

MESTRADO
ECONOMIA E ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

A Precariedade Laboral dos Fisioterapeutas

Cátia Raquel Oliveira Dias

M

2022



A PRECARIEDADE LABORAL DOS FISIOTERAPEUTAS

Cátia Raquel Oliveira Dias

Dissertação

Mestrado em Economia e Administração de Empresas

Orientado por
Prof. Doutor Carlos José Cabral Cardoso

2022

Agradecimentos

A presente dissertação não teria sido realizada sem o apoio do Professor Doutor Carlos José Cabral Cardoso, a quem gostaria de agradecer por ter aceitado o meu convite para orientador e ainda pela sua disponibilidade e apoio demonstrados ao longo da realização da dissertação.

Gostaria também de agradecer aos colegas de turma que de alguma forma facilitaram todo o processo de realização da dissertação, em especial à Luana Mallet que esteve muito presente ao longo deste percurso, com a sua prontidão e espírito de interajuda.

A todos fisioterapeutas que participaram neste estudo, deixo também um grande agradecimento pela disponibilidade e pela partilha de informação imprescindível para a realização do mesmo.

“Se é verdade que a saúde não tem preço, é igualmente verdade que tem um custo associado.”

Resumo

Este estudo tem como propósito conhecer a situação profissional atual dos fisioterapeutas, no que diz respeito à existência de condições de trabalho precárias nesta profissão e perceber de que forma esta precariedade afeta a sua vida pessoal, social e familiar.

Este estudo foi baseado em entrevistas realizadas a 13 fisioterapeutas que exercem funções em Portugal. Nas entrevistas, os participantes foram questionados sobre o seu percurso formativo e profissional, situação contratual e implicações na sua vida pessoal, social e familiar bem como sobre as mudanças no mercado de trabalho dos fisioterapeutas e nas suas condições de trabalho com a COVID 19.

Evidenciaram-se sinais de precariedade nas condições de trabalho dos profissionais em estudo, mais concretamente no setor privado de cuidados de saúde, traduzida em insegurança contratual, instabilidade financeira, baixo nível de rendimentos e no consequente recurso a longas jornadas de trabalho e a pluriemprego. É comum as entidades empregadoras contratarem trabalhadores independentes para trabalhar com condições de trabalhadores dependentes, levando a que os trabalhadores tenham menos direitos e a que as suas obrigações e apoios da segurança social sejam menos favoráveis para estes indivíduos.

Como consequência, verificamos que vários aspetos da vida pessoal, social e familiar são afetados. Preocupações com a autonomia e independência financeira, constituição de família, tempo para a família, amigos e lazer, férias, compra de casa e reconhecimento profissional são os aspetos mais comuns entre os indivíduos em estudo.

Os fisioterapeutas em estudo referem diferentes soluções para contornar a sua situação de emprego precária. Existem indivíduos que se conformam com a situação laboral em que se encontram e outros que procuram desenvolver competências que estejam a ser requisitadas no mercado de trabalho. Alguns optam por abrir estabelecimentos próprios, outros procuram oportunidades no estrangeiro e existe uma parte que procura oportunidades de carreira fora da área de formação.

Palavras-chave: Precariedade; Fisioterapeutas; Mercado de trabalho; Condições de trabalho; Vida Pessoal, social e familiar; Pluriemprego;

Abstract

The purpose of this study is to look at the current employment conditions of physiotherapists in Portugal, exploring how they seem to be affecting their personal, social and family life, and the strategies they develop to cope with the prevailing precarious conditions in this profession.

The study is based on interviews with 13 physiotherapists working in Portugal. They were questioned about their educational background, contractual situation and the extent to which their lives were being affected by instability in their jobs. They were also asked about the additional effects produced by COVID-19 on their working conditions and employment relations.

Evidence of precarious working conditions were detected, particularly among the physiotherapists working in the private health care sector. The extensive use of flexibility practices forces workers to remain in unstable contractual situations, leading them to resort to multiple job holding situations. As a result, important personal, social and family life decisions keep being postponed or even reconsidered.

Regarding the precariousness of their employment relations, the participants of this study have multiple concerns about different aspects of life, such as their autonomy and financial independence, time for family and friends and availability for vacations and leisure activities.

In order to overcome their precarious employment situation, some of the physiotherapists in this study tried to develop skills according to the needs of labor market, others started their own business and a few looked for opportunities outside their professional area as physiotherapists.

Keywords: Precariousness; Physiotherapists; Labor market; Employment conditions; Personal, social and family life; Multiple job holding;

Índice

Resumo.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
Índice de tabelas.....	vii
1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura	3
2.1 Precariedade Laboral	3
2.2 O Sistema de Segurança Social e a Flexibilidade Laboral	4
2.3 As Entidades Empregadoras e os Trabalhadores.....	6
2.4 Flexibilidade Laboral	8
2.5 A Sobrequalificação e as suas Repercussões na Vida dos Indivíduos	12
2.6 Fisioterapeutas no Mercado de Trabalho	16
2.7 Satisfação Profissional dos Fisioterapeutas	18
3. Metodologia	22
3.1 Questão de Investigação	22
3.2 Objetivos específicos.....	22
3.3 Considerações Éticas.....	22
3.4 Recolha de Dados	23
3.5 Participantes.....	24
4. Análise dos Dados.....	26
4.1 Situação Contratual Atual	26
4.2 Percurso Profissional.....	27
4.3 Da Insegurança ao Pluriemprego	36
4.4 Impacto na Vida Pessoal, Social e Familiar.....	37
4.5 Perspetiva de Futuro Profissional.....	41
4.6 Impacto da COVID nas Condições de Trabalho.....	42
5. Discussão de Resultados	45
6. Conclusões	50
7. Bibliografia	53
8. Anexos	56
Anexo 1- Envio de informação aos participantes via email	56
Anexo 2 – Guião de entrevista.....	57

Índice de tabelas

Tabela 1 – Caracterização demográfica dos indivíduos	25
Tabela 2- História profissional MB.....	28
Tabela 3 - História profissional DF	28
Tabela 4 -História profissional AL.....	29
Tabela 5 - História profissional IA.....	29
Tabela 6 - História profissional CD	30
Tabela 7 - História profissional CG.....	31
Tabela 8 - História profissional JM.....	32
Tabela 9 - História profissional JS.....	33
Tabela 10 - História profissional LC.....	34
Tabela 11 - História profissional PP.....	35
Tabela 12 - História profissional SF	35

1. Introdução

O presente estudo aborda a precariedade laboral dos fisioterapeutas em Portugal. O interesse neste tema surge pela perceção do autor acerca da precariedade laboral cada vez mais evidenciada nestes profissionais, relativamente aos vínculos contratuais mais frequentes e os respetivos direitos e obrigações, ao número de utentes que cada profissional atende por hora, à autonomia e poder de decisão na prescrição de tratamento e ainda o reconhecimento profissional por parte das entidades empregadoras.

Com a constante mudança dos mercados de trabalho que se tem vindo a verificar nos últimos anos, nomeadamente o aumento da flexibilização laboral, é pertinente analisar como esta pode contribuir para a precariedade laboral e de que forma estas alterações se fazem sentir na vida pessoal, social e familiar dos trabalhadores, mais especificamente nos fisioterapeutas. O estudo parte dos fatores genéricos que contribuem para a flexibilização laboral em Portugal e as suas consequências no mercado de trabalho e na vida dos jovens. Mas considera também os fatores que podem ser específicos deste grupo profissional.

Na literatura podemos encontrar estudos sobre a satisfação e bem-estar psicológico destes profissionais na sua relação com o trabalho, mas são ainda escassos os estudos sobre a precariedade laboral e da forma como esta afeta a vida dos indivíduos.

No presente estudo abordamos diferentes aspetos relacionados com a atual precariedade laboral. A crise económica e financeira que iniciou em 2008, a globalização dos mercados e a transformação digital levaram ao aumento do desemprego e consequentemente à necessidade de flexibilizar o mercado de trabalho. Esta flexibilização laboral associada ao crescente número de profissionais com qualificação superior levou ao aumento dos empregos precários e subqualificados nos jovens portugueses. Estas alterações no mercado de trabalho trouxeram benefícios para as empresas na medida em que permitiram reduzir os custos de mão-de-obra, mas existem também numerosas desvantagens na contratação de trabalhadores em vínculos laborais flexíveis.

A instabilidade financeira recorrente das novas formas flexíveis de trabalho gera menor poder de compra, levando a que os trabalhadores nestas circunstâncias contratuais alterem os seus planos de vida de acordo com as capacidades financeiras. No sentido de prevenir e solucionar os riscos sociais consequentes destas mudanças, o sistema de segurança social

deve ter um papel estabilizador e adaptar-se às necessidades dos trabalhadores, promovendo a igualdade social independentemente do tipo de relações contratuais. Esta precariedade laboral, presente sobretudo nos jovens, condiciona aspetos de diversas dimensões da vida, não apenas a carreira profissional, mas também na vida pessoal, social e familiar.

Os jovens fisioterapeutas não são exceção e o número de profissionais desta área é superior à procura no mercado, levando a situações de desemprego, aceitação de trabalho precário ou até mesmo não remunerado, emigração e abandono da carreira profissional. A precariedade da profissão contribui para a insatisfação laboral evidenciada nos fisioterapeutas e para a consequente desmotivação e desapego ao trabalho, podendo influenciar negativamente a recuperação dos utentes dependentes desses profissionais.

Neste estudo, em que serão entrevistados fisioterapeutas que exercem funções em Portugal, pretende-se identificar os diferentes regimes contratuais destes profissionais, verificar a presença de condições precárias no seu trabalho e de que forma estas são percebidas, e ainda quais as dimensões da vida dos indivíduos que são afetadas por esta precariedade laboral. Ao longo do estudo serão também identificadas diferenças nas condições laborais dos fisioterapeutas entre o setor público e o setor privado e ainda analisados os regimes de segurança social aplicados aos diferentes vínculos contratuais.

2. Revisão de Literatura

2.1 Precariedade Laboral

A crise económica e financeira de 2008, a necessidade de flexibilizar o mercado de trabalho, a luta contra as altas taxas de desemprego e o aumento do uso de tecnologias da informação e comunicação resultou em novas formas de trabalho na Europa. A crise económica global afetou severamente a economia portuguesa e o aumento rápido do número de desempregados ganhou peso no orçamento da segurança social, tornando Portugal o terceiro país europeu a pedir ajuda externa, resultando na implementação de um programa de austeridade (Ramos, 2020). Em Maio de 2011, Portugal assinou um Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) com o Fundo Monetário Internacional (FMI) através do “Memorando de Políticas Económicas e Financeiras”, com a Comissão Europeia através do “Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica” e com o Banco Central Europeu (BCE), entidades que ficaram conhecidas como a Troika (Mota, 2017).

Com o intuito de combater esta crise, através da redução do défice orçamental, em Portugal foram aplicadas medidas de austeridade quer do lado da despesa pública, com a redução dos salários da função pública, das prestações sociais, do investimento público e das pensões, quer do lado da receita, pelo aumento exacerbado dos impostos diretos e indiretos (Mota, 2017). Este programa forçou o país a adaptar as leis do trabalho, promovendo regimes de maior flexibilidade laboral e reformas sociais significativas, como o aumento da idade legal para a obtenção de pensões de reforma. Portugal assistiu a reformas estruturais, ao crescimento do desemprego, à redução de salários e a novas regras de atribuição e manutenção das prestações sociais, tendo como consequência o aumento de pobreza dos portugueses pela destruição de alguns estabilizadores económicos (Ramos, 2020). Reinert (2001) defende que a redução dos salários como medida de redução do desemprego pode ter resultados contrários. Salários mais baixos, por um lado reduzem as despesas com o trabalhador, aumentando o lucro e a competitividade da empresa, podendo incentivar o investimento e a criação de novos empregos. Por outro lado, esta redução de salários afeta o rendimento das famílias, gera menor poder de compra e consequentemente redução do consumo.

