito – Escola do Porto, 2021, pp. 15-16 e 30-31.

Por sua vez, o contrato a termo incerto é aquele em que a cessação do vínculo está dependente de um evento futuro e certo quanto à ocorrência, mas incerto quanto ao momento em que ocorrerá (*certus an, incertus quando*). É o caso, por exemplo, da substituição de um trabalhador ausente por motivo de doença ou licença, em que se sabe que o regresso ocorrerá, mas não se conhece o momento exato.

O artigo 140.º, n.º 3 estabelece um elenco taxativo das situações que permitem a celebração deste tipo de contrato, coincidindo, na prática, com muitas das hipóteses previstas no n.º 2 para os contratos a termo certo. A doutrina sustenta que a escolha entre o termo certo e o incerto pode ser feita pela entidade empregadora, consoante o grau de previsibilidade do termo e a conveniência da gestão laboral.

A duração máxima do contrato a termo incerto é de quatro anos. Atingido esse prazo sem cessação do vínculo, o contrato converte-se em contrato sem termo, nos termos do artigo 147.º, n.º 2. A caducidade do contrato depende da verificação efetiva do termo resolutivo e de denúncia por parte do empregador ou do trabalhador, conforme o artigo 345.º do Código do Trabalho. Caso o trabalhador permaneça ao serviço após o termo, o contrato converte-se automaticamente em contrato sem termo.

Relativamente a esta modalidade de contrato, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que concretiza a Agenda do Trabalho Digno, conforme anteriormente analisado, veio introduzir alterações significativas ao regime dos contratos de trabalho a termo, reforçando os mecanismos de combate à precariedade. Entre as principais mudanças destaca-se a proibição da ocupação do mesmo posto de trabalho por contratos a termo por mais de quatro anos ou com mais de quatro renovações sucessivas (art. 140.º, n.º 6), bem como a impossibilidade de celebração de contrato a termo para substituir trabalhadores cujo vínculo cessou por despedimento ilícito ou coletivo, há menos de 12 meses (art. 140.º, n.º 7). Foi ainda aumentada a compensação devida pela caducidade do contrato a termo certo, passando de 18 para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art. 344.º, n.º 2).

Conclui-se assim, que esta modalidade contratual apesar dessas alterações, continua a ser um vínculo altamente precário, que deve respeitar o princípio da exceção, estando

reservada para situações objetivamente justificadas, como o acréscimo excecional de atividade ou o lançamento de nova atividade com duração incerta, conforme supra demonstrado.

O Contrato de Trabalho Temporário

O contrato de trabalho temporário é um tipo de vínculo laboral não permanente, celebrado entre um trabalhador e uma empresa de trabalho temporário (ETT), que posteriormente cede esse trabalhador a uma empresa utilizadora. Este regime visa suprir necessidades pontuais e temporárias da empresa utilizadora, sendo regulado pelo Código do Trabalho (artigos 172.º a 192.º).

Em termos históricos, o trabalho temporário foi introduzido em Portugal com a chegada da empresa norte-americana Manpower, que operou no país através de um contrato de franchising.

Por seu turno, as negociações com o Estado Português começaram em 1960 e culminaram em 1962 com a criação da primeira empresa de trabalho temporário oficialmente reconhecida no país. Este desenvolvimento ocorreu num contexto em que o Estado Novo procurava atrair mais mulheres para o mercado de trabalho, especialmente devido à diminuição de mão-de-obra masculina resultante da Guerra Colonial. Até 1979, a Manpower operou quase sem concorrência em Portugal, com apenas quatro outras empresas de trabalho temporário a surgir nesse período, mas que não conseguiram estabelecer-se de forma duradoura.¹⁷⁹

¹⁷⁹ <https://www.esquerda.net/opiniaio/trabalho-tempor%C3%A1rio-tri%C3%A2ngulo-das-bermudas-dos-direitos>.

A regulamentação específica para o setor só foi implementada mais tarde, com o Decreto-Lei n.º 358/89, que estabeleceu o quadro legal para as empresas de trabalho temporário em Portugal.¹⁸⁰

O trabalhador temporário celebra um contrato com a empresa de trabalho temporário e presta serviço para a empresa utilizadora. A empresa de trabalho temporária desempenha uma função de intermediária, contratando o trabalhador e cedendo-o à empresa utilizadora. A empresa utilizadora é a que logra do serviço do trabalhador, mas não tem um vínculo direto com o mesmo.¹⁸¹ E embora o trabalhador temporário esteja sujeito às ordens e instruções da empresa utilizadora, a sua relação contratual mantém-se com a empresa de trabalho temporário, sendo esta última a responsável pelo pagamento do salário e pelo exercício do poder disciplinar.¹⁸²

O contrato de trabalho temporário apresenta uma configuração jurídica específica, distinguindo-se pelas suas particularidades quanto à estrutura, finalidade e vínculo contratual. Trata-se de um contrato celebrado entre o trabalhador e uma empresa de trabalho temporário (ETT), a qual, por sua vez, cede temporariamente esse trabalhador a uma empresa utilizadora, onde a atividade laboral é efetivamente prestada. Esta relação assume, assim, uma natureza tripartida, envolvendo três sujeitos distintos: o trabalhador, a ETT e a empresa utilizadora. Ou seja, ao contrário de outros tipos de contratos, onde tradicionalmente existem duas partes, o contratante e o contratado, no caso do trabalho temporário estão normalmente envolvidas três partes: o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário (ETT), e a empresa utilizadora.

E apesar de o trabalhador exercer a sua atividade sob a direção e supervisão da empresa utilizadora, é à empresa de trabalho temporário que compete o cumprimento das

¹⁸⁰ Cfr. PEIXOTO DE SAMPAIO, “Foi apenas com o Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro, que se estabeleceu o regime jurídico das empresas de trabalho temporário.”, p. 20.

¹⁸¹ PEIXOTO DE SAMPAIO, Ana, A Atratividade das Empresas de Trabalho Temporário – O caso da Proman Search, Relatório de Estágio, Universidade do Minho, 2023, pp. 13-14.

¹⁸² PEIXOTO SAMPAIO, descreve a relação tripartida própria do trabalho temporário, salientando que, embora o trabalhador esteja funcionalmente subordinado à empresa utilizadora, o vínculo contratual permanece com a empresa de trabalho temporário, que assume responsabilidades como o pagamento da retribuição e o exercício do poder disciplinar.

obrigações laborais principais, como o pagamento da retribuição, o exercício do poder disciplinar e o pagamento das contribuições sociais.

Do ponto de vista jurídico, este contrato pode ser celebrado a termo certo ou incerto, estando sujeito a regras específicas quanto à sua duração máxima e número de renovações, podendo ser renovado até 4 vezes¹⁸³.

De acordo com o artigo 175.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho temporário, à luz do que sucede com a contratação a termo, somente pode ser celebrado para suprir necessidades pontuais da empresa utilizadora, nomeadamente no que concerne à substituição de trabalhadores ausentes, devido a (licença parental, baixa médica, férias ou licença sem vencimento); ao acréscimo excecional de atividade; ao trabalho sazonal (atividades que mostram flutuações ao longo do ano) ou execução de um projeto específico ou eventos e campanhas.

A legislação impõe ainda o princípio da igualdade de tratamento, determinando que os trabalhadores temporários devem beneficiar das mesmas condições fundamentais que os trabalhadores permanentes da empresa utilizadora, nomeadamente em matéria de retribuição, tempo de trabalho, descanso, segurança e saúde.¹⁸⁴

¹⁸³ A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio introduzir alterações relevantes ao regime jurídico do contrato de trabalho temporário, reforçando os limites à sua duração e renovação, com o objetivo de prevenir abusos e combater a precariedade. O número máximo de renovações do contrato de trabalho temporário a termo certo foi reduzido de seis para quatro, mantendo-se a exigência de que o motivo justificativo da contratação continue a verificar-se (art. 182.º, n.º 2). Todavia, nos casos de substituição de trabalhador ausente por motivo não imputável ao empregador, como doença, acidente ou licenças parentais, o contrato pode ser renovado sem limite (n.º 3). A duração total do contrato, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, salvo em situações legalmente previstas, como vacatura de posto ou acréscimo excecional de atividade (n.º 4). Acresce que, se forem celebrados contratos sucessivos com o mesmo trabalhador por diferentes utilizadores, mas dentro do mesmo grupo empresarial, o limite máximo global passa a ser de quatro anos, sob pena de conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado para cedência temporária (n.ºs 8 e 9).

¹⁸⁴ PEIXOTO DE SAMPAIO, Ana, A Atratividade das Empresas de Trabalho Temporário – O caso da Proman Search, Relatório de Estágio, Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Minho, 2023, pp. 15-16

Peixoto de Sampaio, descreve o trabalho temporário como uma solução eficiente para a gestão de recursos humanos, permitindo às empresas utilizadoras uma resposta célere e flexível às suas necessidades.¹⁸⁵

Silva Ferreira (2022), por seu turno sublinha os múltiplos riscos que esta forma de contratação representa para a estabilidade e dignidade da relação laboral. Considerando-o um "desvio ao modelo típico", a autora identifica neste regime contratual uma clara rutura com os princípios estruturantes do direito do trabalho, em particular com o princípio da segurança no emprego.

Entre os aspetos mais problemáticos, destaca-se a precarização do vínculo contratual, entendida como a fragilidade estrutural da posição do trabalhador face à entidade empregadora e à empresa utilizadora. A autora refere uma instrumentalização do regime do trabalho temporário como via para a contenção de custos laborais e para a desresponsabilização das empresas utilizadoras, com impacto direto na instabilidade profissional, na desproteção social e na degradação das condições de trabalho. Critica ainda o recurso sistemático e generalizado a contratos temporários para colmatar necessidades permanentes, prática essa que contraria abertamente a finalidade excecional prevista na lei. Refere que esta realidade se traduz numa “individualização das relações laborais”, promovendo baixos salários e reduzida capacidade de reivindicação dos trabalhadores.¹⁸⁶

Posto isto, importa reconhecer que, apesar das vantagens operacionais e económicas que o regime do trabalho temporário pode oferecer às empresas utilizadoras, nomeadamente ao nível da flexibilidade e da gestão de necessidades pontuais de mão de obra — a sua aplicação prática tem vindo a revelar-se profundamente problemática. A forma como este modelo contratual é frequentemente utilizado no mercado de trabalho contraria a sua natureza excecional, transformando-o numa via regular de contratação marcada por instabilidade, fragilidade contratual e desproteção do trabalhador. Tal como assinalado

¹⁸⁵ www.cgtp.pt/precariedade/10531-o-trabalho-temporario-em-portugal.

¹⁸⁶ SILVA FERREIRA, Andréa, O Trabalho Temporário: desvio ao modelo típico, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Portucalense, 2022, pp. 7, 11-12 e 15.

pela autora, o trabalho temporário assume contornos de precariedade estrutural, contribuindo para a erosão do princípio da segurança no emprego. Assim, a contratação temporária apenas se justifica em situações muito específicas, clara e objetivamente previstas na lei, quando estejam efetivamente reunidos os pressupostos que fundam a sua admissibilidade.¹⁸⁷

O recurso reiterado e generalizado ao trabalho temporário em múltiplos setores de atividade representa uma clara distorção do modelo típico de relação laboral, concebido com base na estabilidade do vínculo e na proteção da parte mais vulnerável da relação: o trabalhador. Esta prática, que subverte a natureza excepcional da contratação temporária, exige uma resposta regulatória firme, ancorada na salvaguarda da dignidade do trabalho e na efetivação dos direitos fundamentais consagrados no ordenamento jurídico laboral.

As recentes alterações legislativas introduzidas pela Agenda do Trabalho Digno, nomeadamente a limitação do número máximo de renovações dos contratos temporários e a fixação de limites à sua duração total, constituem avanços relevantes no combate aos abusos por parte dos empregadores. Importará, pois, acompanhar a aplicação prática destas medidas e reforçar os mecanismos de fiscalização, de modo a garantir que o regime do trabalho temporário não continua a ser utilizado como instrumento de flexibilização abusiva, mas sim como uma resposta excepcional, devidamente justificada, às reais necessidades temporárias das empresas.

Falso trabalhador independente

Os falsos trabalhadores independentes correspondem ao contexto mais amplo de transformações estruturais do direito do trabalho e das relações laborais. Desde o pós-guerra até à atualidade, a evolução dos sistemas laborais acompanhou os ciclos económicos e políticos, sendo especialmente afetada pela passagem do modelo de Estado-

¹⁸⁷ SILVA FERREIRA, Andréa, O Trabalho Temporário: desvio ao modelo típico, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Portucalense, 2022, pp. 7, 11-12 e 15.

Providência para uma lógica neoliberal de flexibilidade e austeridade. A partir da década de 1980, com o avanço da desregulação e da reestruturação produtiva, acentuou-se a tendência para a fragmentação das formas tradicionais de emprego e a valorização de modelos contratuais mais “maleáveis”, como a prestação de serviços, em detrimento dos vínculos laborais típicos.¹⁸⁸

O fenómeno dos falsos recibos verdes inscreve-se fora do domínio do Código do Trabalho, sendo juridicamente enquadrado como prestação de serviços ao abrigo do Código Civil. No entanto, trata-se frequentemente de uma subversão da lógica protetora do direito do trabalho, pois estas situações ocultam verdadeiras relações de subordinação, economicamente dependentes, que deveriam ser reconhecidas como contratos de trabalho. Essa desqualificação intencional da relação laboral visa contornar as normas imperativas do Código do Trabalho, nomeadamente quanto à segurança no emprego, retribuições, férias, proteção na doença ou parentalidade.

Os falsos trabalhadores independentes surgem especialmente em setores onde se procura reduzir encargos e flexibilizar vínculos, como a comunicação social, ensino, saúde, tecnologias de informação e serviços criativos. Andreia Santos (2012) sublinha que estas formas de contratação são usadas por entidades patronais como estratégia para baixar custos e transferir riscos para o trabalhador, eliminando a obrigação de pagar contribuições sociais, subsídios ou indemnizações. Trata-se de uma prática que se insere numa lógica de “uso alternativo ao direito do trabalho”, isto é, a adoção de formas contratuais civis para fins claramente laborais, distorcendo os princípios de proteção consagrados.¹⁸⁹

Outro exemplo, são muitas das atividades de colarinho branco e profissões liberais, muito embora mantenha um estatuto simbólico, configuram situações de falsos trabalhadores

¹⁸⁸ GONÇALVES DOS SANTOS, Andreia, Uma Análise Sociojurídica da Precariedade Laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes, Dissertação de Mestrado em Sociologia Jurídica, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2012, pp. 18-21.

¹⁸⁹ GONÇALVES DOS SANTOS, Andreia, Uma Análise Sociojurídica da Precariedade Laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes, Dissertação de Mestrado em Sociologia Jurídica, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2012, pp. 27-29. 38. 39-42

independentes, oferecendo aos trabalhadores condições de trabalho e de remuneração que estão longe de proporcionar uma existência segura ¹⁹⁰

Nos termos do artigo 12.º do Código do Trabalho, presume-se a existência de contrato de trabalho sempre que se verifiquem os elementos típicos da relação laboral, tais como: atividade prestada sob autoridade e direção do beneficiário, com retribuição e inserção na organização deste último. Esta presunção legal visa precisamente combater o uso fraudulento da prestação de serviços, funcionando como um mecanismo de proteção da parte mais frágil. ¹⁹¹

Conforme demonstra o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães incide sobre uma ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, instaurada pelo Ministério Público (MP) contra uma empresa que alegadamente havia contratado uma trabalhadora como prestadora de serviços, quando, na prática, aplicavam-se os pressupostos de uma relação laboral subordinada.

Apesar de a trabalhadora e a entidade empregadora terem manifestado vontade em manter o contrato de prestação de serviços, o MP opôs-se ao acordo, defendendo o interesse público subjacente à regularização de situações laborais precárias. O tribunal homologou o acordo, mas o Tribunal da Relação deu provimento ao recurso do MP, determinando o prosseguimento dos autos para apuramento da verdadeira natureza da relação.

Na sua fundamentação, o tribunal recorre ao artigo 12.º do Código do Trabalho, destacando que este consagra uma presunção legal de existência de contrato de trabalho, sempre que se verifiquem certos elementos típicos da subordinação jurídica. A decisão sublinha que o objetivo da ação é moralizar as relações laborais e combater os falsos recibos verdes, assegurando a dignidade deste e de outros trabalhadores.

¹⁹⁰MATOS, J., DOMINGOS, N., Novos Proletários, A precariedade entre a “classe média” em Portugal, *Le Monde Diplomatique*, Edições 70, 2012, p.11.

¹⁹¹ GONÇALVES DOS SANTOS, Andreia, Uma Análise Sociojurídica da Precariedade Laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes, Dissertação de Mestrado em Sociologia Jurídica, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2012, pp. 44-47.

O acórdão em análise coloca em evidência uma questão central no combate à precariedade laboral contemporânea: o papel do Estado na defesa do interesse público associado à regularização das relações de trabalho. O Tribunal da Relação de Guimarães afirma de forma clara que as ações de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, mesmo quando movidas sem o impulso do trabalhador, visam corrigir práticas que violam os princípios fundamentais do direito do trabalho e da Constituição, nomeadamente os da dignidade do trabalhador, segurança no emprego e igualdade material.

Neste contexto, a presunção legal prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho surge como um mecanismo central de proteção, permitindo presumir a existência de contrato de trabalho sempre que estejam reunidos elementos como o dever de obediência, inserção na organização do beneficiário da atividade e retribuição periódica. O tribunal reforça que esta presunção visa justamente travar práticas fraudulentas de contratação, que utilizam figuras jurídicas civis para ocultar verdadeiras relações laborais, promovendo, na prática, a precariedade estrutural.

Desta forma, o tribunal reconheceu que o combate aos falsos trabalhadores independentes ultrapassa o interesse privado das partes envolvidas e constitui uma missão pública, justificada pela necessidade de garantir condições dignas de trabalho e combater a erosão dos direitos laborais. A precariedade laboral, nestes termos, não é apenas uma questão de natureza individual, mas um problema social que exige uma resposta sistémica, legislativa e judicial, na qual o Estado assume um papel ativo e interventivo.¹⁹²

Entendimento semelhante tem Andreia Santos (2012)¹⁹³, ao afirmar que o falso trabalho independente constitui uma das formas mais claras de precariedade laboral contemporânea, refletindo uma dupla vulnerabilização: objetiva (pela ausência de direitos e garantias) e subjetiva (pela interiorização do medo e da insegurança). O trabalhador

¹⁹² Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 12/03/2015, Proc. n.º 416/14.5T8VNF.G1, Relatado por Antero Veiga, disponível em <https://jurisprudencia.pt/acordao/2427/pdf>.

¹⁹³ GONÇALVES DOS SANTOS, Andreia, Uma Análise Sociojurídica da Precariedade Laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes, Dissertação de Mestrado em Sociologia Jurídica, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2012, p.6.

encontra-se muitas vezes desprovido de proteção social, exposto ao arbítrio da entidade contratante, sem acesso a mecanismos coletivos de defesa. Opinião que se acompanha, na medida que esta forma de emprego é atípica na forma e precária no conteúdo, subvertendo o equilíbrio que o direito do trabalho procura estabelecer nas relações de poder

Trabalho em plataformas digitais

O trabalho em plataformas digitais representa um fenómeno relativamente recente, fortemente impulsionado pelos avanços tecnológicos do século XXI, especialmente pela utilização generalizada da internet e dos smartphones. A denominada "Economia de Plataformas" resulta da conjugação de factores tecnológicos, económicos e socioculturais, tendo sido inicialmente influenciada pela necessidade de alternativas económicas flexíveis decorrentes da crise financeira global, assim como pela disseminação de uma cultura colaborativa e de partilha.¹⁹⁴

O surgimento da "Economia de Plataformas" trouxe consigo uma multiplicidade de modelos de negócio que, embora distintos, possuem algumas características comuns, tais como a criação de mercados digitais multifacetados (multi-sided markets), efeitos de rede (network effects), dependência de tecnologias de informação e comunicação (TIC) e a utilização intensiva de algoritmos para coordenar a oferta e procura de serviços. Estas plataformas digitais atuam em diversas áreas, desde transporte e alojamento até tarefas domésticas e serviços especializados, como consultoria ou apoio administrativo.¹⁹⁵

As plataformas digitais dividem-se principalmente em dois tipos: as "Plataformas Digitais em Linha" e as "Plataformas Digitais de Trabalho". As primeiras são essencialmente

¹⁹⁴ GRAÇA, Alexandre, Plataformas Digitais e Trabalhadores: Posição dos Sujeitos e Relevância Laboral (Dissertação de Mestrado em Direito e Gestão). Lisbon School of Business and Economics & Faculdade de Direito, Escola de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2022, pp. 13-14.

¹⁹⁵ GRAÇA, Alexandre, Plataformas Digitais e Trabalhadores: Posição dos Sujeitos e Relevância Laboral (Dissertação de Mestrado em Direito e Gestão). Lisbon School of Business and Economics & Faculdade de Direito, Escola de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2022, pp. 17-18.

intermediárias passivas, facilitando transações entre consumidores e fornecedores profissionais sem exercer controlo direto sobre as condições dos serviços prestados. Um exemplo paradigmático desta tipologia é a Airbnb, conforme analisado pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE). Já as "Plataformas Digitais de Trabalho" desempenham um papel ativo e interventivo na organização e execução do trabalho, utilizando sistemas de gestão algorítmica para atribuir tarefas, monitorizar atividades e avaliar a prestação dos trabalhadores, sendo a Uber um exemplo clássico deste modelo, também analisado pelo TJUE.¹⁹⁶

No que toca ao enquadramento jurídico, o trabalho desenvolvido em plataformas digitais suscita importantes questões laborais, principalmente quanto à classificação dos trabalhadores envolvidos – como trabalhadores por conta própria (TPCP) ou por conta de outrem (TPCO). O critério-chave para esta distinção reside na existência ou ausência de subordinação jurídica, conceito que, apesar de tradicionalmente associado ao Direito do Trabalho, encontra novos desafios na sua aplicação devido à natureza flexível e aparentemente autónoma do trabalho em plataformas digitais.

Neste contexto, a Comissão Europeia desempenha um papel essencial na harmonização das condições laborais associadas às plataformas digitais, destacando-se a proposta da "Diretiva das Plataformas Digitais de Trabalho" (2021), que introduz uma presunção de laboralidade sempre que as plataformas exerçam um nível significativo de controlo sobre os trabalhadores. Em Portugal, esta matéria tem igualmente sido objeto de iniciativas legislativas, nomeadamente através da Proposta de Lei nº 15/XV, conhecida como "Agenda do Trabalho Digno", que procura garantir condições laborais justas e adequadas para os trabalhadores das plataformas digitais.

¹⁹⁶ GRAÇA, Alexandre, Plataformas Digitais e Trabalhadores: Posição dos Sujeitos e Relevância Laboral (Dissertação de Mestrado em Direito e Gestão). Lisbon School of Business and Economics & Faculdade de Direito, Escola de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2022, pp. 19-25.

Desta forma, a "Economia de Plataformas" evidencia-se como uma realidade complexa, exigindo uma resposta jurídica articulada e atualizada que assegure a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores envolvidos.¹⁹⁷

Complementarmente, relatórios da OIT têm evidenciado o caráter fragmentado e repetitivo das microtarefas oferecidas pelas plataformas digitais, apontando para remunerações frequentemente baixas e ausência de benefícios sociais adequados. Estas análises destacam também os riscos específicos enfrentados pelos trabalhadores digitais, como remuneração insuficiente, rejeição frequente e injustificada das tarefas realizadas, dificuldade na comunicação com as plataformas e desproteção social significativa. Os estudos sublinham, ainda, a necessidade urgente de adaptar os sistemas nacionais de segurança social para que incluam estes trabalhadores, garantindo-lhes proteção adequada.

A OIT propõe igualmente recomendações concretas visando melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais, incluindo a garantia de remuneração mínima, transparência nas condições laborais, direito à negociação coletiva e mecanismos claros para a resolução de conflitos entre trabalhadores e plataformas. Estas iniciativas procuram mitigar os impactos socioeconómicos negativos, tais como a precariedade laboral e a insegurança financeira associadas ao trabalho em plataformas digitais, permitindo simultaneamente usufruir das oportunidades criadas pela flexibilidade deste modelo de trabalho.¹⁹⁸

Portugal destaca-se no contexto europeu pelo nível relativamente elevado de utilização do trabalho em plataformas digitais.

¹⁹⁷ GRAÇA, Alexandre, Plataformas Digitais e Trabalhadores: Posição dos Sujeitos e Relevância Laboral (Dissertação de Mestrado em Direito e Gestão). Lisbon School of Business and Economics & Faculdade de Direito, Escola de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2022, pp. 45-51.

¹⁹⁸ BERG, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, pp. xv-xx, 51-65, 79-85, 103-120. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645338/lang--es/index.htm.

De acordo com dados do estudo europeu COLLEEM realizado pelo Joint Research Centre (JRC) em 2017, mais de 10% da população adulta portuguesa já tinha realizado algum tipo de atividade através de plataformas digitais, situando-se ao nível de países como o Reino Unido, Espanha e Alemanha, e claramente acima de outros Estados-Membros, como França, Suécia, Hungria, Eslováquia e Finlândia, onde as percentagens são significativamente mais baixas.

O estudo sublinha ainda que Portugal apresenta uma elevada proporção de trabalhadores envolvidos em serviços prestados presencialmente ("on location"), como entrega de bens ou utilização de infraestruturas de co-working, sendo também um dos cinco países com maior presença de trabalhadores em plataformas de serviços puramente digitais, tais como Upwork e plataformas de freelancers. Este cenário evidencia a especial relevância e crescente integração desta forma de trabalho no mercado laboral português, colocando importantes desafios ao nível do seu enquadramento legal e proteção social dos trabalhadores envolvidos.¹⁹⁹

O trabalho em plataformas digitais, como Uber, Glovo, Bolt e Upwork, tem vindo a crescer exponencialmente, oferecendo novas oportunidades de emprego e de rendimento. No entanto, este modelo de trabalho também tem sido associado a elevados níveis de precariedade, devido à ausência de um vínculo formal entre os trabalhadores e as plataformas, à incerteza dos rendimentos e à falta de proteção social.²⁰⁰

Importa assim, considerar as críticas e os desafios apontados ao trabalho em plataformas digitais numa perspetiva sociolaboral mais abrangente. Um estudo realizado em 2023 no

¹⁹⁹ BOAVIDA, N., & Moniz, A. B. (2019). Work in digital platforms: Literature review and exploratory interviews in Portugal. Universidade Nova de Lisboa – CICS.NOVA, Nova School of Sciences and Technology, Lisboa, pp. 1-4. Disponível em: <https://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/108571/>.

²⁰⁰ Fundação Friedrich-Ebert-Stiftung – Centro de Competências sobre o Futuro do Trabalho (2022). Plataformas online e trabalho nas plataformas em Portugal. Investigação realizada por Nuno Boavida (Universidade Nova de Lisboa). Disponível em: <https://futureofwork.fes.de/>. Este relatório evidencia o crescimento significativo do trabalho em plataformas digitais, como Uber, Glovo, Bolt e Upwork, em Portugal, destacando a precariedade associada devido à ausência de vínculos formais, à imprevisibilidade dos rendimentos e à falta de proteção social dos trabalhadores.

Reino Unido²⁰¹ revela que os trabalhadores das plataformas digitais frequentemente não encaram as suas atividades como "trabalho real", mas sim como algo intermédio entre trabalho e lazer. Este fenómeno contribui para explicar a relativa satisfação manifestada por estes trabalhadores, apesar da baixa remuneração, da precariedade associada e da ausência de proteção social. Com efeito, cerca de 95% dos trabalhadores entrevistados neste estudo recebem remunerações inferiores ao salário mínimo britânico, e aproximadamente dois terços auferem menos de quatro libras por hora.

Adicionalmente, os trabalhadores das plataformas gastam uma considerável quantidade de tempo não remunerado à procura de tarefas disponíveis nas plataformas, enfrentando frustrações devido à natureza repetitiva e frequentemente pouco valorizada das suas atividades. Apesar de valorizarem a flexibilidade proporcionada por este tipo de trabalho, os trabalhadores revelam-se muitas vezes sujeitos a uma pressão constante por produtividade, o que compromete significativamente a verdadeira autonomia pessoal e laboral.

O desafio crítico assenta na falta de mecanismos eficazes para a organização coletiva dos trabalhadores digitais. O facto de não percecionarem claramente estas atividades como trabalho formal enfraquece a possibilidade de reivindicação coletiva por melhores condições laborais, remunerações justas e direitos sociais adequados. Acresce a estas dificuldades o isolamento social inerente ao trabalho individualizado, com raras oportunidades efetivas de colaboração ou interação direta entre trabalhadores.

Estes desafios sociolaborais evidenciam, assim, a necessidade urgente de uma intervenção regulatória que clarifique e proteja adequadamente os direitos dos trabalhadores das plataformas digitais, promovendo condições de trabalho dignas e sustentáveis.²⁰²

²⁰¹ Muldoon, J., & Apostolidis, P. (2023). 'Neither work nor leisure': Motivations of microworkers in the United Kingdom on three digital platforms *New Media & Society*, 27(2), 747–769. DOI: 10.1177/14614448231183942

²⁰² Muldoon, J., & Apostolidis, P. (2023). 'Neither work nor leisure': Motivations of microworkers in the United Kingdom on three digital platforms *New Media & Society*, 27(2), 747–769. DOI: 10.1177/14614448231183942

Considerando o exposto, importa salientar que uma das principais alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, consiste na criação de uma presunção legal de existência de contrato de trabalho entre a plataforma digital e o prestador de serviços. Esta presunção aplica-se especialmente nos casos em que a plataforma determina preços, estabelece remunerações ou exerce formas de supervisão ou controlo sobre a atividade desenvolvida pelos trabalhadores. Embora esta medida constitua um avanço significativo na proteção dos trabalhadores das plataformas digitais, importa reconhecer que ainda representa um passo inicial, mas essencial, para mitigar a precariedade laboral e reduzir as desigualdades sociais decorrentes deste fenómeno em constante crescimento.

Trabalho a Tempo Parcial (Horário Reduzido) Involuntário

O trabalho a tempo parcial involuntário, também denominado horário reduzido involuntário, constitui também uma forma particular de emprego atípico, caracterizando-se pela realização de um número de horas inferior às dos trabalhadores em tempo completo, não por escolha do trabalhador, mas devido à impossibilidade de obtenção de uma posição laboral a tempo completo.

Este fenómeno encontra-se em expansão em diversos contextos económicos, especialmente em períodos de instabilidade económica ou de crise, onde as empresas recorrem frequentemente ao emprego a tempo parcial como alternativa às dispensas de trabalhadores. Esta modalidade permite às empresas ajustar a força de trabalho às variações na procura ou às dificuldades económicas temporárias, mantendo os trabalhadores vinculados às suas estruturas organizacionais, ainda que com uma redução significativa no horário de trabalho e, conseqüentemente, nos rendimentos obtidos.

A prevalência do trabalho a tempo parcial involuntário tem implicações consideráveis para os trabalhadores afetados. Estas incluem insegurança no emprego, menor

remuneração comparativamente aos trabalhadores a tempo completo equivalentes, e reduzido acesso à segurança social, especialmente quando os regimes de proteção social se encontram vinculados ao cumprimento de determinados limiares mínimos de horas ou rendimentos. Adicionalmente, verifica-se um impacto significativo no bem-estar psicológico dos trabalhadores, com aumento da perceção de insegurança laboral e stress financeiro associado à imprevisibilidade dos rendimentos e do horário de trabalho.

O trabalho a tempo parcial involuntário é particularmente prevalente entre determinados grupos demográficos, incluindo mulheres, jovens e migrantes, refletindo desigualdades estruturais e dificuldades acrescidas na integração plena destes grupos no mercado de trabalho. Frequentemente, estes trabalhadores enfrentam maiores desafios na transição para o emprego permanente e a tempo completo, sendo comum uma experiência laboral marcada pela alternância entre períodos de subemprego e de desemprego.

Assim, torna-se essencial que as políticas públicas e práticas empresariais se orientem para a minimização dos efeitos negativos associados ao trabalho a tempo parcial involuntário, promovendo mecanismos que garantam maior segurança laboral e económica, e facilitem a transição para o emprego a tempo completo quando este é desejado pelo trabalhador.²⁰³

Em Portugal, a realidade do trabalho a tempo parcial involuntário apresenta particular relevância, especialmente entre os jovens. Entre 2010 e 2020, embora o trabalho a tempo parcial nos jovens portugueses tenha aumentado cerca de 7 pontos percentuais (de 13% para 20%), o trabalho a tempo parcial involuntário, apesar de mostrar uma tendência decrescente, ainda permanece significativamente elevado, situando-se nos 32% em 2020. Em comparação, a média europeia para o mesmo indicador era mais baixa e estável, atingindo 22% em 2020.

²⁰³ Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2016). O Emprego Atípico no Mundo: Desafios e Perspetivas. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, pp. 11-13.

Esta diferença entre Portugal e a média europeia revela uma problemática estrutural no mercado laboral português, refletindo as dificuldades dos jovens na integração no mercado de trabalho e na obtenção de um emprego estável e adequado às suas qualificações. Frequentemente, esta situação resulta na aceitação de condições laborais precárias, marcadas pela imprevisibilidade de horários, baixos salários e reduzido acesso a benefícios sociais.²⁰⁴

Esta realidade suscita críticas, uma vez que a prevalência do trabalho a tempo parcial involuntário reforça um ciclo de precariedade laboral, dificultando o desenvolvimento de carreiras estáveis e comprometendo o bem-estar social e económico dos trabalhadores mais jovens.

Estágios profissionais e curriculares

Os estágios profissionais consistem em formas de formação prática em contexto real de trabalho, visando a aquisição ou o aperfeiçoamento de competências técnicas e a facilitação da inserção no mercado de trabalho. No ordenamento jurídico português, os estágios (em especial os extracurriculares) têm vindo a assumir um papel cada vez mais relevante nas políticas de empregabilidade, sendo, muitas vezes, utilizados como etapa intermediária entre a formação académica e o emprego formal.

No entanto, conforme analisado por João Zenha Martins (2019), esta figura jurídica tem sido frequentemente instrumentalizada como alternativa ao contrato de trabalho, permitindo às entidades promotoras o suprimento de necessidades laborais permanentes sem as responsabilidades e encargos típicos de uma relação laboral subordinada. Esta realidade revela a utilização dos estágios como mecanismo de substituição de trabalho regular, desvirtuando o seu propósito formativo original.

²⁰⁴ COUTO, Sandra, Emprego, mercado de trabalho e precariedade: O difícil percurso dos jovens em Portugal, Working Papers IS-UP, n.º 93, Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 2022, pp. 6-7.

Apesar de o regime jurídico dos estágios prever algumas garantias, como a obrigatoriedade de plano de estágio, designação de orientador e atribuição de subsídio, verifica-se uma fragilidade estrutural quanto à sua regulamentação. A ausência de obrigações recíprocas equivalentes às do contrato de trabalho, aliada à possibilidade de cessação contratual simplificada e sem justa causa, retira ao estagiário a proteção jurídica de que um trabalhador comum beneficia.

Adicionalmente, não é exigida qualquer fundamentação robusta para a celebração de um contrato de estágio, o que abre margem para abusos, como a sucessiva renovação de estágios em detrimento de contratações efetivas. O próprio legislador, ao não vincular a celebração destes contratos à efetiva aquisição de competências ou à existência de plano de progressão para o emprego, fragiliza o vínculo e perpetua a incerteza e a vulnerabilidade dos jovens no acesso ao trabalho digno.

Desta forma, os estágios profissionais, na sua configuração atual, integram uma lógica de precariedade laboral, operando como formas atípicas de emprego mascaradas sob o rótulo formativo. Embora sejam legalmente distintos de um contrato de trabalho, na prática muitas vezes substituem-no, com menores custos e obrigações para o empregador e com menor segurança para o estagiário. Este cenário exige uma reflexão crítica e profunda, pois representa uma tendência de normalização da precariedade sob a aparência de políticas de empregabilidade e qualificação.²⁰⁵

Durante anos, o contrato de estágio, em especial o estágio profissional extracurricular, esteve envolto numa tensão entre a sua natureza formativa e a sua instrumentalização enquanto vínculo laboral precário.

O regime previsto no Decreto-Lei n.º 66/2011 permitia a realização de estágios fora do contexto académico formal, sem que necessariamente existisse uma retribuição ou vínculo laboral. Na prática, este modelo legalmente permissivo abria espaço para uma

²⁰⁵ MARTINS, João, Estágios profissionais, contratos de trabalho e emprego: algumas reflexões, in *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano IX – I da 4.ª Série – N.º 1 (2019), pp. 51-91.

exploração subtil, em que milhares de jovens prestavam atividade laboral sem remuneração adequada, sob o pretexto de estarem a “adquirir experiência”.

A recente alteração deste regime, no quadro da Agenda do Trabalho Digno, constitui, por isso, um marco significativo no combate à precariedade e na dignificação das trajetórias profissionais. A consagração do princípio de que ninguém deve trabalhar sem receber, incluindo os estagiários, representa uma mudança cultural e jurídica que não deve ser subestimada. Trata-se de uma verdadeira reconfiguração da forma como o mercado de trabalho encara a inserção profissional e valoriza o contributo dos jovens.²⁰⁶

Ao exigir o pagamento obrigatório de compensações justas nos contratos de estágio, o legislador português deu um passo importante para pôr fim ao estigma do “trabalho gratuito disfarçado de formação”. Esta mudança rompe com a ideia de que o início da vida profissional deve ser feito com sacrifícios unilaterais, sem garantias, direitos ou reconhecimento. A formação e o trabalho não são incompatíveis com a dignidade.

