

## PRIMEIRA LINHA MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO LABORAL

# Contratos de duração incerta dispararam. Call centers ajudam

O peso dos contrários precários no sector privado continua a subir e atinge já um terço dos trabalhadores. Os contratos a termo com duração incerta estão a ganhar terreno. Por exemplo nos call centers.



Os contratos a termo incerto, tradicionalmente usados na construção civil, passaram a ser frequentes nos 'call centers'.

**CATARINA ALMEIDA PEREIRA**  
catarinapereira@negocios.pt

O crescente peso dos contratos não permanentes no sector privado não é o único efeito a assinalar.

A estrutura da precariedade tem outras histórias para contar. Uma delas é a da mais forte subida dos "contratos a termo incerto", que podem durar enquanto se mantiver a razão que os justifica, com o máximo de seis anos.

Entre 2011 e 2016, o emprego por conta de outrem aumentou 3,5% mas os diferentes contratos a termo incerto subiram 47%, chegando a 185 mil pessoas. Uma evolução que só em parte é explicada por trabalho temporário.

Os dados são dos quadros de pessoal, uma extensa base administrativa que retrata essencialmente o sector privado e que, tal como o Negócios noticiou este mês, revelam que o peso de contratos não permanentes continuou a subir: de

26% em 2012 para 33,5% em Outubro de 2016. São 884 mil pessoas.

Neste grupo, estão os contratos a termo certo (que nos seus diferentes formatos aumentaram 28% em cinco anos) mas também os contratos a termo incerto, que depois do crescimento de 47% chegam a 185 mil pessoas: um quinto dos contratos precários e um décimo do trabalho por conta de outrem.

Teoricamente e juridicamente destinam-se a necessidades temporárias: substituição de trabalhadores ausentes por doença, por exemplo, ou que contestaram o despedimento em tribunal, actividades sazonais, execução de obras ou outra actividade "definida e temporária".

O exemplo da construção civil é o que é dado com mais frequência. Mas os dados mostram que não é este o sector que justifica o maior salto: a maior explosão dos contratos a termo certo deu-se nas "actividades administrativas e nos serviços de apoio". Depois de um aumento de 81% em cinco anos já há mais pessoas a termo incerto neste sector (35,8 mil) do que na construção (26,7 mil). Uma classificação que abrange alugueres de máquinas, empresas de colocação de pessoal,

de trabalho temporário, agências de viagem ou serviços de segurança, entre outros apoios às empresas.

A advogada Inês Arruda explica que estes contratos são "muitas

vezes utilizados nos contact centers quando a empresa explora um determinado projecto de duração limitada". "O contrato de trabalho a termo incerto dura todo o tempo

que a situação durar, com um máximo de seis anos". A "vantagem" é que o empregador não tem de pôr a pessoa no quadro antes desse prazo. A "desvantagem é que é mais di-

“

São muitas vezes utilizados nos 'contact centers', quando a empresa explora um determinado projecto de duração limitada.

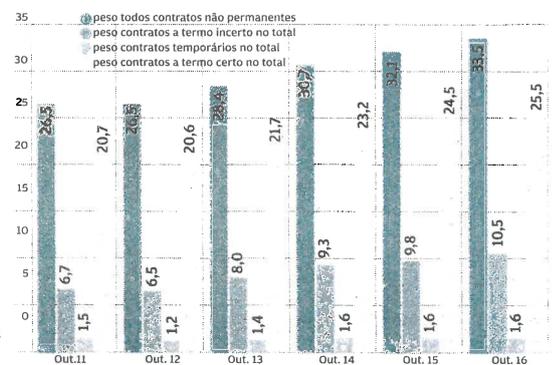


**INÊS ARRUDA**  
Advogada especializada em legislação laboral

## CONTRATOS A TERMO INCERTO GANHAM PESO

Peso dos diferentes tipos de contrato no emprego dependente (%).

A avaliar pelos quadros de pessoal, o peso dos contratos não permanentes registou sucessivas subidas entre 2011 e 2016, altura em que um terço dos trabalhadores tinha um contrato precário. A maior fatia, como já se sabe, está nos contratos a termo certo, com a redução máxima de três anos. Mas os que mais sobem são os contratos a termo incerto, que se ajustam à duração do projecto. Podem ser de curta duração ou, no limite, chegar a seis anos.



Fonte: Cálculos do Negócios com base nos quadros de pessoal.

Miguel Baltazar

# Se os despedimentos são mais flexíveis, porque é que a precariedade não desce?

**Para alguns economistas, é a protecção aos contratos permanentes que explica o elevado nível de precariedade. Mas cinco anos depois das mudanças da troika o nível não baixou.**

Quando em 2011 um empregador contratava um trabalhador para o quadro, sabia que se mais tarde o quisesse despedir teria de pagar cerca de um mês de salário por cada ano trabalhado. Hoje, sabe que esse custo baixou para quase um terço: 12 dias por ano. O emprego está a recuperar, mas as contratações sem termo não crescem a um ritmo que permita baixar os níveis de precariedade.

