

EMPREGO E O MERCADO LABORAL

Gabinete de Estudos | Emprego

Briefing #1



ÍNDICE

**INTRO
DU
ÇÃO** *pág. 1*

**PROPOSTAS ACORDADAS
EM COMISSÃO
PERMANENTE DE
CONCERTAÇÃO SOCIAL**

| Principais propostas de alteração ao Código de Trabalho acordadas

| Principal proposta de alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social acordadas

pág. 4

**PROPOSTA DE LEI N.º 121/XIII
INCENTIVO FISCAL À CRIAÇÃO DE EMPREGO**

pág. 9

**COMPARATIVO
COM EXEMPLOS
EUROPEUS**

| França | Reino Unido | Alemanha

pág. 11

**CONSIDER
AÇÕES
FINAIS**

pág. 14

1. INTRODUÇÃO

Este primeiro *briefing* do Gabinete de Estudos da Juventude Social Democrata (JSD) dedicado à temática do emprego resume o novo acordo de concertação social de 18 de junho de 2018 com comentários relativos às suas implicações. É igualmente elaborado um plano comparativo com outras economias europeias, nomeadamente França, Reino Unido e Alemanha.

A metodologia seguida será centrada no tema do novo acordo de concertação social, à qual foram adicionados comentários em alguns dos pontos conforme literatura analisada pelo Gabinete de Estudos da JSD. Posteriormente é apresentado o plano comparativo e sugestões de desenvolvimentos futuros recomendados pela literatura.

O Mercado de Trabalho português é caracterizado pela segmentação provocada, principalmente, pelo facto de os dois tipos de contratos mais frequentes serem tão distintos (os contratos a termo – certo e incerto - e os contratos sem termo) e por uma regulação excessiva que não tem em conta os incentivos económicos e que cria distorções.¹ As alterações ao Código do Trabalho aumentam alguns dos problemas existentes.

As políticas de emprego podem ser passivas (sistema de seguro de desemprego) e ativas (medidas de apoio à procura de emprego, formação profissional, medidas de emprego para os jovens e subsídios ao emprego). **A evidência internacional indica que as últimas têm efeitos diminutos ou nulos na empregabilidade do indivíduo.** No entanto, é necessário compreender a sua evolução, porque são bastante utilizadas.

As políticas ativas do mercado de trabalho (“PAMTs”) adaptam-se ao clima económico, sendo bastante flexíveis face aos modelos de Estado Providência. Nos anos 60-70, face ao clima económico pujante e à falta de mão-de-obra, foram vários os países que apostaram nas PAMTs que visavam uma maior qualificação do mercado de trabalho. No segundo período, que englobou os anos 70-90, a estagnação do crescimento levou ao desenho de PAMTs viradas para a criação de ocupações para os desempregados. A partir dos anos 90 até meio da primeira década de 2000, o foco virou-se para a ativação. A ênfase passou,

¹ Centeno, M., (2013). O Trabalho, Uma Visão de Mercado. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

consequente, para a assistência na procura de emprego, bem como no reforço dos incentivos do mercado de trabalho.²

Oferecer aos desempregados acesso a educação e formação permite melhorar o seu *skillset* e conseguir encontrar empregos que têm um salário mais elevado. Uma das observações mais claras no que toca à economia do mercado de trabalho é que os mais qualificados em geral têm melhores salários. Formar os desempregados deve ser a melhor forma de os ajudar a longo prazo.³ Em geral, as ideias mais colocadas em prática consistem em dar apoio financeiro aos desempregados, procurar junto dos empregadores quais as *skills* mais procuradas, dar oportunidades de melhorar a formação dos mesmos enquanto estiverem desempregados, conseguir encontrar empregos que se adequem aos seus *skillsets* e facilitar a procura de emprego fazendo a ponte de contacto entre desempregado e empregador através de uma agência ou instituição.

Em Portugal, entre 2005 e 2009, as despesas com políticas ativas de emprego teriam sido suficientes para pagar 5 salários mínimos por ano a cada desempregado registado.