Mais do que uma mera alteração legal, esta medida sinaliza uma visão moderna e progressista para o futuro das relações laborais. Reforça a noção de que as pessoas são o centro do sistema económico e que investir nos seus direitos, na sua valorização e na sua estabilidade é investir no desenvolvimento sustentável e justo da sociedade.

Este avanço merece ser celebrado como um passo em frente para uma cultura laboral mais inclusiva, transparente e ética, uma cultura em que o talento, mesmo em formação, tem valor; em que o contributo de todos é reconhecido; e em que a justiça social não é adiada sob o pretexto da juventude ou da in experiência.

²⁰⁶ As alterações ao regime jurídico dos contratos de estágio foram introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que procedeu à alteração do Código do Trabalho e de legislação complementar no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, nomeadamente através da consagração da obrigatoriedade de remuneração nos estágios profissionais extracurriculares, pondo termo à possibilidade de trabalho não remunerado nestes vínculos. Esta medida visa reforçar a proteção dos estagiários e combater a precariedade no acesso ao emprego.

O trabalho doméstico

O trabalho doméstico em Portugal é um setor fundamental, desempenhado maioritariamente por mulheres, e caracteriza-se por uma elevada taxa de informalidade. Estima-se que, em 2018, cerca de 109 mil pessoas exerciam trabalho doméstico no país, representando aproximadamente 2,2% do emprego total. Este tipo de trabalho inclui funções como limpeza, cozinha, cuidados a crianças e idosos, jardinagem, segurança e condução.²⁰⁷

A legislação do trabalho doméstico em Portugal passou por várias fases, desde a regulação inicial pelo Código Civil de 1867 até ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro. Este diploma consolidou regras mais claras para os contratos de serviço doméstico, mas ainda mantém diferenças substanciais em relação ao regime geral do Código do Trabalho.

Inicialmente, o trabalho doméstico era enquadrado pelas normas gerais dos contratos de prestação de serviços, não existindo um regime jurídico próprio. A promulgação do Decreto-Lei n.º 235/92 visou suprir esta lacuna, estabelecendo direitos e deveres específicos para os empregadores e trabalhadores domésticos. No entanto, este regime ainda mantém algumas limitações na equiparação plena com os direitos laborais gerais.

Em 2011, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção N.º 189 sobre Trabalhadores Domésticos, o primeiro instrumento jurídico internacional dedicado exclusivamente a esta categoria profissional. Esta convenção reconhece a importância do trabalho doméstico para a economia global, enquanto destaca a desvalorização persistente desta atividade. O seu objetivo principal é garantir condições de trabalho dignas para estes profissionais, promovendo direitos laborais e proteção social adequados.²⁰⁸

²⁰⁷ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.), *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024.

²⁰⁸ GOULART, N., & PERALTA, S., *Nota Técnica: Evolução do Mercado de Trabalho em Portugal e Implicações para o Sistema de Pensões*, 2024, p.22

Portugal ratificou a Convenção n.º 189 da OIT sobre Trabalho Digno para Trabalhadores Domésticos em 2016, reforçando o compromisso com a melhoria das condições laborais deste setor.

Os profissionais do serviço doméstico estão entre os grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho a nível mundial. Estima-se que um em cada oito trabalhadores desempenhe esta atividade em condições informais, sem acesso a direitos laborais e proteção social adequados.²⁰⁹

A precariedade no trabalho doméstico em Portugal manifesta-se através de diversas formas, nomeadamente: (i) da informalidade, na medida em que uma grande parte dos trabalhadores domésticos não tem contrato formal, dificultando o acesso a direitos laborais e proteção social, (ii) na baixa remuneração, uma vez que muitas trabalhadoras domésticas recebem apenas o salário mínimo, e (iii) na ausência de proteção social adequada, na medida em que os descontos para a Segurança Social são inferiores aos aplicados a outros trabalhadores, o que afeta negativamente as prestações sociais e futuras pensões.²¹⁰

Globalmente, calcula-se que existam 75,6 milhões de pessoas com 15 ou mais anos a desempenhar funções no setor doméstico, representando aproximadamente 2,3% do total do emprego e cerca de 4,5% do emprego por conta de outrem. As mulheres continuam a predominar nesta atividade, constituindo 76,2% da força de trabalho doméstico, o que equivale a 4,5% do emprego feminino a nível mundial e 8,8% do total de mulheres empregadas.²¹¹

²⁰⁹ GOULART, N., & PERALTA, S., *Nota Técnica: Evolução do Mercado de Trabalho em Portugal e Implicações para o Sistema de Pensões*, 2024, p.22.

²¹⁰ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.), *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024, p.54.

²¹¹ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.), *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024.

É relevante destacar que, do total de 75,6 milhões de trabalhadores domésticos, 61,4 milhões exercem a sua atividade em contexto informal, representando 81,2% do setor. Esta percentagem é o dobro da taxa de informalidade registada entre os restantes trabalhadores por conta de outrem.²¹²

Na União Europeia, segundo a Comissão Europeia, estima-se que cerca de 8 milhões de pessoas estejam empregadas no setor dos serviços pessoais e domésticos. De acordo com as estimativas da OIT (2021) para as regiões da Europa do Norte, do Sul e do Ocidente, 2,4 milhões de trabalhadores domésticos são contratados diretamente por agregados familiares.

Nesta região da Europa, observa-se que: (i) as mulheres representam 89,2% do total de trabalhadores domésticos; (ii) os migrantes constituem 54,6% da força de trabalho no setor; e (iii) o trabalho informal abrange 35,3% do emprego doméstico.²¹³

A pandemia de COVID-19 teve um impacto significativo neste setor, resultando numa redução do número de trabalhadores, na diminuição da oferta de serviços e na quebra dos rendimentos. Entre o quarto trimestre de 2019 e o segundo trimestre de 2020, registou-se um decréscimo de 15% no número de trabalhadores domésticos no Reino Unido e de 13% em Portugal. Além disso, verificou-se uma redução expressiva do tempo de trabalho, com uma diminuição de 47% no Reino Unido e em Portugal e de 21% em Itália.

Relativamente à importância do trabalho doméstico, os dados da OIT para Portugal em 2008 indicam que existiam 175,5 mil trabalhadores no setor, dos quais 173,4 mil eram mulheres e 2 mil homens. Segundo estas estimativas, o trabalho doméstico representava

²¹² TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.), *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024, p.54.

²¹³ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.), *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024, p.55.

3,4% do emprego total, sendo que, no caso das mulheres, a percentagem ascendia a 7,2%, enquanto para os homens era apenas 0,1%.²¹⁴

Com base nos dados mais recentes da OIT (2021) referentes a 2018, estima-se que o setor do trabalho doméstico em Portugal empregue aproximadamente 109 mil pessoas, representando cerca de 2,2% do total de empregos no país.

A comparação internacional permite entender como diferentes países regulam o trabalho doméstico, proporcionando pistas para possíveis melhorias no regime português. O Parlamento Europeu, na sua resolução de 28 de abril de 2016, caracteriza o trabalho doméstico como marcado por precariedade, mobilidade geográfica, horários irregulares, sazonalidade e emprego não declarado. Estes factores explicam o aumento da atenção internacional para a proteção dos trabalhadores domésticos.

A análise dos regimes de diferentes países europeus evidencia variações significativas no tratamento dos trabalhadores domésticos. Entre os países analisados no Livro *Branco - Trabalho Doméstico Digno* estão: a Alemanha, a Espanha, a França e a Itália. Na Alemanha não existe legislação específica para trabalho doméstico, pelo que se aplica a legislação geral do trabalho e da Segurança Social. Em 2015 foi introduzido o salário mínimo nacional, que cobre todos os setores, incluindo o doméstico.

Na Alemanha destaca-se a existência dos “*minijobs*”, contratos simplificados que permitem emprego de curta duração (até 70 dias úteis ou três meses por ano) com processo de registo centralizado na entidade *Minijob-Zentrale*.²¹⁵

Em Espanha, os trabalhadores domésticos são abrangidos por um regime especial de trabalho e existe um sistema de cotizações para a Segurança Social específico. Em 2022,

²¹⁴ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.), *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024, p.55.

²¹⁵ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.). *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024, p.35.

em Espanha, aboliu-se a proibição do subsídio de desemprego para empregados domésticos, alinhando-se com recomendações internacionais.²¹⁶

Em França, existe um sistema de contrato de trabalho obrigatório para empregados domésticos, e existe o sistema CESU (*Chèque Emploi Service Universel*), que permite simplificar as contribuições para a Segurança Social e impostos, aumentando a formalização do trabalho. Foi também reforçada a regulamentação para combate ao trabalho não declarado.²¹⁷

Em Itália, existe um regime de contribuições sociais específico, permitindo a cobertura da segurança social e benefícios e um salário mínimo setorial, fixado por acordos coletivos.

Neste sentido, pode-se verificar que existe uma diversidade de abordagens. Enquanto países como Espanha e Itália adotam regimes específicos, outros, como a Alemanha, integram os trabalhadores domésticos no regime geral. Países como França avançam com incentivos fiscais e ferramentas administrativas simplificadas para facilitar a legalização do emprego doméstico. A proteção contra o desemprego tem sido reforçada em alguns países (Espanha, por exemplo), reduzindo a vulnerabilidade deste setor.

A análise comparativa evidencia a necessidade de modernização do regime jurídico português, garantindo maior equidade e proteção aos trabalhadores domésticos, conforme previsto na Agenda do Trabalho Digno.

Para combater a precariedade no setor doméstico, têm sido propostas algumas medidas, como uma maior fiscalização das condições laborais e combate à informalidade através

²¹⁶ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.). *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024, p.37.

de incentivos fiscais para a contratação formal. No entanto esta medida enfrenta algumas dificuldades, no sentido em que a informalidade e a contratação direta por agregados familiares tornam difícil a fiscalização das condições de trabalho.

Outras medidas propostas são a promoção da profissionalização e certificação das trabalhadoras domésticas, para dignificar a profissão e melhorar as condições de trabalho, e o reforço da negociação coletiva e da ação sindical no setor, garantindo um maior reconhecimento dos direitos das trabalhadoras.

Desemprego

Centeno (2001, cit. in Cachapa, 2007) refere que desemprego enquanto a situação de “um individuo em idade ativa que não possuindo uma atividade pretende obtê-la e desenvolve esforços para a conseguir, tende a deixar de fora um número crescente de pessoas, que não sendo desempregados no sentido estatístico da expressão, também não participam na população ativa”.²¹⁸

De acordo com esta perspectiva, o desemprego não se limita apenas à ausência de um posto de trabalho, mas também envolve o esforço ativo de um indivíduo em idade ativa para encontrar emprego. Neste sentido, Centeno chama a atenção para um grupo que não se encaixa na classificação oficial de desempregados nem na de população ativa. Neste grupo, pode-se incluir os desalentados (pessoas que desistiram de procurar trabalho), e os trabalhadores informais (não contabilizados nas estatísticas oficiais) ou aqueles que realizam trabalho não remunerado.

O facto de uma parcela da população não ser considerada desempregada, mas também não fazer parte da força de trabalho, pode mascarar a real dimensão da precariedade laboral, o que tem implicações na formulação de políticas públicas, pois a taxa oficial de

²¹⁸ CACHAPA, M. L. (2007). Desemprego, qualidade de vida e stress: um estudo na Região de Lisboa (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, p.58.

desemprego pode não refletir o verdadeiro número de pessoas sem acesso ao mercado de trabalho.

Esta definição reforça a necessidade de políticas públicas que não se foquem apenas na criação de postos de trabalho, mas também promovam a reintegração dos trabalhadores desmotivados no mercado laboral.

Podemos distinguir entre desemprego a curto prazo e o desemprego a longo prazo, de acordo com a duração da situação de desemprego. Em termos estatísticos, costuma-se classificar como desemprego de longa duração aquele em que o indivíduo permanece desempregado por um período prolongado, frequentemente definido como 12 meses ou mais segundo a OIT.

Já o desemprego de curta duração refere-se a períodos mais breves de desocupação, geralmente inferiores a esse limiar (por exemplo, nos EUA considera-se de curta duração quando o desemprego dura menos de 27 semanas, cerca de seis meses).

Além do tempo, as causas subjacentes tendem a diferir. O desemprego de curto prazo normalmente inclui o desemprego friccional ou natural (ocorre na transição de um tipo de emprego para outro, tempo de adaptação e de informação até ao surgimento de um novo emprego) e o desemprego cíclico, conjuntural ou involuntário (ocorre nas fases descendentes do ciclo económico, nas situações de crise económica) . Estes casos são muitas vezes transitórios, mesmo em economias saudáveis existe sempre algum nível de desemprego friccional temporário, uma vez que encontrar um novo emprego leva tempo.

Já o desemprego de longa duração frequentemente está ligado a factores estruturais e tecnológicos. Acontece por exemplo com os trabalhadores sem os requisitos técnicos ou educacionais necessários aos novos empregos ou com as profissões que já entraram em desuso, isto é, especialidades ultrapassadas pelas mudanças tecnológicas. Nestes casos,

os desempregados enfrentam uma dificuldade persistente de recolocação e tendem a representar uma parcela mais problemática do desemprego total.²¹⁹

O desemprego, especialmente quando prolongado, tem impactos severos sobre os indivíduos e sobre a dinâmica do mercado de trabalho. De salientar ainda que, quanto maior for o tempo de desemprego, aumenta o risco de muitos trabalhadores perderem a motivação e reduzirem a intensidade de procura ativa por emprego.

Outro problema diz respeito ao estigma por parte dos empregadores, no sentido em que os currículos com longos intervalos sem trabalho tendem a ser percecionados com reservas pelas empresas. Alguns empregadores associam o desemprego prolongado a menor qualificação ou desatualização do candidato, gerando discriminação contra os desempregados de longa duração e gerando um ciclo um círculo vicioso.

Portugal tem adotado uma série de políticas públicas para combater o desemprego tanto a curto prazo quanto a longo prazo. Nos últimos anos, segundo dados do INE, a taxa de desemprego atingiu níveis baixos históricos, rondando 6% em 2023, enquanto o desemprego de longa duração ainda representa um desafio significativo (cerca de 2,5% da população ativa em 2023, acima da média da UE). As medidas implementadas abrangem incentivos à contratação, programas de qualificação profissional, benefícios fiscais e apoios financeiros, visando reduzir o desemprego de curta duração, reintegrar desempregados de longa duração e estimular a criação de emprego.

Desemprego de curta duração

Para mitigar o desemprego de curta duração o Governo implementa medidas ativas que agilizam a (re)inserção rápida dos desempregados no mercado de trabalho. Entre elas

²¹⁹ ANDRADE, Rosa de Freitas, "Desemprego prolongado e liberdade frágil: uma análise do desemprego jovem em Portugal pela ideia de capacidade de Amartya Sen", 2021, Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão.

pode destacar-se a Garantia Jovem, que assegura aos jovens NEEF (nem estudando nem trabalhando, até aos 29 anos) uma oportunidade de emprego, educação, formação ou estágio no prazo máximo de 4 meses após ficarem desempregados.²²⁰

Outra política de curto prazo é a integração ocupacional de desempregados em atividades socialmente úteis. A medida Contrato Emprego-Inserção (CEI) permite que desempregados subsidiados prestem trabalho em entidades públicas ou do terceiro setor por alguns meses, mantendo o contato com o mercado de trabalho e recebendo uma bolsa complementar ao subsídio.²²¹

Atualmente, existe uma ampla variedade de medidas de apoio ao emprego. O IEFP, sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, desempenha um papel essencial na aplicação de políticas de emprego, nomeadamente por meio de estágios profissionais e programas ocupacionais, os quais exercem um impacto significativo na gestão do desemprego e na dinâmica do mercado de trabalho (Valadas, 2012).²²²

A “Medida Vida Ativa” insere desempregados (jovens ou adultos, com ou sem subsídio) em ações formativas de curta duração (entre 25 e 300 horas) com vista a potenciar o rápido regresso ao mercado de trabalho e a valorizar o currículo do desempregado.

Também a formação modular certificada está disponível para adultos desempregados que queiram melhorar competências específicas em pouco tempo, em áreas com procura no mercado.

²²⁰ Instituto Português do Desporto e Juventude. (n.d.). *Garantia Jovem*. Recuperado de <https://ipdj.gov.pt/garantia-jovem>, acesso em 10 mar 2025.

²²¹ Instituto do Emprego e Formação Profissional. (n.d.). *Emprego-Inserção*. Recuperado de <https://www.iefp.pt/emprego-insercao> acesso em 10 mar 2025.

²²² VALADAS, Carla. Políticas públicas para o emprego em Portugal: de ação reguladora a potencial emancipatório? *Configurações*, n. 10, 2013, pp. 83–94.

Desempregados de longa duração

Para atualizar competências e reintegrar desempregados de longa duração no mercado de trabalho, Portugal dispõe de programas de formação profissional, educação de adultos e estágios de reconversão.

A rede de Centros Qualifica tem permitido que muitos desempregados adultos obtenham certificações escolares e profissionais (via reconhecimento de competências ou formações moduladas), aumentando a sua empregabilidade.

Já o IEFP promove cursos de formação, visando melhorar as qualificações dos desempregados, ajustados às necessidades do mercado local, por exemplo em áreas tecnológicas, indústria, turismo, etc., frequentemente direcionados a desempregados de longa duração inscritos.²²³

Um destaque entre as políticas de reintegração é o programa de Estágios Profissionais ATIVAR.PT, que embora focado nos jovens, abre também vagas para desempregados acima de 30 anos em situação de longa duração.²²⁴

Em linha com as diretivas europeias, quem atinge 12 a 18 meses de desemprego recebe também um acompanhamento personalizado, através dos centros de emprego, que pode incluir orientação intensiva, atribuição de um técnico de emprego para acompanhamento frequente e encaminhamento para ofertas adequadas ou formação complementar. O objetivo é quebrar o ciclo de desemprego prolongado através de intervenções dirigidas a cada caso, garantindo que mesmo os desempregados de muito longa duração (mais de 2 anos sem emprego) não fiquem sem apoio na procura ativa de trabalho.

²²³ AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL. *Programa Qualifica*. Disponível em: <https://www.qualifica.gov.pt/>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²²⁴ INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Estágios ATIVAR.PT*. Disponível em: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosAtivarPT.jsp>. Acesso em: 13 mar. 2025.

Em 2023, o governo lançou ainda uma medida inovadora para este público: o Incentivo ao Regresso ao Trabalho para Desempregados de Longa Duração, que combina parte do subsídio de desemprego com o salário quando o desempregado de longa duração encontra um novo emprego.²²⁵

Para além destas medidas ativas de emprego, o Estado português disponibiliza incentivos financeiros e alívios contributivos associados à contratação de desempregados (sobretudo de longa duração, jovens ou outros grupos desfavorecidos). Através do IEFP, são lançados periodicamente programas de apoio à contratação que concedem subsídios às entidades empregadoras por cada novo contrato de trabalho celebrado com desempregados inscritos. São exemplos, a Medida+Emprego,²²⁶ a medida Emprego +Talento²²⁷, a medida Promoção da Igualdade de Género no Mercado de Trabalho²²⁸, que concede um bónus às empresas que contratem desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão ou setor, contribuindo para reduzir desigualdades de género no emprego, e o programa Contrato-Geração, que promove simultaneamente a inserção de jovens e a retenção de trabalhadores séniores.

Paralelamente aos incentivos à contratação por conta de outrem, o Estado dispõe de apoios ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego como forma de gerar novos postos de trabalho. O IEFP coordena programas que ajudam desempregados que queiram iniciar atividade empresarial ou trabalhar por conta própria, fornecendo apoio técnico, facilitação de crédito e subsídios iniciais, como por exemplo o Programa de Apoio ao Empreendedorismo e Criação do Próprio Emprego.²²⁹

²²⁵ REPÚBLICA PORTUGUESA. *Decreto-Lei n.º 113/2023, de 30 de novembro*. Diário da República n.º 232/2023, Série I de 2023-11-30. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/113-2023-225044391>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²²⁶ INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Apoios à Contratação - Medida +Emprego*. Disponível em: <https://www.iefp.pt/en/apoios-a-contratacao>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²²⁷ INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Medida Emprego +Talento*. Disponível em: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/emprego-mais-talento.do?action=overview>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²²⁸ DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. *Promoção da Igualdade de Género no Mercado de Trabalho*. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/promocao-da-igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-aplica-se-nos-apoios-a-contratacao-financiados-pelo-iefp>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²²⁹ Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE): INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à*

Existem também benefícios fiscais direcionados à criação de emprego próprio, dois quais é exemplo o programa Emprego Interior MAIS, mais direcionado para empresas que se fixem no interior do país e criem postos de trabalho nessas zonas de baixa densidade e o Programa Regressar direcionado para atrair de volta emigrantes portugueses qualificados.

Adicionalmente, medidas transversais como a redução da taxa de IRC para empresas no interior, ou a taxa reduzida de IRS para jovens trabalhadores (IRS Jovem), embora não sejam subsídios diretos, melhoram o ambiente para a contratação ao reduzirem encargos, podendo assim incentivar a criação de vagas.

Baixa Remuneração e Precariedade

De acordo com Fernando Diogo et al. (2015)²³⁰, a precariedade laboral não pode ser analisada apenas pelo tipo de contrato, mas também pela insuficiência dos rendimentos. Há uma forte incidência de "trabalhadores pobres" (*working poor*), ou seja, indivíduos que, apesar de estarem empregados, que não conseguem garantir um nível de vida digno devido aos baixos salários. A segmentação do mercado de trabalho contribui para esta realidade, uma vez que muitos trabalhadores permanecem presos em contratos temporários ou vínculos atípicos, com menor estabilidade e salários inferiores aos dos trabalhadores com contratos permanentes.

A segmentação do mercado de trabalho refere-se à divisão marcada entre empregos estáveis (tipicamente com contrato permanente) e empregos precários (contratos

Criação do Próprio Emprego. Disponível em: <https://www.iefp.pt/en/empreendedorismo>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²³⁰ DIOGO, F., CASTRO, A., PERISTA, P. (Orgs.). (2015). *Pobreza e exclusão social em Portugal: Contextos, transformações e estudos*. Húmus. ISBN: 978-989-755-147-5, p.173.

temporários ou a termo). Em Portugal, essa dualidade é bastante pronunciada em comparação com outros países da UE²³¹.

Além dos baixos salários iniciais, o estudo²³² indica que a progressão salarial também é limitada, perpetuando um ciclo de desigualdade e dificultando a mobilidade social. Muitos trabalhadores precários não têm acesso a benefícios como subsídios de desemprego ou reformas, o que agrava ainda mais a insegurança socioeconómica.

O estudo reforça que a precariedade laboral e os baixos salários estão profundamente interligados à pobreza persistente em Portugal. Muitos trabalhadores, mesmo com emprego, recorrem a apoios sociais para suprir a suas necessidades básicas, evidenciando que o mercado de trabalho, por si só, não garante segurança financeira para uma parte significativa da população, e que de acordo com os dados do INE/Pordata um em cada dez trabalhadores empregados é pobre²³³.

De acordo com dados do INE/Pordata, a taxa de pobreza em Portugal permanece elevada comparada com a média europeia, apesar de uma melhoria gradual desde há poucos anos. Atualmente, cerca de 17% da população vive abaixo do limiar de pobreza (após transferências sociais).²³⁴

Trabalhos precários muitas vezes pagam menos e não asseguram rendimento contínuo ao longo do ano, aumentando a probabilidade de o trabalhador “ativo” cair abaixo do limiar de pobreza. Por exemplo, um contrato de 6 meses combinado com períodos de desemprego no mesmo ano pode resultar numa média anual abaixo do limiar de pobreza, mesmo que durante o emprego o salário mensal estivesse ligeiramente acima do mínimo.

²³¹Pordata retrata o perfil do trabalhador em Portugal, https://www.pordata.pt/sites/default/files/2024-07/f_2024_04_29_pr_dia_do_trabalhador_vf.pdf#:~:text=Em%20Portugal%2C%201%20em%20cada,15%20e%20os%2064%20anos.

²³² DIOGO, F., Castro, A., Perista, P. (Orgs.), *Pobreza e exclusão social em Portugal: Contextos, transformações e estudos*. Húmus, 2015, pp. 173-175.

²³³ PORDATA retrata a evolução da pobreza em Portugal, <https://www.ffms.pt/sites/default/files/2024> acesso em 20 fev 2025.

²³⁴ INE, *As pessoas 2023*, Edição digital ISSN: 1646-2580 ISBN: 978-989-25-0690-6 e Pordata retrata a evolução da pobreza em Portugal.

Assim, a precariedade laboral está fortemente associada ao risco de pobreza, perpetuando um ciclo de baixos rendimentos.

De salientar ainda que, com rendimentos tão baixos, qualquer choque (desemprego temporário, doença, etc.) coloca as famílias em risco de pobreza. De referir ainda, não menos importante, o impacto do aumento da inflação e do custo de vida recente, que agravou os desafios económicos das famílias portuguesas, em especial as com menores rendimentos.

Políticas que promovam melhores salários e segurança no emprego, portanto, têm impacto direto na redução da pobreza.²³⁵

A precariedade laboral em Portugal é um fenómeno multidimensional, que vai além da simples distinção entre contratos temporários e permanentes. O fator salarial é central para compreender a vulnerabilidade dos trabalhadores, sendo essencial a implementação de políticas que promovam não apenas a estabilidade contratual, mas também a valorização dos salários e a progressão de carreira.

O Estado e Direito do Trabalho

O papel do Estado na regulação do trabalho é basilar, pois este é o responsável por assegurar um equilíbrio entre os interesses de empregadores e trabalhadores, promovendo a justiça social, a proteção dos direitos laborais e a adaptação do mercado de trabalho às condições económicas e sociais do país. Em primeiro lugar irei falar um pouco acerca do papel do Estado e das diferentes abordagens acerca do mesmo ao longo do tempo.

²³⁵ PORDATA retrata a evolução da pobreza em Portuga, <https://www.ffms.pt/sites/default/files/2024>.

O Estado pode ser caracterizado como a entidade encarregada de estruturar e administrar um território, bem como a vida da população ou das diversas comunidades que nele residem.²³⁶

De acordo com a Constituição da República Portuguesa de 1976 (CRP), Portugal é um Estado democrático que assenta em dois princípios fundamentais: estabelecer um país livre, justo e solidário tendo por base a dignidade da pessoa e a vontade popular; e promover o bem-estar e a qualidade de vida aos cidadãos, defendendo a democracia política e a efetivação dos direitos de forma a promover o desenvolvimento harmonioso de todo o país.

Segundo a literatura na história do pensamento político, existe um debate clássico entre duas abordagens antagónicas acerca natureza do Estado e como ele deve funcionar na sociedade.

A primeira abordagem entende que a principal função do Estado é garantir a coesão social e a unidade política, ou seja, o Estado é visto como uma instituição essencial para promover a harmonia e a estabilidade dentro da sociedade. De acordo com essa visão, o Estado deve atuar de maneira a consolidar os diferentes grupos sociais e interesses em um todo unificado - uma nação.

O Estado, então, tem um papel de mediador e integrador, garantindo que os conflitos sejam resolvidos de forma a preservar a paz social. A legitimidade política do Estado é vista como derivada dessa capacidade de unificar a sociedade e proporcionar uma identidade coletiva. Em um contexto democrático, isso pode ser entendido como um compromisso com os valores e interesses da maioria da população, onde se procura manter uma coesão que assegura a ordem social e a prosperidade.

²³⁶ AZAMBUJA, D., Introdução à ciência política. Globo Livros, 2008, pp. 17-30.

Esta perspectiva pode ser encontrada na teoria social dos (estruturo) funcionalistas – de Durkheim (1973) até Parsons (1988) – assim como, de forma distinta, em parte da teoria económica (neo) liberal – de Adam Smith a Friedman (1962).²³⁷

Essa abordagem, muitas vezes associada a teóricos como Hegel, pode ser vista como uma visão mais idealista do Estado, onde as divisões sociais são superadas em nome da integração e da harmonia. Ela destaca a ideia de que o Estado é uma forma de expressão coletiva de um povo que compartilha valores e interesses comuns, e a legitimidade do Estado vem dessa coesão e identidade comum. Segundo esta perspectiva, a ordem social é vista como uma consequência natural da organização do Estado, que deve promover a estabilidade, a paz e o bem-estar de todos, construindo uma identidade nacional e resolvendo conflitos de maneira consensual.

Contudo, a transcendência do Estado em relação às restantes forças sociais, apresentada por Hegel como uma condição para a regulação dos interesses conflitantes presentes na sociedade civil, é contestada por Marx e Engels numa definição na qual o Estado consiste no resultado das relações estabelecidas no seio da sociedade, variando na sua organização e estrutura conforme o contexto histórico e material em que se estabelece (Avineri, 1968).

238

Nesse sentido, o conflito entre classes sociais ou outros grupos sociais é visto como o verdadeiro motor do desenvolvimento histórico e das mudanças sociais. O Estado, então, não seria uma entidade neutra ou unificadora, mas uma instância de poder que pode ser usada por diferentes grupos para preservar ou alterar as relações de poder existentes. Em vez de ser apenas uma instituição que procura a harmonia, o Estado é visto como um

²³⁷ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), p.18.

²³⁸ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), p. 18.

campo de disputa entre interesses diversos, e a sua legitimidade é vista como algo dinâmico e em constante negociação.

Essa abordagem é frequentemente associada ao materialismo histórico de Marx, que vê o Estado como um reflexo da luta de classes, onde o conflito social é o motor da mudança e a forma como as estruturas de poder se organizam e se transformam ao longo do tempo.²³⁹

Segundo a abordagem que enfatiza o conflito social, a legitimidade do Estado é contestada por aqueles que o veem como um instrumento de opressão ou exclusão. Para esses, a verdadeira legitimidade do Estado só pode ser alcançada quando ele reconhece e resolve as desigualdades e os conflitos sociais que existem.

As análises contemporâneas sobre o papel do Estado refletem uma procura por equilíbrio entre a eficiência do mercado e a responsabilidade social. O desafio reside em adaptar as funções do Estado às novas realidades, garantindo que a intervenção pública seja eficaz, eficiente e alinhada às necessidades da sociedade. Há que ter em conta também, que a própria percepção dos cidadãos sobre o papel do Estado tem evoluído, refletindo mudanças nas expectativas sociais e nas realidades económicas.²⁴⁰

Em resposta às complexidades do mercado moderno, emergiu o conceito de "Estado Regulador". Neste modelo, o Estado assume um papel de regulação e supervisão, estabelecendo normas e padrões para setores específicos, sem necessariamente ser o provedor direto dos serviços. Essa abordagem procura equilibrar a liberdade de mercado com a proteção dos interesses públicos. Esse modelo ganha destaque especialmente a

²³⁹ Segundo Weber, o poder (macht) define-se como "a probabilidade de um determinado agente conseguir alcançar seus próprios objetivos, mesmo que, para isso, precise entrar em confronto com outros com os quais mantém uma relação social", o que evidencia a importância do conflito social cit. por Giddens, A., *Politics and Sociology in the Thought of Max Weber*. London: Macmillan, 1977, p. 257.

²⁴⁰ ANDRADE. P. A percepção dos cidadãos sobre o papel do Estado: Uma análise comparativa para diversos países, 2019, p.10-14.

partir das últimas décadas do século XX, acompanhando o movimento de redução do intervencionismo estatal e a ênfase em práticas neoliberais.²⁴¹

Bourdieu e Wacquant defendem que o Estado permanece um espaço de confronto entre a tendência para a privatização dos serviços sociais e a necessidade de garantir a provisão pública do bem-estar coletivo, contexto do qual emerge o terceiro setor.²⁴² O termo “terceiro setor” é frequentemente utilizado de forma genérica e abrangente para designar um vasto conjunto de organizações sociais que não pertencem nem ao setor governamental nem ao setor empresarial. Trata-se de um segmento económico distinto do setor público e do setor privado lucrativo, englobando diversas realidades sociais e estruturas organizacionais (Quintão, C., 2004).²⁴³

Entender o papel do Estado é, portanto, um fenómeno complexo e pressupõe examinar as suas influências e impactos em várias esferas sociais, sendo a esfera laboral uma das mais significativas.²⁴⁴

O Estado é responsável por criar a legislação laboral que define os direitos e deveres tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, e pelo garante dos direitos dos trabalhadores, promoção do bem-estar social e regulação das condições de trabalho. De seguida irei falar um pouco sobre a evolução do Direito laboral.

²⁴¹ A proposta neoliberal defende a criação de um Estado mínimo, frente a um mercado livre e global, baseado na privatização de bens e serviços, e na individualização das relações democráticas, com o objetivo de garantir a liberdade dos atores económicos. Essa visão ganhou grande destaque a partir das políticas privatizadoras de Pinochet no Chile, e com a vitória de Reagan e Thatcher nos anos 80, tendo como base o influente Consenso de Washington de 1989, cfr. ²⁴¹ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), p.34.

²⁴² MARINHO, Mariana, Desemprego em Portugal: O papel do Estado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2023, p.26

²⁴³ QUINTÃO, C. Terceiro Sector: elementos para referenciação teórica e conceptual, 2004.

²⁴⁴ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), pp. 30-35.

Evolução histórica do Direito do trabalho e da preocupação em melhorar as condições laborais

Ao longo do tempo podemos verificar que o direito do trabalho se tem adaptado e moldado sucessivamente para se ajustar aos requisitos do mercado e tem perdido progressivamente o seu carácter social e de equilíbrio entre as partes. Tratando-se de um produto da sociedade, esta capacidade de mutação e ajustamento do direito do trabalho não depende apenas da sua dogmática, mas sim “de pré-decisões no campo da política do direito: em última análise, o direito do trabalho será o que o compromisso e o conflito entre as forças políticas e sociais permitirem que ele seja...” (Gomes, 2007).²⁴⁵

Explorar e delinear o que constitui o trabalho é complexo. Há um dilema entre conceber o trabalho como um conjunto abrangente de atividades humanas ou restringi-lo à perspectiva do emprego e da relação salarial. Esse debate envolve múltiplas abordagens interdisciplinares.

Nesse sentido, torna-se essencial realçar as principais dimensões que compõem o conceito de trabalho. Em primeiro lugar, é importante destacar a conceção de "tríplice significação" proposta por Alves (2005), que caracteriza o trabalho de três maneiras distintas: 1) como uma interação fundamental entre os seres humanos e a natureza, refletindo a natureza ontológica do ser social, com consciência, técnica e sociabilidade; 2) como uma forma que se transforma de acordo com a sociedade e a história, variando conforme o modo de produção e a estrutura social; e 3) como algo específico do modo de produção capitalista, no qual se evidencia a expansão do trabalho abstrato e a relevância do capital nas relações de trabalho, com foco na relação salarial e na contratação de mão de obra.²⁴⁶

²⁴⁵ GOMES, Júlio Manuel Vieira. Direito do trabalho: Volume I – Relações individuais de trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p.24.

²⁴⁶ Cit. por CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), pp.30-35.

A origem do Direito do Trabalho encontra-se arraigada no Direito Civil, com influências que remontam ao direito romano. Os primeiros indícios dessa conexão aparecem no Código Civil de 1867, o primeiro documento legal a abordar os problemas do trabalho subordinado, focando-se nos principais tipos de relações laborais, como o serviço doméstico²⁴⁷, o trabalho assalariado²⁴⁸ e a aprendizagem.²⁴⁹

O Direito do Trabalho é um ramo jovem, com pouco mais de um século, surgindo em Portugal em 14 de abril de 1891, com a primeira lei social em relação à matéria laboral, onde se pretendia regular o trabalho de menores e jovens em estabelecimentos industriais.²⁵⁰

Mas, se recuarmos no tempo, muito antes da codificação civil, a doutrina já abordava com bastante relevância o tema da locação de serviços, matéria que aludia ao trabalho por “conta de outrem”, onde se defendia que esta matéria era suficientemente significativa para ter um tratamento Autónimo.

José Homem Corrêa Telles in Digesto Português ou tratado dos Direitos e obrigações civis, refere que “É uma espécie de locação o contrato entre o amo e o criado, pelo qual este se obriga a servir aquele por certo tempo, em algum mister, por certo salário: por tanto em falta de lei regem este negócio as leis da locação”.²⁵¹ Isto evidencia a forma como, historicamente, o trabalho subordinado era juridicamente enquadrado no direito civil, sendo tratado como uma espécie de contrato de locação. Segundo essa visão, a relação entre empregador ("amo") e trabalhador ("criado") era regulada pelos princípios

²⁴⁷ O Artigo 1370º do CC de 1867 definia o contrato de serviço doméstico como «o que é prestado temporariamente qualquer individuo por outro, que com ele conviva, mediante retribuição».

²⁴⁸ O Artigo 1391º do CC de 1867 definia o contrato de serviço salariado como “o que presta qualquer individuo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição, relativamente a cada dia ou a cada hora, que se chama salário”.

²⁴⁹ O Artigo 1424º do CC de 1867 definia o contrato de aprendizagem a partir da obrigação de ensino, a troco da prestação de trabalho a cargo do aprendiz, desta forma «Chama-se contrato de prestação de serviço de ensino, ou contrato de aprendizagem, aquele que surge entre maiores e menores devidamente autorizados, pelo qual uma das partes se obriga a ensinar à outra uma indústria ou ofício».

²⁵⁰ LEAL AMADO. João. Contrato de trabalho, noções básicas, Almedina, 2021, pp. 12-13.

²⁵¹ SEIXAS. Margarida. História do Direito do Trabalho em Portugal, vol. I, um Direito em construção, AAFDL EDITORA, 2021, p. 137.

da locação, em que o trabalhador cedia temporariamente a sua força de trabalho mediante um salário.

Esse enquadramento revela a evolução do direito do trabalho, que inicialmente não possuía autonomia e era absorvido pelas normas do direito civil. A ausência de uma regulamentação específica demonstrava a necessidade de um regime jurídico próprio para as relações laborais, que reconhecesse a desigualdade inerente entre empregador e trabalhador e garantisse a proteção deste último.