Portugal é há vários anos o terceiro país da União Europeia com maior proporção de contratos não permanentes e para grande parte dos economistas a principal explicação é o elevado nível de protecção dos contratos sem termo.

As reformas laborais da troika permitiram escolher o trabalhador a despedir quando é extinto o posto de trabalho com base em critérios como a avaliação (e já não em função da antiguidade), alteraram o despedimento por inadaptação (que quase não é utilizado) e baixaram substancialmente as compensações a pagar em qualquer despedimento lícito (muito comuns), levando a OCDE a reduzir este clássico indicador de "rigidez", muito utilizado nas comparações internacionais.

Apesar disso, entre 2011 e 2016, o peso dos contratos não permanentes no sector privado subiu todos os anos, de 26,5% para 33,5%, de acordo com os quadros de pessoal.

Não seria expectável que, quatro ou cinco anos depois da aplicação da reforma desenhada pelo FMI e pela Comissão Europeia, os empregadores tivessem agora menos incentivos para contratar a prazo?

**"Não chega"**

A primeira resposta a esta

questão é que as reformas não foram suficientemente ambiciosas. "Os empregadores em Portugal ainda têm fortes incentivos para contratar a prazo. Por isso não devemos estar absolutamente surpreendidos com o que estamos a ver", afirma ao Negócios Stijn Broeck, economista da OCDE. Num relatório publicado no ano passado, a instituição reconhece uma "significativa redução" na protecção de trabalhadores permanentes, mas continua a classificar Portugal como um dos países com maior rigidez. Apesar de ser muito fácil avançar para um despedimento colectivo.

"Em todas as dimensões relevantes, como a protecção no emprego, deram-se pequenos passos de aproximação ao sistema europeu", sustenta o economista Pedro Portugal.



**Em todas as dimensões relevantes, deram-se pequenos passos de aproximação ao sistema europeu.**



**PEDRO PORTUGAL**  
Economista

Para João Cerejeira, professor na Universidade do Minho, o problema é que as reformas desenhadas pela troika alteraram mais as compensações por despedimento do que o próprio processo. "A incerteza associada a um despedimento colectivo mantém-se." Tanto a nível do resultado como do tempo que os tribunais demoram a resolver essa questão. Os empregadores valorizarão mais o segundo aspecto, sugere.

O economista da Universidade do Minho acrescenta, contudo, que as explicações para o elevado nível de precariedade não se esgotam na legislação.

O facto de o país ter uma estrutura empresarial de pequenas e médias empresas, "muito preocupadas com o curto prazo", em sectores como o turismo e a restauração, que têm um forte elemento sazonal, também explica esse peso.

A conversa não começou por aqui, mas João Cerejeira também acrescenta que acredita que, num cenário de crescimento, é mais provável que as medidas que o Governo tem em cima da mesa — como a redução da duração ou renovações dos contratos a prazo — sejam eficazes, levando os empregadores a transformar contratos a termo em contratos sem termo.

Pela lógica descrita, enquanto existirem dois tipos de contratos (com graus de segurança diferentes) o incentivo à contratação a prazo não vai desaparecer. A equiparação total de condições contratuais, que chegou a ser discutida em vários países europeus com o nome de "contrato único", gerou desconfiança e não foi levada a sério pelos decisores políticos. Talvez seja difícil chegar a acordo sobre o "grau único" de protecção a garantir. ■ CAP

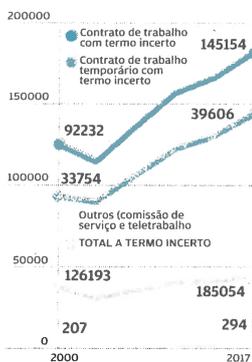
facil terminar antes da verificação do projecto", salienta.

Actividades sazonais alimentadas pelo turismo também podem ter contribuído, explica por seu lado

## CONTRATOS A TERMO INCERTO SOBEM 47%

Evolução entre Outubro de 2011 e de 2016.

Em cinco anos, os contratos a termo incerto subiram 47%. Os dados dos quadros de pessoal revelam que destes cerca de um quinto são de trabalho temporário.



Fonte: Negócios. Quadros de pessoal.

o advogado Fausto Leite, que admite ainda que, de uma forma geral, "haja algum abuso".

Numa outra categoria estão os contratos "de trabalho temporário com termo incerto" (39 mil), que subiram 17% e já são quase tão frequentes como os de trabalho temporário a termo certo (40 mil). Neste grupo, os que caem são os que oferecem maior segurança. Já quase não têm expressão.

## Precariedade não baixa

Em termos absolutos, o aumento do peso dos contratos não permanentes entre os trabalhadores por conta de outrem é no entanto explicado pelos contratos a termo, que têm mais peso. São 633 mil pessoas, depois de um aumento de 28% neste período de cinco anos.

Nos dois casos, os salários representam cerca de 70% do vencimento de quem tem um contrato sem termo.

A informação administrativa dos quadros de pessoal é complementar à do INE, que revelou que em 2017 o peso da precariedade, nos sectores públicos e privado, se manteve inalterado face a 2015: 22% do emprego dependente. ■