No entanto, a crise financeira não foi a única razão que contribuiu para o aumento do

desemprego sentido por todo o mundo. A globalização económica, com o livre comércio e o desenvolvimento económico, levou a um aumento da concorrência e das pressões competitivas, que conduziram a uma crescente instabilidade dos mercados, incompatível com a estabilidade do volume de mão-de-obra das relações laborais. O desenvolvimento tecnológico levou também a uma diminuição da necessidade de mão-de-obra, assim como a transformação digital, que apesar de ter criado imensas oportunidades de emprego, ainda hoje torna redundante um crescente número de tarefas realizadas pelos trabalhadores. Segundo Singer, (1999), a globalização da economia leva a que os capitais económicos se desloquem para países com menor carga fiscal e menor custo de mão-de-obra qualificada, onde os benefícios sociais e os direitos dos trabalhadores são menores ou inexistentes. Esta situação promove a redução do emprego nos países em que os direitos de trabalho existem e são respeitados, onde o custo de produção é mais elevado e existe forte intervenção do Estado e de proteção legislativa nas relações de trabalho. Observa-se um aumento expressivo do desemprego na Europa, desde o início do século XX, pelo facto de muitas empresas começarem a investir e produzir em países como a China, Índia, Singapura, Taiwan e Malásia.

Apesar das vantagens da globalização, verificam-se então consequências negativas económicas e sociais, no que diz respeito ao aumento do desemprego e da flexibilidade laboral. Sendo estes fenómenos, contrariamente ao espectável, agravados pelas políticas de austeridade aplicadas após a crise de 2008, que contribuíram para o aumento do empobrecimento, do desemprego e da precariedade laboral (Duarte & Ribeiro, 2016).

2.2 O Sistema de Segurança Social e a Flexibilidade Laboral

Devido à necessidade de adaptação do mercado de trabalho europeu e como forma de enfrentar a crise, verifica-se um aumento das formas mais flexíveis de trabalho, como os contratos a zero horas, *part time*, trabalhos por conta própria e nas plataformas digitais. No entanto, muitos trabalhadores das formas atípicas de emprego têm pouca segurança de emprego e de rendimento, condições de trabalho mais pobres, reduzida cobertura de proteção social e ausência de regulamentação legal, quando comparados a trabalhadores com empregos “típicos” – *full time* e contratos sem termo (Matsaganis, Özdemir, Ward, & Zavakou, 2016)

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a segurança social é um direito humano de resposta à necessidade universal de proteção contra certos riscos de vida e

necessidades sociais. Sistemas de segurança social eficientes devem garantir segurança e proteção da saúde, assim como contribuir para a prevenção e redução da pobreza e das desigualdades e para a promoção da inclusão social e da dignidade humana. Estes sistemas podem ser descritos como um conjunto de medidas de prevenção e solução dos riscos sociais, através de benefícios individuais e economicamente mensuráveis. É a proteção que a sociedade providencia a indivíduos e famílias, que assegura o acesso a cuidados de saúde e garantem rendimentos, particularmente em caso de velhice, desemprego, doença, invalidez, acidente de trabalho ou maternidade (Ramos, 2020).

O sistema de segurança social deve ter um papel estabilizador, especialmente no atual contexto de aumento da incerteza, da dimensão e do ritmo das alterações do mercado de trabalho. A eficiência deste sistema regula os custos individuais e sociais causados por estas alterações e permite que indivíduos desempregados tenham oportunidade de encontrar uma nova profissão adequada às suas capacidades ou até mesmo desenvolvam competências para novas e diferentes funções existentes num mercado de trabalho cada vez mais evoluído tecnologicamente (Ramos, 2020).

As classificações dos trabalhadores no acesso à proteção social são determinadas de acordo com critérios relacionados com as relações contratuais, sendo que os trabalhadores que não se encontrem com empregos permanentes, a *full time* e dependentes, estão em grande desvantagem. Estas diferenças têm vindo a ser mitigadas, mas ainda existe um longo percurso pela frente. Existe um esforço da União Europeia (UE) na questão dos direitos sociais dos cidadãos, no sentido de os redefinir e torná-los mais eficazes para os cidadãos em três categorias: (1) Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; (2) Condições de trabalho justas; (3) Proteção social e inclusão. Neste sentido, os objetivos identificados pela União Europeia visam assegurar a proteção social adequada independentemente do tipo e duração da relação contratual de trabalho (Ramos, 2020).

Em Portugal, assim como noutros países da UE, a legislação nacional não está ainda alinhada no sentido destes objetivos propostos, uma vez que o regime de proteção social não é o mesmo para trabalhadores dependentes e trabalhadores por conta própria. Existem diferenças nos critérios de acesso a estes apoios e ainda na carga administrativa necessária para reportar os rendimentos, no pagamento das contribuições à segurança social e no acesso a subsídios. Existe uma outra categoria entre o trabalho dependente e por conta própria,

denominada de ‘zona cinzenta’, em que os trabalhadores, embora cumpram critérios de emprego típico, estão em risco de desvantagem semelhante aos trabalhadores por conta própria. O sistema de segurança social português tem sido desenvolvido ao longo dos anos de forma mais estruturada e igualitária de forma a responder às leis internacionais, europeias e nacionais. Portugal enfrentou algumas reformas sociais, nomeadamente em 2012 em que foi estendida a proteção de desemprego para os trabalhadores por conta própria, em casos de fecho da atividade profissional. Em 2018 e 2019 foram também modificados os critérios de elegibilidade à proteção social a favor dos trabalhadores com empregos atípicos (Broughton, et al., 2016)

O Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social constitui um marco importante na evolução do sistema legal português da segurança social, pois é constituído por atos normativos que regulam a relação contributiva legal entre os contribuintes, beneficiários e o sistema de segurança social. Este código contributivo compila, sistematiza, clarifica e harmoniza os princípios que determinam os direitos e obrigações dos mesmos (Ramos, 2020).

2.3 As Entidades Empregadoras e os Trabalhadores

A crise financeira e as suas consequências conduziram ao risco de precariedade na Europa. Para os trabalhadores e empregadores, o contexto pós-crise é de maior incerteza e competitividade, em que as novas contratações de trabalhadores são em grande parte temporárias ou através de contratos de *part-time*. Aqueles que procuram emprego, vêm estes contratos como única alternativa ao desemprego. Este aumento de contratos de trabalho atípicos que promovem insegurança no emprego, notou-se significativamente em alguns países, entre os quais, Portugal. Além deste aumento da insegurança, a crise afetou negativamente as condições de trabalho na Europa (Broughton, et al., 2016).

Os trabalhadores dependentes também denominados como trabalhadores por conta de outrem, são pessoas que exercem uma atividade remunerada ao serviço de uma entidade empregadora, quando existe um contrato de emprego subordinado por tempo indeterminado, a termo, *part time* ou *full time* (Ministério do Trabalho, 2020). O esquema de segurança social para estes trabalhadores é o esquema clássico, que impõe contribuições para a segurança social quer aos empregados, quer ao empregador. Regra geral, a taxa contributiva respetiva dos trabalhadores por conta de outrem é de 11%, aplicada à remuneração ilíquida

devida em função do exercício da atividade profissional, enquanto a taxa contributiva do empregador relativamente ao mesmo montante, é de 23,75%, resultando numa contribuição final de 34,75% para a segurança social (Departamento de Prestações e Contribuições - Instituto de Segurança Social, 2022). O empregador tem como obrigações notificar a admissão dos trabalhadores à segurança social, pagar as contribuições de ambas as entidades entre o 10º e o 20º dia do mês posterior e notificar o término, suspensão ou reforma do contrato de emprego. Este esquema social é o que providencia uma proteção social mais completa ao trabalhador mas o que tem mais obrigações administrativas e custos para os empregadores (Ramos, 2020) .

O trabalhador independente, denominado de trabalhador por conta própria é também conhecido como ‘recibo-verde’. Define-se por uma pessoa singular que exerce atividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, ou que se obrigue a prestar a outrem o resultado da sua atividade, e não se encontre por essa atividade abrangido pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem (Ministério do Trabalho, 2020).

Estes contribuintes têm a obrigatoriedade de comunicar à segurança social o pagamento das suas contribuições, desta forma as obrigações administrativas e financeiras ficam totalmente a cargo destes. A obrigação contributiva destes trabalhadores inclui o pagamento de contribuição à segurança social, a declaração trimestral do montante correspondente à atividade exercida nesse período e a declaração anual de rendimentos. A taxa de contribuição dos trabalhadores independentes corresponde geralmente a 21,4%, aplicada a 70% dos rendimentos médios do trimestre anterior, sendo que estes trabalhadores podem escolher aumentar ou reduzir o valor da taxa contributiva entre um intervalo de valores entre 5% e 25%. A taxa contributiva destes trabalhadores é inferior à contribuição total recebida pela segurança social referente aos trabalhadores dependentes, no entanto o valor contributivo a cargo do trabalhador é bem mais elevado para estes quando comparados aos 11% dos trabalhadores dependentes (Departamento de Prestações e Contribuições - Instituto de Segurança Social, 2022; Ramos, 2020).

Apesar de os trabalhadores independentes também terem direito a proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, são evidentes as diferenças nas medidas de apoio oferecidas pela segurança social, em relação aos trabalhadores por

conta de outrem. Relata-se como exemplo o subsídio de doença, do qual os trabalhadores por conta de outrem podem beneficiar a partir do 4º dia em que não possam trabalhar e até 1095 dias, enquanto os trabalhadores independentes apenas podem usufruir deste subsídio após o 11º dia em que não possam trabalhar e até 365 dias. Existem exceções, em caso de internamento hospitalar, tuberculose, cirurgia de ambulatório ou doença que comece quando ainda se encontra a receber o subsídio parental e ultrapasse o termo desse período (Departamento de Prestações e Contribuições - Instituto da Segurança Social, 2022).

Existe um risco associado a esta diferença de esquemas de segurança social, denominados por ‘falsos’ recibos-verdes, em que os empregadores tiram ilegalmente proveito das vantagens de terem trabalhadores independentes a prestarem serviços, quando estes trabalham em condições características de trabalhadores dependentes. Para um trabalhador por conta-própria ser considerado economicamente dependente deve preencher os seguintes critérios do artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos: (1) Pelo menos 50% dos seus rendimentos anuais advém da mesma entidade; (2) Deve estar elegível pela obrigação contributiva da segurança social; (3) Tem um rendimento superior a 6x o IAS (*Index for Social Support*), que em 2022 corresponde a 443,20€, que no total será superior a 2.659,20€. Caso cumpra estes critérios, o trabalhador independente é considerado como economicamente dependente e a entidade empregadora deve assegurar as obrigações contributivas (Ramos, 2020; Departamento de Prestações e Contribuições - Instituto de Segurança Social, 2022)

Ramos (2020) refere existirem benefícios sociais para os trabalhadores nas diferentes situações contratuais, no entanto os níveis de benefícios diferem de acordo com as diferentes situações contratuais, trabalhadores dependentes, por conta própria ou trabalhadores na zona cinzenta. Não só em Portugal, mas a nível mundial, há necessidade de haver uma reestruturação do sistema de segurança social de maneira a que este seja sustentável mas também adaptado às novas formas de trabalho.