Importa igualmente ter em atenção que as variáveis que definem a eficiência do Mercado de Trabalho são os contratos, o subsídio de desemprego e a capacidade de rotação (criação e destruição de emprego que leve a pares trabalhador-empresa mais eficientes). No caso da rotação, esta não pode ser ditada por constrangimentos legais que penalizem relações laborais longas. Neste sentido, os contratos a termo deveriam ser extintos. A solução terá de passar pela criação de um contrato único, ou seja, alterar os contratos sem termo e torná-los mais flexíveis, mais alinhados às especificidades de cada empresa e menos restringidos por leis. No caso dos contratos, a elevada proteção associada aos contratos sem termo promove a rotação excessiva de trabalhadores com contratos a termo. **Importa salientar que a flexibilidade do contrato a termo, não é sinónimo de empregabilidade.** Verifica-se que os contratos a termo estão associados a salários mais baixos comparativamente aos contratos sem termo (são penalizados ao longo da vida, visto não aumentarem com os anos de trabalho).

O subsídio de desemprego conduz a um risco moral (aumento da duração do desemprego e a uma maior ocorrência do mesmo) e aumenta as exigências salariais. Aumenta a

² Bonoli, G. (2010). The Political Economy of Active Labor-Market Policy. *Politics & Society*, 38(4), 435–457. <http://doi.org/10.1177/0032329210381235>

³ Robinson, P. (2000). Active labour-market policies: a case of evidence-based policy-making? *Oxford Review of Economic Policy*, 16(1), 13–26. <http://dx.doi.org/10.1093/oxrep/16.1.13>

duração porque diminui o “custo de lazer” e aumenta as exigências salariais porque cria um “salário de reserva”.

O problema em Portugal prende-se, essencialmente, com o facto do subsídio de desemprego não proteger os mais fracos, mas aumentar consoante os rendimentos que eram auferidos antes da situação de desemprego. O sistema de seguro de desemprego está desenvolvido para proteger indivíduos com relações laborais mais estáveis.

Neste plano, importa também referir uma dualidade que não é divisível: o sistema fiscal e o sistema de apoio ao desemprego. Não obstante, este documento analisa o novo acordo de concertação social assinado a 18 de junho de 2018 de um ponto de vista jurídico e económico.

2. PROPOSTAS ACORDADAS EM COMISSÃO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL (“CPCS”)

PRINCIPAIS PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE TRABALHO (“CT”) ACORDADAS EM CPCS

PROPOSTA ALTERAÇÃO

- Reduzir a duração máxima dos contratos a **termo certo de três para dois anos** (incluindo renovações);
- Reduzir a duração máxima dos contratos a **termo incerto de seis para quatro anos**;
- **Eliminar do CT a norma que permite a contratação a termo para postos de trabalho permanentes de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração**, admitindo-a apenas para desempregados de muito longa duração (desempregados há mais de dois anos);

COMENTÁRIO

- Norma: Artigo 140.º, n.º 4, al. b) do CT.
- Verifica-se um claro desincentivo à contratação a termo a favor da utilização de um período experimental mais alargado, o qual prevê menores garantias para os trabalhadores.
- Exemplo disso é a inexistência de compensação no caso de caducidade do contrato de trabalho durante o período experimental, ao contrário do que sucede em relação ao contrato de trabalho a termo (artigo 344, n.º 2 do CT).
- Por outro lado, no caso de cessação do contrato de trabalho a termo, até 30 dias após a cessação deste, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sendo o empregador obrigado a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base caso não respeite tal direito de preferência (artigo 145, n.ºs 1 e 2 do CT).

PROPOSTA ALTERAÇÃO

- **Limitar a possibilidade de contratação a termo** no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta ou da abertura de novos estabelecimentos às empresas com menos de 250 trabalhadores (PME) e

estabelecer que a duração máxima de dois anos dos contratos a termo celebrados nestas situações está limitada ao período de dois anos;

COMENTÁRIO

- Artigo 140.º, n.º 4, al. a) do CT.
- Atualmente aplicável a empresas até 750 trabalhadores.
- Esta alteração terá um claro impacto negativo nas garantias dos trabalhadores no geral, já que a mesma se mostra verdadeiramente incentivadora da troca da contratação a termo pelo recurso ao período experimental dos contratos sem termo. O perigo de tal se verificar é, aliás, superior ao que existe em relação à extinção da possibilidade de contratar a termo trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, já que as situações contempladas nesta norma são as mais das vezes temporárias e podem ser supridas através da utilização de períodos experimentais “alargados”.
- A discriminação face às empresas que atualmente podem usufruir desta norma não se revela clara, não se conseguindo retirar da mesma um sentido útil, mostrando-se apenas como uma norma castradora do dinamismo e do robustecimento das empresas portuguesas.