Com o tempo, o direito do trabalho emancipou-se como um ramo autónomo, distinguindo-se do direito civil ao estabelecer princípios próprios, como o princípio da proteção do trabalhador, a irrenunciabilidade de direitos e a intervenção do Estado nas relações laborais. A transição desse enquadramento histórico para um sistema jurídico mais protetor reflete as mudanças económicas, sociais e políticas que impulsionaram a criação de legislações laborais mais justas e equilibradas.

As questões relacionadas ao direito do trabalho, tradicionalmente têm sido agrupadas em três grandes categorias: relativas ao desenvolvimento da matéria de direito laboral, nomeadamente as condições de trabalho que, estiveram na base do Direito das condições de trabalho; as questões ligadas ao contrato de trabalho, que estão diretamente ligadas ao conceito de Direito individual de trabalho; e as questões diretamente ligadas aos fenómenos laborais coletivos que, deram origem ao Direito Coletivo de trabalho.

As discussões sobre as condições de trabalho ganharam relevância com a Revolução Industrial, no final do século XVIII, e estenderam-se ao longo do século XIX, especialmente na Europa e no continente americano. Esse período foi marcado por um intenso fluxo migratório de trabalhadores dependentes para as fábricas, onde ofereciam a sua força de trabalho em troca de remuneração.

Contudo, a precariedade das condições laborais e os abusos por parte dos empregadores atingiram níveis tão alarmantes que comprometeram significativamente a qualidade de

vida dos operários. A gravidade da situação tornou inevitável a intervenção legislativa, que visou, pelo menos, atenuar os excessos mais evidentes. Entre as principais preocupações regulatórias destacaram-se a limitação do tempo de trabalho, a melhoria das condições de higiene e salubridade nos locais de trabalho, bem como a prevenção de acidentes laborais.

As primeiras normas laborais foram de proteção dos trabalhadores, nomeadamente nas matérias descritas, no entanto não se aplicavam a todos os trabalhadores, começando por ser aplicadas a determinadas áreas produtivas e a certas categorias de profissionais, especificamente aos considerados mais vulneráveis, como as crianças e as mulheres.

O Direito do Trabalho individual teve inicialmente a sua base na figura da locação e prestação de serviços, conforme estabelecido nos códigos civis do século XIX. No entanto, tornou-se evidente que esses regimes eram insuficientes para regular de forma eficaz as relações laborais, exigindo-se soluções jurídicas mais adequadas. Assim, já no decorrer do século XIX, começaram a surgir normas laborais específicas, abordando temas como a invalidade do contrato, a capacidade das partes, a cessação do vínculo laboral, a responsabilidade do trabalhador pelo incumprimento e a responsabilidade do empregador na proteção da integridade e saúde do trabalhador.

A consolidação do Direito Individual do Trabalho representou uma rutura face ao direito privado comum, que, até então, era considerado aplicável à relação laboral. Essas normas, mais do que trazerem uma inovação absoluta, assinalaram uma evolução progressiva, conduzindo à criação de um regime jurídico autónomo para o contrato de trabalho, que se distinguiu da locação e da prestação de serviços.

Por sua vez, o Direito Coletivo do Trabalho, que regula as relações laborais em contextos grupais ou coletivos, ganhou maior expressão na segunda metade do século XIX. Foi nesse período que os trabalhadores começaram a reconhecer a força que possuíam quando atuavam coletivamente, organizando-se em associações para defender interesses laborais comuns. Inicialmente, essas organizações assumiram a forma de sociedades de socorros

mútuos, destinadas a garantir apoio em situações de necessidade. Posteriormente, evoluíram para movimentos de reivindicação por melhores condições de trabalho, recorrendo à negociação coletiva e à greve como instrumentos de luta. Por fim, a estruturação dessas iniciativas levou ao surgimento do sindicalismo, consolidando a negociação coletiva como um mecanismo essencial para a melhoria dos contratos de trabalho e para a defesa dos direitos dos trabalhadores.

Presentemente, estes três pontos, com a naturalização do Direito laboral, sofreram uma enorme evolução, sendo um ponto chave da regulamentação do ramo, tendo involuído para duas grandes áreas de regulamentação, a designada como Direito Laboral Individual e o Direito Laboral Coletivo. A matéria respeitante às condições do trabalho, está definida como indispensável para a existência da relação laboral, sendo que a sua não observância levará a aplicação do regime jurídico das contraordenações laborais.²⁵²

²⁵² PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009, pp. 29-35.

As consequências psicossociais da precarização laboral

O trabalho e o emprego desempenham um papel fundamental na estrutura da sociedade e na vida das pessoas, englobando aspetos simbólicos, económicos e sociais. O mercado de trabalho é crucial na formação das desigualdades, pois influencia o acesso a recursos e oportunidades (Frederico, C., 2018). Ele pode perpetuar, diminuir ou ampliar as desigualdades existentes, criando disparidades em áreas como o tipo de trabalho, os rendimentos e a proteção social. A proteção social, por exemplo, pode fomentar igualdade ou acentuar as desigualdades. A procura pela inclusão exige a criação de instituições apropriadas, tanto dentro como fora do mercado de trabalho.²⁵³

A precariedade laboral tende a aumentar a desigualdade social. Trabalhadores em situações precárias enfrentam salários mais baixos, condições de trabalho piores e menos benefícios sociais, o que contribui para uma polarização económica, com uma parte da população vivendo em condições de insegurança constante, enquanto outra parte permanece em posições mais estáveis e privilegiadas no mercado de trabalho.

As desigualdades globais, têm sido exacerbadas, com a riqueza cada vez mais concentrada nas mãos de uma elite económica e a estagnação económica e o poder crescente das oligarquias financeiras demonstram uma crise estrutural e sistémica em várias regiões, nomeadamente na Europa.

A situação portuguesa é particularmente examinada no contexto das classes médias europeias e da crise sistémica que aflige várias nações. A crise financeira e as medidas austeras que foram implementadas tiveram impactos diretos e dramáticos sobre a classe média em Portugal.

A classe média portuguesa, assim como a de outros países europeus em crise, enfrenta desafios severos como o aumento da pobreza, desigualdades crescentes, sobre-

²⁵³ INE- Grupo de Trabalho sobre Indicadores das Desigualdades Sociais. Relatório do Grupo de Trabalho, Conselho Superior de Estatísticas, p.17.

endividamento, bloqueio das carreiras, cortes salariais e nas pensões, e um aumento do desemprego e do trabalho precário.²⁵⁴ As medidas de austeridade, embora visem a estabilização fiscal, frequentemente têm impactos negativos significativos sobre a classe média e a capacidade de ascensão social ou mobilidade social,²⁵⁵ exacerbando a desigualdade e a precariedade.

Por sua vez, uma vez que a classe média é responsável por grande parte do consumo de bens e serviços, uma diminuição da mesma, acarreta uma diminuição do consumo agregado, impactando negativamente o crescimento económico e conduzindo a uma desaceleração económica.

Em termos sociais, uma das consequências da globalização e incerteza do mercado, consiste no surgimento de um novo tipo de trabalhador, caracterizado pela adaptação constante às exigências do mercado e pela centralidade do trabalho como elemento estruturante da sua vida. Esse trabalhador destaca-se pela sua capacidade de aprender rapidamente novas técnicas e pela sua flexibilidade e multifacetamento. Em vez de se comprometer profundamente com um único problema, ele é capaz de trabalhar com diferentes pessoas em equipas constantemente renovadas.

O conceito de trabalhador precário é agora contrastado com o surgimento de um novo tipo de trabalhador, caracterizado pela adaptação constante às exigências do mercado e pela centralidade do trabalho como elemento estruturante da sua vida. Esse trabalhador orgulha-se do que faz, destacando-se por sua capacidade de aprender rapidamente novas técnicas e por sua flexibilidade. Em vez de se comprometer profundamente com um único problema, ele é capaz de trabalhar com diferentes pessoas em equipas constantemente renovadas.²⁵⁶

²⁵⁴ESTANQUE, Elísio. Onde pára a Classe Média? Breves notas sobre o conceito e a realidade portuguesa, Faculdade de Economia e Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Sociologia, Problemas e Práticas, n.º 83, 2017, pp. 37-54.

²⁵⁵ O tão difundidamente falado “elevador social”, enquanto capacidade dos indivíduos de melhorar a sua posição socioeconómica ao longo da vida, geralmente através de educação, emprego e oportunidades económicas.

²⁵⁶ SENNETT, Richard, *A corrosão do carácter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2000, pp. 10-40.

Esse perfil de trabalhador reflete a transição do conceito tradicional de emprego estável para o modelo de empregabilidade contínua, onde o sucesso profissional depende mais da adaptação constante às novas realidades do mercado do que de uma especialização ou aprendizagem profunda e focada em uma única área. A ênfase está em ser multifacetado, capaz de navegar por diferentes experiências profissionais e adquirir competências constantemente para manter sua relevância no mercado de trabalho.

A reflexão de Sennett (2000) sobre o trabalho moderno coloca em evidência uma mudança fundamental nos valores e nas dinâmicas que regem as relações de trabalho. Para ele, o que está em jogo não é mais a procura pela execução impecável do trabalho, mas sim navegar em um jogo onde tanto o azar quanto a sorte estão presentes. O trabalho deixou de ser uma questão de aperfeiçoar e dominar uma tarefa, como nos modelos tradicionais de emprego, e passou a ser caracterizado por incertezas e desafios imprevisíveis, nos quais os indivíduos muitas vezes precisam lidar com riscos e condições instáveis para garantir sua sobrevivência no mercado de trabalho.²⁵⁷

Como vimos anteriormente, não é fácil definir com clareza e rigor trabalho precário, porém de acordo com a literatura podemos associá-lo a quatro características: insegurança no emprego, perda de regalias sociais, salários baixos, descontinuidade nos tempos de trabalho e alteração nos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho).²⁵⁸ Desta forma, o trabalho precário está vinculado à instabilidade e incerteza na programação do futuro e incapacidade de assegurar as despesas económicas, o que tem impacto nas relações familiares, conjugais, sociais e na própria autoestima e saúde física e mental do indivíduo.

²⁵⁷ SENNETT, Richard, *A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2000, pp. 10-40.

²⁵⁸ SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 7, 2010, pp.91-105.

Situações de precariedade trazem diversos impactos à saúde do trabalhador, incluindo problemas como cansaço extremo, estresse, ansiedade contínua, dores musculares e distúrbios emocionais (Abramides e Cabral, 2003).²⁵⁹

Para além desses sintomas físicos, Standing (2013) descreve a percepção emocional, traduzida no sofrimento do trabalhador precário a partir de quatro dimensões — raiva, anomia, ansiedade e alienação — que ele denomina como os “quatro A’s” (*anger, anomie, alienation, anxiety*).

A raiva, segundo Standing (2013), resulta de frustrações geradas pela instabilidade, pela falta de confiança nas relações e pela ausência de oportunidades de progressão na carreira. A anomia, por sua vez, manifesta-se através da indiferença decorrente de derrotas constantes, agravadas pelo desinteresse político acerca dessas condições. A ansiedade está vinculada à insegurança permanente e ao receio de perder aquilo que já foi conquistado. Já a alienação surge como uma característica persistente, pois o trabalhador exerce suas funções em benefício ou sob a orientação de outra pessoa, sem conseguir compreender o propósito de suas atividades.²⁶⁰

O sentimento de insegurança constante, de vulnerabilidade, de incerteza em relação ao futuro profissional, aliado muitas vezes à pressão e à percepção de que é preciso “dar sempre mais” para evitar o fim do contrato ou a não renovação, geram um estado de alerta constante e a elevados níveis de ansiedade. Que podem, inclusivamente, conduzir a um estado de *burnout* (também referido como “síndrome de *burnout*” ou “síndrome de esgotamento profissional”) que consiste em um estado de exaustão física, e mental provocado por um estado de stress crónico no contexto do trabalho.²⁶¹

²⁵⁹ ABRAMIDES, M. B. C., CABRAL, M. S. R., Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. *São Paulo em Perspetiva*, v. 17, n. 1, 2003, pp. 3-10.

²⁶⁰ Standing, G., *O Precariado: A Nova Classe Perigosa* (Tradução de M. B. da Costa Abramides & M. S. R. Cabral). Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013, pp. 41-42.

²⁶¹ MASLACH, C., LEITER, M. P., Burnout, In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Academic Press, 2016, pp. 351-357 - Acesso em <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>

A situação de incerteza e insegurança, conduz ainda à dificuldade ou incapacidade de conseguir planear a médio e longo prazo (financeiramente ou a nível de carreira), o que por sua vez, intensifica a ansiedade e por sua vez tem impacto na vida familiar. Não são pouco frequentes, os casos de jovens que vivem ainda na casa dos pais, em casos de sobrelotação habitacional, por incapacidade de pagar o valor da renda de acordo com a dimensão familiar, de incapacidade para comprar casa (mesmo com empréstimo bancário). Situações que têm impacto direto na autoestima do trabalhador e na sua vida familiar, conjugal e social.

A insegurança financeira e profissional associada à precariedade laboral pode ter um impacto negativo nas relações familiares e sociais. A instabilidade no emprego pode resultar em dificuldades para manter um nível adequado de vida familiar, afetando crianças e jovens que crescem em ambientes com menos recursos e oportunidades. Além disso, a tensão constante gerada pela falta de estabilidade pode contribuir para relacionamentos familiares problemáticos e para o aumento da violência doméstica ou problemas de relacionamento.

Relativamente ao impacto social da precariedade, Ana Maria Duarte (2009) refere que:

“A fluidez e a instabilidade crescente das relações laborais (multiplicação de formas contratuais, individualização e flexibilização dos percursos profissionais, opacidade das oportunidades profissionais e de carreira, (...) tornam mais complexo o processo de definição da identidade, pessoal e coletiva, conduzindo a importantes (des) ajustamentos identitários. Ainda que simplificando, podemos dizer que face a esta realidade encontramos duas grandes linhas de interpretação. Para alguns autores, a precariedade é interpretada como um elemento constrangedor da construção da identidade, na medida em que, ao provocar uma fragmentação das experiências no mundo do trabalho, impossibilita a definição de um percurso

profissional e identitário coerente. Para outros, mais otimistas, os processos de transformação em curso conduzem a uma “fluidez” crescente das identidades individuais, adaptáveis à instabilidade do contexto.”²⁶²

Bauman (2003) alerta ainda para a mudança dos horizontes temporais e expectativas profissionais, falando numa transição de uma "modernidade pesada" para a "vida líquida. Na modernidade pesada, as trajetórias profissionais eram estáveis e previsíveis, com a maioria dos trabalhadores iniciando suas carreiras em grandes empresas e esperando uma carreira de longo prazo. Já na vida líquida, marcada pela insegurança e pela instabilidade, o futuro é imprevisível e os trabalhadores enfrentam incertezas, com empregos temporários e a falta de garantias.²⁶³

Essa mudança é ilustrada na obra de Sennett (2000), que compara os percursos de Enrico, o pai, que vivia com estabilidade e rotina, e Rico, o filho, que enfrenta aventura e insegurança. O pai representava uma era de certeza no trabalho, enquanto o filho reflete uma era de flexibilidade e vulnerabilidade. Essa transformação da sociedade sólida para a líquida afeta a identidade e a autonomia dos trabalhadores, que, agora, vivem em um estado contínuo de instabilidade e insegurança no mercado de trabalho.²⁶⁴

De referir ainda que, na atualidade, para além da evolução de carreira não se dar no sentido de uma linha recta ascendente, a obtenção de um diploma de ensino superior, não garante por si só o acesso a uma profissão qualificada. Inclusivamente, há inúmeras situações em que, ter um diploma é irrelevante ou até escondido de forma ser selecionado para as mesmas.²⁶⁵

²⁶² DUARTE, Ana Maria. Precariedade e identidades: Questões para uma problemática. In: *Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Ação*. Associação Portuguesa de Sociologia, 2009, p.13, disponível em: https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR4628da0d4e27b_1.pdf.

²⁶³ SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”»: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 7 | 2010, pp.91-105.

²⁶⁴ SENNETT, Richard. *A corrosão do carácter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2000, pp. 13-34

²⁶⁵ MATOS, J., DOMINGOS, N., Novos Proletários, A precariedade entre a “classe média” em Portugal, *Le Monde Diplomatique*, Edições 70, 2012, pp. 43-45.

Os rendimentos irregulares e instáveis que dificultam a gestão do orçamento familiar, e o desgaste no trabalho refletem-se muitas vezes no bem-estar familiar, podendo gerar conflitos e menor disponibilidade afetiva.

A precariedade laboral está ligada à saída cada vez mais tardia dos jovens da casa dos pais, e subsequente constituição de nova família, o que tem impacto direto na taxa de natalidade. Desde há 42 anos que o número médio de filhos por mulher registado em Portugal é baixo ²⁶⁶, tendo em 2021 atingido um mínimo histórico menor que 80 nascimentos. Apesar do registo de um ligeiro aumento em 2022, a taxa de natalidade continua a apresentar um nível baixo e insuficiente para garantir a renovação das gerações subsequentes.

O que produz efeito na demografia e no equilíbrio social, na medida em que o número de nascimentos deixa de compensar o número de óbitos (saldo natural). Para além disso, havendo um menor número de nascimentos, subsequentemente existirá um menor número de jovens e de adultos (população ativa), e de mulheres férteis, o que, agregado ao aumento da esperança média de vida e envelhecimento da população coloca em causa o equilíbrio geracional e a sustentabilidade do próprio Estado social.

De acordo com o Inquérito à Fecundidade (IFEC2013), realizado em 2013 pela Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS) em conjunto com o Instituto Nacional de Estatística (INE),²⁶⁷ entre vários factores, tais como factores individuais e conjugalidade, destacam “ a transição tardia para a vida adulta, em particular o facto de não se ter ainda saído de casa dos pais ou tê-lo feito após os 25 anos, potencia a que se tenha um menor

²⁶⁶ Joana Pereira Bastos e Carlos Esteves em Jornal Expresso 50 a 19 de Julho de 2023. Estado da Nação: Portugal com natalidade baixa só emigrantes travam a perda de população em Portugal, acesso em <https://expresso.pt/estado-da-nacao/2023-07-19-Populacao-com-natalidade-baixa-so-os-imigrantes-travam-a-perda-de-populacao-em-Portugal-842e660c>.

²⁶⁷ INQUÉRITO À FECUNDIDADE(IFEC2013) - MENDES, M. F., Infante, P., Afonso, A., Maciel, A., Ribeiro, F., Tomé, L. P., & Freitas, R. B., *Determinantes da Fecundidade em Portugal*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016.

número médio de filhos” . Concomitantemente, uma entrada mais precoce no mercado de trabalho parece constituir um obstáculo ao adiamento da fecundidade.

Segundo o mesmo estudo, a transformação nas mentalidades, marcada por uma valorização crescente dos filhos e pela centralidade que ocupam na estrutura familiar, é um dos factores mais significativos na determinação da taxa de natalidade. Observa-se a tendência de priorizar a qualidade em detrimento da quantidade, ou seja, optar por ter menos filhos para assegurar que cada um possa usufruir de melhores condições financeiras e de atenção por parte dos pais, favorecendo assim as suas oportunidades futuras. Neste fator, a precariedade laboral tem, portanto, um impacto direto, quer nas questões económicas para manter um determinado nível de vida para a família e que ainda assegure aos filhos oportunidades, quer em termos de tempo, para acompanhar o crescimento e educação das crianças, tão importante, e por vezes difícil de garantir com as mudanças nos horários de trabalho, mudanças de emprego, ciclos de emprego/desemprego, etc.

A nível do próprio ambiente laboral, a pressão sentida pelos trabalhadores, o desgaste físico e mental, a sobrecarga laboral, conduzem a competitividades entre colegas e são antagonistas de um bom ambiente de trabalho. O mau ambiente de trabalho não só afeta o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores como traz consequências diretas para a produtividade e para os resultados da organização. Ao nível do contexto de trabalho, a precariedade pode também afetar a qualificação profissional e o acesso à educação.

Trabalhadores com empregos temporários ou instáveis frequentemente enfrentam dificuldades em aceder a programas de formação profissional, o que por sua vez, perpetua a falta de qualificação e limita as suas oportunidades de ascensão no mercado de trabalho. De salientar ainda, que trabalhadores precários muitas vezes apresentam dificuldades para aceder a recursos sociais e culturais, como educação, serviços de saúde de qualidade e oportunidades de desenvolvimento pessoal. Isso pode levar a um isolamento social e à marginalização de determinadas populações, criando um ciclo de exclusão em que as pessoas não conseguem melhorar a sua posição social e profissional.

Segundo Diogo et al. (2015), cerca de 50% dos adultos em situação de pobreza no país dependem do mercado de trabalho, seja como empregados (por conta própria ou por conta de outrem) ou na condição de desempregados. Em consequência da crise e das políticas adotadas de forma a fazer face à mesma, a proporção de desempregados entre os pobres aumentou significativamente. Para muitos desses indivíduos, o emprego representa um fator crucial para a inclusão social, não só por razões económicas, mas também por questões sociais e de identidade.²⁶⁸

O estudo de Manuel Sarmiento et al. (2015)²⁶⁹, aborda uma análise abrangente sobre as restrições e os desafios impostos por algumas políticas públicas, focando-se no impacto multidimensional dessas políticas na vida das crianças, especialmente em relação à privação e à vulnerabilidade social. O estudo destaca como a crise económica e as políticas adotadas para enfrentá-la influenciam a exposição das crianças a situações de carência material e social, o que afeta diretamente o seu bem-estar e desenvolvimento.

Uma característica importante dessa análise é que, além de abordar a perspetiva dos adultos, os autores introduzem o ponto de vista das próprias crianças. Isso permite entender como as crianças percebem as consequências da crise nas suas vidas, e como interpretam o que está acontecendo à sua volta. Essa abordagem é fundamental para compreender as experiências subjetivas das crianças, considerando não apenas os aspetos materiais e estruturais da pobreza, mas também as dimensões emocionais e psicológicas da crise.

Além disso, o texto discute a maneira como essas condições adversas influenciam o processo de redefinição da infância enquanto categoria geracional. A infância deixa de ser vista apenas como um período de desenvolvimento biológico e psicológico, para ser entendida também como uma experiência socialmente construída e moldada pelas

²⁶⁸ DIOGO, F., CASTRO, A., PERISTA, P. (Orgs.). *Pobreza e exclusão social em Portugal: Contextos, transformações e estudos*, Húmus, 2015, p. 12.

²⁶⁹ SARMENTO, M. FERNANDES, N. TREVISAN, G., A redefinição das condições estruturais da infância e a crise económica em Portugal, 2015, pp. 12-17.

circunstâncias políticas, económicas e culturais. Nesse sentido, o estudo questiona como a infância está a ser redefinida à medida que as condições de vida das crianças mudam, com um foco naquelas mais expostas a contextos de privação e desigualdade social.

Em resumo, os autores buscam mostrar que as políticas públicas não apenas influenciam as condições materiais de vida das crianças, mas também afetam profundamente a sua visão do mundo, suas experiências de identidade e o modo como a infância é vivida e compreendida por essas gerações mais jovens, agora em um contexto marcado pela crise e pela precariedade.

Diversos autores destacam a relevância da segurança no trabalho para a qualidade de vida dos indivíduos (Castel, 1995; Sennett, 2006; Bauman, 2001, 2003; Bourdieu, 1993, 1998; Renault, 2006). A falta de controle sobre o presente, especialmente em relação à subsistência individual, enfraquece a capacidade de agir politicamente e de transformar a realidade atual, o que contribui para o crescimento de uma sociedade cada vez mais individualista (Bauman, 2001, 2003; Bourdieu, 1993, 1998).²⁷⁰

Para Bauman (2003), esta instabilidade corrói a cidadania, pois quem vive em permanente insegurança dificilmente consegue canalizar energia para além da sua própria sobrevivência. Já Bourdieu (1998) destaca como esta precariedade, ao ser naturalizada, acaba por ser interiorizada como condição inevitável, o que contribui para a passividade social e o afastamento da vida pública.²⁷¹

Assim, a segurança no trabalho deve ser entendida como muito mais do que um benefício económico, ela é um elemento estruturante da vida em sociedade, essencial para a coesão social, para a democracia participativa e para o fortalecimento de identidades coletivas. Sem ela, instala-se uma lógica de sobrevivência individual que enfraquece os laços

²⁷⁰ SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 7, 2010, pp.91-105.

²⁷¹ SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 7, 2010, pp.91-105.

sociais, amplia a desigualdade e dificulta qualquer projeto de transformação social partilhado.

Neste sentido, é possível concluir que o trabalho, nas suas múltiplas dimensões, económica, social e simbólica, constitui um eixo estruturante da vida individual e coletiva, e que a precariedade, afeta não apenas as condições objetivas de vida dos trabalhadores, como os rendimentos, o acesso a direitos, a estabilidade e o planeamento do futuro, mas também a sua saúde física e mental, a autoestima e as relações familiares. O que torna ainda mais imprescindível a necessidade de políticas públicas que valorizem a estabilidade laboral e que assegurem mecanismos eficazes de proteção social.

PARTE II – METODOLOGIA - Objetivos, Hipóteses do estudo, e conceptualização do conceito

Primariamente, este estudo tem por objetivo analisar se existiu um aumento da precariedade laboral em Portugal ao longo dos últimos 20 anos até ao presente, acompanhando a flexibilização e liberalização do mercado e considerando o impacto das crises económicas e sociais, bem como das medidas legislativas adotadas pelo Estado para regular o mercado de trabalho e combater a precariedade.

Segundo o estudo de Adriano Campos (2012)²⁷², que analisou o período de 1997 a 2012, verificou-se um crescimento significativo das novas formas de trabalho reguladas pelo Estado, nomeadamente o aumento do trabalho a tempo parcial involuntário, dos contratos a termo, do trabalho temporário e do falso trabalho independente, sendo que estes formatos de emprego são indicadores de precariedade laboral.

Neste contexto, o presente estudo propõe-se a examinar a constituição da precariedade laboral e a sua evolução ao longo das últimas duas décadas, desde o ano de 2004 a 2024. Foi escolhido este período, com vista acompanhar os vários períodos de crise económica e social que Portugal atravessou e que impactaram significativamente o país, tal como a crise financeira global de 2008, que afetou profundamente o país, resultando numa recessão económica entre 2008 e 2009. Este período foi caracterizado por uma contração do Produto Interno Bruto (PIB) e um forte aumento do desemprego.

Seguido da crise da Dívida Soberana e Austeridade, entre 2010 e 2015 em que o país enfrentou uma crise que levou à necessidade de um resgate financeiro internacional no

²⁷² CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), p. 124.

ano de 2011, tendo sido implementadas medidas de austeridade rigorosas, resultando em cortes na despesa pública, aumento de impostos e reformas estruturais. Estas medidas impactaram significativamente a economia e a sociedade, com o desemprego a atingir níveis elevados e uma contração económica intensificada.

Mais presentemente, atravessamos um período pós-pandemia de COVID-19, que começou em 2020, e teve efeitos devastadores na economia portuguesa. O turismo, um dos setores-chave do país, sofreu uma queda abrupta, o que conduziu ao encerramento de negócios e ao aumento do desemprego.

Serão, portanto, analisados os dados anteriores à crise económica de 2008, durante a crise económica de 2008, durante a crise de 2010-2015, e após a crise com o impacto das medidas de reversão de austeridade até à atualidade. São também avaliados os dados na crise pós-pandemia COVID-19 e o impacto das medidas da Agenda do Trabalho Digno na redução da precariedade.

Justificativa da metodologia

No que com concerne à metodologia utilizada, baseei-me nas posições do mundo académico mais recentes, que recorrem ao tratamento estatístico para o estudo de precariedade. (Adams & Deakin, 2014; Amuedo-Dorantes *et al.*, 2008; Directorate General for Internal Policies, 2016; Cam, 2012; Golsch, 2003; Kretsos & Livanos, 2016; Leschke & Keune, 2008; Veliziotis *et al.*, 2015; Oliveira e Carvalho 2010; Campos, 2012).²⁷³

Os dados estatísticos utilizados nesta investigação são recolhidos diretamente de fontes oficiais, incluindo o INE, o Pordata, o Eurostat, o GEP MTSS, do IEFP, do Relatório da OIT: Trabalho Digno em Portugal, 2008-18: da crise à recuperação ²⁷⁴, do *Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal*²⁷⁵, e do Livro Branco-Trabalho doméstico Digno.²⁷⁶

Apesar de a noção de precariedade ser conceitualmente bem estruturada, a sua aplicação na prática revela-se mais complexa.

Segundo Livanos e Papadopoulos (2019), embora o conceito de emprego precário seja bem estruturado, continua a ser difícil de definir em termos dos seus elementos concretos. Destacam ainda a ausência de consenso sobre a sua definição, uma vez que diferentes áreas do conhecimento apresentam interpretações diversas, e sublinham a natureza

²⁷³ ABRANTES, Pedro; LECHNER, Elsa (Coord.). *Nós globais: investigações em curso sobre questões da globalização*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022, p.71

²⁷³ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), pp. 97-116.

²⁷⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, Trabalho Digno em Portugal 2008-18: Da crise à recuperação. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra.

²⁷⁵ Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE RH) - Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal²⁷⁵, que consiste em uma parceria entre o ISCTE e a APESPE RH.

²⁷⁶ TRINDADE, C., PEDROSO, P. (Coords.). *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024.

multidimensional da precariedade laboral. Isto remete-nos para a impossibilidade de a precariedade ser plenamente compreendida ao considerar apenas uma única dimensão.

Para capturar a sua complexidade, é necessário incluir factores como os riscos enfrentados pelos indivíduos e o acesso aos direitos sociais, o que torna a sua operacionalização empírica um desafio. Os autores também assinalam que o termo frequentemente surge em discursos políticos sob uma perspectiva crítica, dificultando a sua medição objetiva.

Independentemente da sofisticação das definições formuladas, a multiplicidade de dimensões da precariedade implica que os dados disponíveis serão sempre limitados em certos aspetos.²⁷⁷

Neste estudo, tal como no estudo de Adriano Campos (2012), a precariedade irá ser avaliada nas seguintes situações contratuais: (i) contratos a termo; (ii) trabalho temporário; (iii). Falsos trabalhadores independentes.

Diferentemente ao estudo de Adriano Campos²⁷⁸, decidi juntar a este estudo, como indicadores de precariedade a iv) taxa de desemprego e a v) baixa remuneração.

Além disso, considerando que o trabalho doméstico em Portugal permanece altamente precarizado, caracterizado por elevados níveis de informalidade e desigualdade, optei por realizar uma análise específica sobre este setor, com especial enfoque nas recentes alterações legislativas introduzidas pela Agenda do Trabalho Digno.

²⁷⁷LIVANOS, I., PAPADOPOULOS, O. The rise of precarious employment in Europe. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2019., pp. 50-62.

²⁷⁸ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), pp. 97-116.

Para esta análise, baseei-me nos dados recolhidos na Nota Técnica n.º 7. do Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social,²⁷⁹ e do Livro Branco do Trabalho Doméstico Digno.²⁸⁰

A taxa de desemprego está intimamente ligada à precariedade laboral e à segurança no emprego, uma vez que taxas de desemprego elevadas tendem a agravar a precariedade por várias razões. Em contextos de desemprego alto, os trabalhadores empregados defrontam maior insegurança, pois a abundância de mão de obra disponível pode levar empregadores a oferecer contratos mais instáveis ou condições menos vantajosas, sabendo que os trabalhadores temem o desemprego e podem aceitar quase qualquer trabalho. Por exemplo, estudos indicam que a incidência excessiva de contratos a termo está associada a maior risco de desemprego, já que a caducidade destes contratos é responsável por uma parcela significativa das entradas no desemprego.²⁸¹

Por outro lado, a precariedade laboral por si só retroalimenta o desemprego. Dados recentes mostram que a precariedade é a principal causa do desemprego registado: em 2023, 46% dos desempregados inscritos em centros de emprego perderam o trabalho devido a vínculos precários que cessaram²⁸².

Salários baixos são outro pilar da precariedade laboral, interferindo diretamente na qualidade de vida dos indivíduos. Uma remuneração baixa implica um menor poder de compra, dificultando que as famílias satisfaçam as suas necessidades básicas e levando muitas vezes a situações de pobreza. Essa perspetiva evidencia um fenómeno conhecido

²⁷⁹ GOULART, N., PERALTA, S., Evolução do mercado de trabalho em Portugal e implicações para o sistema de pensões. Nota Técnica n.º 7. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2024, Acesso em gep.mtsss.gov.pt.

²⁸⁰ TRINDADE, C., PEDROSO, P. (Coords.). Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno. Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024.

²⁸¹ COMBATER A PRECARIEDADE E REDUZIR A SEGMENTAÇÃO LABORAL E PROMOVER UM MAIOR DINAMISMO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA - PROPOSTAS DO GOVERNO - <https://www.portugal.gov.pt>.

como "pobreza laboral", em que o trabalho, por si só, não assegura a saída da pobreza devido à insuficiência dos rendimentos e à falta de progressão salarial.²⁸³

De referir ainda que, os salários praticados em Portugal são bastante baixos quando comparados com os de outros países da União Europeia. De acordo com os dados mais recentes disponíveis, em 2024, Portugal ocupava a 18.^a posição entre os 27 Estados-membros da União Europeia no que se refere ao salário médio anual ajustado a tempo inteiro, com um valor de 22.933 euros. Este valor situa-se abaixo da média da UE, que é de aproximadamente 28.217 euros.²⁸⁴

É, portanto, inegável que o baixo nível salarial desempenha um papel central na análise da precariedade no contexto da sociedade portuguesa. No entanto, a precariedade laboral não se restringe apenas aos rendimentos insuficientes, abrangendo um conjunto mais amplo de condições adversas. Entre estas, destacam-se a insegurança quanto à continuidade do emprego e a falta de acesso a direitos sociais, tais como a ausência de contribuições para a reforma, a não remuneração em caso de doença, a irregularidade dos horários de trabalho, a sobrecarga de horas laborais e a inexistência de subsídios de desemprego e de férias, e estas condições estão diretamente associadas às novas dinâmicas de contratação, que, ao privilegiarem vínculos laborais mais flexíveis e instáveis, tornam-se particularmente prejudiciais para os trabalhadores mais vulneráveis, dificultando a sua estabilidade e a construção de um modo de vida digno.²⁸⁵

Por este motivo, de forma a tornar a análise mais compreensiva, embora com as devidas limitações salvaguardadas, decidi analisar a precariedade através dos vínculos contratuais dos contratos a termo, do trabalho temporário, do falso trabalhador independente, da taxa de desemprego e da baixa remuneração.

²⁸³ CARDOSO, Ana, *A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações*, 2020, pp. 21-22, 27-28, 54.

²⁸⁴ Ver em [visao.pt+2SIC Notícias+2RR+2](https://visao.pt/2SIC/Noticias/2RR+2).

²⁸⁵ SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 7, 2010, pp. 91-105.

Escolhi como variáveis de interesse a serem analisadas a idade, género (Adams & Deakin, 2014; Belzunegui, 2012), e o nível de escolaridade (Verd Pericàs et al., 2015)., de acordo com a análise bibliográfica²⁸⁶.

Estabeleci como **Hipóteses** do presente estudo as seguintes:

- 1) Existe um aumento significativo da precariedade em Portugal ao longo dos últimos 20 anos.
- 2) Apesar das medidas implementadas pelo Governo com a Agenda do Trabalho Digno alinhadas com as indicações da OIT para diminuição de precariedade, a precariedade laboral mantém-se resiliente no nosso país.
- 3) Existe uma redução da precariedade laboral dos trabalhadores domésticos após 2023 devido às alterações legislativas da Agenda do Trabalho Digno.

Antes de mais, importa ressaltar que este estudo não pretende abranger todos os processos de precarização laboral, uma vez que tal abordagem exigiria a consideração de questões analíticas de elevada complexidade. Analisar a precariedade/trabalho precário através de uma análise estatística envolve sempre limitações, sendo que alguns autores salientam a importância para uma análise mais compreensiva desta questão, de investigações sociológicas onde as metodologias quantitativas e qualitativas se complementem.²⁸⁷

Uma das limitações desde já antecipadas, diz respeito ao facto de que os impactos da instabilidade e da precariedade nos processos de construção identitária são ambivalentes, impossibilitando uma avaliação única e uniforme das suas consequências. É, portanto,

²⁸⁶ ABRANTES, Pedro; LECHNER, Elsa (Coord.). Nós globais: investigações em curso sobre questões da globalização. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022, p. 74.

²⁸⁷ SÁ, Teresa, «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», Configurações, 7 | 2010, pp.91-105.

fundamental ter presente que condições laborais e contratuais objetivamente semelhantes podem resultar em experiências subjetivas bastante distintas, especialmente no que se refere à satisfação pessoal com o trabalho. Como exemplo disso, são os indivíduos cujo trabalho não lhes oferece realização nem está alinhado com as suas qualificações e aqueles que, mesmo enfrentando instabilidade profissional, desempenham funções compatíveis com as suas aspirações, encontrando nelas sentido e satisfação.

Serge Paugam (2000) distingue entre “integração incerta” e “integração desqualificante”, permitindo reconhecer que a realização profissional pode ocorrer mesmo em contextos de emprego instável. Esta distinção reforça a ideia de que a precariedade laboral não implica, necessariamente, uma experiência negativa em relação ao trabalho.²⁸⁸

Além disso, como se tem demonstrado, os impactos identitários das novas exigências dos processos produtivos são variáveis e refletem-se de forma particular em cada indivíduo, dependendo do seu percurso de vida.

Nesse contexto, factores como género, idade, nível de escolaridade e classe social, que se interligam na prática, continuam a desempenhar um papel determinante na forma como os trabalhadores se ajustam (ou não) às condições impostas pela flexibilidade e pela precariedade laboral. Isto deve-se ao facto de os trabalhadores precários não constituírem um grupo homogéneo ou uma categoria fixa, mas sim uma realidade dinâmica e multifacetada.