2.4 Flexibilidade Laboral

Os mercados de trabalho têm testemunhado uma transição, em que as formas tradicionais de emprego associadas a *full time*, contratos sem termo, empregos seguros e com os devidos direitos, estão a ser substituídas por novas e mais flexíveis formas de emprego. Por um lado, este aumento da flexibilidade laboral é considerado benéfico, tendo um impacto positivo no crescimento económico, por outro, tem contribuído para um crescimento das formas de

emprego atípicas, de baixa qualidade e com potenciais consequências adversas, frequentemente referidas como trabalho precário. Sendo este reconhecido como uma ameaça à saúde física e mental, ao bem-estar dos trabalhadores e das famílias, estando ainda associado com o risco de acidente ocupacional (Bodin, et al., 2020).

Os trabalhadores mais jovens estão amplamente associados ao trabalho precário, em virtude de se juntarem ao mercado de trabalho mais recentemente, sendo mais sujeitos a contratos de emprego de curto termo, em comparação a trabalhadores mais antigos. A insegurança no trabalho associada ao medo de perder os rendimentos tem impacto especialmente nos trabalhadores a meio da carreira, com filhos pequenos e com grandes encargos económicos (Choonara, 2019). Ou seja, o impacto da precariedade não se limita apenas ao declínio económico, mas estende-se também à vida familiar e social, incluindo consequências não económicas de curto e longo prazo, não apenas para os indivíduos, mas também para comunidades. O trabalho deixou de ser apenas uma fonte de rendimento, passando a ter um papel ainda mais importante na sociedade ocidental, enquanto elemento de socialização, identidade, legitimação do lazer, equilíbrio psicológico e criação de ritmo quotidiano. Os indivíduos que lidam com a incerteza do trabalho enfrentam desafios relacionados com a formação de família, formação ou manutenção de relações de amizade, envolvimento na vida comunitária, prática de atividades recreativas e manutenção de estilos de vida saudáveis (Athanasíades, Figgou, Moiso, Musumeci, & Sourvinou, 2021).

Segundo Bodin et al. (2020), a definição de trabalho precário inclui três dimensões: (1) Insegurança no trabalho, relacionada com a insegurança na relação contratual, contrato temporário, subemprego contratual (*part time* ou *full time*) e com empregos ou setores múltiplos; (2) Baixos rendimentos (valor de salário/hora, salário mensal, rendimento anual); (3) Falta de direitos e proteção, relacionada com a falta de sindicatos e de benefícios por parte da segurança social e ainda pelos direitos no local de trabalho.

Entende-se por contrato de trabalho aquele pelo qual uma pessoa singular, mediante retribuição, se obriga a prestar a sua atividade a outro indivíduo ou indivíduos, no âmbito da organização e sob autoridade desta (Art.11º do Código do Trabalho). O código do trabalho identifica diferentes modalidades de contrato de trabalho, entre as quais contrato a termo resolutivo, sem termo, a tempo parcial, trabalho intermitente e trabalho temporário (Autoridade das Condições do Trabalho, 2021)

O contrato de trabalho a termo resolutivo apenas deve ser celebrado pelo período necessário à satisfação das necessidades temporárias da empresa, como em caso de substituição de trabalhador ausente, execução de tarefas ocasionais, acréscimo excecional ou sazonal da atividade da empresa e execução de projeto ou de outra atividade definida e temporária. Este contrato pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder os três anos (Art.140º do Código do Trabalho). Por sua vez, o contrato de trabalho sem termo é aquele em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo (Art.147º do Código de Trabalho) (ACT, 2021). O trabalho a tempo parcial corresponde a um período de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, no qual o trabalhador tem direito à retribuição base e outras prestações com ou sem carácter retributivo e a subsídio de alimentação (Art.150º do Código do Trabalho) (Autoridade das Condições do Trabalho, 2021).

O trabalho intermitente é admissível numa empresa que exerça atividade descontínua ou de intensidade variável, em que ambas as partes podem acordar que a prestação de trabalho a tempo completo seja intercalada por períodos de inatividade, durante os quais, o trabalhador tem direito a compensação retributiva e subsídios de férias e de Natal, podendo ainda exercer outra atividade (Art.157º e 159º do Código de Trabalho) (ACT, 2021).

Nos casos de intermediação da relação de trabalho, o contrato de trabalho temporário é celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e o trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário. Por outro lado, o contrato de utilização temporário é celebrado entre o utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, a ceder trabalhadores temporários. Este último pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto e a sua duração não pode exceder a duração da causa justificativa, nem o limite de dois anos (Art.172º e 178º do Código do Trabalho) (ACT, 2021).

As empresas utilizam diferentes estratégias de flexibilidade organizacional, a flexibilidade funcional ao capacitar os funcionários para realizarem diferentes tarefas e a flexibilidade numérica, conseguida através do recrutamento de funcionários externos por determinados períodos e pelo incentivo aos funcionários internos da empresa a trabalharem após o período normal de trabalho, com a finalidade de ajustar a sua força de trabalho à flutuação da procura. As organizações podem limitar a duração dos contratos através do recrutamento de

trabalhadores em *part time*, contratos a termo e trabalhadores temporários, que podem ser dispensados e recrutados rapidamente, e que normalmente trazem menos encargos para a empresa que os trabalhadores regulares. Estas práticas têm-se demonstrado cada vez mais comuns, enquanto o recurso a agências de trabalho temporário é elevado na indústria, o recurso a contratos temporários e de curto termo é elevado nos setores de serviços. A adoção de práticas de trabalho e de sistemas de emprego flexíveis tem-se demonstrado favorável para as empresas através do aumento da produtividade e performance e da redução dos custos de mão-de-obra. A subcontratação e terceirização de funções não essenciais às organizações permite que o uso dos seus recursos seja utilizado de forma mais eficiente nas competências core (Kelleberg, 2003).

Contudo, a flexibilidade laboral tem vindo a revelar também efeitos negativos para alguns trabalhadores e empresas, como o aumento da insegurança e instabilidade no trabalho, menor compromisso dos trabalhadores externos para com a organização e ainda divisão organizacional entre os colaboradores internos e os externos que leva a conflitos e inibe o trabalho em equipa. Os trabalhadores internos são descritos como trabalhadores core, contratados a *full time*, encontram-se numa posição relativamente segura, com benefícios adicionais, formação e oportunidades de promoção na carreira. A procura pela flexibilidade laboral tem resultado num conjunto mais diverso de relações de emprego e num mercado de trabalho mais diferenciado. A possibilidade de um trabalhador externo obter benefícios neste tipo de mercados depende da sua capacidade de aproveitar as oportunidades que surgem destas relações contratuais, através da utilização de recursos e desenvolvimento de competências que estejam a ser altamente requisitadas no mercado de trabalho, caso contrário estarão sujeitos a empregos mal remunerados e sem benefícios adicionais (Kelleberg, 2003).

As formas de trabalho temporário têm vindo a ser aplicadas erradamente e por períodos superiores ao devido, permitindo às empresas a fuga às responsabilidades inerentes aos vínculos de trabalho estáveis. Verificando-se o aumento dos contratos laborais a prazo, precários e sem garantias (Ferreira, 2014). No que diz respeito à dimensão da precariedade laboral relacionada com os baixos rendimentos, verifica-se que esta se alastra cada vez mais aos jovens e pessoas qualificadas. Uma vez que o mercado de trabalho não se adaptou ao aumento significativo de mão-de-obra qualificada gerado pela massificação do acesso ao ensino superior, levando a uma oferta de profissionais qualificados muito superior à procura.

Esta realidade, para além de promover o desemprego e emigração, tem um impacto direto na regulação dos salários e no potencial de negociação da classe trabalhadora (Almeida, 2014).

Segundo Broughton, et al., (2016) todas as relações de emprego apresentam algum risco de precariedade, no entanto o nível de risco é variável. Os contratos a *full-time* e sem termo são classificados como baixo risco de precariedade, porém nem todos estes contratos de trabalho seguem os devidos padrões e condicionam o acesso dos trabalhadores ao apoio, orientação e conhecimento dos seus direitos, contribuindo para um maior risco de precariedade laboral. Os contratos a *part-time*, muito presentes no setor da educação, saúde e cuidados, apesar de promoverem maior flexibilidade e equilíbrio da relação trabalho/vida pessoal, apresentam um risco acrescido de precariedade. Na medida em que o emprego a *part-time* geralmente apresenta menores níveis de segurança no emprego e de oportunidades de carreira, menor investimento em formação por parte da entidade empregadora e rendimentos inferiores ao esperado. O trabalho independente é caracterizado positivamente pela autonomia, mas apresenta elevado risco de precariedade quando comparado ao dos trabalhadores por conta de outrem. Esta realidade está relacionada com o acesso aos direitos dos trabalhadores e aos benefícios da segurança social, uma vez que na União Europeia a maioria dos direitos e proteção dos trabalhadores foi construída à volta dos contratos de emprego típicos. A situação contratual com maior risco de precariedade, muito presente nos jovens e nas profissões com reduzida necessidade de formação, é o trabalho temporário. Os trabalhadores nestas condições laborais, além da incerteza do futuro profissional próximo, normalmente recebem salários inferiores, uma vez que parte do pagamento realizado pelas empresas contratantes destina-se aos custos dos serviços da empresa de trabalho temporário.

2.5 A Sobrequalificação e as suas Repercussões na Vida dos Indivíduos

A precariedade atinge de forma transversal a população trabalhadora mais jovem independentemente do seu nível de escolaridade, tendo afetado também os indivíduos socialmente estáveis e com qualificações técnicas e superiores (Carmo & Matias, 2019)

A forte expansão do número de diplomados do ensino superior da União Europeia nas últimas décadas, sobrepôs-se às necessidades da oferta de emprego e contribuiu para a sobrequalificação. Desta forma, grande parte dos trabalhadores possuem qualificações superiores às necessárias para exercer as suas funções. Os indivíduos diplomados sentem-se

de certa forma forçados a aceitar empregos fora da sua área de formação académica, com salários equivalentes aos restantes trabalhadores que não têm formação superior. Esta realidade leva a insatisfação e desmotivação do indivíduo e consequentemente a redução da qualidade do seu trabalho e frequentemente a grande mobilidade entre empregos. São colocadas em causa as vantagens pessoais, monetárias e sociais do aumento da escolarização, uma vez que se verifica que para muitos diplomados e mesmo para a sociedade a aposta na formação superior é muitas vezes um investimento pouco rentável (Gonçalves, 2017).

A maioria dos jovens quando entra no mercado de trabalho procura adquirir experiência profissional, aceitando frequentemente empregos menos qualificados como forma de se valorizar nesse meio. Quanto aos empregadores, estes utilizam esta fragilidade do mercado de trabalho para benefício próprio, ao contratarem diplomados desempregados como mão-de-obra qualificada a custos reduzidos. Como consequência, há um aumento do nível médio de habilitações académicas dos profissionais que ocupam funções menos qualificadas, sem haver alterações qualificantes técnicas ou organizativas das tarefas de trabalho, que o justifiquem. Apesar das empresas conseguirem reduzir os custos de mão-de-obra ao contratarem trabalhadores nestas situações, acabam por ter mais gastos com as consequências destas escolhas. Uma vez que com a grande rotatividade de funcionários surgem maiores gastos no recrutamento e formação dos novos trabalhadores, havendo também uma redução dos níveis de qualidade da produção (Gonçalves, 2017).