PROPOSTA
ALTERAÇÃO

- Clarificar que, no caso de as partes acordarem que o contrato a termo não está sujeito a renovação, **se mantém o direito do trabalhador à compensação por caducidade;**
- Estabelecer que **o período experimental aplicável aos contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração é de 180 dias;**

COMENTÁRIO

- Artigo 112.º, n.º 1 do CT.
- Atualmente os limites do período experimental são os seguintes: i) 90 dias para a generalidade dos colaboradores; ii) 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de confiança ou requeiram uma especial qualificação ou responsabilidade; iii) 240 dias para quadros superiores ou funções de direção.
- O escalonamento atual dos limites do período experimental tem no seu racional a necessidade de ambas as partes (empregador e trabalhador) se conhecerem,

adaptarem e avaliarem o seu interesse na manutenção do contrato de trabalho celebrado.

- Ora, mostra-se questionável que a presente proposta de alteração legislativa seja adequada à promoção da contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração, tal como visado pela CPCS, já que, para além dos riscos referidos supra, os limites atualmente estatuídos no CT têm em conta prazos mais ou menos alargados em função da complexidade das funções a assumir e a desenvolver pelos trabalhadores.
- Portanto, o alargamento do prazo de 90 para 180 dias do período experimental para funções de reduzida complexidade técnica ou sem responsabilidade acrescida, apenas com fundamento numa condição subjetiva (trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração) ter-se-á de considerar frontalmente discriminatória.

PROPOSTA
ALTERAÇÃO

- Clarificar na lei que **conta para efeitos de período experimental o período de estágio profissional anterior à celebração do contrato**, bem como as outras relações de trabalho já previstas na lei;
- Promover, a prazo, a **desmaterialização do contrato de trabalho sujeito a forma especial (contrato a termo e contrato de trabalho temporário)**, mediante o cumprimento do dever de comunicação através da plataforma da Segurança Social, **ficando salvaguardadas todas as garantias de prova e de proteção do trabalhador e os deveres de informação legalmente exigíveis;**

COMENTÁRIO

- Artigos 141.º, n.º 1 e 171.º, n.º 1, ambos do CT.
- O requisito formal exigido aos contratos de trabalho a termo e temporários são atualmente essenciais na garantia dos direitos dos trabalhadores.
- Desde logo, a falta da redução a escrito dos contratos de trabalho a termo ou temporários faz com que os mesmos se tenham como contratos sem termo (artigos 147.º, n.º 1, al. c) e 177.º, n.º 6, ambos do CT).
- Assim, no caso desta desmaterialização do contrato de trabalho se verificar, existe o risco das garantias de proteção dos trabalhadores poderem sair lesadas.

- Admitir, por vontade das partes, a possibilidade de aplicação de idêntico regime de desmaterialização à celebração do contrato de trabalho sem termo, que passaria a ser comunicado através da referida plataforma da Segurança Social.
- **Eliminar o banco de horas individual e o banco de horas grupal com origem em acordos individuais**, estabelecendo que os bancos de horas já instituídos por acordo individual cessam, no máximo, um ano após a entrada em vigor das novas regras, reservando-se a adoção do banco de horas para a negociação coletiva ou para acordos de grupo a alcançar através de consulta aos trabalhadores;