A escolaridade, a nível individual, não é apenas um meio para adquirir competências para o mercado de trabalho, funcionando como um mecanismo de acumulação de capital humano, mas também representa uma escolha pessoal que vai além de um mero objetivo profissional. Além disso, o nível de escolaridade de uma população está fortemente correlacionado com o desenvolvimento de um país. De acordo com o estudo de Torres (2007) um maior nível de escolaridade estava associado a uma maior taxa de emprego, a

²⁸⁸ PAUGAM, S., *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*. Paris, Press Universitaires de France, 2007, pp.386-390.

uma menor taxa de desemprego e a salários médios mais elevados,²⁸⁹ porém estudos mais recentes evidenciam que jovens com ensino básico apresentam maior taxa de desemprego que jovens com ensino superior, porém, estes valores têm se vindo a aproximar. Essa realidade sugere que o diploma universitário, embora ainda relevante, não garante um diferencial tão expressivo no acesso ao mercado de trabalho.²⁹⁰

Neste sentido, no presente estudo, os diferentes dados são avaliados tendo em consideração as variáveis, idade, género e habilitações literárias.

²⁸⁹ LIMA, Francisco. A relação entre o nível de escolaridade e o mercado de trabalho em 2009 – Instituto Superior Técnico e CEG-IST, em INE,2009, p. 36.

²⁹⁰CARMO, R., TAVARES, I., CÂNDIDO, A., Desemprego e precariedade laboral na População Jovem: Tendências recentes em Portugal e na Europa, Observatório das Desigualdades, Estudo Julho de 2021, pp.40-45.

Resultados e Análise dos resultados

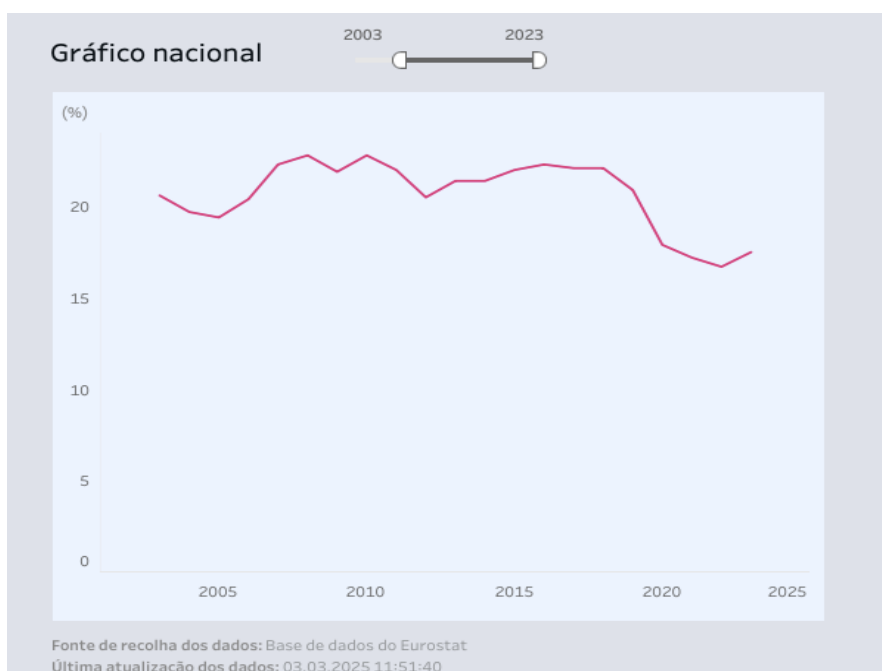
Contratos a termo

De acordo com o Eurostat, considera-se trabalho temporário qualquer contrato a termo, ou seja, um vínculo laboral não permanente. Um emprego é classificado como temporário (e o seu ocupante como trabalhador temporário) quando o contrato estabelece uma duração determinada e um termo previamente definido. Este tipo de contrato está sujeito a regras específicas, como a fixação de uma data para a conclusão da atividade ou tarefa, ou a sua vigência pelo período necessário à substituição de um trabalhador ausente.

De acordo com a análise do gráfico 1, verificamos que os contratos de trabalho temporário representavam 19,7% da população ativa em 2004, tendo subido significativamente para 22,8% nos anos de 2008-2010, o que é compatível com o período da crise económica. Em 2012 assiste-se a um decréscimo do número de contratos temporários com a percentagem de 20,5% para voltar a subir e atingir em 2018 um valor de 22,1 %. Desde 2018 que assistimos novamente a uma diminuição deste tipo de emprego, com valor de 16,7% em 2022. Em 2023, a percentagem de contratos a termo foi de 17,3 %.

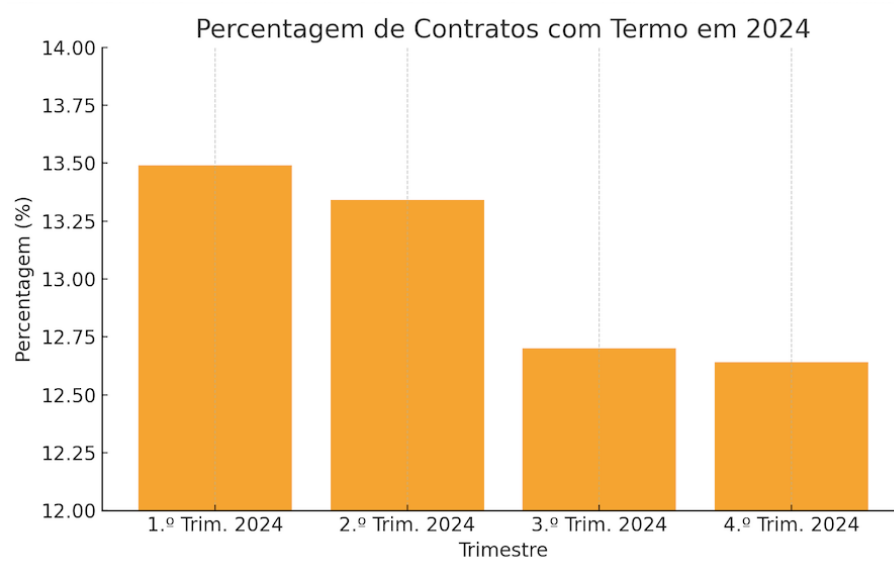
De acordo com os dados mais recentes do INE, em 2024, a percentagem de trabalhadores com contrato a termo em Portugal foi de aproximadamente 13,49% do total de trabalhadores por conta de outrem no 1º trimestre, como se pode verificar pelo gráfico 2, e tem vindo a decrescer atingindo o valor de 12,64% no 4º trimestre, o valor mais baixo de todo o período em análise.

Gráfico 1. Evolução dos contatos a termo em Portugal de 2003 a 2023



*Fonte: Base de dados da Eurostat.

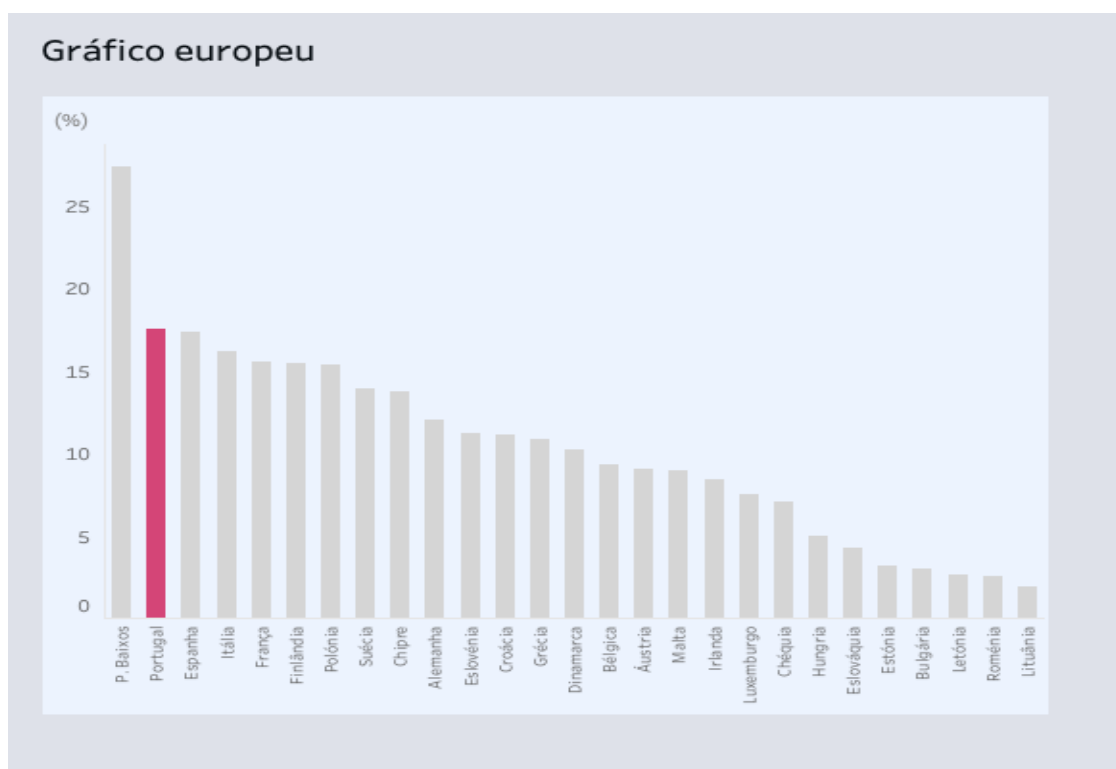
Gráfico 2. Evolução dos contatos a termo em Portugal no ano de 2024



*Fonte: Elaboração própria com base dados INE

Comparativamente com o resto da Europa, em 2023, Portugal era o segundo país europeu com maior número de empregos com contratos a termo na população ativa total, somente sendo ultrapassado pelos Países Baixos (ver gráfico 3).

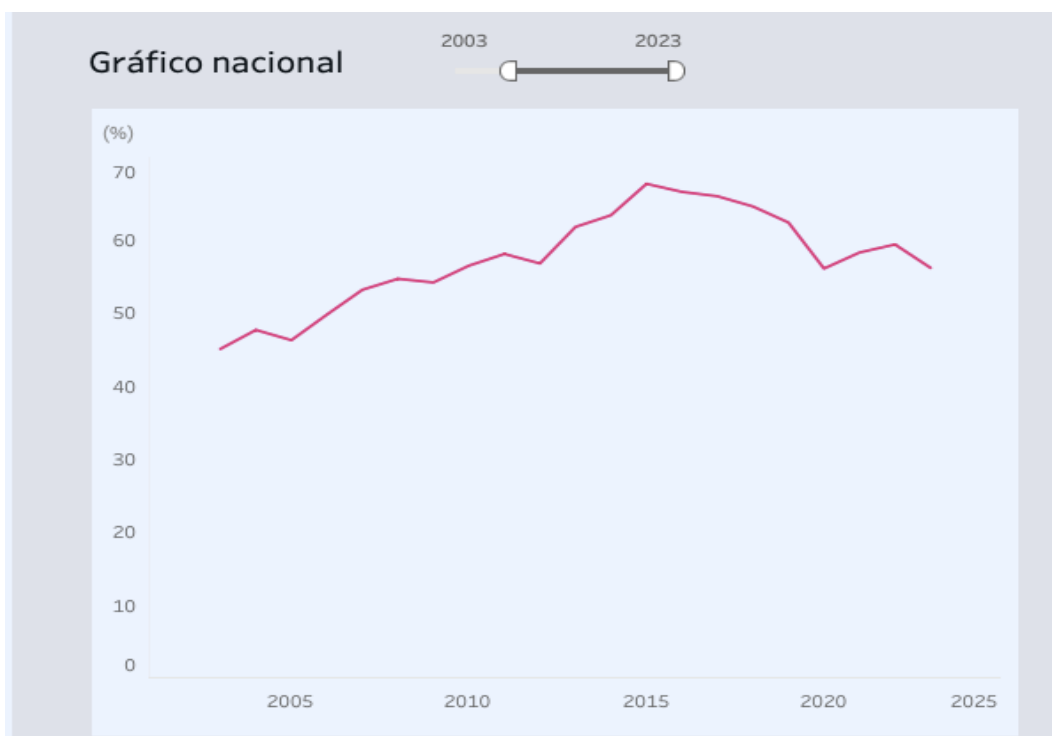
Gráfico 3. Contratos a termo na população ativa total na EU em 2023.



*Fonte: Base de dados da Eurostat.

No que concerne à variável idade, de acordo com o gráfico, os jovens (idades compreendidas entre os 15-24 anos) são os que apresentam maior percentagem de trabalho a termo. Em 2015 o mesmo atingiu o pico máximo nos jovens com valores de 67,6%. Segundo os dados mais recentes, apesar de se observar uma diminuição substancial em 2023, o valor ainda permanece elevado, com 56,1%.

Gráfico 4. Contratos a termo nos jovens entre 2004 e 2023.



*Fonte: Base de dados da Eurostat

No que diz respeito às diferenças de género, no início da última década, homens e mulheres eram igualmente afetados pelo trabalho temporário (ambos com cerca de 24% em 2010), contudo, o aumento da precariedade laboral até 2019 foi ligeiramente mais acentuado entre os homens. Nesse ano, 36,7% dos trabalhadores do sexo masculino tinham contrato a termo, face a 34,3% das trabalhadoras.

Algumas explicações apontam para a concentração de homens em setores como construção civil e indústria transformadora, onde a contratação a prazo se tornou comum, enquanto uma parte relevante da mão de obra feminina está nos setores públicos ou de educação/saúde, que apresentam vínculos mais estáveis. Em todo o caso, a diferença de género não é muito pronunciada.

Um dos desafios identificados no relatório Trabalho Digno 2008-2018, é a baixa taxa de transição de contratos temporários para contratos sem termo. Em Portugal, em 2017, apenas 12% dos trabalhadores temporários conseguem um contrato permanente por ano, um valor muito inferior ao de países como o Reino Unido (47%).

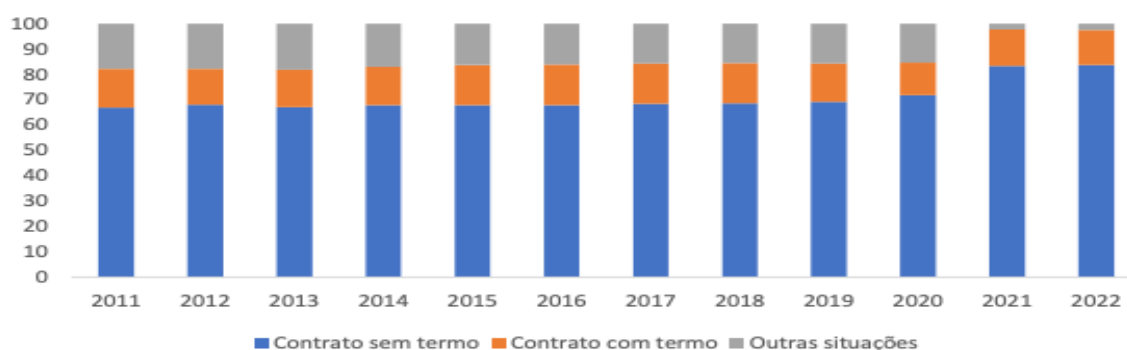
Segundo os dados mais recentes da PORDATA, relativos ao ano de 2022 (último ano disponível), 11,4% dos trabalhadores temporários em Portugal conseguiram transitar para um contrato permanente no espaço de um ano.

O aumento do trabalho temporário motivou diversas políticas públicas destinadas a regular e conter a precariedade. Sucessivos governos adotaram medidas para equilibrar flexibilidade empresarial e proteção dos trabalhadores. Nos anos 2000, por exemplo, reduziu-se a indemnização por despedimento nos contratos sem termo, aproximando-a dos contratos a termo, numa tentativa de mitigar a segmentação do mercado de trabalho.

Durante o programa de ajustamento (Troika) em 2010–2015, flexibilizaram-se algumas regras (como a possibilidade extraordinária de renovar contratos a termo além dos limites legais em vigor) para enfrentar a crise de emprego, o que pode explicar, o aumento significativo desta forma de emprego em 2018 com 22.1%.

Pela análise dos resultados, verificamos que a segmentação do mercado de trabalho tem sido uma característica persistente no contexto laboral português. Esta segmentação ocorre predominantemente a nível contratual, resultando da coexistência de diferentes regimes de vínculo, nomeadamente contratos permanentes (por tempo indeterminado) e contratos temporários (a termo, por tarefa ou ocasionais), como se pode verificar no gráfico abaixo.

Gráfico 5. Distribuição da população empregada (TCO) por tipo de contrato de trabalho (%).



*Fonte INE- Inquérito ao emprego²⁹¹

A segmentação do mercado de trabalho em Portugal assenta em três aspetos fundamentais: na elevada incidência do trabalho temporário, no sentido em que o recurso a contratos a termo é expressivo e amplamente disseminado por diversos setores de atividade; na predominância do trabalho temporário involuntário, no sentido em que maioria dos trabalhadores com contratos temporários não escolheu esta modalidade, mas sim não encontrou um emprego permanente; e na baixa transição entre contratos temporários e permanentes.

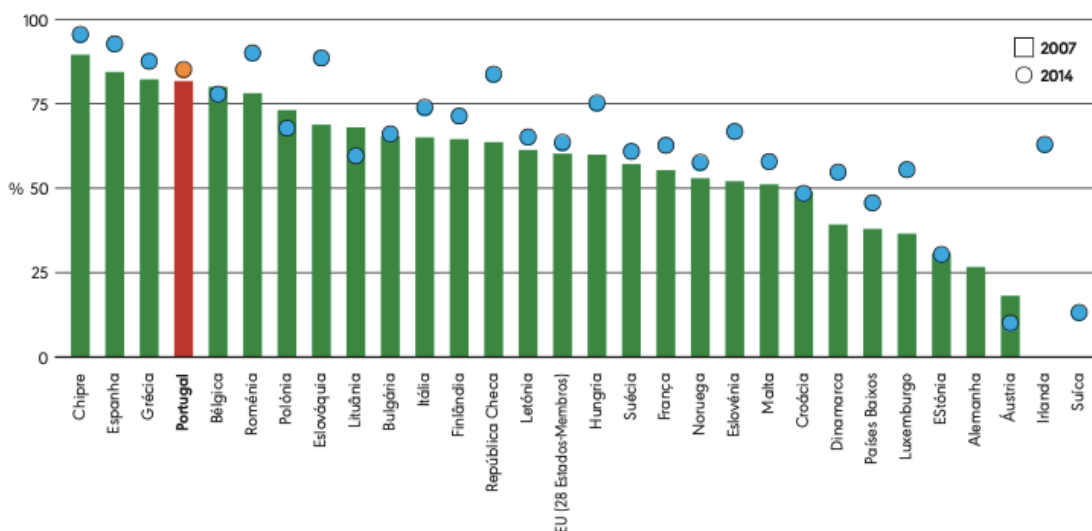
A maioria dos trabalhadores temporários encontra-se nessa condição de forma involuntária. Em 2014, cerca de 84% dos trabalhadores temporários indicaram que estavam nessa situação por não conseguirem obter um emprego permanente. Esse valor registou um aumento superior a 2 pontos percentuais em relação a 2007, tendo voltado, em 2017, ao mesmo patamar de 2007.

A elevada proporção de trabalhadores em situação temporária contra a sua vontade distingue-se fortemente da realidade de países como a Suíça e a Áustria, onde, em 2014,

²⁹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho digno em Portugal 2008-2018: Da crise à recuperação*. Genebra: OIT, 2018.

apenas 11% dos trabalhadores temporários declararam estar nessa situação por falta de alternativas (ver gráfico 6).

Gráfico 6. Tendências do trabalho temporário involuntário, em percentagem do trabalho temporário, 2007 -14 na EU.



Fonte: ELFS; Cálculos de Schmid e Wagner, 2016; adaptados para o relatório da OIT (2016).

Nota: Respostas à pergunta do Inquérito ao Emprego: "Principal razão para o trabalho temporário: não foi possível encontrar um trabalho permanente".

Em 2023, a percentagem de contratos a termo foi de 17,3%.

De acordo com os dados mais recentes do INE, em 2024, a percentagem de trabalhadores com contrato a termo em Portugal foi de aproximadamente 13,49% do total de trabalhadores por conta de outrem no 1º trimestre, como se pode verificar pelo gráfico 2, e tem vindo a decrescer atingindo o valor de 12,64% no 4º trimestre, o valor mais baixo de todo o período em análise.

Esta diminuição, pode, em grande parte, ser explicada pelas alterações legislativas introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que alterou substancialmente o Código

do Trabalho, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. Entre as principais medidas legislativas com impacto direto na contratação a termo, destacam-se: a redução da duração máxima dos contratos a termo certo, a limitação dos contratos a termo incerto, o aumento da compensação por cessação de contrato e o reforço da fiscalização e de penalizações²⁹²

Estes factores conjugados parecem ter contribuído para uma retração visível do recurso à contratação a prazo por parte das empresas, refletida estatisticamente nos dados de 2024.

Para além do impacto legislativo, esta tendência acompanha também uma mudança cultural e institucional, com maior pressão social e política no sentido da valorização do emprego estável, como pilar de coesão social e sustentabilidade económica.

Contudo, há que ter em atenção, que esta evolução não deve ser dissociada do contexto económico. Em 2024, Portugal registou uma ligeira desaceleração da atividade económica e estabilização do mercado de trabalho, o que pode ter conduzido a uma menor rotatividade e, por conseguinte, a um menor uso de contratos a termo.

Em síntese, a trajetória do trabalho temporário em Portugal leva-nos a um dilema estrutural: se, por um lado, esta modalidade permitiu às empresas uma maior capacidade de adaptação às oscilações económicas, o que foi importante no período de crise para estimular o emprego, por outro, gerou um elevado número de trabalhadores em condições precárias.

A descida no último ano da percentagem de contratos a termo representa um avanço importante no combate à precariedade laboral, um dos problemas estruturais do mercado de trabalho português, sobretudo entre os jovens.

²⁹² Ver com maior detalhe o capítulo referente à Agenda do Trabalho Digno

Embora ainda seja cedo para medir todos os efeitos da reforma de 2023 a médio prazo, os dados de 2024 apontam para um impacto concreto e positivo na redução da contratação a termo.

A continuidade dessa tendência dependerá, contudo, da capacidade de fiscalização efetiva, da dinâmica económica e da disponibilidade das empresas para adotar vínculos laborais mais estáveis.

Contratos de Trabalho Temporário através de ETT

Tal como vimos, o Eurostat, considera trabalho temporário qualquer contrato a termo, ou seja, um vínculo laboral não permanente, o que inclui os contratos de trabalho a termo certo e incerto e através de ETT. A análise desta variável refere-se somente a este tipo de contrato através de ETT, muito associado a precariedade laboral.

Tal como vimos, o contrato de trabalho temporário consiste num vínculo laboral de carácter não permanente, estabelecido entre um trabalhador e uma empresa de trabalho temporário (ETT), que, por sua vez, disponibiliza esse trabalhador a uma empresa utilizadora. Este regime destina-se a suprir necessidades transitórias da empresa utilizadora e encontra-se regulamentado pelo Código do Trabalho português, nos artigos 172.º a 192.º. Diferentemente de outros tipos de contratos, o trabalho temporário envolve três partes: o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário (ETT), e a empresa utilizadora.

Os dados referentes aos contratos de trabalho temporário foram recolhidos dos Relatórios de 2010, 2013, 2017 e 2019 do IEFP, efetuados com base nas listagens fornecidas pelas empresas prestadoras de trabalho temporário ²⁹³. Infelizmente, não encontrei disponível

²⁹³ De referir que para fins do relatório do IEFP, apenas foram consideradas as listagens entregues em formato eletrónico que permitiram o carregamento dos respetivos registos em base de dados, tendo sido

mais nenhum Relatório do IEFP mais recente. No entanto, referente ao ano de 2024, e de forma a ser avaliado o impacto das medidas da Agenda do Trabalho Digno nesta forma de emprego, são analisados os dados do Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal, que consiste em uma parceria entre o Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE) e a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE RH).²⁹⁴

2010

No que diz respeito ao ano de 2010, de acordo com o Relatório do IEFP²⁹⁵, e de acordo com a figura 1, intervieram no mercado de trabalho 198 empresas ETT das quais resultou a cedência de 279 924 trabalhadores.

Figura 1. Volume de cedências/contratos de trabalho temporário 2010

	1º Sem.	2º Sem.	Var.Sem. (%)	Ano 2010
Nº ETT	179	150	-16,2	198
Nº Cedências/Nº Contratos	135 444	144 480	6,7	279 924
%	48,4	51,6		100,0

*Fonte IEFP

excluídas, para além das listagens entregues em papel, as que forneceram a informação em formato PDF. Pelo que, portanto, ficam fora de análise todas as situações ilegais.

²⁹⁴ ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa; APESPE RH, Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal, n.º 71, setembro 2024.

²⁹⁵ IEFP, Relatório: Análise dos Principais Indicadores do Sector do Trabalho Temporário – ano 2010, 2011.

De salientar ainda que foram as empresas de maior dimensão (acima dos 1000 trabalhadores), que foram responsáveis pela colocação de 85,1% do total de trabalhadores, se bem que as mesmas representem apenas 1/4 do universo das ETT.

No que diz respeito às diferenças de género, em 2010, O TT caracteriza-se por ser maioritariamente masculino (58,8%), com maior incidência no 2º semestre (59,6%), devido a um aumento no género masculino de 9,5%, como se pode verificar pela figura 2.

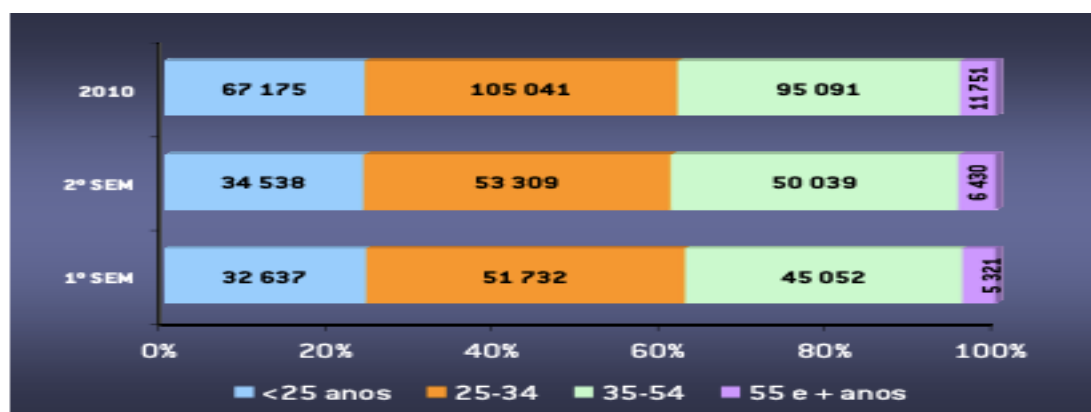
Figura 2. Caracterização do trabalho temporário por sexo.



*Fonte: IEFP

No que diz respeito à faixa etária, cerca de 71,7% dos trabalhadores colocados no mercado de trabalho, através das ETT, são ativos em idade adulta entre os 25 e os 54 anos.

Figura 3. Caracterização do trabalho temporário por faixa etária



*Fonte: IEFP

Em 2010, de acordo com as características particulares deste sector que apresenta soluções de emprego de duração limitada, mais de metade dos contratos celebrados foram de duração inferior a 3 meses (56,1%).

No que diz respeito aos grupos profissionais mais representativos do trabalho temporário em 2010 em Portugal, estes foram: os operadores de exploração de telecomunicações e telefonistas, os empregados de mesa; os serventes da construção civil e obras públicas, porta-miras e similares e os empregados administrativos dos serviços.

As empresas que mais recorrem ao trabalho temporário pertencem, sobretudo, ao sector dos Serviços (35,6%), abrangendo áreas como serviços prestados às empresas, turismo e comércio por grosso, e à Indústria (16,7%), incluindo construção civil e engenharia, armazenagem e transportes, fabricação de produtos metálicos e indústrias alimentares.

Este modelo de contratação representou 52,3% do total de empregos gerados, correspondendo a 127.090 colocações num universo de 254.296 contratos temporários registados.

No que diz respeito, às habilitações literárias, encontrei uma limitação na recolha dos dados, que não fazem parte dos relatórios analisados, uma vez que as listagens enviadas

pelas ETT não tinham informação suficiente relativa às habilitações escolares dos trabalhadores cedidos.

2013

No que diz respeito ao ano de 2013, os dados foram recolhidos do Relatório do IEFP ²⁹⁶, que são fornecidos em listagem pelas ETT semestralmente.

No que diz respeito ao volume de contratos e de trabalhadores, em 2013, contabilizaram-se 172 empresas ETT e número de contratos 327844 (valor bastante superior a 2010 que contabilizava 279 924 contratos).

Figura 4. Volume de contratos de trabalho

	Nº ETT	%	Nº Contratos	%
<=100 contratos	54	31,4	2221	0,7
>100 e <= 1 000 contratos	87	50,6	32603	9,9
>1 000 e <= 5 000 contratos	20	11,6	46455	14,2
>5 000 e <= 10 000 contratos	2	1,2	6695	2,0
> 10 000 contratos	9	5,2	239870	73,2
Ano 2013	172	100,0	327844	100,0

*Fonte: IEFP

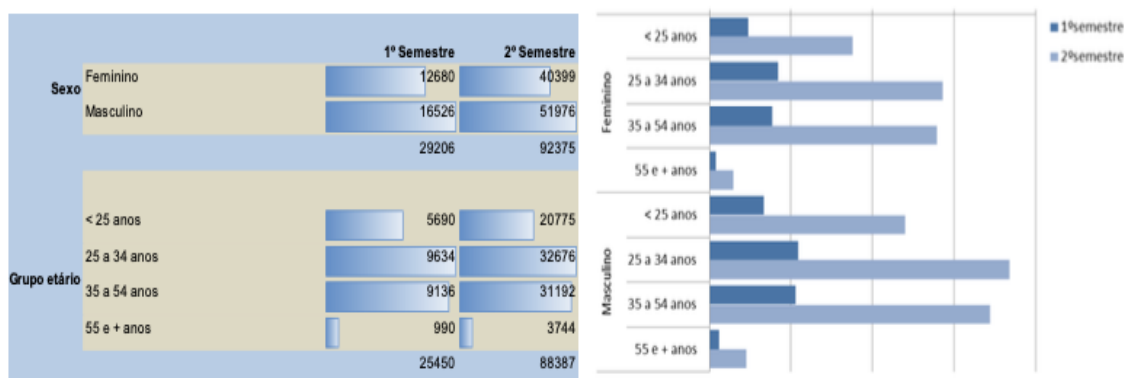
De salientar que em 2013, mantém-se uma conjuntura económica de retração e volume elevado de desemprego, estamos em pleno período de austeridade, em que as medidas visaram flexibilizar o mercado de trabalho, reduzir os custos laborais e promover uma

²⁹⁶ IEFP – Relatório Análise do sector do trabalho temporário – ano de 2013 - Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão/ Núcleo de Estudos e Avaliação coordenação Cristina Taveira autoria Maria José Pedro, 2015.

maior competitividade económica, mas resultaram também num agravamento da precariedade e do desemprego.

No que diz respeito ao género, observa-se maior número de homens (56,3%) a recorrer a contratos de trabalho temporário, em relação às mulheres (43,7%) No que se refere aos grupos etários, predominam as idades entre os 25 e os 54 anos, sendo os 33 anos a média etária e observando-se um aumento da idade dos trabalhadores nos sectores secundário e terciário.

Fig.5 Caracterização dos trabalhadores por sexo e faixa etária



*Fonte: IEFP

De acordo com a análise do relatório, a maioria dos trabalhadores tem contrato a termo, representando 93,5% do total, com duração predominantemente inferior a 3 meses;

No que diz respeito às atividades económicas mais representativas, em primeiro lugar são as atividades no sector do Armazenagem e atividades auxiliares dos transportes (inclui manuseamento), seguido do Transportes terrestres e transportes por oleodutos ou gasodutos, das Atividades de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas, do Alojamento e da Restauração e similares.

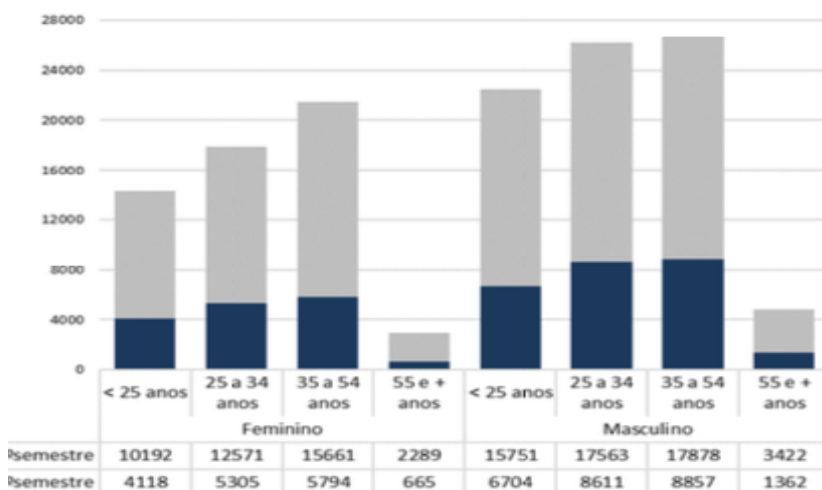
2017

No ano de 2017, de acordo com análise do Relatório do IIEFP²⁹⁷, contabilizamos 159 empresas ETT e 454893 contratos.

No que diz respeito ao tipo de atividades com maior incidência deste tipo de contratos, em 2017, o setor dos Serviços é o que mais contrata através do trabalho temporário, sendo o Alojamento a atividade económica que mais emprega com recurso a esta modalidade. Ao nível das profissões, os Trabalhadores não qualificados e o pessoal dos serviços e vendedores, são os que mais possuem este tipo de contrato.

No que concerne ao género, existe uma maior prevalência do sexo masculino em ambos os semestres.

Gráfico 7. Volume de trabalhadores, por escalão etário e sexo.



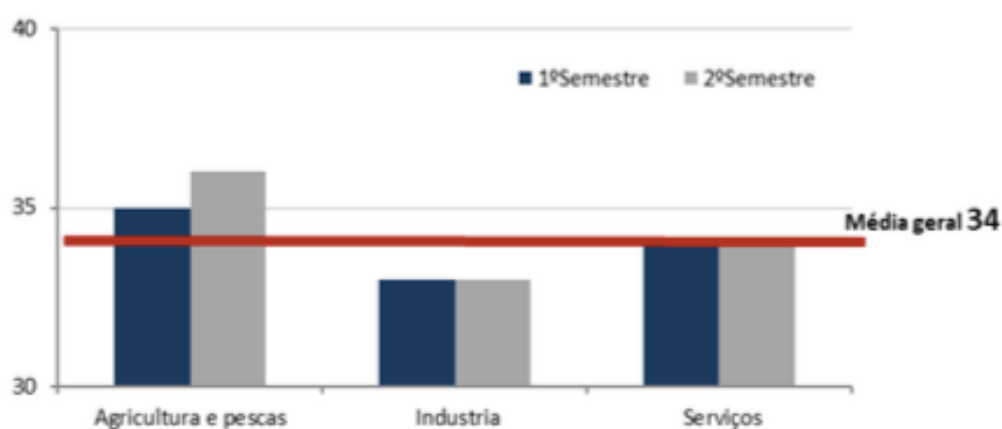
*Fonte IIEFP

²⁹⁷RELATÓRIO IIEFP- Análise síntese do sector do trabalho temporário- ano de 2017, Instituto do Emprego e Formação Profissional (IIEFP)/ Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão/ Núcleo de Estudos e Avaliação, Coordenação Cristina Taveira, autoria Maria José Pedro, 2019

No que diz respeito à idade, a idade média situa-se nos 34 anos, sendo que em ambos o género se observa uma prevalência de trabalhadores com idade inferior aos 55 anos (ver gráfico 8).

O sector primário é onde se observa a média etária mais elevada.

Gráfico 8. Idade média dos trabalhadores, por sector de atividade



*Fonte IEFP

2019

No ano de 2019, de acordo com análise do Relatório do IEFP²⁹⁸, contabilizamos 176 empresas ETT e 598416 contratos.

²⁹⁸RELATÓRIO IEFP- Análise síntese do sector do trabalho temporário– ano de 2019 - edição Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)/ Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão/ Núcleo de Estudos e Avaliação, coordenação Cristina Taveira autoria Maria José Pedro, 2021.

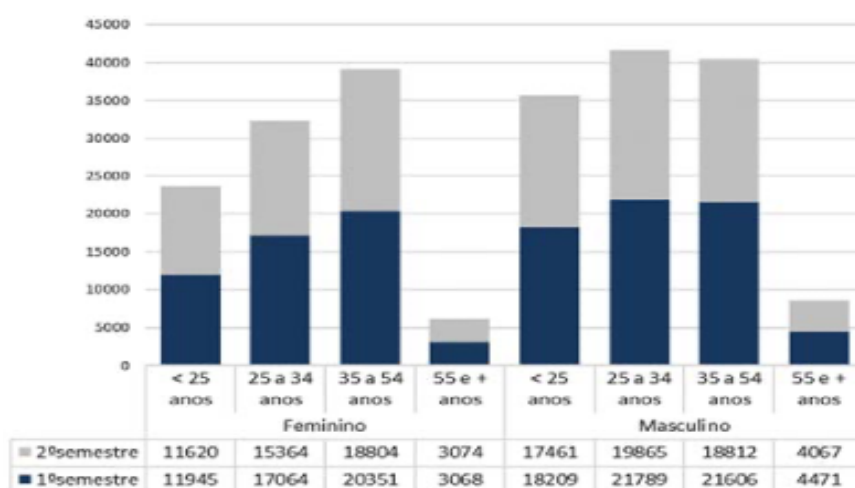
Figura 6. Relação entre o n.º de empresas e respetivo volume de contratos

	Nº ETT	%	Nº Contratos	%
<=100 contratos	51	29,0	2.290	0,4
>100 e <= 1 000 contratos	77	43,8	27.033	4,5
>1 000 e <= 5 000 contratos	31	17,6	67.321	11,2
>5 000 e <= 10 000 contratos	4	2,3	26.861	4,5
> 10 000 contratos	13	7	474.911	79,4
Ano 2019	176	100,0	598416	100,0

*Fonte IEFP

Em 2019 o sector dos Serviços é o que apresenta maior número de contratos de trabalho temporário. O Alojamento, a Restauração e similares e as Indústrias Alimentares, são as atividades económicas que mais contratos realizam, com recurso a este tipo de contratos. Em 2019, e à semelhança dos anos anteriores, relativamente ao género, é observável um maior peso de trabalhadores do género masculino (ver gráfico 9).