Verifica-se uma substituição dos trabalhadores com menor escolarização por outros com formação superior devido ao grande número de diplomados que aceitam empregos menos qualificado face à sua formação e às estratégias de recrutamento por parte das empresas, que num contexto de erosão do mercado de trabalho, contratam mão-de-obra qualificada a custo reduzido. Esta realidade está presente numa época de deterioração da situação económica, em que a oferta de diplomados por parte do ensino superior excede a capacidade de contratação do mercado laboral destes profissionais, promovendo o agravamento do desemprego e do subemprego (Gonçalves, 2017).

A instabilidade contratual no mercado de trabalho, encontrada nas mais variadas formas caracteriza um grande número de situações de precariedade laboral, caracterizado como um fenómeno social complexo de carácter multidimensional. A noção de emprego para toda a vida numa determinada empresa ou organização perdeu-se quase por completo e deu lugar

a maior rotatividade entre empregos e a contratos de trabalho de duração mais reduzida, causando instabilidade e insegurança contratual. Estes aspetos estão intimamente relacionados com o trabalho precário, assim como os baixos salários, profissões pouco qualificadas, falta de controlo sobre as condições de trabalho, dificuldade de enquadramento e de ação por parte das organizações sindicais e a debilidade dos esquemas de proteção social. A reduzida oferta de emprego, a redução dos subsídios de proteção social e a consequentemente redução do nível de rendimento disponível dos agregados familiares resultou numa maior vulnerabilidade dos jovens portugueses, levando ao *brain drain* e a perda de trabalhadores com altas qualificações (Carmo & Matias, 2019).

Além da dificuldade de inserção no mercado de trabalho, a vulnerabilidade da condição de trabalho precária afeta também outras dimensões da vida, como a capacidade de fazer face a despesas do dia-a-dia e a segurança para realizar projetos de vida ou planos a longo prazo. Para além da confiança nas próprias capacidades profissionais, também as transições entre as diferentes etapas da vida ficam afetadas, como a transição para a vida adulta e independente, com a aquisição de casa própria, casamento e parentalidade. A precariedade nos jovens influencia a trajetória linear de vida conhecida até então, havendo maior insegurança para definir perspetivas futuras baseadas em expectativas individuais e coletivas, investimentos e estratégias, dando lugar ao adiamento e até mesmo cancelamento de planos. Existe uma certa consciência e interiorização de que o início da carreira profissional será um período de incerteza e de baixos rendimentos. Esta realidade promove instabilidade e insegurança na vida pessoal e subjetiva dos indivíduos, assim como nas suas relações sociais e afetivas, uma vez que não existe certeza na conquista da autonomia e independência financeira. A precariedade acaba por ter efeitos na autoconfiança, afetando o seu bem-estar psicológico, causando ansiedade, *stress* e até mesmo depressão (Carmo & Matias, 2019).

A entrada dos jovens no mercado de trabalho ocorre através de trabalhos precários, independentemente do tipo de trabalho ou atividade. Face à falta de alternativas, muitos indivíduos para poderem trabalhar na sua área de formação e ganhar experiência sujeitam-se a trabalhos precários e até mesmo a trabalhar sem remuneração. A sociedade continua a dar importância à formação superior, mas alguns participantes no estudo de Carmo & Matias (2019) alegam que escolheriam outra área com mais saídas profissionais se tivessem oportunidade de voltar atrás.

Em resposta ao expressivo aumento do desemprego jovem, foram implementados os estágios profissionais, cada vez mais recorrentes nas empresas, pois são financiados quase na totalidade por fundos públicos. Estes estágios têm como finalidade incentivar a contratação por parte das empresas e criar mais oportunidades de trabalho. Para as empresas é uma mais-valia, porque têm mão-de-obra a custos muito reduzidos, mas não proporciona ao trabalhador segurança, pois estes contratos de estágios profissionais são frequentemente provisórios e os trabalhadores voltam para o desemprego no final do período de estágio, para que as empresas possam contratar um estagiário após outro em lugar de funcionários permanentes (Broughton, et al., 2016).

Existe uma tendência para a normalização da precariedade através da atribuição de responsabilidade individual à incapacidade de contornar a falta de oportunidades no mercado de trabalho, o aumento da competitividade, os baixos salários e a insegurança contratual, através por exemplo, do empreendedorismo (Carmo & Matias, 2019).

A definição de ‘bom emprego’ é subjetiva e depende dos objetivos, ambições e vivências de cada indivíduo. Contudo, é consensual que um bom emprego deve promover segurança, rendimento justo e adequado face às necessidades da vida diária, bom ambiente de trabalho, realização pessoal, reconhecimento profissional e deve permitir conciliar a vida profissional com a vida pessoal e social. A manutenção de um vínculo profissional precário por parte do trabalhador deve-se frequentemente ao receio de perder um rendimento que, apesar de reduzido, é necessário (Carmo & Matias, 2019).

No estudo realizado por Carmo & Matias (2019), quando questionados sobre a satisfação relativamente ao salário, os indivíduos responderam que os rendimentos eram suficientes apenas para cobrir as necessidades imediatas como renda da casa, alimentação e eventualmente estudos, mas não para poupar, nem para extravagâncias como momentos de lazer e viagens, levando a retardar algumas vezes a compra de bens materiais necessários. Para deterem autonomia económico-financeira, a solução encontrada pelos jovens que auferem de baixos rendimentos, é a acumulação de várias atividades em simultâneo. Esta pluriatividade, quando possível, é uma vantagem a nível financeiro, no entanto significa um esforço acrescido em que o tempo de trabalho se prolonga ao longo do dia. Verifica-se que mesmo após saírem de casa, os jovens frequentemente recorrem à família para apoio financeiro ou de bens, principalmente na tomada de decisão de grandes investimentos como

compra de casa ou de carro. Este estudo permitiu identificar algumas das dimensões afetadas pela precariedade, obviamente a dimensão profissional, mas também na vida privada, levando a que o indivíduo se questione enquanto membro da sociedade. O desgaste físico e emocional resultante da rotatividade entre empregos, da incerteza sobre o futuro e da desintegração gera receios, angústia e inseguranças sobre si próprio e as suas capacidades.

2.6 Fisioterapeutas no Mercado de Trabalho

A realidade dos fisioterapeutas em Portugal não é diferente de muitas outras profissões que são afetadas por estas dimensões da precariedade laboral. Apesar do grande aumento das oportunidades de trabalho para estes profissionais de saúde nos últimos anos, o número de licenciados formados na área e a concorrência verificada por parte de auxiliares de fisioterapia, massagistas, enfermeiros de reabilitação, esteticistas, entre outros, torna a oferta de fisioterapeutas no mercado de trabalho muito superior à procura. Esta diferença entre a oferta e a procura leva a situações como o desemprego, trabalho precário, emigração e prática de atividades fora da área da fisioterapia (Teixeira, 2012).

A fisioterapia define-se como um serviço de saúde prestado por fisioterapeutas que visa promover a saúde e prevenir, tratar e reabilitar sintomas de doença, disfunção e incapacidade, com o propósito de maximizar a funcionalidade e consequentemente a qualidade de vida dos utentes nas diferentes faixas etárias. Esta profissão possui um leque de áreas de atuação cada vez maior, desde músculo-esquelética, neurologia, cardiorrespiratória, cuidados continuados e paliativos, dermatofuncional, desporto, saúde materna, fisioterapia aquática, entre outros. Em Portugal, nos últimos 50 anos, a fisioterapia teve uma grande evolução, sendo considerada em 2017 a terceira maior profissão na área da prestação de cuidados de saúde e a mais representativa na área da reabilitação. Um estudo realizado pela Associação Portuguesa de Fisioterapeutas (APFISIO) refere que em Portugal, nos anos 60 existiam apenas algumas dezenas de profissionais, que em meados dos anos 70 e 80 se tornaram centenas. O aumento mais significativo ocorreu desde 2010, em que o número de fisioterapeutas que rondava os três mil se quadruplicou até 2018 (Coutinho & Pedro, 2018). Segundo informação da Direção-Geral do Ensino Superior e relativa ao ano letivo 2021-2022, a nível nacional existem 19 instituições de ensino públicas e privadas com 974 vagas para a primeira fase de candidatura ao curso de fisioterapia. Espera-se que 4 anos mais tarde, entrem para o mercado de trabalho cerca de 1000 fisioterapeutas (Direção-Geral do Ensino

Superior, 2021).

A fisioterapia é uma profissão com crescente expressão na área privada, uma vez que a maioria dos fisioterapeutas trabalha no setor privado de forma autónoma e que apenas uma pequena percentagem destes exerce atividade no Serviço Nacional de Saúde (SNS), de acordo com diversos modelos e contextos de prestação de serviços. Em Portugal, os principais locais de atividade são as unidades privadas de fisioterapia que ultrapassam os hospitais, seguindo-se as unidades de medicina física e de reabilitação e as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) (Coutinho & Pedro, 2018). O aumento da oferta privada de prestação de cuidados de saúde aumentou a capacidade de resposta às necessidades de cuidados dos utentes. Com o auxílio do SNS, a interajuda entre o setor público e privado permitiu melhorias em vários aspetos, como a redução das listas de espera (Raposo, 2019).

Estudos realizados em 2017 relatam que 85% dos fisioterapeutas exercem a sua atividade fora do setor público e apontam para um distanciamento cada vez maior da expressão do SNS na Fisioterapia, justificado pela dificuldade que as políticas de saúde demonstram em investir nesta área. Na ótica do presidente da APFISIO –“Encontramo-nos praticamente com o mesmo número de fisioterapeutas a exercer funções no SNS que tínhamos há 25 anos”, fazendo com que Portugal apresente um dos piores rácios europeus no que diz respeito ao número de fisioterapeutas no SNS por habitante (Vital, 2017).

A facilidade de acesso direto à fisioterapia no setor privado promove benefícios económicos para o sistema de saúde, uma vez que leva a menores custos e menor utilização dos seus recursos (Duarte & Pires, 2021). No entanto, existe uma grande heterogeneidade e falta de legislação específica nos cuidados de saúde privados, representadas pelas diferenças entre as unidades de fisioterapia dirigidas por fisioterapeutas e as unidades de medicina física e de reabilitação dirigidas por um sistema de prescrição de tratamentos obsoleto, limitativo e completamente incompatível com a realidade formativa a nível nacional. Os fisioterapeutas em Portugal dão grande atenção à sua formação contínua e investem cada vez mais na investigação científica, motivo pelo qual a fisioterapia nacional se encontra alinhada com os mais elevados padrões de qualidade a nível mundial. Os cuidados de fisioterapia privados não são acessíveis a qualquer cidadão, até porque o reembolso dos gastos com estes cuidados não é facilitado no enquadramento atual, sendo exigida uma prescrição médica. No âmbito do SNS, existem barreiras normativas no acesso a estes cuidados de saúde com prejuízo para o

utente, que dificultam a acessibilidade e promovem atrasos no início da prestação dos cuidados (Seixas, 2021). O SNS confronta-se com o crescimento da despesa da saúde causado pelo desenvolvimento tecnológico, envelhecimento da população, aumento dos custos com medicamentos, equipamentos e salários e ainda pelas expectativas dos utentes cada vez mais exigentes. Levando a extensas listas de espera, variações indesejáveis de qualidade, eficiência e custo e a insuficiente coordenação de prestadores. A longo prazo, a sustentabilidade do modelo atual de saúde tende a ficar em risco se a riqueza gerada não conseguir suportar o aumento constante e exponencial das despesas com a saúde (Arnaut, 2012).