- Norma: Artigos 208.º-A e 208.º-B, ambos do CT.
- Atualmente, e no que diz respeito à presente proposta, o regime de banco de horas pode ser acordado diretamente entre o trabalhador e o empregador (banco de horas individual) ou ser aplicado pelo empregador à totalidade dos trabalhadores de uma determinada estrutura, no caso do regime de banco de horas estipulado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ser aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da respetiva estrutura (banco de horas grupal). No caso do regime de banco de horas individual o período de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 hora semanais, não podendo ser ultrapassado o limite de 150 horas por ano. O acordo individual ou coletivo quanto ao banco de horas deve regular, nomeadamente, a compensação do trabalho prestado em acréscimo, a qual pode ser efetuada através de i) redução equivalente do tempo de trabalho, ii) aumento do período de férias ou iii) pagamento em dinheiro.
- Desde logo, ao não permitir que exista uma adaptação do horário dos trabalhadores (cujo impacto na vida do trabalhador é devidamente neutralizado através de uma compensação nos moldes supra elencados), esta proposta irá influenciar diretamente o dinamismo das empresas, não permitindo que as mesmas se moldem à realidade empresarial onde se inserem e/ou às necessidades dos seus clientes, as quais são, mais das vezes, sazonais ou meramente pontuais, exigindo o recurso a um maior esforço da empresa e dos trabalhadores focado num determinado momento.
- Por outro lado, tal como referido no presente acordo da CPCS, esta alteração apresenta-se como o intuito de “reduzir a individualização das relações laborais”, sendo, portanto, inegável a aproximação desta proposta do Governo aos princípios e ideais dos partidos que lhe dão cobro parlamentar. Esta proposta,

como é, aliás, apanágio desses partidos, visa constranger a individualidade típica dos trabalhadores, reduzindo-os a meros peões padronizados de um simples coletivo, apagando da equação todas as características, qualidades e ambições singulares de cada um dos trabalhadores.

PRINCIPAL PROPOSTA DE ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL (“CSS”) ACORDADAS EM CPCS

PROPOSTA ALTERAÇÃO

- **Criar**, em substituição do atual artigo 55.º do CSS (adequação da taxa contributiva à modalidade do contrato de trabalho), **uma contribuição adicional por rotatividade excessiva para a Segurança Social (taxa progressiva, no máximo de 2%)**, aplicável a todas as entidades empregadoras que **apresentem um peso anual de contratação a termo superior à média do respetivo setor de atividade económica**, sendo os seus termos, designadamente o apuramento do peso anual médio de contratação a termo em cada setor de atividade económica e a forma de apuramento da contribuição a pagar, definidos através de decreto regulamentar, com o acompanhamento dos parceiros sociais.

COMENTÁRIO

- Esta medida, nos termos em que consta do acordo da CPCS, penaliza severamente a celebração de contratos a termo, não existindo qualquer referência ao período experimental;
- Assim sendo, uma norma elaborada nestes moldes irá promover de uma forma direta o recurso perverso ao período experimental dos contratos sem termo, já que através deste método não existirá qualquer penalização para as empresas que apresentem uma rotatividade excessiva de trabalhadores.
- Por outro lado, atenta-se à heterogeneidade dos setores refletida numa medida que será aplicada com diferentes referências. Utilizar a média é um indicador fácil de aplicar, mas não implica necessariamente que o valor está adequado ao setor, além de se assumir cegamente que estar abaixo da média é bom.

3. PROPOSTA DE LEI N.º 121/XIII – INCENTIVO FISCAL À CRIAÇÃO DE EMPREGO

PROPOSTA

- Encontra-se atualmente em vigor um benefício fiscal conhecido por Criação Líquida de Emprego (“CLE”), o qual incentiva a contratação sem termo de trabalhadores jovens (até aos 35 anos) e desempregados de longa duração (desempregados e inscritos nos centros de emprego há mais de 9 meses).
- Este benefício fiscal consiste na majoração em 50% dos encargos (remuneração fixa e as contribuições para a Segurança Social) suportados pela entidade empregadora com os trabalhadores, correspondentes à criação líquida de postos de trabalho (de uma forma simplista, à diferença entre entradas e saídas num determinado exercício fiscal) e que sejam admitidos por contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- Acrescenta-se ainda que é considerada entrada para este efeito a conversão de contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo.
- Adicionalmente, as empresas poderão usufruir da referida majoração relativamente a um determinado trabalhador durante um período de cinco anos.
- Todavia, a Proposta de Lei n.º 121/XIII do Governo, a qual vem propor alterações a uma série de benefícios fiscais, incluindo à CLE, altera significativamente este regime.
- De acordo com esta proposta passam apenas a estar abrangidos os jovens com menos de 30 anos (inclusive), que estejam à procura do primeiro emprego, e também assim os desempregados de longa duração ou de muito longa duração.
- A par desta limitação, mantém a majoração de 50% dos encargos apenas para PME, reduzindo para 20% a majoração dos encargos para o restante universo de empresas.
- Adicionalmente, no caso de conversões de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, a duração do benefício é de apenas um ano.