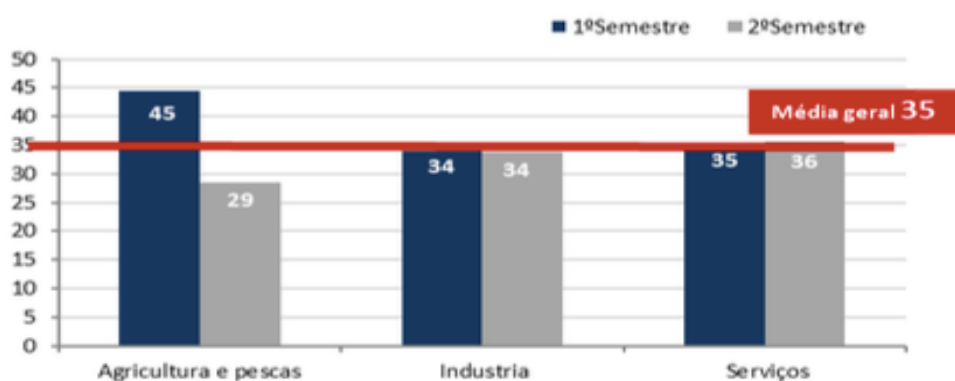
Gráfico 9. Volume de trabalhadores, por escalão etário



*Fonte IEFP

Relativamente à idade, em ambos os géneros é observável uma prevalência de trabalhadores com idade inferior aos 55 anos. A idade média situa-se nos 35 anos. A idade média é particularmente associada aos sectores secundário e terciário (ver gráfico 10).

Gráfico 10. Idade média dos trabalhadores, por sector de atividade.



*Fonte: IEFP

2024

De acordo com os dados do Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal ²⁹⁹, o Índice de Trabalho Temporário (Índice TT) de setembro de 2024 situou-se em 0,90.

Segundo o mesmo estudo, o número de colocações em trabalho temporário recuou cerca de 10.12% em 2024, face ao período homólogo de 2023. Em relação a setembro de 2023, foram colocadas menos 3 582 pessoas em TT.

²⁹⁹Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal, que consiste em uma parceria entre o Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE) e a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE RH)

No que diz respeito ao género, tal como nos anos anteriores, observa-se um maior número de homens (55,6%) a recorrer a contratos de trabalho temporário, em relação às mulheres (44,4%), como se pode verificar pelo gráfico 11.

Gráfico 11. Distribuição de género dos trabalhadores TT em 2024

GÉNERO

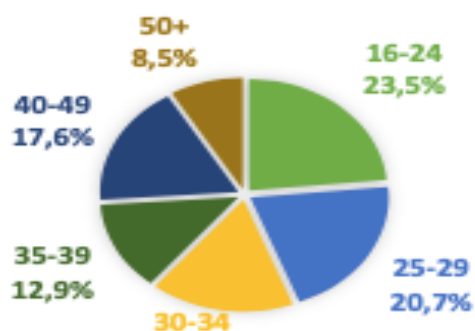


*Fonte: Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal

No que diz respeito à faixa etária, cerca de 44,2% dos contratos abrangem trabalhadores com idade inferior a 30 anos (ver gráfico 12).

Gráfico 12. Distribuição por faixa etária dos trabalhadores TT em 2024

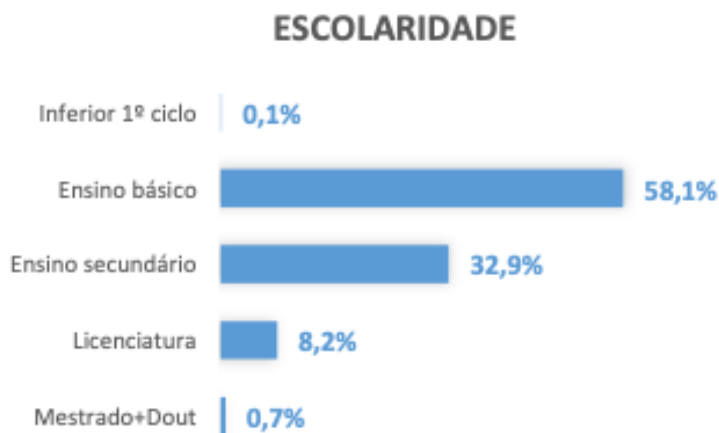
GRUPO ETÁRIO



*Fonte: Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal

Em relação à variável habilitações literárias, o ensino básico é o nível de escolaridade predominante nas colocações efetuadas (58,1% dos colocados), seguindo-se o ensino secundário com 32,9%, como se pode verificar pelo gráfico 13.

Gráfico 13. Distribuição dos trabalhadores TT segundo as habilitações literárias



*Fonte: Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal

De acordo com os dados apresentados, podemos concluir que se verificou aumento desta forma de emprego estabelecida através das ETT entre 2010 e 2019, com uma maior incidência deste tipo de contrato entre os homens e os trabalhadores com idade média entre os 33-35 anos.

Este aumento a nível do trabalho temporário reflete as características do mercado de trabalho contemporâneo.

A expansão das formas atípicas de emprego nas últimas décadas tem sido, em grande parte, impulsionada pelo aumento do trabalho intermediado por empresas de trabalho temporário (ETT). O Livro Verde para o Futuro do Trabalho (2021) destaca que essas modalidades laborais são altamente flexíveis, mas frequentemente associadas a uma

menor segurança para os trabalhadores, resultando em novas desigualdades de direitos tanto entre diferentes gerações quanto dentro da mesma geração.³⁰⁰

O trabalho temporário, longe de se limitar a uma resposta às exigências pontuais da produção, tem sido frequentemente utilizado como uma estratégia contratual para reduzir custos laborais, nomeadamente através da substituição rotativa de trabalhadores nos mesmos postos, o que permite baixar salários e evitar encargos relacionados com a segurança social, responsabilidades jurídicas e riscos associados à ação coletiva, como a greve. A ausência de um limite legal mínimo para a duração dos contratos temporários, legitimada pelo próprio Estado até então, contribuiu para a manutenção de uma situação de instabilidade prolongada, levando muitos trabalhadores a acumularem, em média, mais de cinco renovações contratuais no espaço de um ano.³⁰¹

Mais recentemente, com a Lei nº13/2023 estipulou-se que os contratos de trabalho temporário celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou em estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a quatro anos. Caso não se respeite este normativo, o contrato converter-se-á num contrato de trabalho por tempo indeterminado. (Artigo 179º do Código do Trabalho).

Para além disso, legislador estabeleceu ainda o limite de quatro renovações para o contrato de trabalho temporário a termo certo. (Artigo 182.º do Código do Trabalho).

Não será mais permitido aos empregadores recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira, como agências de trabalho temporário ou outras, para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores, sob pena deste ser considerado contrato de trabalho sem termo.

³⁰⁰ GOULART, N.; PERALTA, S., Evolução do mercado de trabalho em Portugal e implicações para o sistema de pensões, 2024. Nota Técnica n.º 7, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Acesso em: <https://www.gep.mtsss.gov.pt>.

³⁰¹ CAMPOS, Adriano, A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, 2012, p. 115. Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), Universidade do Minho.

Os mais recentes dados de 2024³⁰², vêm a indicar, pela primeira vez nos últimos anos, uma diminuição no número de contratos temporários com recurso a ETT, que poderá ser explicado pelas novas medidas da Lei nº 13/2023.

Contudo, e apesar destas medidas, continuam a existir situações fraudulentas nesta forma de emprego, verificando-se um incumprimento generalizado da legislação laboral, mesmo entre as ETT legalizadas, particularmente no que diz respeito à prática de contratos sucessivos fraudulentos.

Estas situações ocorrem, por exemplo, através da renovação sucessiva de contratos, ou seja, em vez de converter o contrato em vínculo permanente após quatro anos, algumas empresas forçam os trabalhadores a assinar novos contratos com diferentes entidades, muitas vezes dentro do mesmo grupo empresarial. Outras situações, pela alteração fictícia da empresa utilizadora, pelo uso de diferentes ETT para o mesmo posto de trabalho ou ainda pela quebra contratual artificial, como interrompendo o contrato por curtos períodos (dias ou semanas) antes de recontratar o trabalhador para contornar os prazos máximos permitidos por lei.

A prática de contratos sucessivos fraudulentos por parte das ETT legalizadas compromete os direitos dos trabalhadores e perpetua a precariedade laboral. A ausência de fiscalização eficaz e a facilidade com que se contorna a legislação permitem que estas irregularidades se multipliquem, dificultando a estabilidade no emprego e a proteção social.

Para combater esta situação, é fundamental que a ACT intensifique a sua atuação assegurando que os contratos temporários sejam utilizados apenas para situações verdadeiramente transitórias, e não como um mecanismo para reduzir custos laborais à custa da segurança dos trabalhadores.

³⁰²ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa; APESPE RH, Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal.

Falsos Trabalhadores Independentes

A análise do “falso trabalho independente” representa uma das formas mais complexas de precariedade laboral, sendo de difícil caracterização e quantificação. Esta situação ocorre quando um trabalhador desempenha funções de forma subordinada e remunerada por outrem, mas é formalmente enquadrado como trabalhador por conta própria (TCP), em vez de trabalhador por conta de outrem (TCO). Esta prática resulta do uso indevido de contratos destinados exclusivamente a profissionais independentes, mascarando, assim, uma relação de trabalho subordinado.

O relatório Trabalho Digno em Portugal 2008-18: Da crise à recuperação (Organização Internacional do Trabalho, 2018, p. 88) trata as situações de falso trabalho independente no quadro mais amplo de “falsas situações de emprego”. São casos em que, apesar de existir uma prestação de trabalho com características de verdadeira subordinação (ou seja, o trabalhador está sujeito a ordens, controlo de horário e integração na estrutura da empresa), a relação é formalizada sob outro tipo de contrato (por exemplo, “prestação de serviços”), negando ao prestador garantias de um contrato de trabalho formal.

Com a entrada em vigor da Lei nº 63/2013, de 27 de agosto, reforçou-se o entendimento de que, quando há indicadores objetivos de subordinação hierárquica ou de integração do trabalhador na organização do empregador, deve presumir-se a existência de um contrato de trabalho (presunção de subordinação). Assim, se se comprova que o trabalhador cumpre ordens diretas, horários predeterminados e está inserido na cadeia de comando ou estrutura da empresa, está-se perante um “falso trabalhador independente”, pois, em rigor, deveria ter um vínculo laboral.

Nos casos de falso trabalho independente, o trabalhador não controla realmente o modo, o tempo ou o local em que desempenha as suas funções. Ainda que, formalmente, se apresente como “independente” ou “prestador de serviços”, na prática, cumpre deveres e recebe instruções tal como um trabalhador subordinado, configurando, portanto, numa ausência de autonomia real e numa dependência económica e organizacional.

Segundo as Estatísticas do Emprego Anuais – 2023 (INE, 2023), a dependência económica (um só cliente dominante que gera $\geq 75\%$ do rendimento) e a dependência organizacional (cliente define horário) são indicadores de possível situação irregular. Quando um trabalhador “independente” depende quase exclusivamente de um único cliente e segue, na prática, o horário e as instruções deste, encontra-se em posição de elevada vulnerabilidade, muitas vezes característica dos falsos independentes.

Na maior parte destes casos, o trabalhador independente não tem acesso a direitos como subsídio de desemprego, subsídio de doença, subsídio de férias ou indemnização em caso de despedimento. De acordo com o relatório da OIT,³⁰³ essa negação de direitos acentua a precariedade, uma vez que o profissional continua a exercer as suas funções sob comando de outrem, mas sem a segurança jurídica de um contrato de trabalho.

Em suma, as situações de falso trabalho independente distinguem-se por uma incongruência entre a forma contratual declarada (trabalhador por conta própria) e a realidade da prestação de trabalho, que reflete os traços típicos de subordinação jurídica e integração na organização do empregador.

A problemática dos falsos trabalhadores independentes em Portugal insere-se num contexto mais vasto de transformações no mercado de trabalho durante e após a crise económica e financeira de 2008-2013. De acordo com os dados disponíveis no relatório Trabalho Digno em Portugal 2008-18: Da crise à recuperação, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem vindo a identificar e a corrigir situações em que a prestação de serviço independente constitui, na realidade, uma relação de trabalho subordinada. Essas situações acarretam um conjunto de consequências negativas para os trabalhadores, nomeadamente em termos de direitos laborais, estabilidade de rendimento e proteção social.³⁰⁴

³⁰³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação, 2018, pp. 84-85, 87-89. Bureau International do Trabalho, Genebra.

³⁰⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação, 2018, pp. 84-85, 87-89.

A análise do relatório “*Trabalho Digno em Portugal 2008-18: Da crise à recuperação*”, publicado em 2018 pelo Bureau Internacional do Trabalho, revela a persistência da problemática dos falsos trabalhadores independentes ao longo de uma década. O documento antecipa que esta situação tende a agravar-se, tratando-se de um problema estrutural, enraizado tanto no agravamento das condições laborais durante períodos de crise económica, como na limitada capacidade de fiscalização verificada em determinados momentos.

Na tabela 3.7 (p. 88) é possível verificar os números relativos a “falsas situações de emprego” identificadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), incluindo situações em que trabalhadores eram formalmente declarados como independentes, mas estariam a prestar trabalho subordinado. Os dados cobrem o período de 2010 a 2017, e passam a ser resumidos abaixo:

Quadro 1. Número de inspeções e contratos de prestação de serviços convertidos em contrato de trabalho entre 2010 e 2017.

Ano	N.º de Inspeções	Trabalhadores Identificados	Contratos Convertidos
2010	*(1)	436	*(2)
2011	552	1.144	*(2)
2012	505	396	*(2)
2013	1.529	500	*(2)
2014	1.364	1.510	507
2015	1.124	478	291
2016	903	559	84
2017	587	592	288

Legenda:

- (1) Dados não identificados nos relatórios de atividade da ACT.
- (2) Os dados começaram a ser recolhidos em 2014.

É possível observar uma escassez de dados relativamente ao número de contratos convertidos nos primeiros quatro anos. Posteriormente, em 2014, constatou-se que um número considerável de contratos se encontrava em situação manifestamente irregular, o que levou à sua conversão em contrato de trabalho. Essa incidência diminuiu substancialmente nos anos seguintes.

Tal decréscimo explica-se, em grande medida, pela Lei nº 63/2013, de 27 de agosto, que alterou o Código de Processo do Trabalho e outras normas conexas, conferindo à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) instrumentos mais eficazes para identificar e reconhecer judicialmente situações em que, embora haja efetivamente um contrato de trabalho, este se encontra dissimulado sob outras figuras contratuais (por exemplo, prestação de serviços).

Concretamente, a lei reforçou os poderes da ACT para intervir em casos de “falso trabalho independente” e outras situações de emprego irregular; previu procedimentos especiais para que a ACT encaminhe esses casos diretamente ao Ministério Público, solicitando a declaração judicial da existência de um contrato de trabalho; e criou mecanismos de conversão de falsas situações de independência (ou outros vínculos irregulares) em contratos formais, sempre que se verificarem os pressupostos legais de uma relação laboral subordinada.

Por esse motivo, a Lei nº 63/2013 é considerada um marco no combate ao “falso trabalho independente”, conferindo um respaldo legal mais robusto para sancionar empregadores que recorrem a esse tipo de fraude, enquanto protege os trabalhadores através da garantia de direitos laborais e de proteção social adequados.

De acordo com um inquérito ao emprego do INE relativo ao período de 2021 a 2023, confirma-se a redução de situações irregulares associadas aos trabalhadores independentes, sobretudo no que respeita à dependência económica.³⁰⁵

Esta dependência, conforme supra indicado define-se como a situação em que um único cliente, ou cliente dominante, representa pelo menos 75% do rendimento do trabalhador independente, constituindo um indicador privilegiado para detetar casos de falsos independentes. Não obstante, a dependência económica não é a única forma de medir a subordinação a uma entidade externa.

Em 2023, 12,6% dos trabalhadores por conta própria (cerca de 87,9 mil pessoas) apresentavam esse tipo de dependência, um decréscimo de 2,1 pontos percentuais face a 2022 e de 2,7 p.p. em relação a 2021. Essa descida sugere uma diversificação crescente da carteira de clientes, reduzindo a concentração das fontes de rendimento.

Para além da dimensão económica, o inquérito avaliou também a dependência horária, que ocorre quando é o cliente quem determina o horário de trabalho do independente. Em 2023, 12,3% (85,9 mil) dos trabalhadores por conta própria indicaram estar nessa situação. O valor representa um ligeiro aumento em relação a 2021 e 2022, evidenciando que, apesar da redução da dependência económica, permanece um contingente relevante de independentes cujo horário é definido externamente.

Por fim, cerca de 1,9% (13,5 mil) dos independentes acumulam ambas as modalidades de dependência, uma proporção que diminuiu face a 2021 (2,7%) e 2022 (2,4%). Tal retração revela que, embora ainda subsista um grupo de trabalhadores em situação de forte vulnerabilidade (quer no que toca aos rendimentos, quer na gestão do horário), a tendência é de redução gradual desse segmento.

³⁰⁵ INE - ESTATÍSTICAS DO EMPREGO ANUAIS 2023 - 12,6% dos trabalhadores por conta própria encontram-se em situação de dependência económica e 12,3% em dependência organizacional.

Assim analisar este triénio, verifica-se uma clara tendência de diversificação dos rendimentos entre os independentes, reduzindo a suscetibilidade económica a um único cliente, embora o controlo do horário continue a recair, em muitos casos, sobre terceiros.

O período 2021-2023 é marcado, pois, por um equilíbrio instável entre maior autonomia financeira e menor liberdade de organização do trabalho, variando de acordo com factores sociodemográficos (idade, sexo, escolaridade), setor de atividade e região.³⁰⁶

O quadro seguinte indica os setores com mais trabalhadores independentes em situação de dependência económica (100%), que poderá ser indicador de falsos recibos verdes.

Quadro 2. Trabalhadores independentes em situação de dependência económica (100%), por setor em 2021.

Setor de Atividade	Número de TIs	CAEs
Administração Local	5758	84113
Actividades de mediação imobiliária	4567	68311
Saúde humana	4297	86906, 86100, 86230, 86220, 86210, 86903
Actividades de apoio social (idosos e crianças)	3553	88101, 87301, 88990, 88910
Construção de edifícios (residenciais e não residenciais)	2380	41200
Administração pública - actividades económicas	1423	84130
Formação profissional	1040	85591
Transporte ocasional de passageiros em veículos ligeiros	1008	49320
Actividades de ginásio (fitness)	949	93130
Outras actividades relacionadas com as tecnologias da informação e informática	896	62090
Outras actividades associativas, n.e.	874	94995
Produção de filmes, de vídeos e de programas de televisão	866	59110
Outras actividades de serviços de apoio prestados às empresas, n.e.	838	82990
Outras actividades de consultoria para os negócios e a gestão	820	70220
Ensino superior	750	85420
Outras actividades desportivas, n.e.	676	93192

Fonte: MTSSS, SISS-GR

³⁰⁶TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa; CARMO, Renato Miguel do Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: tendências recentes em Portugal e na Europa, 2021. Disponível em: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/2021/07/15/desemprego-e-precariedade-laboral-na-populacao-jovem-tendencias-recientes-em-portugal-e-na-europa-de-ines-tavares-ana-filipa-candido-e-renato-miguel-do-carmo>.

Quando um trabalhador é classificado como trabalhador independente, apesar de exercer funções que cumprem os critérios de um contrato de trabalho por conta de outrem (TCO), a entidade contratante beneficia de um encargo contributivo reduzido. Em vez de pagar 23,75% sobre as remunerações, como acontece no regime dos trabalhadores por conta de outrem, a taxa aplicável aos trabalhadores independentes é de apenas 10%.

Esta diferenciação coloca um maior peso contributivo sobre o próprio trabalhador, que passa a suportar uma parcela significativa da sua proteção social, enquanto vê reduzidos os seus direitos laborais. Ao contrário dos trabalhadores com contrato de trabalho, um trabalhador independente não beneficia de vários direitos fundamentais, tais como: seguro de acidentes de trabalho, subsídios de férias e de Natal, direito a férias remuneradas, ficando a cargo do próprio trabalhador gerir períodos sem rendimento e licença de parentalidade, cuja atribuição é menos abrangente do que no regime dos trabalhadores por conta de outrem.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 preveem a presunção da existência de um contrato de trabalho e reforçam a fiscalização, no sentido em que o ACT passa a ter um papel mais ativo na deteção de falsos recibos verdes, podendo atuar com base em denúncias anónimas e fiscalizações aleatórias. Para além disso estabelecem sanções mais severas, com coimas mais elevadas e indemnizações aos trabalhadores para entidades que recorrem a esta prática.

As alterações introduzidas ao artigo 10.º do Código do Trabalho pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, representam uma transformação significativa no regime aplicável aos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, tendo como principal objetivo o combate à utilização abusiva dos denominados “falsos recibos verdes”.

A nova redação da norma veio alargar o conceito de entidade contratante, passando a incluir os casos em que os serviços são prestados a diferentes empresas pertencentes ao mesmo grupo societário, desde que entre elas exista uma relação de domínio,

participações recíprocas ou estruturas organizativas comuns. Assim, mesmo que o trabalhador independente preste serviços a várias dessas entidades, será considerada existente uma situação de dependência económica se mais de 50% da faturação anual tiver origem nesse grupo. Esta presunção implica a obrigação de pagamento de contribuições à Segurança Social por parte do grupo enquanto entidade contratante.

De acordo com os dados divulgados pelo INE relativos ao ano de 2024, 15,0% dos trabalhadores por conta própria encontram-se em situação de dependência económica, mais 2,4% que o período homólogo de 2023, enquanto 11,4% revelam estar em situação de dependência organizacional (menos 0,9% em relação a 2023).³⁰⁷

Estes números são particularmente relevantes à luz das alterações introduzidas ao artigo 10.º do Código do Trabalho pela Lei n.º 13/2023, no âmbito da *Agenda do Trabalho Digno*.

O aumento da percentagem de trabalhadores em situação de dependência económica face ao período homólogo de 2023 sugere, por um lado, uma maior identificação e visibilidade destas situações, possivelmente resultante da entrada em vigor da nova legislação que positivou um critério objetivo (mais de 50% do rendimento anual proveniente de um único beneficiário). A definição clara e quantificável deste conceito poderá ter facilitado a sua medição estatística e incentivado os trabalhadores a reconhecerem formalmente a sua situação, contribuindo para uma maior transparência no mercado de trabalho.

Já a redução da dependência organizacional (0,9%), ainda que modesta, pode refletir várias dinâmicas. Por um lado, pode indicar uma reorganização das relações contratuais por parte das entidades beneficiárias, no sentido de evitar vínculos que configurem subordinação funcional disfarçada. Por outro lado, pode também traduzir

³⁰⁷INE- ESTATÍSTICAS DO EMPREGO ANUAIS 2024 - 15,0% dos trabalhadores por conta própria em dependência económica e 11,4% em dependência organizacional.

uma dificuldade em detetar e classificar este tipo de dependência, que continua a assentar em critérios mais subjetivos e menos tangíveis do que a dependência económica.

Esta evolução mista revela, por um lado, avanços na operacionalização do novo quadro legal no que toca à dependência económica, e por outro, a persistência de desafios na identificação e correção das situações de dependência organizacional, cuja natureza é muitas vezes mais difícil de comprovar juridicamente.

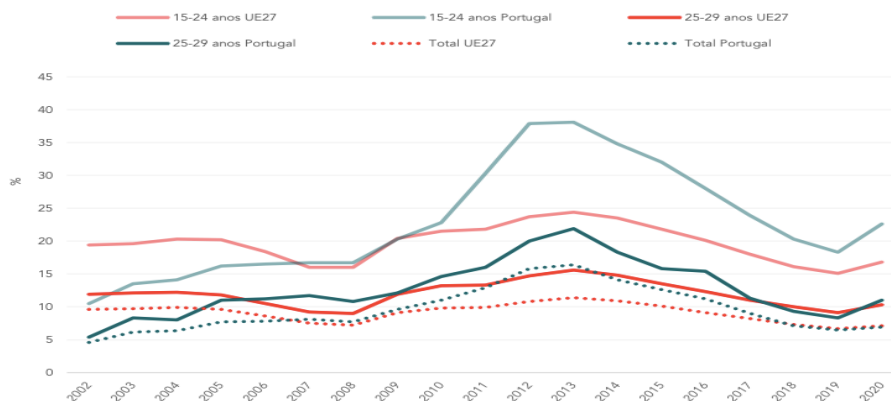
Em termos globais, os dados apontam para a persistência de situações contratuais atípicas e vulneráveis, que, não obstante a sua aparência de autonomia, continuam a colocar os trabalhadores numa posição de fragilidade económica ou funcional. A elevação da percentagem de dependência económica pode também ser interpretada como um indicador da eficácia inicial da nova legislação, ao permitir uma maior deteção destas situações, embora a sua conversão em vínculos laborais regulares e a aplicação plena do regime protetivo ainda dependam da atuação efetiva das entidades fiscalizadoras, como a ACT, e da consolidação de práticas interpretativas coerentes.

Assim, a evolução destes dados, especialmente após a entrada em vigor da nova lei, constitui um elemento importante para avaliar o impacto prático das reformas legislativas, bem como para refletir sobre a necessidade de medidas complementares que reforcem os mecanismos de fiscalização, promovam a regularização das situações ilegítimas e garantam uma proteção efetiva dos trabalhadores em contextos de vulnerabilidade contratual.

Taxa de Desemprego

Os indicadores recentes do mercado de trabalho em Portugal refletem um cenário de melhoria sustentada do emprego, ao qual as políticas públicas de combate ao desemprego têm dado um contributo importante.

Gráfico 14. Evolução da taxa de desemprego jovem e da taxa de desemprego total, Portugal e UE27, 2002-2020.



*Fonte: TAVARES et al. (2021) ³⁰⁸

O gráfico 14 apresenta a evolução da taxa de desemprego jovem em Portugal e na média da UE27, tendo em conta os grupos etários de 15-24 anos e 25-29 anos, no período de 2002 a 2020. Em Portugal, a taxa de desemprego registou um crescimento contínuo até 2013, sendo sempre mais elevada no grupo dos 15-24 anos. Nesse ano, ambos os escalões etários atingiram o seu pico: 38,1% entre os jovens de 15-24 anos, um aumento de 27,6 pontos percentuais face a 2002, e 21,9% no grupo dos 25-29 anos, mais 17,5 p.p. em relação a 2002.

No que diz respeito ao desemprego total, a curva de evolução é similar ao jovem, porém com valores mais baixos.

Após a crise financeira de 2011-2013, quando a taxa de desemprego total ultrapassou os 16%, registou-se uma descida contínua da taxa de desemprego, atingindo 5,9% no 1.º trimestre de 2022, o valor mais baixo em muitos anos. Nesse mesmo trimestre, a população empregada chegou a 4,90 milhões de pessoas, o nível mais alto desde 2011.

³⁰⁸ TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa; CARMO, Renato Miguel do Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: tendências recentes em Portugal e na Europa, 2021.

A partir de 2013, verificou-se, portanto, uma redução progressiva do desemprego jovem e total, interrompida apenas em 2020, quando voltou a registar um aumento, provavelmente devido à pandemia COVID-19.

Em 2023, a taxa de desemprego total manteve-se em torno de 6%, apesar da pandemia, o que evidencia resiliência.

Em dezembro de 2024, a taxa de desemprego total situou-se em 6,4%, valor igual ao de dezembro de 2023, conforme quadro seguinte.

Quadro 3. Estimativas mensais de Emprego e Desemprego

Estimativas Mensais de Emprego e Desemprego (16 a 74 anos)

Principais indicadores

	Unidade	Valores ajustados de sazonalidade						
		Dez 2023	Jan 2024	Set 2024	Out 2024	Nov 2024	Dez 2024	Jan 2025 (p)
População ativa	Milhares de pessoas	5 405,3	5 406,5	5 459,5	5 467,0	5 470,6	5 482,9	5 509,4
População empregada		5 059,4	5 059,4	5 104,6	5 108,3	5 111,4	5 133,4	5 167,3
População desempregada		345,9	347,1	354,9	358,7	359,2	349,5	342,1
População inativa		2 485,5	2 484,5	2 477,2	2 477,3	2 484,4	2 479,2	2 484,8
Subutilização do trabalho		632,1	634,9	608,9	611,4	616,2	602,7	599,5
Taxa de atividade		68,5	68,5	68,8	68,8	68,8	68,9	68,9
Taxa de emprego		64,1	64,1	64,3	64,3	64,3	64,5	64,6
Taxa de desemprego	%	6,4	6,4	6,5	6,6	6,6	6,4	6,2
Taxa de inatividade		31,5	31,5	31,2	31,2	31,2	31,1	31,1
Taxa de subutilização do trabalho		11,4	11,4	10,9	11,0	11,0	10,8	10,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (p) – Estimativas provisórias.

ESTIMATIVAS MENSIS DE EMPREGO E DESEMPREGO – janeiro de 2025

A taxa de desemprego jovem na média da UE27 também atingiu o seu ponto mais alto em 2013 para ambos os grupos etários, embora tenha apresentado mais oscilações desde 2002.

A partir desse ano, à semelhança de Portugal, a taxa foi diminuindo gradualmente até 2020. Nos primeiros anos analisados, os valores registados em Portugal eram inferiores aos da média da UE27 para o mesmo escalão etário, mas essa tendência inverteu-se entre 2006 e 2008, com Portugal a passar a apresentar taxas mais elevadas. No entanto, no grupo etário dos 25-29 anos e no desemprego total, desde 2017 os valores portugueses têm convergido com os da média europeia. Ainda assim, no escalão dos 15-24 anos, Portugal continua a apresentar taxas superiores, registando, em 2020, uma diferença de 5,8 pontos percentuais face à média da UE27.³⁰⁹

No que diz respeito à variável idade, ao comparar as taxas de desemprego jovem com a taxa de desemprego total, verifica-se que o desemprego entre os jovens é sempre mais elevado, sendo essa diferença ainda mais acentuada no grupo etário dos 15 aos 24 anos. O impacto desproporcional que os jovens enfrentaram durante as crises no mercado de trabalho português pode ser explicado por dois factores principais.

Em primeiro lugar, os jovens representam a maioria da população empregada em regimes laborais atípicos. Em 2021, 53,9% dos trabalhadores com idades entre os 15 e os 24 anos tinham contratos a termo certo, um valor significativamente superior aos 14,6% registados na população total (15-64 anos). No contexto da crise pandémica, esse grupo foi ainda mais afetado, uma vez que as medidas adotadas para preservar os empregos, como o *lay-off* simplificado, impediram os despedimentos, mas não impuseram a renovação dos contratos a termo.

Em segundo lugar, a transição da escola para o mercado de trabalho tornou-se ainda mais desafiante num período de retração económica, em que o encerramento de vários setores

³⁰⁹ TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa; CARMO, Renato Miguel do Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: tendências recentes em Portugal e na Europa, 2021.

como medida de contenção da pandemia agravou as dificuldades de inserção profissional dos jovens.³¹⁰

Em 2022, verificou-se uma diminuição do desemprego jovem (15-24 anos), no início de 2022 estava em 20,6%, representando uma diminuição de 3,5 pontos percentuais face ao ano anterior (menos 14 mil jovens desempregados).

Esta melhoria coincide com a intensificação de programas como estágios profissionais, formações duais e a Garantia Jovem, que ajudaram muitos jovens a encontrar ocupação mais rapidamente.

No que toca ao desemprego de longa duração, o mais preocupante, embora Portugal ainda apresente valores acima da média europeia, os números mostram algum progresso. Em 2023, a taxa de desemprego de longa duração situou-se em 2,5% da população ativa, abaixo dos níveis observados na década anterior e próxima de mínimos históricos.

Esse valor corresponde a cerca de 40% do total de desempregados – proporção que já foi superior a 50% em anos de crise, indicando uma redução no peso dos desempregados de muito longa duração. As medidas de reinserção parecem estar a surtir efeito: por exemplo, o Governo notou que mesmo após o choque pandémico, muitos desempregados de longa duração aceitaram ofertas de emprego quando se implementou o incentivo de acumulação parcial do subsídio.

Embora seja cedo para avaliar totalmente o impacto dessa nova medida (vigente desde final de 2023), espera-se que até 2026 contribua para diminuir substancialmente o contingente de desempregados crónicos.

³¹⁰ GEP.MTSS- GOULART, N.; PERALTA, S. Evolução do mercado de trabalho em Portugal e implicações para o sistema de pensões. Nota Técnica n.º 7. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2024. Acesso em gep.mtsss.gov.pt.

Segundo dados oficiais do PRR³¹¹, a dotação inicial permitiu financiar 30 mil contratos permanentes e dada a forte procura, o Governo reforçou o orçamento e posteriormente integrou a medida na estratégia Portugal 2030 (surgindo assim a Medida +Emprego). Em paralelo, o IEFP tem reportado nos seus boletins mensais centenas de colocações através de medidas ativas.

Por exemplo, somente no ano de 2022, mais de 10 mil estágios profissionais foram concluídos com o apoio da medida ATIVAR.PT, e uma percentagem significativa desses estagiários foi contratada pelas entidades acolhedoras após o término do estágio (em certos programas passados essa taxa de efetivação ultrapassou 50%). Adicionalmente, milhares de desempregados criaram o seu próprio emprego com apoio do IEFP – entre 2016 e 2020, cerca de 4 mil projetos de empreendedorismo por beneficiários de subsídio de desemprego foram apoiados financeiramente, contribuindo para a geração de novos negócios locais.³¹²

Fazendo a análise tendo em conta a diferença de género, como se pode verificar de acordo com o gráfico 15, de um modo geral as mulheres registaram sempre uma taxa de desemprego mais elevada do que os homens. Em 2020, este indicador atingiu 24,4% entre as mulheres, enquanto nos homens foi de 21%, correspondendo a uma diferença de 3,4 pontos percentuais. No entanto, devido a um maior aumento de emprego nas mulheres, esta diferença tem vindo a diminuir. Esta diminuição da diferença no emprego tem estado associada a alterações nas diferenças observadas na educação, no desemprego e na situação de emprego³¹³.

No contexto europeu, até 2008, as mulheres também apresentavam taxas de desemprego jovem superiores às dos homens. No entanto, a partir de 2009, essa tendência inverteu-se, com os homens a registarem uma taxa de desemprego jovem ligeiramente superior.

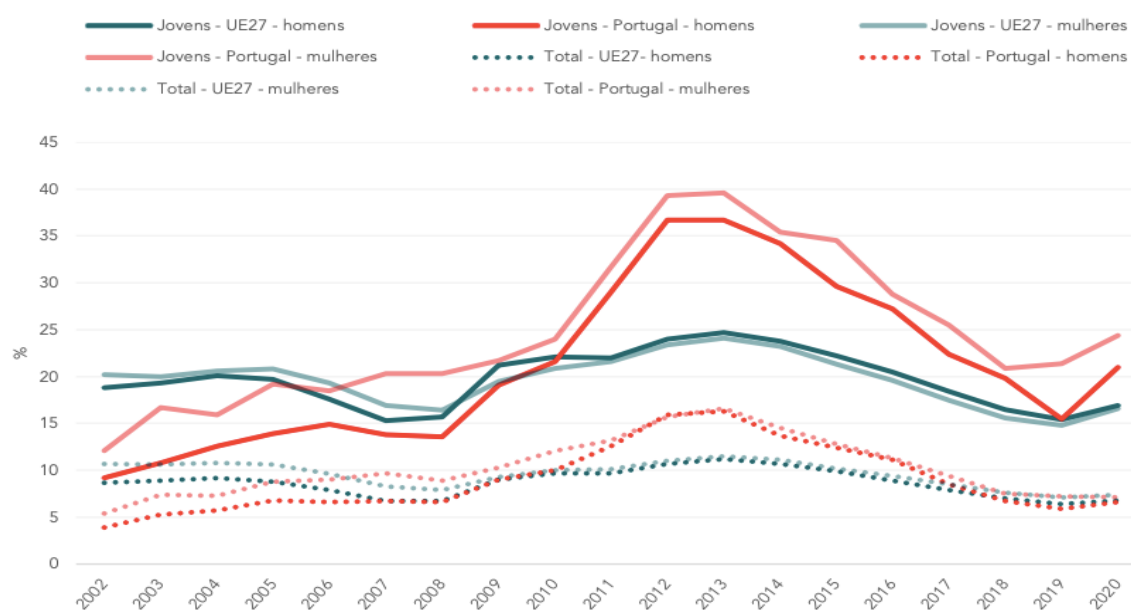
³¹¹ RECUPERAR PORTUGAL - <https://recuperarportugal.gov.pt/2022/03/16/230-milhoes-para-a-criacao-de-emprego-sustentavel/>.

³¹² IEFP. (2024). Apoios à Contratação - Medida +Emprego. IEFP. (2024). ATIVAR.PT.

³¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Trabalho digno em Portugal 2008-2018: da crise à recuperação, 2018.

Em 2020, essa diferença tornou-se quase insignificante, situando-se nos 16,9% para os homens e 16,6% para as mulheres, uma variação de apenas 0,3 pontos percentuais.