A preocupação dos fisioterapeutas em assegurar a confiança na profissão e em garantir a competência dos cuidados prestados pela mesma foi atenuada com criação de uma ordem em 2019. Esta tem como finalidades fiscalizar e regular o exercício e o acesso da profissão, aprovar normas técnicas e deontológicas, promover o cumprimento de normas legais e regulamentares da profissão e exercer o poder disciplinar sobre os membros no quadro de um regime disciplinar autónomo. Para além da regulação e defesa dos utentes, os profissionais de fisioterapia esperam que a Ordem dos Fisioterapeutas promova o desenvolvimento e reconhecimento da área nas diversas especialidades, emita pareceres e recomendações dos contextos profissionais, promova a sua função social, dignidade e prestígio, como a denúncia de exercício ilegal da profissão e ainda disponibilize uma rede de recursos de informação, formação profissional e assistência técnica e jurídica aos seus membros (Physiotherapy, 2020). A ausência de uma ordem profissional que desenvolvesse orientações técnicas e de boas práticas com efeito normativo para a profissão, deixava muitos fisioterapeutas desprotegidos em muitos contextos de trabalho. Para além das limitações decorrentes das prescrições médicas, os fisioterapeutas deparam-se com a dificuldade em gerir o tempo de intervenção, devido ao excesso de utentes (Guerra, 2018).

Tendo em conta a grande oferta de fisioterapeutas em Portugal e a limitada empregabilidade no setor público, não é clara a literatura sobre as alternativas destes profissionais no mercado de trabalho.

2.7 Satisfação Profissional dos Fisioterapeutas

Os fisioterapeutas pertencem aos grupos de profissionais com elevado risco de exaustão emocional - *burnout* e física, uma vez que mantêm uma relação próxima de prestação de

cuidados a pessoas com problemas físicos, psíquicos e de cariz social. Existem estudos que demonstram altos níveis de *stress* nestes profissionais que levam frequentemente a insatisfação no trabalho e consequente desconexão, podendo influenciar a recuperação dos utentes (Raposinho, 2019).

A ausência de uma avaliação prática e sistemática da satisfação dos profissionais em Portugal motivou Raposinho (2019) a realizar uma investigação no sentido de avaliar a satisfação profissional dos fisioterapeutas. A autora constata a existência de estudos semelhantes com médicos e enfermeiros, mas não com fisioterapeutas. Para análise da influência de fatores específicos sociodemográficos e profissionais na satisfação dos fisioterapeutas, assim como para identificação das diferenças entre os trabalhadores do setor privados *versus* público, a autora utiliza a Escala de Satisfação para o Trabalho (EST). Desenvolvida por Maia & Ribeiro (2002) para avaliar a satisfação profissional dos profissionais de saúde. Esta escala tem seis dimensões: (1) Segurança com o futuro da profissão; (2) Apoio da hierarquia; (3) Reconhecimento pelos outros do trabalho realizado, (4) Profissão; (5) Relação com colegas; (6) Condições físicas do trabalho. Para recolha de dados sociodemográficos e profissionais dos fisioterapeutas em estudo a autora recorreu a um questionário *online*, cujas variáveis foram posteriormente relacionadas com as dimensões da EST de forma a verificar quais os fatores preponderantes na satisfação profissional dos fisioterapeutas.

Através deste estudo, apesar de não existirem diferenças estatisticamente significativas, verificou-se que os fisioterapeutas que exercem funções em entidades públicas estão mais satisfeitos em comparação com os fisioterapeutas do setor privado. Assim como, de entre os diferentes vínculos laborais presentes no questionário (efetivo, contrato de trabalho a termo certo, contrato de trabalho a termo incerto, prestação de serviços/recibos verdes e outros), os trabalhadores com contrato a termo certo são os que apresentam na globalidade das dimensões avaliadas, maior satisfação. Concluiu-se também que os fisioterapeutas inquiridos com idade igual ou superior a 50 anos são os mais insatisfeitos profissionalmente e ainda que os indivíduos que trabalham 40 horas semanais estão mais satisfeitos, quando comparados com indivíduos que trabalham menos de 35 horas ou mais que 40 horas (Raposinho, 2019).

Nas palavras de Graça (2010), a satisfação é uma atitude e não um comportamento, pode ser inferida, mas não observada diretamente, podendo apenas ser verbalizada e medida através de opiniões e perceções. De forma simplista, a satisfação no trabalho pode ser definida como

o resultado da avaliação que cada indivíduo faz relativamente ao grau de realização dos seus valores, necessidades, preferências e expectativas profissionais. Nomeadamente relacionados com remuneração, segurança no emprego, proteção, conforto, bem-estar, relacionamento interpessoal, autonomia, formação contínua, crescimento e reconhecimento.

A par da avaliação da satisfação dos clientes, existe consenso sobre a importância da avaliação da satisfação também dos profissionais, como forma de avaliar a qualidade das organizações. Contudo, sabe-se que apesar de existir correlação entre a satisfação e os resultados do desempenho individual e organizacional, esta relação não é linear. Nos modelos de análise do comportamento do indivíduo nas organizações, a satisfação resulta de um processo complexo de avaliação cognitiva, que vai da motivação à perceção individual dos resultados ou recompensas (Graça, 2010).

A gestão da área da saúde tem um papel importante no desempenho das organizações e consequentemente na qualidade de serviço que estas prestam à comunidade. Através de indicadores de gestão é possível avaliar o desempenho, identificar pontos de melhoria e elaborar ações de acordo com as necessidades. Uma gestão de recursos humanos eficiente está diretamente relacionada com uma melhor satisfação profissional e consequentemente melhor desempenho organizacional. Existem muitas outras medidas para além das promoções e compensações materiais que a gestão pode aplicar, direcionadas para a satisfação dos trabalhadores. É também importante o investimento contínuo em formação profissional, o incentivo ao trabalho em equipa e à comunicação interna e o enriquecimento das funções. Profissionais mais satisfeitos estão mais motivados, integrados e envolvidos no trabalho. A avaliação e promoção da satisfação profissional por parte da gestão torna-se crucial nas organizações de cuidados de saúde (Raposinho, 2019).

No que diz respeito às diferenças entre o setor público e o setor privado, estas devem-se aos diferentes contextos políticos em que se encontram. A administração pública apresenta elevada dependência do poder político, desenvolvendo atividades administrativas que vão de encontro ao interesse coletivo. Enquanto a administração privada rege-se principalmente segundo o mercado e as suas leis, aplica o modelo de gestão racional e tem liberdade de se basear em critérios financeiros, de avaliação de desempenho, resultados e valorização do consumidor. Na gestão privada existe então maior flexibilidade na gestão de recursos humanos, quer na contratação de trabalhadores, quer na implementação políticas de

flexibilização da relação de trabalho, bem como os programas de incentivos. No entanto, apesar destas diferenças, tanto o setor público como o setor privado têm a obrigatoriedade de garantir os requisitos mínimos de qualidade e segurança, tanto nos recursos humanos, como em equipamento e instalações (Raposo, 2019).

Uma vez que a satisfação profissional é uma medida de carácter subjetivo, neste estudo pretendemos retirar informação mais concreta e objetiva sobre a relação profissional e pessoal dos indivíduos, de forma a identificar sinais de precariedade e perceber quais as dimensões da vida que são condicionadas por essa precariedade laboral. Importa também identificar características diferenciadoras entre as condições de trabalho do setor privado e do setor público.

3. Metodologia

3.1 Questão de Investigação

O presente estudo tem como objetivo principal examinar as implicações da precariedade laboral dos fisioterapeutas e de que forma esta situação afeta a sua vida pessoal, social e familiar.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar os diferentes regimes contratuais dos fisioterapeutas;
- Analisar as condições de trabalho relacionadas com as diferentes relações contratuais;
- Identificar elementos de precariedade laboral nos fisioterapeutas;
- Explorar de que forma a perceção de precariedade laboral condiciona a vida pessoal, social e familiar destes profissionais;

3.3 Considerações Éticas

O método utilizado para recolha dos dados primários foi a entrevista, realizada por três meios diferentes, chamada telefónica, videochamada ou presencial, consoante a preferência e disponibilidade dos participantes. Independentemente do meio utilizado para a recolha de dados, recorreu-se à gravação do som, sendo realizado no momento anterior à entrevista, um pedido de consentimento verbal para a gravação da mesma. Aquando do convite para participar no estudo, os participantes foram informados via *email* sobre o propósito da entrevista e qual o tema e questões que seriam abordados (Anexo 1). Foi-lhes também comunicada a confidencialidade dos seus dados e definido que nem a sua identificação, nem a identificação das entidades para os quais trabalham seriam em algum contexto divulgados.

De forma a não invadir a privacidade dos participantes, estes foram informados que não seriam pressionados a responder a perguntas que não se sentissem confortáveis; para além disso, foi-lhes informado que não seriam questionados sobre os valores dos seus rendimentos, mas que se sentissem confortáveis em fazê-lo ao longo da entrevista, seria uma mais-valia para o estudo.

3.4 Recolha de Dados

A entrevista ocorreu em apenas um momento, pelo que em termos de tempo esta recolha de dados caracteriza-se como um *cross-seccional*.

O foco da investigação foi na profundidade do tema, com limites abertos uma vez que foram avaliados indivíduos com diferentes contextos de trabalho. Na seleção dos entrevistados teve-se o cuidado, dentro das possibilidades, de escolher profissionais com funções quer no setor público, quer no setor privado, que trabalham para diferentes entidades, com diferentes vínculos contratuais e situações familiares também distintas. Deste modo pretendeu-se identificar as mais variadas situações de trabalho e de que forma as condições laborais podem afetar os vários aspetos de vida dos profissionais. Durante as entrevistas, procurou-se perceber o percurso profissional desde que entraram no mercado de trabalho até aos dias de hoje, focando as seguintes dimensões: (1) Locais de trabalho, tipo de vínculos laborais e as suas condições de trabalho; (2) Independência financeira e a perceção das suas implicações na vida dos profissionais;

As variáveis quantitativas avaliadas nos dados em estudo são a ‘idade’, ‘número de anos de experiência’, ‘número de horas semanais de trabalho’, ‘número de utentes/hora’, tendo um valor numérico associado. As restantes variáveis presentes nos dados são consideradas variáveis qualitativas nominais, uma vez que não têm valor numérico associado e não possuem uma ordem intrínseca, como o ‘agregado familiar’, ‘vínculo contratual’, ‘tipo de instituição de trabalho’, ‘formação complementar’, ‘encargos com o trabalho’. Sendo que a recolha destes dados visou obter maior detalhe e descrição do fenómeno em estudo.