- Por fim, mas não menos relevante, a criação líquida de postos de trabalho deixa de ser, grosso modo, resultado da diferença entre entradas e saídas de trabalhadores num determinado exercício fiscal, passando a resultar do número de trabalhadores contratados que exceda o número médio de trabalhadores registados nos doze meses anteriores.

COMENTÁRIO

- Desde logo, cumpre mencionar que num momento em que as taxas de desemprego jovem em Portugal se encontram bastante elevadas (rondando os 22% [dados do INE de abril de 2018]) e que a idade média de início da carreira profissional tem aumentado, ter-se-á de ter como contra cíclica uma proposta i) que diminui de 35 para 30 a idade limite para que um trabalhador seja elegível para CLE, ii) que reduz o benefício para um conjunto alargado de empresas (todas que não sejam consideradas PME) e iii) que reduz drasticamente a aplicação do benefício ao alterar o cálculo da criação líquida de postos de trabalho (deixando de ser apurado pela diferença entre entradas e saídas de trabalhadores num determinado exercício fiscal, e passando a resultar do número de trabalhadores contratados que exceda o número médio de trabalhadores registados nos doze meses anteriores).
- Adicionalmente, ao prever que o benefício fiscal no caso de conversão de contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo tem apenas um ano de vigência, existe o risco de eventualmente as empresas preferirem não manter o contrato de trabalho a termo, contratando diretamente um outro trabalhador a contrato sem termo.
- Por outro lado, e apesar da proposta visar claramente o favorecimento das PME em detrimento das restantes empresas, o apuramento do benefício torna-se muito mais complexo, o que exigirá mais vezes o recurso, por parte das empresas, à subcontratação de técnicos especializados para o seu apuramento e aplicação.

PROPOSTA

- Todas estas propostas de alteração à Criação Líquida de Postos de Trabalho caíram por terra com a aprovação da proposta do Bloco de Esquerda de eliminação deste benefício em sede de Comissão de Orçamento, Finanças e Modernização Administrativa no dia 27 de junho. O PS foi assim contra a proposta do Governo que ao invés de promover alterações – que criticamos – ainda assim mantinham este benefício fiscal que incentivava a contratação de jovens.

4. COMPARATIVO COM EXEMPLOS EUROPEUS

FRANÇA

- Período experimental de contratos de trabalho sem termo (Artigo 1221-19 do CT francês):
 - Dois meses para a generalidade dos colaboradores;
 - Três meses para os técnicos superiores;
 - Quatro meses para os trabalhadores que exerçam funções de direção.
- Período dos contratos de trabalho a termo (Artigo 1242-8-2 do CT francês):
 - Mínimo: 18 meses;
 - Máximo: 36 meses.
- O Governo Francês encontra-se a preparar uma reforma à lei laboral, em parceria com os parceiros sociais, a qual envolve, nomeadamente, o seguinte:
 - Apoiar a celebração de contratos de trabalho a termo com regras direcionadas às características próprias da atividade de cada setor, as quais serão negociadas e estabelecidas através de acordos ao nível setorial;
 - Acesso a contratos tendo por base projetos em específico, através de acordos ao nível setorial, os quais deverão estabelecer as regras aplicáveis a cada tipo de contrato. Estes contratos atribuirão aos trabalhadores os mesmos direitos e proteções que um contrato sem termo e uma garantia de trabalho superior à estabelecida para os contratos de trabalho a termo. Adicionalmente, os trabalhadores terão direito ao recebimento de uma compensação no final do projeto.