Gráfico 15. Evolução da taxa de desemprego jovem e da taxa de desemprego total, Portugal e UE27, por sexo, 2002-2020.



*Fonte: Tavares et al. (2021) ³¹⁴

Quando se analisam os dados de desemprego total tendo em conta a variável nível de escolaridade, de acordo com o gráfico 16, constata-se que a população com ensino superior é a que apresenta as menores taxas de desemprego tanto em 2005 como em 2020. No entanto, essa relação não se mantém quando se analisam as taxas de desemprego jovem, especificamente para o grupo etário dos 15-24 anos.

³¹⁴ TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa; CARMO, Renato Miguel do, desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: tendências recentes em Portugal e na Europa, 2021.

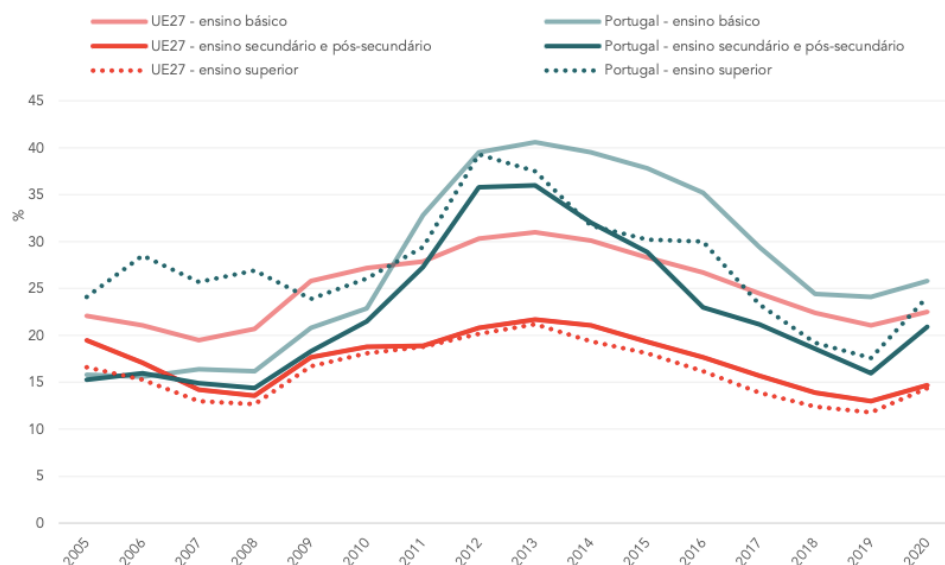
Em 2005, Portugal registava uma taxa de desemprego jovem significativamente elevada entre indivíduos com ensino superior, superando em 8,3 pontos percentuais a taxa correspondente àqueles com apenas o ensino básico. Isto poderá estar relacionado com as dificuldades que os jovens licenciados podem enfrentar em encontrar empregos que correspondam às suas qualificações, levando a períodos de desemprego mais prolongados.

Para além disso, apesar da formação académica, a ausência de experiência prática pode ser uma barreira à entrada no mercado de trabalho para jovens licenciados. Uma outra possibilidade, diz respeito às expectativas em termos de remuneração para indivíduos com maior formação académica, e ainda o facto de alguns setores que empregam uma grande quantidade de jovens poderem não requerer qualificações superiores, o que pode levar a uma menor absorção de jovens com ensino superior.

Por outro lado, na média da União Europeia, a tendência era inversa: nesse mesmo ano, a taxa de desemprego jovem era inferior entre os detentores de ensino superior em comparação com os que possuíam apenas o ensino básico, verificando-se uma diferença negativa de 5,5 pontos percentuais.³¹⁵

³¹⁵ TAVARES, Inês; Ana Filipa Cândido; e Renato Miguel do Carmo, Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: Tendências Recentes em Portugal e na Europa, Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-ISCTE, 2021.

Gráfico 16. Evolução da taxa de desemprego jovem, Portugal e UE27, segundo o nível de escolaridade, 2005-2020.



*Fonte: Tavares et al. (2021)³¹⁶

Apesar da taxa de desemprego ter vindo a diminuir, persistem ainda desafios estruturais, nomeadamente garantir que os desempregados de longa duração e os grupos vulneráveis beneficiem destas melhorias de forma duradoura. A taxa de longa duração de 2,5% ainda posiciona Portugal entre os cinco países da UE com pior desempenho nesse indicador evidenciando a necessidade de manter (e reforçar) programas de qualificação e incentivos à contratação focados neste grupo. Da mesma forma, embora o desemprego jovem tenha baixado, continua elevado em comparação com a média nacional, justificando a continuação de políticas como a Garantia Jovem, estágios e incentivos à contratação de jovens.

³¹⁶ TAVARES, Inês; Ana Filipa Cândido; e Renato Miguel do Carmo, *Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: Tendências Recentes em Portugal e na Europa*, Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-ISCTE, 2021.

Em conclusão, as políticas públicas atualmente em vigor em Portugal para mitigar o desemprego, tanto de curto como de longo prazo, têm produzido resultados positivos na redução das taxas de desemprego e na melhoria da situação laboral de milhares de cidadãos. Medidas de resposta rápida, formações, estágios, trabalho social, ajudam a encurtar os períodos de desemprego temporário. Simultaneamente, programas estruturais de reinserção e incentivos às empresas contribuem para dar novas oportunidades aos desempregados de longa duração e estimular a criação líquida de empregos.

Os dados mais recentes apontam para uma recuperação progressiva do emprego, embora persistam zonas de vulnerabilidade que exigem acompanhamento contínuo. Através da monitorização sistemática da eficácia das medidas, baseada em indicadores estatísticos, e da adaptação das políticas sempre que necessário, Portugal procura fortalecer um mercado de trabalho mais inclusivo e sustentável a longo prazo.

Baixa remuneração

De acordo com o Relatório da OIT: da Crise à Recuperação ³¹⁷, os salários em Portugal sofreram uma década de estagnação e queda real durante a crise, com recuperação apenas parcial no pós-2014. Em 2017, o salário médio real permanecia cerca de 6% abaixo do nível de 2010.

A dupla recessão, provocada pela crise financeira global (de 2008) seguida da crise das dívidas soberanas na zona euro, teve impacto drástico no emprego e nos salários em Portugal. De 2008 até meados de 2013, perderam-se mais de 600 mil empregos (aproximadamente 12,5% do total), acompanhados por forte emigração de trabalhadores entre 2011 e 2014 em Portugal.

³¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho digno em Portugal 2008-2018: Da crise à recuperação*. Genebra: OIT, 2018.

Para controlar gastos durante a austeridade, houve cortes e congelamentos salariais, sobretudo no setor público (com reduções salariais de 2011–2014, suspensão de subsídios e congelamento de progressões de carreira).

No setor privado, os salários nominais médios caíram ligeiramente entre 2011 e 2014 (de 886€ para 878€) e só voltaram a subir gradualmente depois de 2015.

A crise também intensificou a segmentação do mercado de trabalho: aumentou o recurso a contratos temporários e formas precárias de emprego. Na recuperação pós-crise, ainda que o desemprego tenha caído rapidamente, persistem preocupações com a qualidade dos novos empregos criados, com muitos contratos a termo e pouca segurança, especialmente para os jovens trabalhadores.

Os empregos estáveis tornaram-se mais raros durante este período, resultando numa situação de “mais trabalho por menos dinheiro”, já que muitos trabalhadores tiveram de aceitar horas extra ou vínculos precários sem contrapartida salarial proporcional.

Desta forma, pode-se concluir que, a crise provocou uma quebra nas remunerações e acentuou a dualidade do mercado laboral, dividindo trabalhadores entre os relativamente protegidos e os “segmentados” com um emprego instável.

A política de aumentos regulares do Salário Mínimo Nacional (SMN) após 2014 revelou-se crucial para mitigar as desigualdades salariais. Portugal viveu anos de elevada disparidade de rendimentos, mas recentemente essa desigualdade salarial diminuiu ligeiramente. De acordo com o relatório da OIT³¹⁸, dois factores que explicam essa melhoria, são: por um lado, a quebra nos salários do topo da distribuição (10% mais altos) durante os anos de crise; e por outro, a valorização dos salários mais baixos, em grande medida impulsionada pelos sucessivos aumentos do salário mínimo.

³¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho digno em Portugal 2008-2018: Da crise à recuperação*. Genebra: OIT, 2018.

Tendo-se revelado o SMN um importante instrumento de política laboral para impulsionar a base salarial para cima e “achatar” a distribuição de salários, reduzindo a diferença entre os mais bem pagos e os trabalhadores de menor rendimento.

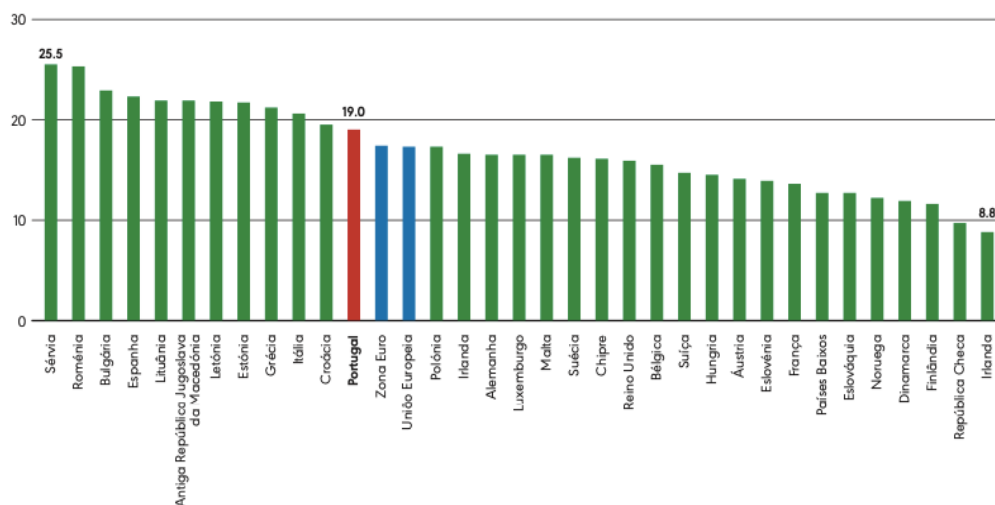
Em 2023, cerca de 1 em cada 5 trabalhadores por conta de outrem em Portugal ganha o salário mínimo, e outro quinto ganha apenas até 25% acima desse mínimo, o que significa que quase 40% dos empregados estão concentrados na base da pirâmide salarial.

Esse dado evidencia o peso do salário mínimo na estrutura salarial: qualquer aumento do SMN tem efeito em cadeia para uma grande parte dos trabalhadores. De facto, os aumentos do salário mínimo nos últimos anos contribuíram para um ligeiro declínio na desigualdade de rendimentos sem gerar efeitos adversos significativos no emprego – conforme apontam estudos da OIT, não houve perda detetável de postos de trabalho associada a esses reajustes. Ou seja, elevar o salário mínimo mostrou-se socialmente eficaz, melhorando salários dos mais pobres (entre os quais muitas mulheres) e reduzindo a desigualdade salarial.³¹⁹

Porém, e apesar da recuperação económica recente, ter um emprego em Portugal nem sempre é garantia de escapar da pobreza. O país historicamente apresenta taxas elevadas de pobreza e desigualdade em contexto europeu. Em 2016, cerca de 19% da população estava em risco de pobreza (rendimento abaixo de 60% da mediana), um valor alto face a muitos países da UE, como é visível pelo gráfico 17.

³¹⁹ OIT (2023). *Relatório Mundial sobre Salários 2022-2023 – O impacto da inflação e da COVID-19 nos salários e no poder de compra*. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_862315/lang--pt/index.htm

Gráfico 17. Percentagem do risco de pobreza

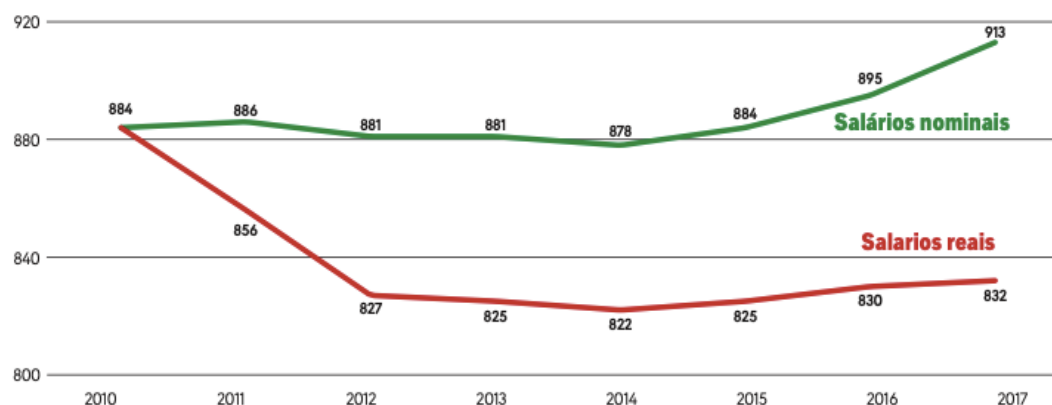


Nota: A taxa de risco de pobreza é a percentagem de pessoas com um rendimento disponível equivalente (após a transferência social) abaixo do limiar de risco de pobreza, que é definido a 60 por cento do rendimento mediano nacional disponível após as transferências sociais.

Fonte: Eurostat.

Durante os anos da crise da austeridade, pode-se verificar que, a pobreza aumentou substancialmente, revertendo progressos anteriores. Como se pode verificar pelo gráfico 18, entre 2012 e 2014 assiste-se a um decréscimo acentuado do salário médio mensal, tendo apenas retornado aos níveis pré-crise por volta de 2016–2017.

Gráfico 18. Evolução dos salários médios mensais, 2010–17 (euros)



Nota: os salários reais são salários nominais deflacionados pelo Índice de Preços ao Consumidor (2010=100).

Fonte: Cálculos da OIT baseados nas Declarações de Remuneração à Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Contudo, essa melhoria agregada esconde a persistência da pobreza entre trabalhadores empregados. O relatório³²⁰ evidencia que uma grande parcela dos trabalhadores de baixos salários vive em lares de rendimento muito baixo: cerca de 70% dos trabalhadores com salário baixo pertencem aos 30% de famílias mais pobres do país.

Em outras palavras, muitos dos que ganham o mínimo ou perto disso estão inseridos em agregados familiares pobres, o que demonstra que o trabalho, quando mal remunerado, não livra da pobreza. Adicionalmente, a incidência de contratos temporários e trabalho a tempo parcial involuntário, muito frequentemente associados a baixos salários, contribui para a existência de “trabalhadores pobres”. Esta realidade reforça a necessidade de políticas salariais e sociais que assegurem rendimentos dignos: por exemplo, complementos salariais, proteção social robusta e oportunidades de progressão na carreira para quem está nos patamares mais baixos de remuneração.

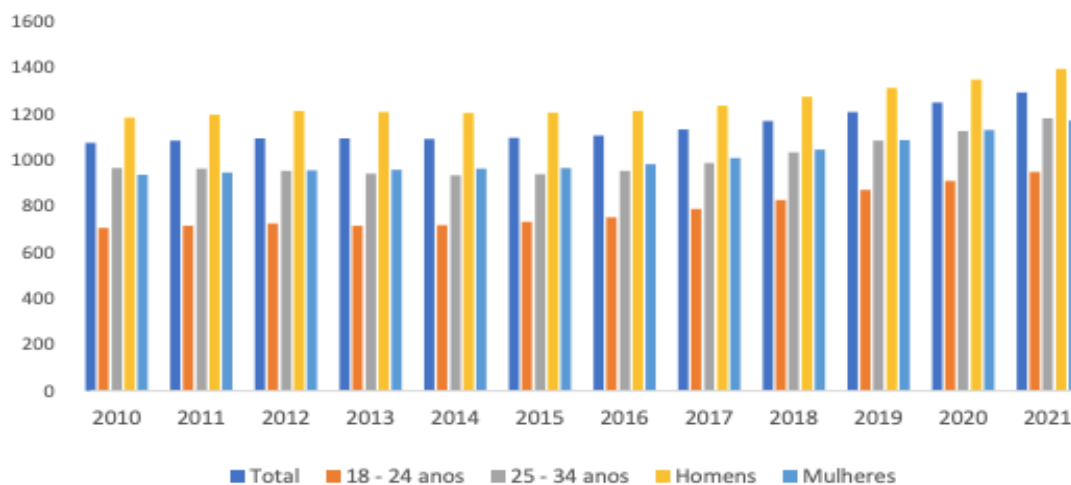
De acordo com a análise de género, pode-se verificar que, em termos salariais, a desigualdade salarial de género em Portugal tem diminuído lentamente, mas permanece significativa.

Em termos de valores, a desigualdade salarial de género em Portugal tem vindo a diminuir, passando de 17,9% em 2010 para 13,1% em 2021. No entanto, apesar desta tendência positiva, as mulheres continuam a receber, em média, menos do que os homens, o que representa uma diferença de 150,30 euros em números absolutos em 2021.

Esta diferença salarial poderá ser devida ao facto de que as mulheres estão desproporcionalmente concentradas em setores e ocupações de menor remuneração e, muitas vezes, encontram barreiras para ascender a cargos de topo dentro das empresas. O gráfico seguinte evidencia o ganho médio mensal (€) por sexo e grupo etário entre 2010 e 2021.

³²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Trabalho digno em Portugal 2008-2018: da crise à recuperação, 2018.

Gráfico 19. Ganho médio mensal (€) por sexo e grupo etário



Fonte: GEP/MTSSS: Quadros de Pessoal

De acordo com os dados mais recentes disponíveis, referentes a 2024,³²¹ a desigualdade salarial entre homens e mulheres em Portugal manteve-se significativa. As mulheres auferiram, em média, menos 206 euros mensais do que os homens, o que representa um aumento face à diferença de 178 euros registada em 2023.

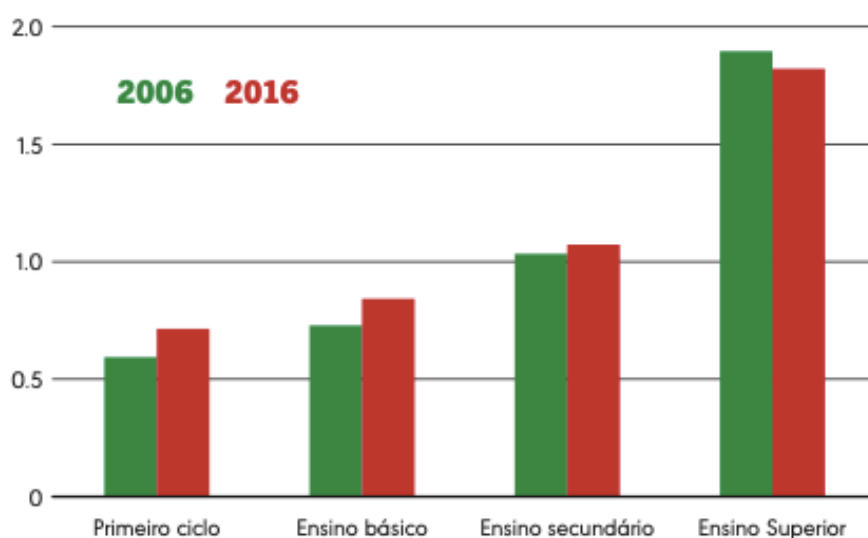
Especificamente, o salário médio líquido mensal dos homens foi de 1.249 euros, enquanto o das mulheres se situou nos 1.043 euros. Esta disparidade salarial reflete uma tendência persistente de desigualdade de género no mercado de trabalho português.

Relativamente às habilitações literárias, de acordo com os dados do INE, no trimestre terminado em dezembro de 2023, a remuneração bruta total mensal média por trabalhador situou-se em 1.670 euros, representando um aumento de 5,7% face ao período homólogo. Este aumento reflete-se de forma diferenciada nos diversos níveis de escolaridade, com os trabalhadores mais qualificados a beneficiarem de incrementos salariais mais significativos, pelo que formação académica e profissional é, portanto, essencial para

³²¹ Igualdade de género em Portugal – disponível em <https://www.cig.gov.pt/>

melhorar as perspetivas de remuneração e progressão na carreira, como é visível no gráfico seguinte.

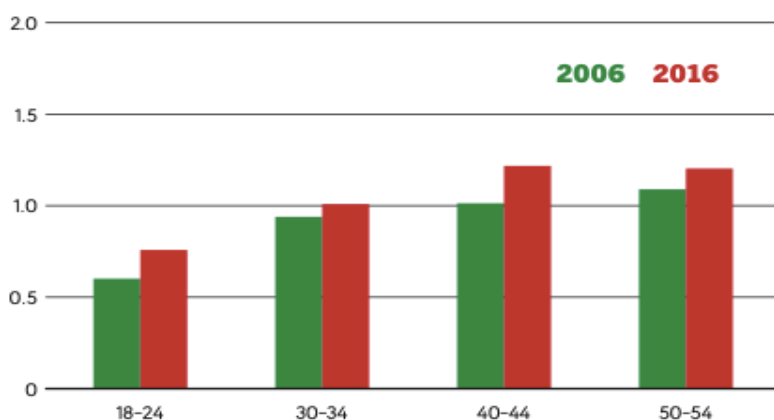
Gráfico 20. Salários mensais de trabalhadores por conta de outrem por nível de escolaridade (euros, milhares).



Fonte: Quadros de Pessoal, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

A análise da relação entre idade e remuneração, decorrente da análise do gráfico 21, revela que, de forma geral, os salários tendem a aumentar com a idade. Esta tendência reflete a valorização da experiência profissional, da antiguidade no emprego e da progressão na carreira.

Gráfico 21. Salários mensais de trabalhadores por conta de outrem por grupo etário (euros, milhares)



Fonte: Quadros de Pessoal, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

No combate à pobreza e proteção do rendimento, o governo adotou várias medidas emergenciais em resposta à crise inflacionista de 2022. Destaca-se o pacote “Famílias Primeiro”, que incluiu um apoio extraordinário de 125 € para todos os residentes não pensionistas com rendimento mensal até 2700 € brutos, bem como 50 € por cada criança ou jovem dependente³²².

Esses subsídios únicos, pagos em outubro de 2022, ajudaram a mitigar temporariamente o aumento do custo de vida para as famílias de classe média-baixa. Paralelamente, foi atribuído um suplemento excepcional a pensionistas (equivalente a meia pensão extra em outubro) para compensar a inflação. Em 2023, o governo isentou do IVA uma série de bens alimentares essenciais durante vários meses, numa tentativa de conter a escalada dos preços dos alimentos e aliviar os orçamentos familiares mais pressionados. No que diz respeito a rendimentos do trabalho, tem havido aumentos significativos do salário mínimo nacional, e as prestações sociais também foram reforçadas: por exemplo, em 2022 implementou-se a Garantia para a Infância, um apoio adicional por cada criança em risco

³²²GOVERNO DE PORTUGAL, Apoios extraordinários pagos às famílias a partir de 20 de outubro, 2025. Acesso em: <https://www.portugal.gov.pt>.

de pobreza. O governo elaborou ainda a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030, alinhada com metas europeias, visando reduzir a taxa de pobreza para 10% até 2030.³²³

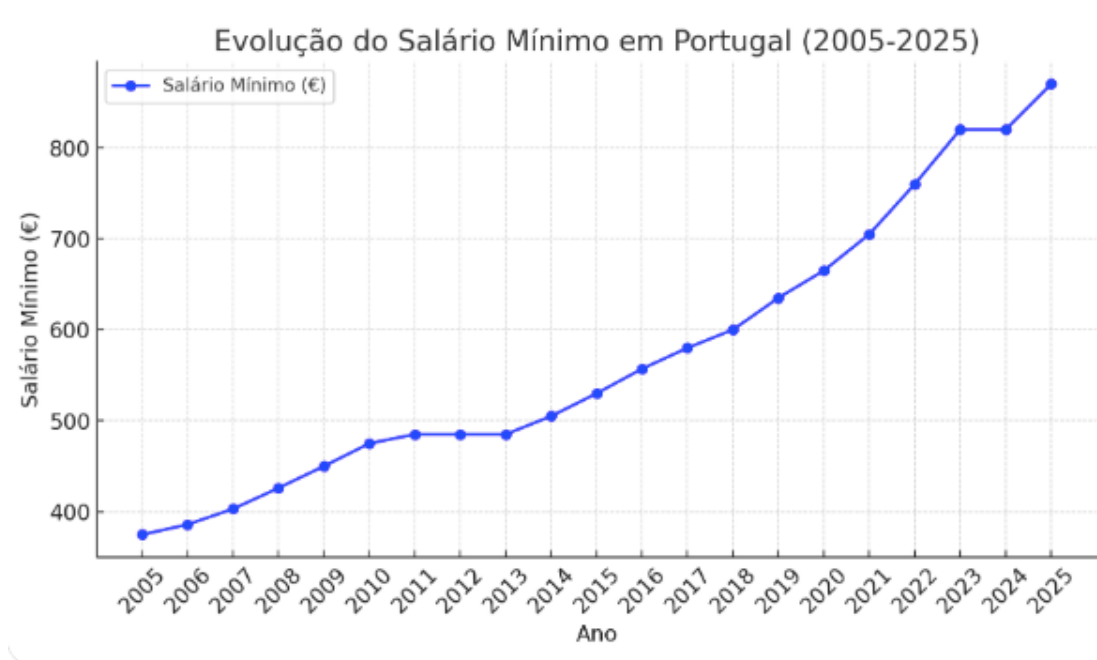
Essa estratégia prevê ações integradas em várias frentes, do emprego, educação, habitação, saúde e proteção social, reconhecendo que a pobreza é um fenómeno multidimensional.

O salário mínimo nacional mensal é estabelecido pelo Governo e aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do setor de atividade, da profissão, da empresa, da idade ou da localização do seu posto de trabalho. Este valor corresponde à remuneração base atribuída pelas horas normais de trabalho que o trabalhador deve desempenhar. Para aqueles que cumprem um horário inferior ao tempo completo, o salário mínimo é ajustado proporcionalmente, em função das horas efetivamente trabalhadas.

O salário mínimo foi congelado entre 2011 e setembro de 2014, no período de austeridade, e depois tem sido continuamente aumentado, como é visível pelo gráfico seguinte.

³²³ <https://files.dre.pt/1s/2021/12/25100/0001900030.pdf>

Gráfico 22. Evolução do Salário Mínimo em Portugal (2005-2025).



Fonte: Elaboração própria com base em dados oficiais.

O salário mínimo é uma ferramenta essencial para reduzir a pobreza e promover a justiça social. Ao estabelecer um limite mínimo de remuneração para os trabalhadores, o salário mínimo visa garantir que todos recebam uma compensação digna pelo seu trabalho, evitando situações de exploração laboral e assegurando melhores condições de vida.

A relevância do salário mínimo como intervenção política em Portugal é confirmada, através de uma análise mais profunda que manifesta que uma proporção relativamente assinalável de trabalhadores que auferem o salário mínimo.³²⁴

De acordo com o relatório da OIT ³²⁵, com base na análise dos microdados do Inquérito ao Emprego, em 2017, 18% dos trabalhadores recebiam valores próximos do salário

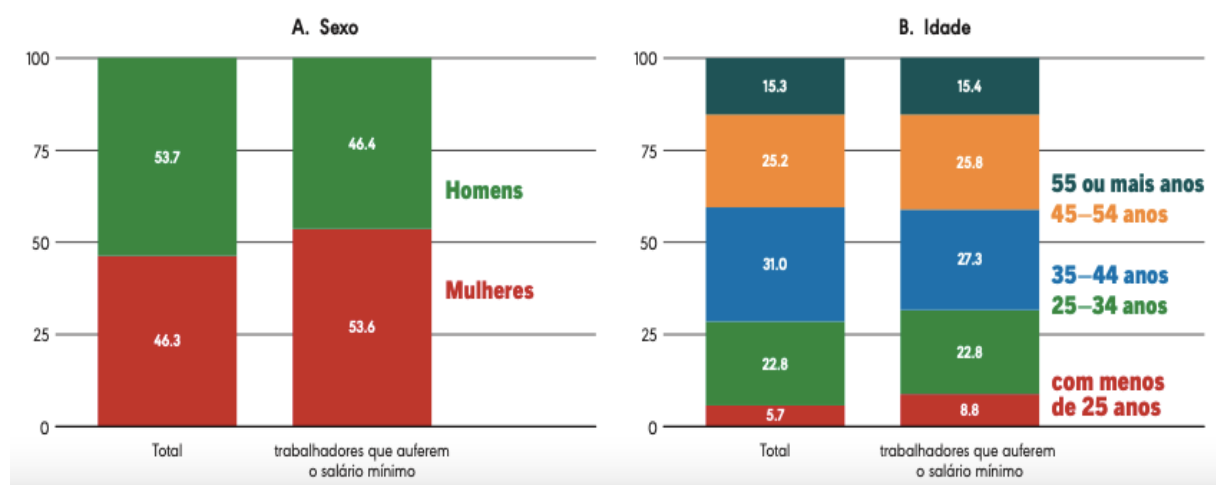
³²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho digno em Portugal 2008-2018: Da crise à recuperação. Genebra: OIT, 2018.

³²⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho digno em Portugal 2008-2018: Da crise à recuperação. Genebra: OIT, 2018.

mínimo (entre 95% e 105%), enquanto 20% ganhavam até 25% acima desse valor. Estes números evidenciam o impacto do salário mínimo não apenas nos trabalhadores que o auferem diretamente, mas também nos que se encontram ligeiramente acima desse patamar, beneficiando dos chamados efeitos indiretos dos aumentos salariais.

A caracterização dos trabalhadores que recebiam o salário mínimo em abril de 2017 demonstra que esta realidade não se restringe aos mais jovens. Mais de dois terços dos trabalhadores a receber o salário mínimo tinham 35 anos ou mais, contrariando a percepção de que esta remuneração afeta apenas os recém-chegados ao mercado de trabalho. Além disso, as mulheres estavam sobrerrepresentadas (53,6%), assim como os trabalhadores com níveis de escolaridade mais baixos e aqueles que desempenhavam funções em microempresas com menos de 10 trabalhadores.

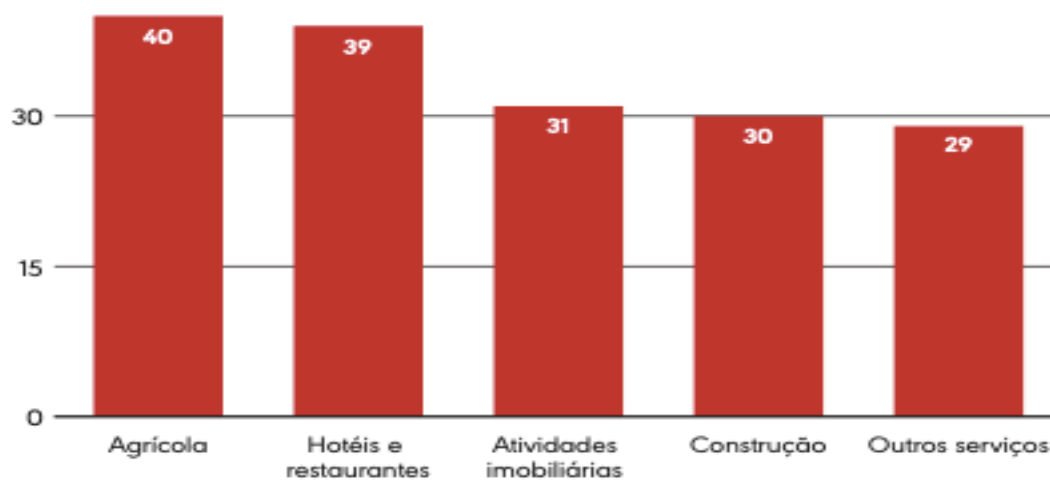
Gráfico 23. Características dos trabalhadores que auferem o salário mínimo, 2017



Fonte: Fonte: GEP, dezembro de 2017.

A incidência do salário mínimo varia também por setor de atividade, sendo particularmente elevada na agricultura, hotelaria e restauração, imobiliário, construção e outros serviços (ver gráfico 24).

Gráfico 24. Incidência de trabalhadores que auferem o salário mínimo por setor



Fonte: Fonte: GEP, dezembro de 2017.

Adicionalmente, 70% dos trabalhadores com salários baixos pertenciam aos 30% dos agregados familiares mais pobres, indicando que o salário mínimo tem um papel fundamental na redução das desigualdades e na melhoria das condições de vida dessas famílias. No entanto, muitos trabalhadores com baixos rendimentos não são empregues por conta de outrem ou estão desempregados, o que reforça a necessidade de políticas complementares, como o subsídio de desemprego e outras transferências sociais, para garantir a sustentabilidade do rendimento dessas famílias.

Em resumo, e de acordo com o Relatório da OIT ³²⁶, o crescimento sustentável dos salários em Portugal deve ser analisado com cautela, considerando a recuperação económica e a redução do desemprego. Embora haja margem para aumentos salariais, especialmente devido ao baixo salário médio em comparação com os padrões europeus, qualquer reajuste no setor público deve ser avaliado à luz dos impactos na massa salarial e na sustentabilidade orçamental do país.

³²⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho digno em Portugal 2008-2018: Da crise à recuperação*. Genebra: OIT, 2018

No que respeita à igualdade salarial de género, é fundamental aprofundar a compreensão das causas das disparidades salariais entre homens e mulheres, para a implementação de políticas eficazes. Reduzir essa diferença exige um esforço abrangente, incluindo o combate a estereótipos de género, melhorias nas políticas de licença parental e a adoção de critérios de avaliação de postos de trabalho que evitem vieses de género.

No campo da igualdade de género, Portugal implementou legislação para obrigar as empresas à igualdade salarial (por exemplo, a Lei n.º 60/2018), que introduz mecanismos de avaliação e correção das diferenças salariais injustificadas entre homens e mulheres, e embora haja uma tendência geral de redução na disparidade salarial de género em Portugal, os dados recentes indicam que ainda existem diferenças significativas. Pelo que é necessária implementação de políticas públicas específicas e a monitorização contínua dos dados neste campo de forma a alcançar uma igualdade salarial efetiva entre homens e mulheres.

Por fim, o investimento na educação e no desenvolvimento de competências é um fator crucial para a redução das desigualdades salariais. A qualificação dos trabalhadores, especialmente daqueles com rendimentos mais baixos, pode contribuir para salários mais elevados e uma menor desigualdade de rendimentos. Além disso, a negociação coletiva desempenha um papel relevante na fixação de remunerações acima do mínimo obrigatório, contribuindo para um mercado de trabalho mais equilibrado e justo.

Trabalhadores do serviço doméstico

O trabalho doméstico em Portugal é uma atividade essencial para a sociedade, desempenhada, na sua maioria por mulheres, no entanto, apesar da sua relevância, esta profissão enfrenta desafios significativos no que respeita à sua regulamentação e condições de trabalho.

Os profissionais do serviço doméstico estão entre os grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho a nível mundial. Estima-se que um em cada oito trabalhadores desempenhe esta atividade em condições informais, sem acesso a direitos laborais e proteção social adequados.³²⁷

A precariedade no trabalho doméstico em Portugal manifesta-se através de diversas formas: da informalidade, na medida em que uma grande parte dos trabalhadores domésticos não tem contrato formal, dificultando o acesso a direitos laborais e proteção social, na baixa remuneração, uma vez que muitas trabalhadoras domésticas recebem apenas o salário mínimo e, no caso das trabalhadoras a tempo parcial, os rendimentos são ainda mais reduzidos. E na ausência de proteção social adequada, na medida em que os descontos para a Segurança Social são inferiores aos aplicados a outros trabalhadores, o que afeta negativamente as prestações sociais e futuras pensões.

Em Portugal, segundo os dados da Segurança Social de 2022 disponíveis na PORDATA, o número total de entidades e indivíduos com contribuições registadas para a Segurança Social no setor do trabalho doméstico situa-se em aproximadamente 540 mil (ver Quadro 4).

No mesmo ano, registavam-se 475 mil entidades empregadoras do serviço doméstico que apresentaram declarações de remuneração à Segurança Social, enquanto o número de trabalhadores com contribuições efetivamente pagas era de apenas 63 mil.

Comparando com 2001, observa-se uma redução de 14,4% no total de entidades e indivíduos com declarações pagas à Segurança Social, o que representa uma diminuição global de 91 mil contribuintes. Durante este período, o número de entidades empregadoras manteve-se praticamente inalterado, com um ligeiro aumento de 0,6% (menos 1 900 entidades), enquanto o número de trabalhadores registou uma queda

³²⁷ GEP.MTSS- GOULART, N, PERALTA, S. Evolução do mercado de trabalho em Portugal e implicações para o sistema de pensões, Nota Técnica n.º 7. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2024.

significativa de 58,9%, correspondendo a cerca de 102 700 trabalhadores a menos com contribuições pagas.

Quadro 4. Entidades empregadoras e indivíduos do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social

Anos	Total: Entidades e Indivíduos	Variação Anual	Entidades empregadoras	Variação anual	Indivíduos c/ contribuições pagas	Variação anual
	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)
2001	629147	-	454558	-	174589	-
2002	631734	0,41	459283	1,04	172451	-1,22
2003	623436	-1,31	454106	-1,13	169330	-1,81
2004	610037	-2,15	452013	-0,46	158024	-6,68
2005	602942	-1,16	450837	-0,26	152105	-3,75
2006	590736	-2,02	450277	-0,12	140459	-7,66
2007	589538	-0,20	453715	0,76	135823	-3,30
2008	596641	1,20	455164	0,32	141477	4,16
2009	579831	-2,82	444179	-2,41	135652	-4,12
2010	563624	-2,80	435199	-2,02	128425	-5,33
2011	547944	-2,78	429363	-1,34	118581	-7,67
2012	522569	-4,63	417604	-2,74	104965	-11,48

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2023-03-20

Dados retificados pela entidade responsável entre 2020 e 2022 (20/03/2023).