No sentido de abranger uma maior quantidade de população, foi desenvolvido um teste piloto de um questionário para ser testado em dois indivíduos. Após fazer a testagem com os dois participantes, verificou-se que havia dificuldade de ambas as partes em descrever resumidamente a informação e em retirar os dados. Desta forma, optou-se por desenvolver um guião de entrevista semiestruturada (Anexo 2) que seria utilizado como um guia na conversa com todos os participantes, mas tendo a noção de que as questões seriam alteradas consoante necessidade no decorrer da conversa.

3.5 Participantes

A população-alvo deste estudo são todos os profissionais com licenciatura em fisioterapia, que exerçam funções em Portugal e que após esclarecimento dos objetivos da investigação, consintam a sua participação no estudo. Foram selecionados para participar no estudo, indivíduos que trabalham em diferentes locais, com diferentes vínculos laborais e em diferentes setores da saúde (público e privado), de forma a obter a máxima e variada informação para a fundamentação do estudo. Foi então selecionada uma amostra múltipla por conveniência e acessibilidade que se procurou que fosse exemplificativa das situações mais comuns entre a população de fisioterapeutas em Portugal.

A amostra é um pequeno grupo de indivíduos que representa uma população e que é utilizada para determinar factos sobre essa mesma população (Field, 2009). Neste estudo, a amostra é constituída por 13 fisioterapeutas licenciados, dois dos quais do sexo masculino. As idades dos participantes estão compreendidas entre os 23 e os 41 anos e a média de idades é de 31 anos. Todos estes fisioterapeutas exercem funções na região Norte do país, nomeadamente nos distritos de Braga, Porto, Aveiro e Viseu. O tempo de experiência profissional varia entre os 6 meses e os 18 anos, sendo que a média ronda os 8 anos de experiência.

Todos os indivíduos em estudo encontram-se a trabalhar de momento. Cinco são trabalhadores dependentes a tempo inteiro, dois dos quais no setor público. Um trabalha no setor público a tempo parcial e outro no setor privado também a contrato em *part-time*, ambas prestam serviços noutras entidades. Um indivíduo está em situação de estágio profissional e outro tem um estabelecimento por conta própria. Os restantes quatro trabalham por conta própria em prestação de serviços a uma ou mais entidades e realizam fisioterapia ao domicílio a particulares. Além da licenciatura em fisioterapia, todos os indivíduos apresentam formação complementar em diferentes áreas da fisioterapia, quatro dos quais frequentaram mestrado, dois frequentaram pós-graduações e um encontra-se a realizar o doutoramento.

No que diz respeito ao agregado familiar, quatro dos participantes moram com o cônjuge e o(s) filho(s), seis moram apenas com o cônjuge, dois indivíduos moram com os pais e um com a mãe e o irmão. De forma a facilitar a leitura e interpretação de alguns dados em estudo, colocou-se na seguinte tabela a informação de cada indivíduo relativa à idade (Id.), género (Gén), tempo de experiência profissional (Exp. Prof.), constituição do agregado familiar, formação complementar e situação contratual atual.

Id. Gén.	Exp. Prof.	Agregado Familiar	Formação Complementar	Situação Contratual
AL 30 Fem 8 anos		Cônjuge e 2 filhos	Mestrado em Neurologia; Certificado de Competências Pedagógicas (CCP); Pilates Clínico; Acupuntura;	Contrato a <i>part-time</i> - IPSS Prestação de serviços - Clínica privada - Domicílios
CD 29 Fem 6 anos		Cônjuge	Pilates Clínico; Manipulação Vertebral; Fisioterapia Estética; CCP; <i>Trigger Points</i> ;	Prestação de serviços - Clínica privada - Domicílios
CG 29 Fem 5 anos		Cônjuge	Pós-graduação em Terapia Manual Ortopédica; CCP;	Contrato a <i>part-time</i> - Clínica privada Gabinete próprio Prestação de serviços - Escola de Formação
DF 29 Fem 7 anos		Cônjuge	Master em Osteopatia; Pilates Clínico; Formação Articulação Temporomandibular;	Empresária em nome individual - Gabinete próprio
DS 23 Fem 6 meses		Pais	Pilates Clínico; Terapia Manual;	Estágio profissional - Clínica privada
IA 33 Fem 11 anos		Cônjuge e 1 filho	Formações diversas em Pavimento Pélvico; Pilates Clínico;	Prestação de serviços - Hospital privado - Duas Clínicas privadas - Domicílios
JM 41 Fem 18 anos		Mãe e irmão	Reiki; Ginástica Hipopressiva; Cura Reconetiva; Acupuntura; Método Pold; Quiropraxia;	Prestação de serviços - Clínica privada - Domicílios
JS 28 Fem 6 anos		Pais	Sistema Vestibular; Acupuntura;	Contrato sem termo - Clínica privada
LC 36 Fem 7 anos		Cônjuge e 2 filhos	Formações diversas em Fisioterapia Neurológica	Prestação de serviços - Duas Clínicas Privadas - Domicílios
MA 36 Mas 10 anos		Cônjuge e 3 filhos	Mestrado em Fisioterapia Cardio-respiratória; Doutoramento;	Contrato sem termo - Instituição pública
MB 28 Fem 6 anos		Cônjuge	Mestrado em Terapia Manual; Pilates Clínico; Reabilitação Perineal;	Contrato sem termo - Clínica privada Prestação de serviços - Estúdio de Pilates
PP 33 Mas 9 anos		Cônjuge	Acupuntura; <i>Kinesio Tapping</i> ; Vacuoterapia;	Sócio-gerente de empresa de Fisioterapia
SF 28 Fem 6 anos		Cônjuge	Mestrado em Fisioterapia Neurológica; Pós-graduação no Conceito de Bobath em Pediatria; Manipulação vertebral	Contrato sem termo - Instituição pública Prestação de Serviços - Domicílios

Tabela 1 – Caracterização demográfica dos indivíduos

4. Análise dos Dados

4.1 Situação Contratual Atual

4.1.1 Carga Horária

A participar neste estudo, temos uma profissional a trabalhar trinta horas semanais, no entanto é uma exceção porque se encontra em período de amamentação. A trabalhar no setor público temos dois fisioterapeutas com trinta e cinco horas semanais, um dos quais trabalha eventualmente quarenta horas caso tenha solicitações para domicílios. A participante que se encontra em situação de estágio profissional trabalha obrigatoriamente quarenta horas semanais e os restantes indivíduos têm número de horas de trabalho semanal muito variável consoante as oportunidades que surgem, quer de substituição de colegas nas entidades empregadoras, quer nos serviços de domicílios privados. Pelo menos sete dos profissionais demonstram trabalhar mais de quarenta e cinco horas semanais e o máximo de horas referidas neste estudo foram de cinquenta e cinco horas de trabalho por semana, não ocorrendo com frequência.

4.1.2 Autonomia

Todos participantes que prestam serviços de Fisioterapia ao domicílio têm autonomia na decisão dos tratamentos que realizam aos seus utentes. O mesmo acontece nos gabinetes e clínicas privados sem acordos com o Sistema Nacional de Saúde ou com seguradoras.

No entanto, nas clínicas e hospitais privados com acordos e também em grande parte das instituições de saúde públicas, apesar de serem realizados pelos fisioterapeutas, os tratamentos são prescritos pelos médicos fisiatras.

4.1.3 Número de Utentes por Hora

Os indivíduos que exercem funções nas instituições públicas referenciadas neste estudo, nas clínicas privadas sem acordos e/ou que prestam serviços ao domicílio, atendem cerca de um utente por hora ou a cada quarenta e cinco minutos.

Enquanto que nas clínicas privadas com acordos o mais comum é o tratamento de quatro a cinco utentes por hora. Um dos participantes, quando trabalha no hospital privado, atende apenas dois utentes em internamento, mas em consulta externa trata cinco utentes por hora. Este mesmo indivíduo, nos tratamentos da especialidade de incontinência urinária que realiza numa das clínicas privadas com acordos, atende três utentes na mesma hora.

4.1.4 Encargos com a Atividade

De forma a poder exercer a atividade como fisioterapeuta, os profissionais devem ter seguro de responsabilidade civil, seguro de acidentes de trabalho e estar inscritos na Ordem dos Fisioterapeutas, à qual têm de pagar quotas no valor de doze euros mensais.

Para além destes encargos, os profissionais que realizam serviços ao domicílio suportam também custos de deslocação e de material de trabalho, como cremes, marquesa, material de exercício, aparelhos de eletroterapia e equipamento de proteção individual.

A farda de fisioterapeuta em alguns locais de trabalho é de uso obrigatório, sendo oferecida por algumas das entidades patronais. No entanto, nos locais de trabalho em que esta não é fornecida, sendo obrigatória, torna-se um custo acrescido para os indivíduos.

Para quem tem estabelecimento próprio, além de todos os encargos referidos, crescem os custos com o registo na Entidade Reguladora da Saúde (ERS), e as mais variadas despesas relacionadas com o espaço, como renda, água, luz, resíduos e material.

Os indivíduos em situação de contrato, apresentam mais benefícios em relação aos trabalhadores independentes, uma vez que têm direito a subsídio de alimentação, subsídio de férias e de Natal, alguns deles recebem ainda ajudas de custos e financiamento para formação.

A participante que se encontra em situação de estágio profissional, apenas suporta custos com a Ordem dos Fisioterapeutas, uma vez que a clínica onde trabalha fornece a farda e material e os seguros necessários à atividade estão assegurados pelo estágio profissional.

4.2 Percurso Profissional

A situação laboral e percurso profissional dos entrevistados forneceu sinais consistentes de precariedade laboral, traduzida em instabilidade e insegurança contratual, elevada mobilidade, longas jornadas de trabalho e recurso a pluriemprego.

Uma característica comum a diversos entrevistados é o recurso ao pluriemprego, o exercício de diversas atividades profissionais ou da mesma atividade em diversas localizações. A história de MB ilustra uma profissional que iniciou a sua carreira com estágio profissional, sendo contratada pela empresa após o término do mesmo. Para obter rendimentos extra, dá sessões de Pilates em grupo ao final do dia, trabalhando no total cerca de quarenta e seis horas semanais.

História profissional “Em 2016 iniciei a minha atividade profissional com um estágio profissional numa clínica privada. Após finalizar o estágio, a mesma clínica contratou-me por um ano e foram renovando o contrato até efetivar. Estou nessa mesma clínica desde então a trabalhar 8 horas diárias. Concilio com aulas de Pilates clínico em grupo que dou à noite num outro espaço.”

Tabela 2- História profissional MB

Outra característica comum a diversos entrevistados é o início de carreira em estágio profissional. Assim como na história anterior, também a história de DF ilustra esta realidade, apesar de terem desfechos diferentes. Após terminar o estágio profissional, por descontentamento com as condições laborais e com a proposta de emprego oferecida, a participante recusou a oferta de emprego. Nos anos seguintes, exerceu funções em três locais distintos, alguns dos quais em simultâneo e com horários muito variáveis, razões pelas quais decidiu abrir um gabinete por conta própria

História profissional “Iniciei com estágio profissional em clínica privada, tratava um utente por hora, apenas com atendimentos particulares e parcerias estratégicas com clubes desportivos. A carga horária eram 8/9h diárias com trabalho voluntário ao fim-de-semana em provas desportivas. No final do estágio, não aceitei o contrato de trabalho que me ofereceram por descontentamento com o tipo de serviço prestado e porque o valor da proposta era inferior ao pretendido. De seguida, trabalhei cerca de 1 ano a recibos verdes em part-time num hospital semiprivado, com acordos com o SNS, Seguradoras e Particulares. O horário era flexível (variava entre 4 a 10h diárias), a remuneração era baixa e em média tratava 4/5 doentes por hora com tratamento prescrito pelo fisiatra. Ao mesmo tempo, trabalhava a recibos verdes, num clube desportivo e com atendimentos particulares. Entretanto deixei o serviço hospitalar para passar a *part-time* em clinica privada, também a recibos verdes, mas o local de trabalho era mais próximo de casa e tinha horário fixo, o que facilitava a articulação com as restantes atividades. Em 2020 decidi abrir um estabelecimento por conta própria, ao qual me dedico a 100%. De momento tenho funcionários a estágio curricular, estágio profissional e a prestação de serviços.”