REINO UNIDO

- Período experimental de contratos de trabalho sem termo:
 - Não existe – o período experimental é acordado entre as partes;
 - A prática é celebrar um contrato de trabalho com um período experimental de 6 meses.
- Período dos contratos de trabalho a termo (Artigo 8.º do “*The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002*” do Reino Unido):
 - Máximo: 4 anos.
- *Youth Contract*:
 - Consiste num pacote de medidas lançadas em 2012 para apoiar a contratação jovem;
 - Atribuição de subsídio de £1.500 para empresas que, com menos de 50 trabalhadores, contratem jovens;
 - Pagamentos até £2.275 para empresas que contratem jovens (entre 18 e 24 anos) que se encontrem a receber *Jobseeker’s Allowance* há mais de seis meses.
- Mulheres no Mercado de Trabalho:
 - Dificuldade em trabalhar a tempo inteiro devido a responsabilidades familiares, pelo que o trabalho em part-time é preferido;
 - Falta de acesso a bons serviços de cuidados de menores com custos acessíveis.
- Taxa de Empregabilidade acima da média da OCDE:
 - Mercado de Trabalho flexível;
 - Diferença baixa entre o salário bruto e o líquido;

- *UK Commission for Employment and Skills (UKCES):*
 - Agência que realiza sondagens junto de quem procura emprego e de quem o oferece, para depois poder oferecer conselhos adequados;
 - Junto do empregador é recolhida informação sobre as vagas disponíveis, as *skills* necessárias, e as lacunas nos colaboradores atuais, entre outras informações;
 - Possui fundos para financiar empregadores que pretendam criar condições para que os seus presentes e futuros colaboradores possam continuar a complementar a sua formação e *skillset*.

- *Jobcentre Plus (JCP):*
 - Agência que faz uma correspondência entre quem procura emprego e os empregadores;
 - Procurar emprego tem custos e por isso esta agência foca-se em tentar reduzir esses custos facilitando esse processo.

- *New Enterprise Allowance (NEA):*
 - Programa que ajuda desempregados que procurem criar o seu próprio negócio;
 - Para isso recebem um mentor de negócios e ajuda monetária.⁴

ALEMANHA

- Período experimental de contratos de trabalho (Artigo 1.º do “*Protection Against Unfair Dismissal Act*” Alemão):
 - Máximo: 6 meses.

- Período dos contratos de trabalho a termo (Artigo 14.º do “*Part-Time and Limited Term Employment Act*” Alemão):
 - Máximo: 24 meses;

⁴ OECD (2014), *Connecting People with Jobs: Activation Policies in the United Kingdom*, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264217188-en>

- Poderão ser renovados por 3 vezes.
- Proposta do Governo Alemão para 2018:
 - Reduzir o prazo máximo dos contratos de trabalho a termo de 24 meses para 18 meses;
 - Os contratos de trabalho a termo só poderão ser renovados uma única vez.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresenta-se nestas páginas um primeiro briefing que tem o intuito de suscitar o debate em torno das reformas concretizadas e por concretizar no Mercado de Trabalho português.

O tema continuará a ser aprofundado ao longo das próximas semanas e enriquecido com mais literatura na área. Por agora, este é o ponto de partida de uma discussão que se quer inclusiva e fundamentada, mas igualmente disruptiva e inovadora. Em linhas gerais, o principal flagelo que precisa de ser resolvido é a segmentação criada pelos diferentes contratos laborais existentes e a elevada rotação que daí advém. Um mercado que necessita de se aliviar das correntes que a legislação impõe, de forma a ajustar-se em concordância com os princípios económicos que levam à eficiência.

O Gabinete de Estudos da Juventude Social Democrata encontra-se recetivo a todo o *feedback* que possa elevar esta reflexão. Este é um tema que afeta toda a população portuguesa. A sua importância reside no presente dos trabalhadores e no futuro dos jovens estudantes. Este é um tema fulcral na afirmação de Portugal na Europa.



Coordenadora do Gabinete de Estudos

Raquel Baptista Leite

Sub-coordenadora Gabinete de Estudos

Cristiana Santos

Membros do Gabinete que redigiram o documento

Arnaldo Sarmiento, João Fortes, João Matias,

Marco Timóteo, Rodrigo Camacho, Rodrigo Gonçalves

Junho 2018