Quadro 5. Entidades empregadoras e indivíduos do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social.

Anos	Total: Entidades e Indivíduos	Variação Anual	Entidades empregadoras	Variação anual	Indivíduos c/ contribuições pagas	Variação anual
	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)
2013	500581	-4,21	408072	-2,28	92509	-11,87
2014	491683	-1,78	406824	-0,31	84859	-8,27
2015	497582	1,20	415627	2,16	81955	-3,42
2016	498480	0,18	419181	0,86	79299	-3,24
2017	505208	1,35	427644	2,02	77564	-2,19
2018	510536	1,05	438633	2,57	71903	-7,30
2019	525118	2,86	453361	3,36	71757	-0,20
2020	520448	-0,89	452639	-0,16	67809	-5,50
2021	523413	0,57	457391	1,05	66022	-2,64
2022	538335	2,85	475221	3,90	63114	-4,40

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2023-03-20

Dados retificados pela entidade responsável entre 2020 e 2022 (20/03/2023)

Ao analisar a evolução dos últimos 30 anos, verifica-se uma trajetória distinta entre o número de entidades e o de indivíduos do serviço doméstico com declarações de remuneração à Segurança Social. Enquanto o número de entidades manteve relativa estabilidade, o número de trabalhadores registados sofreu uma redução contínua, particularmente a partir de 2001,³²⁸ como é visível no Gráfico 25 e pelo Quadro 6.³²⁹

³²⁸ TRINDADE, Carlos; PEDROSO, Paulo (Coord.). Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024. ISBN: 978-989-336267-9.

³²⁹ GEP.MTSS- GOULART, N.; PERALTA, S. Evolução do mercado de trabalho em Portugal e implicações para o sistema de pensões. Nota Técnica n.º 7. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2024. Acesso em gep.mtsss.gov.pt.

Gráfico 25. Entidades empregadoras e pessoas trabalhadoras domésticas com declaração de remuneração à Segurança Social entre 1990 e 2022 (1990=100).

Ano	ENTIDADES	TOTAL	INDIVÍDUOS
1990	100	100	100
1995	105	95	85
2000	135	115	80
2005	135	110	75
2010	130	105	65
2015	125	95	45
2020	135	95	35
2022	142	100	31

Fonte: PORDATA

Última atualização: 2023-03-20

Dados retificados pela entidade responsável entre 2020 e 2022 (20/03/2023)

Quadro 6. Trabalhadores do serviço doméstico.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
N.º (milhares)	104,8	92,2	84,0	81,3	78,7	77,0	71,4	71,3	67,4	65,3	64,1
Remunerações (euros/mês)	246,	245,9	247,1	250,2	254,3	260,1	252,0	257,1	293,7	299,9	313,3

Fonte: "Relatório sobre sustentabilidade financeira da Segurança Social" constante do anexo "Elementos informativos e complementares" de 16 de outubro de 2023 da Proposta de Orçamento do Estado para 2024.

De acordo com a análise do Livro Branco Trabalho Doméstico Digno, entre 1990 e 2022, registou-se uma redução de 69% no número de trabalhadores domésticos com declarações à Segurança Social, passando de 205 mil para 63 mil. Em contraste, o número de entidades empregadoras no setor do serviço doméstico aumentou 42%, subindo de 334 mil para 475 mil durante o mesmo período.

Este cenário sugere uma diminuição da adesão dos trabalhadores domésticos ao pagamento das suas contribuições para a Segurança Social, uma vez que a responsabilidade tem vindo a ser assumida, cada vez mais, pelos empregadores. Além disso, pode indicar um aumento do trabalho não declarado, embora não existam dados concretos para quantificar esta tendência.

A crise gerada pela pandemia de COVID-19 evidenciou os impactos negativos da falta de trabalho formalizado, uma vez que a ausência de registos na Segurança Social impediu muitos trabalhadores domésticos de aceder a apoios sociais e subsídios.

No âmbito da Agenda do Trabalho Digno, o trabalho doméstico, que até então tinha um regime autónomo ao Código de Trabalho, passa a estar incorporado neste, e o Governo anunciou, em março de 2023, a criminalização dos empregadores que não informassem a admissão de trabalhadores à Segurança Social dentro do prazo de seis meses. Como resultado, nos primeiros sete meses de 2023, foram registadas 14.952 novas inscrições na Segurança Social, o que representa o dobro do número registado no mesmo período de 2022, que se fixou em 7.369 registos.³³⁰

O impacto desta alteração legislativa e a sua ampla repercussão nos meios de comunicação social evidenciaram a situação de desproteção em que muitos trabalhadores se encontravam. A base de incidência contributiva reduzida e os longos períodos de ausência de contribuições levantam dúvidas sobre a suficiência da proteção social disponível para estes trabalhadores, especialmente no que diz respeito à segurança financeira na velhice.³³¹

³³⁰ GEP.MTSS- GOULART, N., PERALTA, S. Evolução do mercado de trabalho em Portugal e implicações para o sistema de pensões. Nota Técnica n.º 7. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2024. Acesso em gep.mtsss.gov.pt.

³³¹ GEP.MTSS- GOULART, N., PERALTA, S. Evolução do mercado de trabalho em Portugal e implicações para o sistema de pensões. Nota Técnica n.º 7. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2024. Acesso em gep.mtsss.gov.pt.

No que diz respeito à variável género, dados detalhados do Instituto da Segurança Social (ISS, I.P.), divulgados em novembro de 2023 no âmbito do projeto Serviço Doméstico Digno, confirmam que o setor continua a ser predominantemente feminino, com 98,6% das trabalhadoras domésticas em 2010 e 98,2% em 2022 (Ver quadro 7.)

Quadro 7. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por sexo e ano referência da remuneração

Sexo	Pessoas Singulares com Registo Contribuições Declaradas (por Serviço Doméstico)												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Feminino	126 666	116 975	103 491	91 209	83 625	80 703	77 974	76 263	70 742	70 589	66 690	64 952	63 022
Masculino	1 761	1 611	1 476	1 303	1 238	1 260	1 334	1 318	1 211	1 249	1 192	1 198	1 144
Total	128 427	118 586	104 967	92 512	84 863	81 963	79 308	77 581	71 953	71 838	67 882	66 150	64 166

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023.

No que diz respeito, à faixa etária (ver Quadro 8), a maioria dos trabalhadores domésticos situa-se na faixa etária dos 45 aos 64 anos, representando 62,7% do total em 2010 e 74% em 2022. Paralelamente, observa-se uma redução significativa da presença de trabalhadores mais jovens no setor: em 2010, aqueles com até 34 anos representavam 11,7%, enquanto em 2022 essa percentagem caiu para apenas 5,5%.

Por outro lado, o número de trabalhadores domésticos mais velhos tem vindo a aumentar. Em 2010, os trabalhadores com 55 ou mais anos correspondiam a 34,1% do total, passando para 50,7% em 2022. A faixa etária dos 65 anos ou mais, que representava 3,6% em 2010, mais do que duplicou, atingindo 7,5% em 2022.

Este envelhecimento da força de trabalho doméstica reflete um agravamento das condições de subsistência, sobretudo entre as mulheres mais idosas, que muitas vezes

enfrentam pobreza e dificuldades económicas, levando-as a manter-se ou a regressar ao mercado de trabalho para garantir um rendimento mínimo.³³²

Quadro 8. Pessoas singulares com qualificação de serviço doméstico, com contribuição declarada, por escalão etário e ano referência da remuneração.

Escalão Etário	Pessoas Singulares com Registo Contribuições Declaradas (por Serviço Doméstico)												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Até 24 anos	2 136	1 714	1 319	1 015	867	736	719	580	390	417	424	489	400
25 a 34 anos	12 830	10 925	8 758	7 137	6 138	5 473	5 110	4 766	3 940	3 819	3 404	3 292	3 099
35 a 44 anos	28 426	25 494	21 624	18 397	16 145	14 929	14 026	13 213	11 453	10 939	9 850	9 129	8 310
45 a 54 anos	41 191	39 249	35 948	32 207	29 869	28 391	27 414	26 607	24 298	24 008	22 091	20 971	19 818
55 a 64 anos	39 269	37 186	33 861	30 631	28 091	27 510	27 167	27 429	26 952	27 757	27 362	27 536	27 696
65 e mais anos	4 575	4 018	3 457	3 125	3 753	4 924	4 872	4 986	4 920	4 898	4 751	4 733	4 843
Total	128 427	118 586	104 967	92 512	84 863	81 963	79 308	77 581	71 953	71 838	67 882	66 150	64 166

Fonte: dados disponibilizados ao projeto pela Segurança Social, novembro 2023.

Embora a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, tenha aproximado o regime do contrato de serviço doméstico ao contrato de trabalho tradicional, ainda existem lacunas na proteção legal destes trabalhadores. O reconhecimento do trabalho doméstico como um contrato especial permitiria harmonizar a legislação com a lei geral do trabalho, especialmente no que diz respeito à cessação do contrato e às diferentes formas de despedimento. Pelo que se recomenda um aperfeiçoamento do regime jurídico do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro de forma a garantir maior proteção aos trabalhadores domésticos e clarificar os mecanismos de rescisão contratual.

Atualmente, a legislação prevê a possibilidade de cessação do contrato de trabalho doméstico por insuficiência económica da família empregadora, mas carece de critérios claros para evitar abusos, pelo que deve ser implementado um mecanismo de prova da insuficiência económica e um fundo de compensação para casos em que a família não

³³² TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.). *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024. ISBN: 978-989-336267-9.

consiga pagar a indemnização de despedimento. Pelo que se sugere ³³³que a insuficiência económica do empregador seja comprovada por uma declaração formal e comunicada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e que seja criado um mecanismo de mutualização do risco, permitindo que famílias empregadoras sem capacidade de pagar indemnizações possam acionar um fundo de compensação.

A fiscalização das condições de trabalho no setor doméstico enfrenta desafios, sobretudo devido à natureza privada do local de trabalho, pelo que se torna necessário reforçar a atuação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), garantindo que as inspeções sejam eficazes, incluindo metodologias alternativas para inspeção de domicílios, e que haja uma maior divulgação dos direitos dos trabalhadores. Sugere-se também a implementação de campanhas de sensibilização dirigidas tanto a trabalhadores quanto a empregadores e a publicação de relatórios periódicos sobre a conformidade legal.

No que concerne à proteção social, a inscrição dos trabalhadores domésticos na Segurança Social é um problema persistente. Muitos trabalhadores não estão inscritos ou têm contribuições insuficientes, resultando em menor proteção em situações de desemprego, doença ou reforma. Pelo que é recomendável, a promoção ativa da inscrição na Segurança Social através de campanhas informativas, a integração do regime de trabalho doméstico no Regime Geral da Segurança Social, com um período de transição para adaptação, a garantia de subsídio de desemprego para trabalhadores domésticos com múltiplos empregadores ou que trabalham a tempo parcial e a criação de benefícios fiscais para incentivar famílias empregadoras a inscreverem os trabalhadores na Segurança Social.

De salientar ainda que o sistema de seguros de acidentes de trabalho não está adaptado às especificidades do setor doméstico. Quando um trabalhador presta serviços para vários empregadores, um acidente pode deixá-lo impossibilitado de trabalhar para todos, mas apenas um seguro é acionado. Pelo que seria importante implementar um regime de

³³³ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.). Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024. ISBN: 978-989-336267-9.

responsabilidade partilhada entre as seguradoras, garantindo que a compensação cubra a totalidade do tempo de trabalho do trabalhador.³³⁴

Não menos importante, ao nível da negociação coletiva, a ausência de uma associação patronal dificulta a negociação de acordos coletivos de trabalho no setor doméstico. Como alternativa, é necessário recorrer a instrumentos legais não negociais, (artigo 2.º, n.º 4 CT) dado que é possível recorrer a estes instrumentos na ausência de instrumentos de regulamentação coletiva negociais (artigo 515.º CT), sendo, portanto, de equacionar a utilização de portarias de extensão ou portarias de condições de trabalho. Neste sentido, torna-se importante a criação de uma Portaria de Condições de Trabalho, estabelecendo regras mínimas de proteção para os trabalhadores domésticos.

O estudo do Livro Branco sobre Trabalho Doméstico ³³⁵sistematizou diversas questões do setor que podem servir de base para reivindicações sindicais e para a construção de políticas públicas mais eficazes. Este estudo permitiu a organização e sistematização das diversas dimensões do serviço doméstico, incluindo os seus aspetos económicos, sociais e jurídicos. A partir deste enquadramento, torna-se possível que o STAD (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas) desenvolva um trabalho contínuo e estruturado para a melhoria das condições laborais no setor. Neste sentido, sugere-se a elaboração de um caderno reivindicativo específico para o setor doméstico, a ser trabalhado pelo STAD.

Nos últimos anos, tem-se observado um crescimento do trabalho doméstico intermediado por empresas e plataformas digitais. Estes trabalhadores não são considerados "domésticos" pela legislação, o que os exclui de muitas das proteções existentes.

³³⁴ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.). Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024. ISBN: 978-989-336267-9.

³³⁵ TRINDADE, Carlos, PEDROSO, Paulo (Coord.). Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno. 1.ª edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024. ISBN: 978-989-336267-9.

Neste campo, era importante garantir o direito à contratação coletiva para trabalhadores domésticos que prestam serviços através de empresas e monitorizar a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, assegurando que os direitos laborais sejam respeitados.

Neste sentido, e apesar dos avanços recentes, o setor do trabalho doméstico em Portugal ainda enfrenta desafios significativos em termos de dignificação e proteção dos trabalhadores. O reforço da fiscalização, a melhoria da legislação, a integração na Segurança Social e a regulamentação de novas formas de trabalho são passos fundamentais para garantir direitos mais robustos a estes trabalhadores e reduzir a sua vulnerabilidade.

Principais conclusões e resposta às Hipóteses de estudo:

O presente estudo concentra-se na avaliação da precariedade laboral em Portugal, através da análise de diferentes tipos de vínculos contratuais (contratos a termo, contratos temporários através de ETT, falsos trabalhadores independentes). Foram também analisadas a taxa de desemprego e a baixa remuneração como indicadores essenciais para compreender a instabilidade do mercado de trabalho. Foram escolhidas como variáveis a idade, o género e o nível de escolaridade. Foi também analisado o trabalho doméstico.

No que diz respeito à idade, os trabalhadores mais jovens tendem a enfrentar mais dificuldades na obtenção de empregos estáveis, estando mais expostos a contratos temporários e a vínculos precários. O envelhecimento da população ativa também influencia a estrutura do emprego, sendo que trabalhadores mais velhos podem ter dificuldades na reinserção no mercado de trabalho após períodos de desemprego.

Quanto ao género, as mulheres enfrentam maior incidência de trabalho precário, estando desproporcionalmente concentradas em setores de menor remuneração e contratos mais instáveis. Verifica-se que a disparidade salarial entre homens e mulheres tem diminuído ao longo dos anos, mas ainda persiste, refletindo barreiras estruturais ao acesso a melhores condições laborais.

No que concerne ao nível de escolaridade, este tem um impacto direto na empregabilidade e na qualidade do emprego obtido. Embora um nível educacional mais elevado geralmente resulte em melhores oportunidades, existem jovens com ensino superior que também enfrentam desafios, pois a taxa de desemprego entre licenciados tem vindo a aproximar-se da dos trabalhadores com níveis de escolaridade mais baixos.

De acordo com os resultados expostos, respondo em seguida às três hipóteses de estudo:

Hipótese 1: Existe um aumento significativo da precariedade em Portugal ao longo dos últimos 20 anos.

A análise da evolução da precariedade laboral entre 2004 e 2024 revela um crescimento significativo das formas de trabalho precário, como contratos a termo, trabalho temporário e falsos trabalhadores independentes. O estudo de Adriano Campos (2012)³³⁶ já indicava essa tendência para o período entre 1997 e 2012, e os dados mais recentes demonstram que a situação se manteve, com oscilações durante períodos de crise e recuperação económica.

Os períodos de crise, como a crise financeira global de 2008 e a crise da dívida soberana entre 2010 e 2014, intensificaram a precariedade laboral. O recurso a vínculos contratuais temporários e a flexibilização do mercado de trabalho foram estratégias adotadas para enfrentar os desafios económicos, mas resultaram na perpetuação da insegurança laboral.

Dados do Eurostat indicam que, em 2023, Portugal era o segundo país da União Europeia com maior número de empregos com contratos a termo na população ativa. Além disso, verificou-se um aumento das formas atípicas de emprego e da segmentação do mercado de trabalho, factores que contribuíram para a persistência da precariedade.

Gloria Rebelo (2024), já havia antecipado esta questão, referindo que o recurso a contratos de trabalho a termo, tal como tem sido praticado em Portugal, constitui um dos pilares estruturais da precariedade laboral mais vincados em Portugal. Segundo a autora, a precariedade, enquanto fenómeno multidimensional de natureza jurídica, económica e social, permanece, assim, como uma realidade persistente e estrutural do mercado de trabalho português.³³⁷ Pelo que, neste sentido, a primeira hipótese é confirmada.

³³⁶ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais).

³³⁷ REBELO, Gloria. Estudos de Direito do Trabalho, Teletrabalho, Banco de Horas, Assédio Moral, Contrato a Termo, Almedina, 2024, pp. 125-144.

Hipótese 2: Apesar das medidas implementadas pelo Governo com a Agenda do Trabalho Digno, a precariedade laboral mantém-se resiliente em Portugal.

A Lei nº 13/2023, conhecida como a Agenda do Trabalho Digno, implementou diversas medidas para reduzir a precariedade, nomeadamente limitando renovações de contratos a termo e reforçando a fiscalização do trabalho temporário e dos falsos recibos verdes. No entanto, a precariedade laboral ainda se mantém resiliente devido a desafios estruturais.

Segundo os dados estatísticos mais recentes referidos no presente estudo, a percentagem de novos contratos a termo registou uma descida significativa em 2024. Este fenómeno não é meramente conjuntural: parece antes refletir um impacto direto e positivo da alteração legislativa.

Para além disso, é importante referir que se observa uma pressão social e política no sentido da valorização do emprego estável, como fator de justiça, coesão social e base para uma economia sustentável. Este ambiente reforça a eficácia normativa da lei, conferindo-lhe uma legitimidade social que, por sua vez, potencia a sua aplicação prática.

No que diz respeito aos falsos recibos verdes, o aumento da percentagem de trabalhadores em situação de dependência económica face ao período homólogo de 2023, sugere uma maior identificação e visibilidade destas situações, possivelmente resultante da entrada em vigor da nova legislação que positivou um critério objetivo.

No que concerne ao trabalho temporário a partir de ETT, os dados mais recentes de 2024³³⁸, vêm a indicar, pela primeira vez nos últimos anos, uma diminuição no número de contratos temporários com recurso a ETT, que poderá ser explicado pelas novas medidas da Lei nº 13/2023.

³³⁸Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal, que consiste em uma parceria entre o Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE) e a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE RH).

Apesar destes avanços significativos no combate à precariedade, a segmentação do mercado de trabalho e a elevada taxa de trabalho temporário involuntário continuam a ser preocupações, pois muitos trabalhadores não conseguem transitar para contratos permanentes. Além disso, a flexibilização das relações laborais ainda permite que muitas empresas encontrem mecanismos para contornar as regras, perpetuando práticas laborais precárias.

Apesar dos esforços legislativos, a precariedade ainda é uma realidade, especialmente para grupos vulneráveis, como jovens, mulheres e trabalhadores com menor escolaridade. A taxa de desemprego jovem, por exemplo, continua elevada em comparação com a média nacional, refletindo a dificuldade de inserção dos jovens no mercado de trabalho. Neste sentido, considero que 2ª hipótese é parcialmente confirmada, no sentido em que as medidas da Agenda são um passo positivo, mas insuficientes, por si só, para inverter décadas de precarização.

A transformação estrutural do mercado de trabalho português exigirá não apenas reformas legislativas contínuas, mas também mudanças culturais, económicas e institucionais profundas, que promovam um novo modelo de emprego baseado na estabilidade, dignidade e justiça social.

Hipótese 3: Existe uma redução da precariedade laboral dos trabalhadores domésticos após 2023 devido às alterações legislativas da Agenda do Trabalho Digno.

O trabalho doméstico tem sido um dos setores mais afetados pela precariedade, devido à elevada informalidade, baixas remunerações e falta de acesso a direitos laborais. A Agenda do Trabalho Digno introduziu medidas para aumentar a regularização deste setor, incluindo incentivos à inscrição na Segurança Social e maior fiscalização.

Os dados mais recentes indicam um aumento significativo das inscrições na Segurança Social nos primeiros meses após a entrada em vigor da lei, sugerindo um movimento em direção à formalização do trabalho doméstico. No entanto, a informalidade ainda persiste, e muitas trabalhadoras domésticas continuam sem contrato formal, o que limita o impacto da legislação.

A evolução da precariedade no trabalho doméstico dependerá da eficácia da fiscalização e da adesão dos empregadores às novas regras. Se as medidas forem acompanhadas por campanhas de sensibilização e maior acesso a benefícios sociais, poderá haver uma redução significativa da precariedade neste setor.

Conclusão

A análise do estudo confirma que a precariedade laboral em Portugal aumentou significativamente ao longo das últimas duas décadas, especialmente durante os períodos de crise económica. Apesar das medidas implementadas nos últimos anos, incluindo a Agenda do Trabalho Digno, a precariedade ainda se mantém como uma característica estrutural do mercado de trabalho português.

A Agenda do Trabalho Digno (ATD), implementada em 2023, introduziu um conjunto robusto de alterações ao Código do Trabalho com o objetivo de mitigar a precariedade laboral. Embora existam sinais positivos, como a redução do trabalho temporário e a maior formalização do trabalho doméstico, ainda há desafios a superar. As monitorizações contínuas dos impactos das políticas serão essenciais para consolidar os avanços na luta contra a precariedade laboral em Portugal.

A descida da contratação a termo em 2024 representa um avanço importante, mas não definitivo. A consolidação da tendência dependerá de efetiva fiscalização e capacidade de intervenção da ACT, de estabilidade económica que permita maior planeamento pelas empresas, e de mudança de paradigma empresarial, que valorize o vínculo duradouro não como custo, mas como investimento.

Contudo, há que ter em atenção que ainda é cedo para conclusões finais, mas os primeiros sinais apontam para que a reforma de 2023 tenha sido um passo firme na direção certa.

Combate à precariedade

A causa para o aumento da precariedade das relações laborais tem sido amplamente debatida na literatura académica, com destaque para duas abordagens principais: a da liberalização e a da dualização, conforme analisado por Prosser (2015)³³⁹.

A teoria da liberalização sugere que as reformas laborais e as mudanças económicas têm levado a uma diminuição das proteções laborais e a um mercado de trabalho mais flexível, onde o vínculo tradicional e estável entre empregador e trabalhador se enfraquece. Neste sentido, a liberalização implica uma menor regulação do Estado sobre contratos, despedimentos e condições de trabalho, um aumento das formas de contratos atípicas como contratos temporários, a tempo parcial; e a um maior poder de negociação para as empresas, permitindo ajustes mais rápidos às necessidades económicas, mas muitas vezes à custa da estabilidade dos trabalhadores. São exemplos de países que seguiram políticas de liberalização, os Estados Unidos e o Reino Unido, que apresentam mercados de trabalho muito flexíveis, mas também com elevados níveis de precariedade e de desigualdade laboral.

A abordagem da dualização defende que a precarização não afeta todos os trabalhadores da mesma forma. Em vez de uma desregulação generalizada, o que ocorre é uma divisão do mercado de trabalho em dois segmentos: os *insiders* e os *outsiders*. Os *insiders* consistem nos trabalhadores protegidos, que continuam a beneficiar de contratos permanentes, proteção social, salários estáveis e acesso a direitos laborais. Enquanto, os *outsiders* são os trabalhadores precários, trabalhadores sujeitos a contratos temporários, baixos salários, menor segurança no emprego e menos direitos.³⁴⁰

A dualização ocorre quando as reformas laborais facilitam a entrada no mercado de trabalho, mas apenas através de contratos precários, enquanto os trabalhadores mais

³³⁹ PROSSER, T., 'Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries', *Work, Employment and Society*, 2015, pp. 1-17. DOI: 10.1177/0950017015609036.

³⁴⁰ FERREIRA, Madalena, *Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal*, 2023, pp 6.

antigos mantêm os seus direitos. Este fenómeno tem sido observado em Portugal, Espanha, Itália e França, onde há um elevado número de contratos a prazo, dificultando a integração dos jovens e dos novos trabalhadores em carreiras estáveis.

A dualização contribui para a criação de um mercado de trabalho desigual, onde os novos trabalhadores enfrentam condições de maior instabilidade, enquanto os que já estão empregados há mais tempo conseguem manter os seus direitos adquiridos.

De salientar ainda que, a liberalização muitas vezes conduz à dualização do mercado de trabalho. Quando se dá uma flexibilização das condições laborais sem alterar as proteções existentes para todos os trabalhadores, conduz-se a uma segmentação do mercado.

A liberalização do mercado de trabalho tem sido uma estratégia utilizada para aumentar a competitividade e criar emprego, mas, quando mal implementada, pode resultar em dualização, criando desigualdades significativas entre trabalhadores. As medidas de liberalização foram amplamente utilizadas durante a crise financeira de 2011-2015 numa tentativa de recuperação do mercado, através da criação de emprego e da redução de custos laborais para os empregadores.

De forma a combater a precariedade, e mitigar a segmentação e dualização do mercado de trabalho, tanto a Comissão Europeia como a OCDE têm instado aos Estados Membros que adotem medidas que reduzam a disparidade entre insiders e outsiders, garantindo uma regulação mais equitativa das condições laborais de ambos os grupos (Eichhorst e Marx, 2021). Este novo paradigma reflete um ajuste na estratégia de governação do mercado de trabalho, reconhecendo que a liberalização excessiva contribuiu para a precarização do emprego e a instabilidade social, sendo agora necessário adotar medidas que promovam segurança e equidade nas relações laborais.

Para evitar os efeitos negativos da segmentação do mercado laboral, é então indispensável que as políticas laborais sejam equilibradas, combinando flexibilidade para as empresas com garantias de segurança e proteção para os trabalhadores. O desafio é encontrar

soluções que permitam reduzir a precariedade sem comprometer a dinâmica económica e a capacidade das empresas de se adaptarem a novas realidades.

Neste cenário, a possível reversão das reformas que acentuaram a liberalização e dualização dos mercados de trabalho pode assentar em dois eixos fundamentais: a dessegmentação do mercado laboral, com o objetivo de diminuir a desigualdade entre trabalhadores com diferentes níveis de proteção, e a desmercadorização das relações laborais, promovendo um reequilíbrio entre regulação pública e lógica de mercado na organização do trabalho.³⁴¹

A literatura sobre este tema identifica duas abordagens principais para a combinação destes dois elementos: a recalibração e a reversão total. A abordagem da recalibração, conforme descrita por Cardoso e Branco (2018), propõe que a redução da lacuna entre insiders e outsiders seja alcançada por meio de um processo simultâneo de desregulação e regulação, ou devendo ser feito através de pequenos ajustes e equilíbrios, em vez de mudanças radicais. Este modelo assenta nos seguintes princípios: a redução das proteções dos contratos permanentes, tornando as regras para despedimento mais flexíveis e aproximando-as das dos contratos precários, e na re-regulação dos contratos não permanentes, através do reforço dos direitos e garantias dos trabalhadores em situações de maior vulnerabilidade.³⁴²

O objetivo é nivelar as condições de emprego entre os dois grupos, criando um mercado de trabalho mais homogéneo, sem barreiras significativas entre os diferentes tipos de contrato. Esta abordagem foca-se essencialmente na des-segmentação do mercado de trabalho, procurando eliminar as desigualdades estruturais entre trabalhadores com diferentes vínculos laborais.

³⁴¹ FERREIRA, Madalena, Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal, 2023, p.8.

³⁴² FERREIRA, Madalena, Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal, 2023, p.8.

Apesar de tornar o sistema mais equilibrado, e de aumentar a empregabilidade, algumas críticas são lhe apontadas, no sentido do enfraquecimento da proteção laboral, podendo conduzir a uma maior insegurança no trabalho, para além de não resolver problemas estruturais como baixos salários e falta de perspetivas de progressão profissional. Outra dificuldade reside no fato de depender do compromisso dos empregadores e dos sindicatos para ser eficaz.

É um exemplo de recalibração a reforma laboral de 2019 em Portugal, que ajustou as regras dos contratos temporários e da negociação coletiva sem reverter completamente as reformas da Troika.

Em oposição à abordagem da recalibração, a reversão total defende que a redução da dualização do mercado de trabalho deve ser alcançada através de uma re-regulação generalizada, que beneficie simultaneamente trabalhadores com contratos precários e permanentes. Este modelo, proposto por Doellgast, Lillie e Pulignano (2018), parte de uma perspetiva solidária e inclusiva, na qual toda a força de trabalho deve ser protegida por políticas que reforcem os direitos laborais e a segurança no emprego.

Nesta abordagem, a reversão das reformas laborais anteriores tem um duplo objetivo: a des-segmentação do mercado de trabalho, eliminando barreiras estruturais entre diferentes categorias de trabalhadores e a desmercadorização das relações laborais, reduzindo a influência da lógica de mercado na regulação do trabalho e fortalecendo mecanismos de proteção social.³⁴³

Esta abordagem apresenta vantagens em termos de redução de precariedade, garantindo mais estabilidade para os trabalhadores, reduzindo a precariedade e promovendo segurança no emprego e reduzindo as desigualdades laborais, através do fortalecimento dos direitos laborais e da negociação coletiva.

³⁴³ DOELGAST, V., LILIE, N., & PULIGNANO, V. (Eds.). *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, 2028, Oxford University Press, 1-41.

Porém, poderá apresentar um impacto negativo na competitividade das empresas, especialmente em setores onde a flexibilidade laboral é essencial.

Outra crítica que lhe é apresentada, prende-se com o aumento dos custos para os empregadores, o que pode desencorajar a contratação de novos trabalhadores e desta forma diminuir a empregabilidade. Outro ponto negativo diz respeito ao risco de fuga de investimento devido ao aumento da regulação e dos encargos para os empregadores.

Para além disso, esta abordagem é mais dependente dos factores externos, como o contexto económico e político, uma vez que a reversão total pode ser mais difícil de implementar em períodos de crise económica ou sob forte influência de políticas neoliberais.

São exemplos de medidas de reversão total algumas medidas adotadas pelo governo de António Costa após 2015, como a reposição dos salários da função pública e a reintrodução da ultra-atividade dos contratos coletivos, que tinham sido eliminados pelas políticas durante a austeridade.

Então, podemos perguntarmo-nos qual será a melhor abordagem?

A verdade é que não existe uma resposta exata, a escolha entre recalibração e reversão total depende do equilíbrio que um país pretende alcançar entre flexibilidade para as empresas e segurança para os trabalhadores, que depende de factores externos e internos ao próprio país.

Neste sentido, a recalibração pode ser mais viável em contextos económicos dinâmicos, onde o objetivo é corrigir excessos da liberalização sem comprometer a criação de emprego.

Enquanto a reversão total pode ser preferida em contextos de crise social, quando há necessidade de restaurar direitos laborais e combater desigualdades profundas.

Em Portugal, as reformas laborais desde 2015 têm seguido uma abordagem intermédia, combinando elementos de recalibração e reversão parcial, demonstrando que uma solução híbrida pode ser a mais eficaz para promover um mercado de trabalho mais equilibrado.

De acordo com Gomes (2012), antes de se efetuar qualquer medida dever-se-á sempre: “analisar primeiro que normas carecem efetivamente de alteração, ponderando que efeitos produzirão essas mesmas alterações”. A citação de Gomes (2012), sublinha a necessidade de uma abordagem criteriosa na reforma das normas laborais, alertando para o facto de que qualquer alteração legislativa deve ser precedida de uma análise rigorosa sobre quais as disposições que realmente necessitam de ser modificadas e quais os impactos que essas mudanças poderão gerar.³⁴⁴

Este princípio é fundamental para garantir que as reformas não sejam implementadas de forma arbitrária ou precipitada, evitando efeitos indesejados no mercado de trabalho, como o agravamento da precariedade, a redução da proteção laboral ou o aumento dos custos para as empresas.

Assim, antes de introduzir mudanças, é essencial: identificar concretamente as normas que precisam de revisão, avaliar os impactos das alterações propostas, tanto para trabalhadores como para empregadores, considerar a viabilidade da implementação, e assegurar equilíbrio entre flexibilidade e proteção, promovendo um mercado de trabalho dinâmico, mas justo.

Esta abordagem reforça a ideia de que a legislação laboral deve evoluir de forma ponderada e sustentada, garantindo que as mudanças introduzidas resultem em melhoria real das condições de trabalho e competitividade económica.

³⁴⁴ GOMES, J. M. V. Reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. In: Estudos APODIT: Reforma da Legislação Laboral. Lisboa: Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, 2012, p. 613-630.

São exemplos de intervenções estatais que podem tanto acelerar quanto conter processos que levam à precariedade no mercado de trabalho, as normas relacionadas com a concessão do subsídio de desemprego, o valor das indemnizações por despedimento, a duração dos contratos, e ainda as chamadas políticas de emprego.

De acordo com Rosa (2000:39), as políticas de emprego, sob a responsabilidade do Estado, podem adotar nove estratégias com o objetivo de moldar e transformar as relações de trabalho: (1) ações que reduzem a população ativa; (2) medidas de compensação financeira para os desempregados; (3) iniciativas para reduzir os custos salariais, como subvenções ao emprego; (4) programas de formação profissional; (5) políticas que ajustam e regulam a jornada de trabalho; (6) ações de discriminação positiva direcionadas a certos grupos; (7) iniciativas que favorecem a organização dos mercados de trabalho, como os centros de emprego; (8) criação de empregos temporários, seja pelo Estado ou por associações; e (9) incentivo à criação de empresas por desempregados ou jovens.³⁴⁵

Segundo, Mário Centeno (2013), urge em Portugal a necessidade de uma reforma da regulamentação do mercado de trabalho. Portugal tem um dos códigos do trabalho mais extenso a nível europeu, o que demonstra uma preocupação do nosso estado em interferir nas relações de trabalho. Contudo, segundo Mário Centeno, deveria existir uma simplificação contratual em consonância com o racional económico que fundamenta a existência de contratos de longa duração e uma diminuição da intervenção do poder judicial.³⁴⁶

Segundo o mesmo, o mercado de trabalho português caracteriza-se por uma divisão significativa entre trabalhadores com contratos permanentes, que beneficiam de elevada proteção, e aqueles com contratos a prazo, frequentemente sujeitos a menor segurança e

³⁴⁵ CAMPOS, Adriano. A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), p. 49.

³⁴⁶ CENTENO, M.; NOVO, Á. A. Segmentação. Banco de Portugal, 2012, pp 7-30 Disponível em: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201200_p.pdf. Acesso em: 12 dez. 2024.

estabilidade. Esta segmentação tem contribuído para a precariedade laboral, especialmente entre os mais jovens, e para a ineficiência económica, e é uma das características mais salientes do mercado de trabalho português. Segundo o economista e autor, a regulação do mercado de trabalho, deve ser efetuada a cinco níveis: na contratualização do emprego, na proteção no desemprego, nas políticas de emprego, na negociação salarial e nas políticas fiscais.

Ao nível da contratualização, é obvio que a formulação legal impacta o êxito com que o emprego e o salário são determinados. Uma regulação demasiadamente intrusiva pode restringir a atividade económica que pode levar à exclusão de trabalhadores e empresas.

Já por outro lado, uma regulação pouco interventiva pode conduzir a oscilações demasiadas de emprego ou de salários. Sendo que, nos dois casos acima descritos, a riqueza gerada na economia seria inferior à desejada. Em 2013, o economista Mário Centeno apresentou uma proposta inovadora para o mercado de trabalho português: a introdução de um contrato laboral único.

A proposta de Centeno pretendia substituir os diversos tipos de contratos existentes por um contrato único, aplicável a todos os trabalhadores. Esta proposta pretendia reduzir a precariedade e a segmentação, ao eliminar a distinção entre contratos temporários e permanentes, procurando desta forma, oferecer maior estabilidade a todos os trabalhadores, e garantir condições equitativas para todos, independentemente da natureza do seu contrato.³⁴⁷

Ao simplificar o regime contratual, as empresas teriam mais facilidade em ajustar-se às condições económicas, o que iria manter a capacidade de adaptação necessária.

Para além de ser uma proposta cuja implementação exigiria uma revisão profunda da legislação laboral portuguesa, a proposta do contrato único gerou um debate significativo

³⁴⁷ CENTENO, Mário, *O Trabalho, Uma Visão de Mercado*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2013, pp. 98-100.

e enfrentou várias críticas. Alguns críticos argumentaram que a introdução de um contrato único poderia levar à precarização generalizada das relações laborais, ao facilitar os despedimentos e reduzir a proteção dos trabalhadores, outros referiram que a proposta poderia enfraquecer os direitos laborais conquistados, ao uniformizar as condições contratuais e potencialmente reduzir benefícios associados a contratos permanentes.

Esta proposta apresentou ainda resistência a nível sindical, com os sindicatos e representantes dos trabalhadores a manifestarem oposição, considerando que a medida poderia diminuir o poder de negociação coletiva e enfraquecer a posição dos trabalhadores nas relações laborais.

Para além desta proposta a nível contratual, Mário Centeno defende que a reforma deve também incidir ao nível da proteção no desemprego, através da criação de um seguro de desemprego, que não seja um subsídio, mas um direito económico, que permita um apoio nas situações de ausência de rendimento, mas que não conduza a um desemprego de longa duração. Defende também políticas de ativação de emprego que não se concentrem só na formação de recém-licenciados e um processo de negociação salarial que promova a coesão entre as partes, e uma política fiscal e contributiva que não seja asfixiante e que não ofereça a barreiras à oferta e à procura de trabalho.³⁴⁸

Embora a proposta de Mário Centeno para a implementação de um contrato laboral único em Portugal não tenha sido adotada na sua totalidade, contribuiu para o debate sobre a necessidade de equilibrar flexibilidade e segurança no emprego em Portugal, sendo que após 2013, o país avançou com várias reformas laborais visando flexibilizar o mercado de trabalho e reduzir a segmentação entre contratos permanentes e temporários.