Tabela 3 - História profissional DF

Outra característica comum a muitos entrevistados é a instabilidade profissional. Mesmo quando o percurso profissional é ainda curto, ele é caracterizado por mudanças regulares de entidade empregadora e de atividade. A história de AL ilustra esta instabilidade no percurso profissional. Observamos que em oito anos de carreira profissional, a participante trabalhou em cinco locais diferentes para além da prestação de serviço ao domicílio. Atualmente trabalha em part-time para duas entidades e ainda realiza domicílios ao final do dia e aos fins-de-semana. Podemos verificar que apesar de ter uma proposta de contrato, esta fisioterapeuta na fase inicial da carreira, optou por trocar a estabilidade de um emprego a contrato

(atendendo 5 ou 6 utentes por hora) por um emprego como prestador de serviços, mas com apenas um utente por hora.

História profissional “Quando terminei o curso comecei a trabalhar numa Santa Casa de Misericórdia a recibos verdes (7€/h), com 5 a 6 utentes por hora. Ao final de algum tempo foi-me proposto contrato, mas eu não aceitei porque estava à procura de um local em que tivesse tempo para tratar realmente as pessoas, porque com 5 utentes por hora, na minha opinião, ninguém consegue fazer um tratamento adequado. Consegui emprego a *part-time* num lar de idosos onde tratava apenas um doente por hora e o vencimento era idêntico, mas pouco tempo depois aceitei uma oferta numa IPSS (Equipa de Intervenção Precoce) também a *part-time* (18h semanais) e com vencimento de cerca de 540€/mês + subsídio de alimentação. Sendo um trabalho no setor público, tive bastantes mais direitos e condições de trabalho. Entretanto realizei o mestrado em Neurologia, comecei a trabalhar também num outro local a recibos verdes mas também com boas condições, em que trato apenas 1 doente por hora, tenho formação financiada e tiro um rendimento mensal à volta de 1200€. Há cerca de 3 anos, durante um semestre lecionei neurologia numa faculdade privada de fisioterapia, mas foi muito difícil conciliar com os restantes dois empregos, domicílios e um filho a caminho. Atualmente estou a trabalhar na IPSS de manhã, numa clínica de tarde e realizo domicílios quando surgem oportunidades ao final do dia ou fins-de-semana. Mas continuo com o sonho de um dia poder dar aulas novamente numa faculdade de fisioterapia”

Tabela 4 -História profissional AL

Outra característica comum a diversos entrevistados é a longa jornada de trabalho. A acumulação de atividades diversas ou para diferentes entidades acaba por se traduzir num total de horas de trabalho diário muito superior às 8h padrão. A história de IA ilustra os problemas que decorrem destas longas jornadas de trabalho. A fisioterapeuta iniciou a carreira profissional num emprego temporário como prestadora de serviços até conseguir ter o seu próprio horário nesse local e conciliar com um outro emprego também a prestação de serviços. Durante alguns anos, o seu horário de trabalho iniciava às oito horas e terminava às vinte horas, com duas horas de intervalo, nas quais se deslocava entre empregos. Atualmente mantém diversos locais de emprego, incluindo domicílios aos sábados.

História profissional “ Iniciei a minha carreira profissional numa clínica privada com uma substituição de licença de maternidade. Após este período fui fazendo substituições de colegas até ter o meu próprio horário (6h diárias). Mais tarde comecei a trabalhar também num hospital privado durante 4 horas diárias. Trabalhei em ambos os locais a recibos verdes durante 6 anos até nascer o meu filho, sem nunca me ter sido oferecido contrato de trabalho. Depois da licença de maternidade mantive o trabalho no hospital privado, mas reduzi a horas na clínica privada, onde comecei a fazer apenas sessões de tratamento em casos específicos relacionados com a saúde do pavimento pélvico. De momento concilio estes dois serviços com a prática privada em mais uma entidade e em sessões ao domicílio.”

Tabela 5 - História profissional IA

Uma característica do trabalho precário, é o baixo nível de rendimento que está normalmente associado a relações laborais precárias. A história de CD ilustra esta condição de precariedade laboral. A participante relata ter trabalhado seis anos para a mesma entidade como trabalhador independente, três dos quais com horário completo. Investiu em formação para ter mais oportunidades de carreira, inclusive sujeitou-se a reduzir os seus rendimentos de forma a desenvolver experiência e melhorar o currículo, mas não encontrou alternativas mais favoráveis à sua situação financeira. Observa-se uma tentativa de aumentar os rendimentos com as horas extra de trabalho e domicílios.

História profissional “Trabalhei sempre a recibos verdes para a mesma entidade, inicialmente com um horário de 4 horas, com vencimento de 6,5€ que ao longo de 6 anos e a meu pedido, aumentou para 7,5€/h. Fazia recorrentemente substituições de férias para esta mesma clínica e aproveitava os tempos vagos para realizar domicílios de forma autónoma. Ao final de 1 ano já tinha o meu horário completo (8 horas diárias), o qual mantive durante cerca de 3 anos, mas como não tinha expectativas que as condições contratuais oferecidas naquela entidade fossem melhorar, decidi especializar-me em alguma área mais rentável da fisioterapia e procurar um novo espaço de trabalho. Formei-me na área da fisioterapia dermatofuncional, e reduzi horário na clínica onde me encontrava de forma a poder trabalhar algumas horas para uma clínica na minha nova área. Apesar de os gastos em deslocação serem muito mais elevados e o valor de vencimento hora ser menor, decidi aceitar o trabalho para ganhar experiência. Sendo uma área de trabalho cuja afluência varia sazonalmente, após 3 meses de trabalho, despedi-me porque reduziram-me o horário e o vencimento não era suficiente para suportar as deslocações. Até hoje mantenho as 6 horas na clínica e vou conciliando com os domicílios, sendo estes muito irregulares. Todas as entrevistas em que participei já com 4 ou mais anos de experiência e com algumas formações, as condições de trabalho oferecidas eram muito semelhantes – prestação de serviços a recibos verdes, valor/hora equivalente, elevado número de utentes por hora ou então contratos com valores equivalentes ao ordenado mínimo.”

Tabela 6 - História profissional CD

Outra característica do trabalho precário é a instabilidade financeira normalmente associada ao emprego temporário e aos trabalhadores independentes. A história de CG ilustra um exemplo evidente de instabilidade financeira, representado no valor da sua remuneração por hora que varia de acordo com a assiduidade dos pacientes entre os 0€ e os 6,50€.

A fisioterapeuta refere nunca ter tido opção de contrato em nenhum dos locais em que trabalhou anteriormente, o que a levou a procurar uma alternativa à sua situação laboral. Alterou completamente os seus planos de vida, abrindo um espaço de fisioterapia e desporto. Após a abertura do gabinete de fisioterapia, houve uma grande afluência de clientes, mas que devido à COVID 19, o número de utentes reduziu e teve que complementar os seus rendimentos com trabalho para outras entidades. A última parte da história representa uma

das alterações consequentes da COVID 19, cujo impacto foi mais evidente nos trabalhadores independentes e nos profissionais com estabelecimento próprio.

História profissional “Desde que iniciei a atividade profissional trabalhei em hospitais e clínicas privadas ambos com acordos com o SNS e com seguradoras, como trabalhadora independente. No hospital onde trabalhei inicialmente a minha remuneração/hora variava de acordo com o nº de utentes que tinha. Por cada utente recebia cerca de 1.30€, 5 utentes equivalia a 6.5€/h mas caso faltassem todos na mesma hora como era frequente por exemplo na véspera de Natal, essa hora não era remunerada. Completava estas funções com apoio a uma equipa de futebol sénior ao final do dia. Durante estes anos trabalhei sempre a recibos verdes, mas não por opção. Surgiu a oportunidade de ir para uma região interior do país abrir um gabinete de fisioterapia e trabalhar numa escola de formação profissional como formadora ao final do dia. Aceitei o desafio e com o apoio dos meus pais abri um espaço numa aldeia que tinha apenas a Santa Casa de Misericórdia para cuidados de fisioterapia, na qual havia uma longa lista de espera. Eu e o meu companheiro que tem formação superior em desporto, mudamo-nos para uma aldeia a 140km de distância e abrimos um pequeno espaço em que conciliamos as duas vertentes, a reabilitação e o desporto. A parte desportiva teve bastante afluência, até que abrimos um espaço desportivo bem maior, que ainda hoje mantemos. Em relação à fisioterapia tivemos épocas de bastante trabalho, mas outras nem tanto e então com a pandemia em 2020 o trabalho reduziu tanto que tive de procurar outra alternativa. Atualmente trabalho de manhã a contrato numa clínica privada, de tarde mantenho o meu gabinete e domicílios que surjam e ao final do dia as aulas de formação.”

Tabela 7 - História profissional CG

Outra característica do trabalho precário presente em diversas histórias destes profissionais é a contratação de trabalhadores independentes para empregos de longos períodos e com condições de trabalho características de trabalhadores dependentes. A história de JM ilustra uma possível situação de ‘falsos’ recibos verdes. A participante trabalha para a mesma entidade há dezoito anos como prestadora de serviços, com todos os encargos associados à função e sem direito a qualquer subsídio. O valor da sua remuneração ao longo dos anos foi variando entre os oito e os nove euros à hora. No final de 2021, com 17 anos de casa, foi-lhe proposto um contrato de trabalho nesta mesma clínica em que o valor oferecido rondaria o ordenado mínimo, o qual foi recusado.

De forma a tirar partido do trabalho independente, decidiu conciliar o emprego na clínica com umas horas num gabinete que dividia com uma colega. Uma vez que nos estabelecimentos particulares sem acordos existe uma grande vulnerabilidade no número de utentes, esta fisioterapeuta nunca se sentiu segura para deixar a clínica onde trabalhava, porque apesar de as condições de trabalho não serem as pretendidas, oferecia-lhe alguma segurança financeira. Devido à elevada carga de trabalho, tomou a decisão de largar um dos

locais de trabalho e optou pela decisão mais segura do ponto de vista financeiro. Atualmente, com horas extra e domicílios, a sua carga laboral ultrapassa facilmente as quarenta horas semanais, havendo semanas em que trabalha mais de cinquenta horas.