A precariedade laboral tem sido um dos grandes desafios do mercado de trabalho português, refletindo mudanças estruturais impulsionadas pela liberalização e dualização das relações laborais. A liberalização resultou numa flexibilização excessiva das

³⁴⁸ CENTENO, Mário, *O Trabalho, Uma Visão de Mercado*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2013, pp 98-100.

condições de emprego, favorecendo a instabilidade contratual, enquanto a dualização acentuou a divisão entre trabalhadores protegidos (insiders) e trabalhadores precários (outsiders).³⁴⁹

O modelo português tem seguido uma trajetória intermediária, combinando elementos de recalibração e reversão parcial de reformas laborais. A Agenda do Trabalho Digno (2023) e outras iniciativas recentes demonstram uma tentativa de equilibrar a flexibilidade empresarial com a segurança laboral. No entanto, a segmentação do mercado de trabalho permanece uma realidade, com os jovens e os trabalhadores menos qualificados a enfrentarem maiores dificuldades para garantir contratos estáveis.

Ligado ao modelo de mercado dinamarquês, surgiu o termo “flexisegurança” (tradução literal da expressão *flexicurity*), e que tenta conciliar duas dimensões tradicionalmente opostas: a flexibilidade para as empresas, facilitando a contratação e despedimento de trabalhadores; e ao mesmo tempo, a segurança para os trabalhadores, através de elevados subsídios de desemprego, forte proteção social e políticas ativas de emprego, como formação contínua, reconversão profissional e apoio na reintegração no mercado de trabalho.

De acordo com a tipologia apresentada por Andranik Tangian (2007), a flexigurança pode ser entendida como uma forma de flexibilização (ou desregulação) do mercado de trabalho com uma “dimensão humana”, na medida em que procura compensar os grupos mais vulneráveis através da atribuição de benefícios sociais. Ao contrário de uma desregulação absoluta, a flexigurança introduz mecanismos compensatórios, nomeadamente no âmbito da proteção social e das políticas de promoção do emprego.³⁵⁰

³⁴⁹ FERREIRA, Madalena, Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal, 2023, p.8.

³⁵⁰ COSTA, H.A. A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação, Revista Crítica de Ciências Sociais, 86, Setembro 2009: pp. 123-144.

Algumas das características do “modelo dinamarquês” vão de ao encontro aos desafios associados às reformas dos Estados Europeus em matéria de emprego, pelo que se questionou a sua aplicabilidade ao mercado português. No entanto, de acordo com Hermes Augusto Costa (2009), o modelo de flexigurança não é plenamente aplicável ao contexto português, devido a um conjunto de factores estruturais, culturais, institucionais e económicos. Enquanto o modelo dinamarquês de flexigurança assenta num "triângulo dourado": mercado de trabalho flexível, generosos sistemas de bem-estar e políticas ativas de emprego robustas, Portugal não dispõe das mesmas condições estruturais.

O autor destaca que o mercado de trabalho português é caracterizado por uma cultura de conflito e de dependência, em oposição à cultura de compromisso que sustenta a flexigurança na Dinamarca, aliado a um Estado-providência subprotetor, com baixos níveis de cobertura e eficácia na proteção social, a uma fraca implementação de políticas ativas de emprego e a um sindicalismo pouco representativo e fraco diálogo social, ao contrário da Dinamarca, onde os sindicatos têm elevada adesão e poder negocial.

Neste sentido, Hermes Augusto Costa (2009) sustenta que, embora o conceito tenha méritos teóricos e possa ser inspirador, a sua transposição prática para Portugal é limitada e problemática, por falta das condições institucionais, políticas e culturais que sustentam o modelo original. Pelo que, a aplicação do modelo da flexigurança a diferentes realidades nacionais exige, necessariamente, condições como capacidade económica, vontade política, sistemas de proteção social robustos, políticas ativas de emprego eficazes e, ainda, o alinhamento de interesses entre os principais intervenientes no mercado de trabalho. No entanto, no caso português, parece evidente que estas condições estão, em grande medida, ausentes ou insuficientemente consolidadas, o que dificulta a sua implementação plena. Neste sentido, "Conclui-se serem maiores os sinais de inadequação da flexigurança ao contexto português do que as virtualidades desta medida política deliberada."³⁵¹

³⁵¹COSTA, H.A. A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação, Revista Crítica de Ciências Sociais, 86, Setembro 2009: p. 123.

Podemos então concluir que, o sucesso das medidas de combate à precariedade adotadas, depende não apenas da sua implementação rigorosa, mas também de um acompanhamento contínuo das suas consequências no mercado de trabalho. E que as mesmas deverão ser sempre avaliadas tendo em conta as características do mercado de trabalho a que se referem em determinado momento. A transição para um modelo de emprego mais estável exige um compromisso entre empregadores, sindicatos e governo, para garantir que a flexibilização do mercado de trabalho não ocorra à custa da segurança e dignidade dos trabalhadores.

Dessa forma, para que o combate à precariedade seja eficaz, é fundamental reforçar políticas ativas de emprego, incentivar a contratação sem termo, promover a negociação coletiva, reforçar os direitos sociais e laborais para trabalhadores em situações de maior vulnerabilidade, promover o aumento da qualificação dos trabalhadores e garantir que os avanços legislativos sejam acompanhados de fiscalização eficiente. Apenas com uma abordagem integrada será possível assegurar um mercado de trabalho mais justo, sustentável e inclusivo.

Conclusão

A precariedade laboral é um fenómeno complexo e multifacetado que se tem vindo a intensificar nas últimas décadas, impulsionado por transformações económicas, sociais e políticas. Em Portugal, tal como noutros países europeus, a precarização do trabalho reflete um modelo económico globalizado, marcado pela flexibilização das relações laborais e pela redução das garantias oferecidas aos trabalhadores.

Ao longo dos anos, observou-se um aumento significativo de vínculos laborais instáveis, tais como contratos a termo, trabalho temporário e falsos trabalhadores independentes, muitas vezes sem as devidas proteções sociais e laborais legalmente previstas. Esta realidade tem impactos profundos, tanto a nível individual como coletivo. Do ponto de vista dos trabalhadores, a precariedade compromete a segurança no emprego, afeta a capacidade de planeamento do futuro, reduz o acesso a direitos sociais e intensifica a desigualdade salarial. No plano social e económico, contribui para o aumento da pobreza laboral, para a fragmentação do tecido social e para a estagnação do crescimento económico.

As crises económicas têm desempenhado um papel acelerador no aumento da precariedade, levando à implementação de reformas laborais que, frequentemente, enfraquecem os direitos dos trabalhadores.

O caso português evidencia como, em períodos de crise, a legislação tende a flexibilizar as regras de contratação e despedimento, tornando o mercado de trabalho mais volátil. Por outro lado, a digitalização e a *gig economy* surgem como factores adicionais de incerteza, introduzindo novas formas de trabalho desregulado.

A precariedade laboral não pode ser analisada apenas sob a ótica da flexibilidade contratual. Ela envolve também a degradação das condições de trabalho, a redução de perspectivas de progressão na carreira e a ausência de mecanismos de proteção adequados.

A resposta a este fenómeno exige uma combinação de políticas públicas robustas, uma regulação mais eficaz do mercado de trabalho e o fortalecimento da negociação coletiva. Além disso, é essencial garantir que as novas formas de emprego, impulsionadas pela economia digital, sejam acompanhadas de enquadramentos jurídicos que assegurem direitos laborais fundamentais.

Dado o impacto social e económico da precariedade, a sua mitigação deve ser uma prioridade para governos, empregadores e sindicatos. A implementação de políticas ativas de emprego, a promoção de um modelo de trabalho digno e estável, e o reforço da fiscalização das condições laborais são medidas essenciais para inverter esta tendência e garantir um mercado de trabalho mais justo e equilibrado.

A precariedade laboral em Portugal, que intensifica o ciclo da pobreza e permeia diversas gerações, destaca-se pelo seu impacto acentuado sobre mulheres e diversas faixas etárias. A feminização do subemprego, especialmente em funções associadas a habilidades domésticas como limpeza e cuidados, ilustra um cenário de desigualdade de género incisivo no ambiente laboral. Paradoxalmente, mesmo com estudos indicando uma correlação entre maior escolaridade e melhor posicionamento na estrutura social, tais como pesquisas nacionais e da OCDE, a baixa escolaridade surge como uma constante, e a precariedade profissional é uma realidade transversal a diferentes idades e níveis de educação.

A análise da pobreza e das condições de trabalho no país, exemplificadas parcialmente pelo Rendimento Social de Inserção e outros estudos, revela uma necessidade imperativa de estratégias robustas. Estas deverão ter como foco a melhoria das condições laborais, o fortalecimento educacional e a promoção de uma igualdade de género mais efetiva no mercado de trabalho, visando um combate integrado à precariedade e à pobreza estrutural em Portugal.

O relatório “Trabalho Digno em Portugal 2008-18”³⁵² adota um tom moderadamente otimista em relação ao futuro, apontando caminhos para consolidar as recentes melhorias. Com a economia em crescimento e o desemprego com tendência decrescente, há perspectiva de continuação do aumento dos salários, mas de forma prudente e alinhada com a produtividade. Os analistas da OIT sugerem que existe margem para considerar aumentos salariais sustentados nos próximos anos, desde que graduais e suportados por ganhos de eficiência, o que impulsionaria a procura interna (via maior poder de compra) e reduziria incentivos à emigração de trabalhadores qualificados.

Essa possibilidade de melhorar os salários de forma responsável é reforçada pelo facto de a parte do rendimento do trabalho no PIB português ainda estar abaixo do início dos anos 2000, evidenciando que os salários podem crescer mais rápido que a produtividade por algum tempo sem pressões inflacionárias excessivas.

Para assegurar que a subida dos salários beneficie a todos e seja sustentável, o relatório destaca algumas prioridades. Primeiro, é fundamental reforçar a monitorização das políticas salariais, em especial do impacto do salário mínimo, de modo a calibrar os aumentos de forma a não prejudicar a criação de emprego nem a competitividade das empresas.

A continuação do diálogo social será chave: governo, empregadores e sindicatos devem trabalhar conjuntamente para revitalizar a negociação coletiva, garantindo que os ganhos de produtividade se traduzam em melhorias salariais abrangentes e não apenas localizadas.

Segundo o relatório, uma cultura renovada de negociação coletiva pode viabilizar acordos mais inovadores que tratem não só de salários, mas também de formação, condições de trabalho e organização do tempo de trabalho, tornando o crescimento mais inclusivo e equitativo.

³⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho digno em Portugal 2008-2018: Da crise à recuperação*. Genebra: OIT, 2018.

Outra frente de ação futura é o investimento em capital humano. Continuar a elevar o nível educacional da população e oferecer qualificação profissional contínua, sobretudo aos trabalhadores de baixas qualificações e aos jovens, que aumentará a produtividade e ampliará as oportunidades de empregos de maior valor acrescentado. Isso ajudará a quebrar o ciclo de baixos salários, pois trabalhadores mais qualificados tendem a ocupar postos mais bem pagos.

Além disso, políticas ativas de emprego e programas de inserção podem focar nas populações vulneráveis (desempregados de longa duração, jovens NEEF³⁵³, etc.), reduzindo o desemprego estrutural que pressiona os salários para baixo. No que diz respeito à pobreza laboral, espera-se que a combinação de salários mínimos adequados e transferências sociais bem direcionadas consiga diminuir ainda mais a proporção de trabalhadores pobres.

A meta é que o crescimento económico de Portugal nos próximos anos se traduza em melhores salários reais para a maioria e numa redução consistente da pobreza, aproximando os padrões de vida dos portugueses à média da UE. Em síntese, as perspetivas futuras delineadas no relatório enfatizam a necessidade de consolidação dos progressos já feitos, continuando a políticas de valorização do trabalho digno e de vigilância para que a recuperação permaneça inclusiva, de forma a garantir que ninguém fica para trás em termos de remuneração e condições de vida.

A Agenda do Trabalho Digno (ATD), implementada em 2023, marcou uma viragem legislativa significativa no combate à precariedade laboral em Portugal. Ao introduzir um conjunto alargado de alterações ao Código do Trabalho, procurou enfrentar de forma mais incisiva fenómenos como a contratação a termo abusiva, o recurso a falsos recibos verdes e a informalidade em setores como o trabalho doméstico.

³⁵³ Jovens que não estão nem empregados nem em educação e formação (NEEF).

Os primeiros sinais são encorajadores: em 2024, registou-se uma descida da contratação a termo, bem como uma maior formalização no trabalho doméstico. Estes resultados apontam para uma mudança de trajetória, ainda que incipiente, que poderá ganhar força se forem criadas as condições adequadas à sua consolidação.

Contudo, é necessário reconhecer que estes avanços ainda não são definitivos. A sustentabilidade desta tendência dependerá de vários factores, entre os quais uma fiscalização eficaz e célere por parte da ACT, uma economia estável que permita às empresas planeamento de médio e longo prazo, reduzindo a dependência de vínculos flexíveis, e uma mudança cultural no tecido empresarial, que valorize o contrato sem termo não como um custo fixo, mas como um investimento em capital humano e produtividade.

A monitorização contínua dos efeitos da Agenda do Trabalho Digno será, por isso, essencial. Só através de uma avaliação rigorosa e periódica, baseada em dados concretos e desagregados, será possível ajustar políticas, corrigir distorções e reforçar os mecanismos de proteção laboral.

Em suma, a precariedade laboral representa um dos principais desafios do mundo do trabalho contemporâneo, exigindo uma abordagem integrada que conjugue regulação, inovação e proteção social, de forma a assegurar uma economia sustentável e uma sociedade mais equitativa.

Por fim, é fundamental olhar para o futuro com ambição. O combate à precariedade não se esgota na correção legislativa de abusos pontuais, exige uma visão de longo prazo, assente num modelo de desenvolvimento que reconheça o trabalho digno como pilar de justiça social, de inclusão e de coesão democrática. A reforma de 2023 foi um passo firme na direção certa, mas o caminho está longe de terminar. A construção de um mercado de trabalho mais justo, estável e humano continua a ser um desafio central da política pública portuguesa.

Referências

ABRANTES, Pedro; LECHNER, Elsa (Coord.). *Nós globais: investigações em curso sobre questões da globalização*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022.

ADAMS, Z.; DEAKIN, S. *British Journal of Industrial Relations*, 2014.

AFONSO, A.; BULFONE, F. Electoral coalitions and policy reversals in Portugal and Italy in the aftermath of the eurozone crisis. *South European Society and Politics*, 24(2), 2019.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e Mundialização do Capital: A nova degradação do trabalho na era da globalização*. Londrina: Praxis, 1999.

ANDRADE, Rosa de Freitas. "Desemprego prolongado e liberdade frágil: uma análise do desemprego jovem em Portugal pela ideia de capacidade de Amartya Sen", 2021. Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão.

ANDRADE COSTA, Carlos. A Proibição da Extinção dos Créditos do Trabalhador por Meio de Remissão Abdicativa – Uma Análise Crítica da Solução do n.º 3 do Artigo 337.º do Código do Trabalho, Coimbra, Instituto Jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Série D – Estudos de Doutoramento & Mestrado, n.º 18, dezembro de 2024.

AMADO, João. *Contrato de Trabalho, Noções básicas*, 3ª Edição, Almedina, 2019.

ALMEIDA, João. “Temas e conceitos nas teorias da estratificação social”, *Análise Social*, vol. XX, 81/82, 1984.

ANTUNES, R. *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado* (1a Ed.), São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.

ARAÚJO, A. (Diretor). *Crises na economia portuguesa de 1910 a 2022*. Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2023.

BARBIER, Jean-Claude. «La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale», *Revue française de sociologie*, n.o 46 – 2, 2005.

BARRETO, Ricardo e VIERO, Cristóvão. *Guia da Pesquisa Jurídica, Metodologia da Investigação Científica em Direito. Aspectos Teóricos e Práticos*, 2ª Edição, Atualizada e Ampliada, Almedina, 2025.

BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U.; & SILBERMAN, M. S. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, pp. xv-xx, 51-65, 79-85, 103-120. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645338/lang--es/index.htm.

BOAVIDA, N.; MONIZ, A. B. (2019). *Work in digital platforms: Literature review and exploratory interviews in Portugal*. Universidade Nova de Lisboa – CICS.NOVA, Nova School of Sciences and Technology, Lisboa, pp. 1-4. Disponível em: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/108571/>.

BRANCO, R. *Proteção Social no Portugal Democrático: Trajetórias de Reforma*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022.

BRITES, Cátia. *Perceções de Equilíbrio entre a Vida Profissional e Pessoal de Trabalhadores de Diferentes Idades*, 2023.

BULFONE, F.; TASSINARI, A. Under pressure. Economic constraints, electoral politics and labour market liberalization in Southern Europe during the Great Recession. *European Journal of Political Research*, 60(3), 2021. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12414>

CACHAPA, M. L. *Desemprego, qualidade de vida e stress: um estudo na Região de Lisboa* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, 2007.

CAMPOS, Adriano. *Crises, Estados e Precariedade Laboral, o Trabalho Temporário em Portugal*, Universidade de Coimbra, 2020, Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo.

CAMPOS, Adriano. *A mão visível, do estado ao trabalho: um estudo sobre o papel do estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal*, Universidade do Minho, 2012, Dissertação de mestrado em Sociologia (área de especialização em Desenvolvimento e Políticas Sociais), disponível em <https://hdl.handle.net/1822/20706>.

CARDOSO, Ana. *A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações*, Universidade do Minho, Dissertação de Mestrado. Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, 2020.

CARDOSO DIAS, David. *As alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – Uma apreciação crítica global*, Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito – Escola do Porto, 2021.

CARMO, Renato. *Um olhar sobre a pobreza, vulnerabilidade e exclusão social no Portugal contemporâneo*. In: COSTA, Alfredo Bruto da (Coord.); BAPTISTA, Isabel; PERISTA, Pedro; CARRILHO, Paula. *Um olhar sobre a pobreza em Portugal: vulnerabilidade e exclusão social*. Lisboa: Gradiva, 2008.

CARMO, Renato e Matias, Ana Rita. *As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida*, Revista Crítica de Ciências Sociais, 118, maio 2019.

CASALEIRO, Neuza. *Sucessão de contratos de trabalho a termo – Estudo de Caso*, 2022, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, mestrado em Solicitação de Empresa.

CASTEL, Robert. *As Metamorfoses da Questão Social*. Edição brasileira traduzida por Iraci D. Poleti. Editora Vozes, 2015.

CARVALHO, C. Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT. *Documentación Laboral*, 116, vol. I, 2019.

CENTENO, M.; NOVO, Á. A. *Segmentação*, Banco de Portugal, 2012. Disponível em: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201200_p.pdf. Acesso em: 12 dez. 2024.

CENTENO, Mário. *O Trabalho, Uma Visão de Mercado*. Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2013.

COUTO, Sandra. *Emprego, mercado de trabalho e precariedade: O difícil percurso dos jovens em Portugal*, Working Papers IS-UP, n.º 93, Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 2022.

COSTA, H.A. “O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu”, *Lua Nova*, 104, São Paulo, 2018.

COSTA, H.A. *A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação*, Revista Crítica de Ciências Sociais, 86, Setembro 2009.

COSTA, Hermes Augusto. *Transformações do trabalho e reação sindical em Portugal em Contexto de Austeridade*, Revista de Ciências Sociais, n. 41, 2014.

CRUCHO, Guilherme M. G. *Análise de Desempenho nas Associações de Natureza Sindical: Um Estudo de Caso*, Projeto Aplicado para Obtenção do Grau de Mestre em

Gestão, Especialização em Administração Pública. Instituto, Politécnico da Guarda, 2023.

DA SILVA GONÇALVES, Luís. *Direito do Trabalho, Greve de Lock-out*, AAFDL Editora, 2023.

DA SILVA GONÇALVES, Luís. *Estudos do Direito do Trabalho, Código do Trabalho, Vol.I*, 2ª Edição, IDT, Almedina, 2008.

DA SILVA GONÇALVES, Luís. XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho in memoriam Professor Doutor Pedro Romano Martinez. A contratação Coletiva e a Arbitragem. Almedina, 2024.

DA SILVA GONÇALVES, Luís; LEITÃO, Sara. *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*, AAFDL, Imprensa FDUL, 2021.

DE SOUSA, Cátia. *A Precariedade e as Atitudes face ao Trabalho e Emprego: O Efeito dos Vínculos Contratuais*, Dissertação mestrado, ISCTE, 2010.

DIOGO, F.; CASTRO, A.; PERISTA, P. (Orgs.), *Pobreza e exclusão social em Portugal: Contextos, transformações e estudos*. Húmus, 2015.

DOELGAST, V.; LILLIE, N.; PULIGNANO, V. (Eds.). *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford University Press, 2018.

DUARTE, Ana. *Precariedade e identidades: questões para uma problemática*. In: VI CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, 2008, Lisboa. *Sociedades contemporâneas: reflexividade e ação*. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, 2008.

ESTANQUE, Elísio. (2014), “Rebeliões de classe média? Precariedade e movimentos sociais em Portugal (2011-2013)”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*.

ESTANQUE, Elísio. *A Classe média: Ascensão e Declínio*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2012.

ESTANQUE, Elísio. *Onde pára a Classe Média? Breves notas sobre o conceito e a realidade portuguesa*, Faculdade de Economia e Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 83, 2017.

ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto. *Trabalho e desigualdades no século XXI: velhas e novas linhas de análise*. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 119, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/rccs.7947>.

ESTEVES, Victoria. *O Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Serviço Doméstico e a Agenda do Trabalho Digno. Especificidades do regime jurídico*, Orientadora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar do ISCTE, 2023.

FERREIRA, António Casimiro. (2012), *Sociedade de austeridade e o direito do trabalho de exceção*. Porto, Vida Económica.

FERREIRA, A. D. *Desemprego e precariedade: uma perspetiva de género*. Lisboa: Editora Mundos Sociais, 2013.

FERREIRA, Madalena. *Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal*, 2023.

FERREIRA, Vasco. *A pandemia e os seus impactos no trabalho*, Universidade do Minho, 2023, Dissertação de mestrado em Sociologia (especialização em Organizações e Trabalho), acesso em <https://hdl.handle.net/1822/85915>.

Fundação Friedrich-Ebert-Stiftung – Centro de Competências sobre o Futuro do Trabalho (2022). *Plataformas online e trabalho nas plataformas em Portugal*. Investigação realizada por Nuno Boavida (Universidade Nova de Lisboa). Disponível em: <https://futureofwork.fes.de/>.

GRAÇA, Alexandre. *Plataformas Digitais e Trabalhadores: Posição dos Sujeitos e Relevância Laboral* (Dissertação de Mestrado em Direito e Gestão). Lisbon School of Business and Economics & Faculdade de Direito, Escola de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2022.

GÓIS, P.; MARQUES, J.C. «Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos», *e-cadernos CES* [Online], 29 | 2018, posto online no dia 15 junho 2018, consultado o 25 março 2025, acesso em URL: <http://journals.openedition.org/eces/3307>.

GOMES, Gonçalo. *Da conformidade constitucional da reforma de 2023 do Código do Trabalho: análise crítica do artigo “Constituição e Agenda do Trabalho Digno” de Romano Martinez e Gonçalves da Silva*, 2024, em <https://orcid.org/0009-0007-3112-2587>.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do trabalho: Volume I – Relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

GOMES, Irene. *Reforma da Legislação Laboral – Trabalho Digno- Conciliação Entre a Vida Profissional e Familiar, Contrato de Trabalho Doméstico e suas Alterações à Luz da Lei n.º 13/2023, de 03 de abril de (agenda do trabalho digno)*, AAFDL, 2023, pp. 124-139.

HARVEY, D. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford: Blackwell Publishers, 1990.

HARVEY, D. *Breve História do Neoliberalismo*. Lisboa: Edições 70, 2008.

HEPPLE, B.; VENEZIANI, B. (Eds.). *The transformation of labour law in Europe: A comparative study of 15 countries, 1945–2004*. Hart Publishing, 2009.

HYMAN, L. *How American Work, American Business, and the American Dream Became Temporary*. Nova Iorque: Viking, 2018.

HOBBSBAWN, E. *Era dos Extremos: O breve século XX (1914-1991)* (M. Serras Pereira, Trad.). Lisboa: Editorial Presença, 2002.

JUDT, T. *Postwar: A History of Europe Since 1945*. Penguin Books, 2005.

KALLEBERG, A. L. *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge: Polity Press, 2018.

KOVÁCS, I. *Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho*. Sociologia, Problemas e Práticas, 2006.

KOVÁCS, Ilona. *Flexibilidade de emprego, riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta Editora, 2005.

LEWIS, J. *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2009.

LEITE, Jorge. *A reforma Laboral em Portugal*, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto, 2013.

LEITE, Daniela. *Criação de um Observatório da Precariedade laboral no Concelho de Coimbra*, Universidade de Coimbra, 2013.

LEAL, Maria. *Precariedade Laboral: um estudo sobre os jovens imigrantes brasileiros em Portugal*, ISCTE, 2020.

LOPES, A.; SANTOS, H. *Impacto da Guerra na Ucrânia*. Lisboa: Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI), Ministério das Finanças, 2023. Disponível em: <https://www.gpeari.gov.pt/documents/35086/330536/Artigo+02-2023+-Impacto+da+Guerra+na+Ucrânia.pdf>.

LOPES, J. T. *A cidade e a cultura: Um estudo sobre práticas culturais urbanas*. Porto: Edições Afrontamento, 2002.

MAYNART, L. de A. (2023). *Subordinação e gestão algorítmica do trabalho e dos trabalhadores: Uma análise a partir das plataformas de trabalho on demand no modelo Uber* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa). Repositório da Universidade de Lisboa. <https://hdl.handle.net/10400.5/97636>

MAMEDE, R. P. *O que fazer com este país: Do pessimismo da razão ao otimismo da vontade*. Lisboa: Marcador, 2015.

MARTINS, João. *Estágios profissionais, contratos de trabalho e emprego: algumas reflexões*, in *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano IX – I da 4.ª Série – N.º 1 (2019).

MARINHO, Maria. *Desemprego em Portugal: O papel do Estado*, Universidade Católica Portuguesa, 2023.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 9ª Edição, IDT, Almedina, 2019.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*, 10ª Edição, IDT, Almedina, 2022.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume VI*, Instituto do Direito do Trabalho, Almedina, 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano; GONÇALVES DA SILVA, Luís. *Constituição e Agenda do Trabalho Digno*. Revista Internacional de Direito do Trabalho, 2023.

MARTINS, David. *A crise e o Direito do trabalho (2011-2014). Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Xavier*, Volume I, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2015.

MATOS, J.; DOMINGOS, N. *Novos Proletários, A precariedade entre a “classe média” em Portugal*, Le Monde Diplomatique, Edições 70, 2012.

MENEZES LEITÃO, Luís. *Direito do trabalho*, Almedina, 2021.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Constituição da República Anotada*, volume I, 2.º Edição Revista, Universidade Católica Editora, 2006.

MOREIRA, Teresa. *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2ª Edição, Revista e Atualizada, 2024.

MOREIRA, Teresa. *A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho 4.0*, vol.3, nº1, Universidade do Minho, 2017.

MOREIRA, Teresa. *Estudos do Direito do Trabalho*, Almedina, 2016.

MOREIRA, Teresa; GONÇALVES, Marco. *As Palavras Necessárias, Estudos em comemoração dos 30 anos da Escola de Direito por ocasião do centenário de Francisco Salgado Zenha - Presunção De Contrato de Trabalho no Âmbito de Plataforma Digital: Alguns Aspetos Materiais e Processuais*, 2023.

MULDOON, J.; Apostolidis, P. ‘Neither work nor leisure’: Motivations of microworkers in the United Kingdom on three digital platforms. *New Media & Society*, 2023. DOI: 10.1177/14614448231183942.

NASCIMENTO, Mariana. *A Precariedade laboral, O Período Experimental e a Contratação a termo, Lei 93/2019, de 04 de setembro*, Dissertação apresentada à Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitadoria Empresarial, disponível em <http://hdl.handle.net/10400.11/8172>.

NÓS GLOBAIS, Investigações em curso sobre Questões da Globalização / coordenação Pedro Abrantes e Elsa Lechner, Edição Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022, doi <https://doi.org/10.14195/978-989-26-2410-5>.

OLIVEIRA, M.; MACHADO, H.; SARMENTO, J.; RIBEIRO, M. C. (Eds.). *Sociedade e crise(s)*. Braga: UMinho Editora, 2018. Disponível em: <https://ebooks.uminho.pt/index.php/uminho/catalog/book/21>.

OLIVEIRA, Luísa; CARVALHO, Helena. *A precarização do emprego na Europa*, 2008, vol. 51, n.º 3, 2008.

PALMA RAMALHO, M. R. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I: Dogmática Geral*. Coimbra: Almedina, 2019.

PALMA RAMALHO, M. R. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II, Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2019.

PALMA RAMALHO, M. R. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte III: Situações Laborais Coletivas*, Coimbra: Almedina, 2019.

PALMA RAMALHO, M. R. *Estudos de Direito do Trabalho, Volume I*, Almedina, 2010.

PALMA RAMALHO, M. R.; CARVALHO, Catarina; VICENTE, Joana. *Reforma da Legislação Laboral, Trabalho Digno, Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar, Estudos APODIT 11*, AAFDL Editora, 2023.

PASECHNIK, Tatiana. *As Políticas Governamentais de Extrema-direita e da Direita Populista e o Seu Impacto Económico*. Universidade do Minho (Portugal) ProQuest Dissertations & Theses, 2022. 30650366.

PAUGAM, S. *Repenser la solidarité. L'ápport des sciences sociales*. Paris, Press Universitaires de France, 2007.

PEREIRA, A. *Evolução da População Portuguesa no Século XIX*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, 1969.

PEIXOTO DE SAMPAIO, Ana. *A Atratividade das Empresas de Trabalho Temporário – O caso da Proman Search*, Relatório de Estágio, Universidade do Minho, 2023.

PIKETTY, T. *Capital e Ideologia*. Cambridge: Harvard University Press, 2020.

QUINTÃO, C. *Terceiro Sector: elementos para referenciação teórica e conceptual*, 2004.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. *Código do Trabalho - Anotado e Comentado*, 7.^a edição, 2023.

REBELO, Glória. *Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante*, 2006.

REBELO, Glória. *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: Portugal no contexto da UE*, tese de Doutoramento, ISEG/UTL, 2002.

REBELO, Glória. “Flexibilidade ou precariedade? Alguns exemplos de formas de trabalho/emprego no contexto europeu”, in AAVV, *Actas do IX Encontro da APSIOT*, Lisboa, 2002.

REBELO, Glória. *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho – Análise e Diagnóstico*, FCT/Dinâmica, Lisboa, 2004.

REBELO, Gloria. *Estudos de Direito do Trabalho, Teletrabalho, Banco de Horas, Assédio Moral, Contrato a Termo*, Almedina, 2024.

REINHART, C. M.; ROGOFF, K. S. *This Time Is Different: Eight Centuries of Financial Folly*. Princeton University Press, 2010.

STANDING, G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. Londres: Bloomsbury Academic, 2011.

SANTOS, Andreia Filipa Gonçalves dos. *Uma análise sociojurídica da precariedade laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes*. Universidade de Coimbra, 2012, Dissertação de Mestrado na área científica de sociologia, especialidade em Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo.

SANTOS, B. de S. *Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português*. *Análise Social*, XXI (87-88-89), 1985.

SÁ, Teresa. «“Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral», *Configurações*, 2010, posto online no dia 18 fevereiro 2012, consultado o 30 abril 2019. URL: <http://journals.openedition.org/configuracoes/203>; DOI: 10.4000/configuracoes.203

SÁ GOMES, Gonçalo. *Da conformidade constitucional da reforma de 2023 do Código do Trabalho*. *Revista Eletrónica de Direito*, vol. 34 n.º 2, 2023.

SEIXAS, Margarida. *História do Direito do Trabalho em Portugal, Volume I, Um Direito em Construção*, AAFDL Editora, 2021.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SIMÕES, Isabel. *Crise Financeira e o Direito do Trabalho*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018, disponível através do site https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/49817/1/ulfd0149042_tese.pdf.

SILVA, Ana. *Análise das Políticas ativas de Emprego*, Universidade de Coimbra, 2017.

STREECK, Wolfgang. *How will capitalism end? Essays on a failing system*. London: Verso Books, 2016.

TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa; DO CARMO, Renato Miguel. *Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: Tendências Recentes em Portugal e na Europa*, Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-ISCTE, 2021.

THERBORN, G. *Do Marxismo ao Pós-Marxismo?* (Artur Morão, Trad.). Lisboa: Edições 70, 2012.

TRINDADE, Carlos; PEDROSO, Paulo (Coord.). *Livro Branco - Trabalho Doméstico Digno*. 1.^a edição. Lisboa: Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), 2024. ISBN: 978-989-336267-9.

VIANA SANTOS, Sónia. *Reforma da Legislação Laboral, trabalho digno, conciliação entre a vida profissional e familiar*. AAFDL Editora, 2023.

Outras referências

ACT (2020). *Relatório Atividade de Inspeção do Trabalho, Relatório de 2019.* Autoridade para as Condições de Trabalho.

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 12/03/2015, Proc. n.º 416/14.5T8VNF.G1. Relatado por Antero Veiga, disponível em <https://jurisprudencia.pt/acordao/2427/pdf>.

Acórdão n.º 2843/23.8T8VRL.G1 do Tribunal da Relação de Guimarães, relatado por Antero Veiga, disponível em www.dgsi.pt.

Acórdão n.º186/09.9TTLRA.L1.S1 do Supremo Tribunal de Justiça, relatado por Pedro Branquinho Dias, disponível em www.dgsi.pt.

AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL. *Programa Qualifica.* Disponível em: <https://www.qualifica.gov.pt/>. Acesso em: 13 mar. 2025.

INE- Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010 Francisco Lima – Instituto Superior Técnico e CEG-IST Ana Neves. 2011. Disponível em: <http://metaweb.ine.pt/sim/operacoes/Pesquisa.aspx?ID=PT>.

INE- LIMA, Francisco, Instituto Superior Técnico e CEG-IST Ana Neves– Instituto Nacional de Estatística. 2011. Disponível em: <http://metaweb.ine.pt/sim/operacoes/Pesquisa.aspx?ID=PT>.

INE- Remuneração bruta mensal por trabalhador disponível em <https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=IN>.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Emprego-Inserção.* Disponível em: <https://www.iefp.pt/emprego-insercao>.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Estágios ATIVAR.PT.* Disponível em: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosAtivarPT.jsp>. Acesso em: 11 mar 2025.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Apoios à Contratação - Medida +Emprego.* Disponível em: <https://www.iefp.pt/en/apoios-a-contratacao>. Acesso em: 11 mar 2025.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Medida Emprego +Talento.* Disponível em: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/emprego-mais-talento.do?action=overview>. Acesso em: 08 mar. 2025.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE):* Disponível em: <https://www.iefp.pt/en/empreendedorismo>. Acesso em: 11 mar. 2025.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Relatório IEFP- Análise dos Principais Indicadores do Sector do Trabalho Temporário – ano 2010,* Coordenação e Texto Ana Cristina Faro Ana Paula Brito, 2011.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Relatório IEFP- Análise do sector do trabalho temporário – ano de 2013.*

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Relatório IEFP- Análise síntese do sector do trabalho temporário– ano de 2017*, Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)/ Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão/ Núcleo de Estudos e Avaliação, Coordenação Cristina Taveira, autoria Maria José Pedro, 2019.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL. *Relatório IEFP- Análise síntese do sector do trabalho temporário– ano de 2019*, edição Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)/ Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão/ Núcleo de Estudos e Avaliação, coordenação Cristina Taveira autoria Maria José Pedro, 2021.

INSTITUTO PORTUGUÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE. (n.d.). *Garantia Jovem*. Recuperado de <https://ipdj.gov.pt/garantia-jovem>.

ODS Objetivos Desenvolvimento Sustentável • BCSD Portugal disponível em <https://ods.pt>.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *O Emprego Atípico no Mundo: Desafios e Perspetivas*. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2016.

Organização Internacional do Trabalho: “Decent work and the 2030 Agenda for Sustainable Development.” Disponível em <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho digno em Portugal 2008-2018: Da crise à recuperação*. Genebra: OIT, 2018.

Relatório do Grupo de Trabalho – Conselho Superior de Estatística. fev. 2023.

Relatório IEFP- Análise dos Principais Indicadores do Sector do Trabalho Temporário – ano 2010, Coordenação e Texto Ana Cristina Faro Ana Paula Brito. 2011.

Relatório IIEFP- Análise do sector do trabalho temporário – ano de 2013.

Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão/ Núcleo de Estudos e Avaliação coordenação Cristina Taveira autoria Maria José Pedro. 2015. RECUPERAR PORTUGAL - <https://recuperarportugal.gov.pt/2022/03/16/230-milhoes-para-a-criacao-de-emprego-sustentavel/>.

GEP. MTSS- GOULART, N.; PERALTA, S. *Evolução do mercado de trabalho em Portugal e implicações para o sistema de pensões*. Nota Técnica n.º 7. Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2024. Acesso em gep.mtsss.gov.pt.

GEP.MTSS- Livro branco das relações laborais, 2007 acesso em https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_branco_2007.pdf/8137a75c-baa2-4182-89d7-1882ec5e146b.

GEP.MTSS- Livro Verde sobre as relações laborais, 2016 acesso em https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf.

GEP.MTSS- Livro verde sobre o futuro do Trabalho, 2021, acesso em https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b.