História profissional “Trabalho em clínica privada com acordos com o SNS, seguros e particulares. Encontro-me em prestação de serviços desde 2003 na mesma clínica, ou seja, há 18 anos. Não recebo qualquer subsídio (férias, natal e refeição) nem ajudas de custo. Recebo apenas as horas que trabalho. Neste momento são 35 horas semanais mas que alteram frequentemente de acordo com a necessidade da clínica. Pode haver redução de horas em caso de diminuição de utentes a recorrer aos tratamentos de fisioterapia assim como posso ter que fazer horas extras em caso de substituição de colegas a faltar. Chego mesmo a fazer 11 e 12 horas de trabalho por dia. Os fisioterapeutas têm 4 utentes por hora. O meu vencimento nesta clínica ao longo dos anos sempre rondou os 8€ e os 9€/h, com épocas de aumentos e reduções de valor/hora. Durante 4 anos tive um gabinete por conta própria juntamente com uma colega, que conciliava com as 6 horas diárias que fazia nesta clínica que mencionei anteriormente. Era muito desgastante e andava quase sempre exausta, tinha noção que não tinha qualidade de vida, então decidi fechar esse gabinete. De momento concilio a prática na clínica com domicílios de forma a ter um rendimento extra.”

Tabela 8 - História profissional JM

A contratação de trabalhadores independentes para empregos de longos períodos e com condições de trabalho características de trabalhadores dependentes é mais uma vez ilustrada, desta vez, na história de JS. Uma fisioterapeuta que trabalhou três anos a prestação de serviços numa clínica privada, sempre com um horário igual ou superior a cinco horas diárias. O contrato de trabalho foi-lhe proposto apenas após intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). Desde então a participante trabalha com horário completo e o seu salário ronda os 800€ brutos, ao qual acrescem os subsídios de férias, Natal e de alimentação, tendo também direito a formação financiada.

Esta profissional refere aproveitar algumas oportunidades de domicílios que surjem, mas sentia mais necessidade de obter estes rendimentos extra quando trabalhava na situação anterior a recibos verdes.

História profissional “Sempre trabalhei na mesma clínica de fisioterapia, privada, com acordos com o SNS e com vários seguros. Possibilita também o tratamento a nível particular mas não é procurada com esse fim. A nível particular, existe também a procura crescente pela realização de massagens de relaxamento. Tratamos habitualmente 4 utentes por hora, com exceção de casos de pediatria, para os quais as sessões são de 30 minutos por utente. Trabalhei durante aproximadamente três anos em regime de prestação de serviços, altura em que o meu horário variava bastante (desde 5h/dia até 11h/dia). A situação alterou-se quando houve uma denúncia à ACT, e nessa altura fui colocada como efetiva na empresa com um salário que ronda os 800€. Isto aconteceu em dezembro de 2018, altura desde a qual mantenho o horário de 8h/dia, de segunda a sexta-feira. Tento aceitar domicílios quando estes surgem, mas tinha uma preocupação maior em ter um rendimento extra quando estava a trabalhar a recibos verdes, devido à maior instabilidade.”

Tabela 9 - História profissional JS

Outra característica do trabalho precário, mais presente nos trabalhadores com empregos atípicos, é o apoio insuficiente da segurança social em determinadas situações. A história de LC relata uma situação de insuficiência de apoio financeiro por parte da segurança social no período de gravidez. A fisioterapeuta relaciona esta situação com a sua condição laboral como trabalhadora independente, uma vez que os profissionais nestas condições têm normalmente menos apoios em comparação aos trabalhadores por conta de outrem.

A fisioterapeuta iniciou a carreira profissional num emprego temporário e com horário reduzido. Ao final de algum tempo, conseguiu um horário de trabalho mais preenchido nessa mesma clínica, mas mesmo assim nunca lhe ofereceram contrato de trabalho. Tem uma carga de trabalho superior a 40 horas semanais e concilia diferentes empregos.

Esta participante relata uma situação recente da sua vida, de quando foi mãe do segundo filho em 2021. Com a pandemia, em 2020 teve redução dos seus rendimentos e consequentemente, os descontos para a segurança social foram menores e optou ainda por reduzir em 20% a sua contribuição de forma a ter mais margem de manobra para as despesas diárias. Devido a situações relacionadas com a gravidez e o bebé, a terapeuta teve de permanecer em casa catorze meses e o apoio que recebeu da segurança social nesses meses foi bastante reduzido uma vez que a sua contribuição no período anterior foi menor.

História profissional “Iniciei atividade numa clínica privada, onde trabalho até ao dias de hoje, a fazer substituições e fui aos poucos aumentando o meu horário. Trabalhava 37,5h semanais nessa clínica a recibos verdes, prestava serviços 4h semanais para outra entidade e fazia algumas sessões de fisioterapia ao domicílio. Nos dois últimos anos, estive 14 meses de baixa por gravidez de risco e para acompanhar o meu filho. Durante estes meses recebi um valor ridículo de apoio da segurança social. Primeiro porque trabalho a recibos verdes e as nossas condições são diferentes dos profissionais a contrato, depois porque com o anterior período de pandemia, os meus rendimentos reduziram e eu pedi redução de 20% das contribuições que realizava à segurança social. A redução de rendimentos, juntamente com a redução das contribuições reduziu imenso o valor do apoio. O meu companheiro que também trabalha na mesma área tentou aumentar exponencialmente as horas de trabalho de forma a colmatar esta falta de rendimentos familiar e fazer face às despesas.”

Tabela 10 - História profissional LC

Tendo em conta todas as características de trabalho precário que foram identificadas nas histórias dos entrevistados, é comum os fisioterapeutas procurarem soluções de emprego mais rentáveis, estáveis e satisfatórias. Neste sentido, encontramos relatos de casos de profissionais que abriram um espaço de trabalho, mas são comuns os casos de fisioterapeutas que procuram oportunidades fora de Portugal.

A história de PP ilustra uma situação em que profissional procurou trabalho no estrangeiro com o intuito de procurar melhores condições de trabalho. A situação contratual em que se encontrava anteriormente era de prestação de serviços, com uma remuneração entre os 3,5€ e os 6€ por hora, a qual manteve durante três anos.

Contudo, não se adaptou à distância da família, nem à cultura e as condições salariais não eram o expectável face às despesas que tinha em Inglaterra. Voltou a Portugal para trabalhar a tempo inteiro numa clínica de medicina física e reabilitação a recibos verdes, na qual a entidade empregadora não querendo oferecer contratos aos colaboradores, sugeriu que estes abrissem empresa, de forma a continuarem a prestar serviços, mas como empresa. O fisioterapeuta participante neste estudo, juntamente com mais dois colegas que estavam na mesma situação, de forma a compensar as despesas que iriam ter com a contabilidade, formaram uma empresa em conjunto. Continuaram a prestar serviços para a mesma empresa, mas começaram também a procurar outras alternativas mais rentáveis, atualmente pensam abrir um espaço próprio.

História profissional “Quando terminei o curso fui trabalhar para uma clínica de medicina física e reabilitação durante 3 anos, trabalhava a recibos verdes e ganhava entre 3,5€ a 6€ por hora. Seria incomportável viver assim se não estivesse a morar com os meus pais. Surgiu a oportunidade de ir trabalhar para Inglaterra como fisioterapeuta. Estive lá um ano, realmente ganhava mais, mas as despesas também eram superiores e não me adaptei ao país, nem ao facto de estar longe da minha família. Até que voltei para Portugal para a clínica onde me encontro atualmente, onde ao final de 2 anos me propuseram um aumento do valor/hora (de 7€ para 8€/h) se abrisse empresa em nome individual. Com os custos da contabilidade e afins não me compensava abrir uma empresa sozinho, então juntei-me a mais 2 colegas que estavam na mesma situação mas em outra clínica e abrimos empresa os 3. Começamos a prestar serviços a entidades diferentes, uma das quais com condições bem melhores e estamos a pensar abrir um espaço físico. Claro que nunca será no modelo de 3/4/5 doentes por hora que nos obrigam a fazer nas clínicas clássicas. Queremos oferecer um serviço de qualidade e sentirmo-nos realizados ao final do dia. Como estamos numa fase de investimento na empresa e no novo espaço físico, auferimos o ordenado mínimo, que se torna bastante apertado para as despesas individuais, então tento completar o rendimento com domicílios e apoio a jogos de futebol ao sábado.”

Tabela 11 - História profissional PP

Existem contudo, algumas situações de trabalho que apresentam boas condições laborais, como o caso de SF que trabalha no setor público. A profissional iniciou carreira como trabalhadora independente durante um ano, e após um contrato temporário de substituição num hospital público, permaneceu a contrato sem termo até as dias de hoje. A participante descreve ainda as suas condições de trabalho atuais, trabalha cerca de trinta e cinco horas no hospital, sendo que quando faz horas extra estas são atribuídas para o banco de horas. O salário ilíquido são 1200€ mensais, ao qual acresce o subsídio de férias, Natal e de alimentação. No que diz respeito ao número de utentes, atende cerca de um utente a cada quarenta e cinco minutos.

História profissional “Estive em prestação de serviços de 2015 a 2016 em duas instituições privadas diferentes. Mudei para um hospital público para substituição de licença de maternidade, onde me encontro desde 2018. Decidi mudar pela oportunidade de trabalhar na área da pediatria e por ser um contrato individual de trabalho, que não tinha até então. Trabalho 35 horas semanais e por vezes ao sábado faço 4 horas (recebido em horas extra – banco de horas). O salário é de 1200 euros (sem descontos) e recebo subsídios de férias e alimentação consoante o tabelado pela função pública. Não tenho ajudas de custo para formação, mas permitem-me colocar o estatuto trabalhador-estudante. Da parte da manhã tenho uma pausa de 15 minutos e 1h de almoço (12h30-13h30). Portanto, normalmente tenho 9 doentes por dias, podendo exceder esse número quando tenho colegas de férias.”

Tabela 12 - História profissional SF

4.3 Da Insegurança ao Pluriemprego

Quando questionados acerca da necessidade de pluriemprego, todos os indivíduos com uma exceção, referiram sentir necessidade de completar o rendimento que obtêm do seu local de trabalho principal. Fazer face às despesas diárias e aos objetivos de vida, investir em formação profissional, poupar para alguma eventualidade e lazer, são as razões apresentadas pelos entrevistados para a necessidade de procurar rendimentos extras. O único participante que declarou não recorrer ao pluriemprego encontra-se a trabalhar em regime de full-time (35h) numa instituição pública há dez anos. A sua opinião relativamente à necessidade de completar o seu rendimento difere da opinião da participante que trabalha na mesma instituição há 5 anos.

A vulnerabilidade do horário de trabalho é também uma preocupação que os leva a procurar diferentes locais de trabalho. A maioria refere aproveitar todas as oportunidades que surgem, desde domicílios a substituições de colegas, para compensar as épocas de menor trabalho:

“Para ter uma vida mais confortável financeiramente, tenho de trabalhar muitas horas e aproveito todas as oportunidades de trabalho que surgem. Porque trabalhando maioritariamente a recibos verdes, existe alguma insegurança no futuro e até mesmo o nosso vencimento varia todos os meses e varia por variadas razões. Na minha profissão por exemplo, o número de clientes reduz nas épocas festivas e no verão, porque são épocas que as pessoas gastam mais dinheiro. Eu aproveito todo o trabalho que conseguir, para poder compensar essas perdas em épocas de menos trabalho.” (AL)

A participante que se encontra a realizar estágio profissional refere não poder ter outra atividade para além do estágio, mas que seria vantajoso fazê-lo em clubes desportivos ou domicílios, pois sente insegurança em relação à sua remuneração:

“Neste momento, devido aos horários que faço na clínica e também devido ao facto de estar em estágio profissional, não me é possível ter outro emprego. Penso num futuro próximo ter mais alguma atividade como clubes ou domicílios, para ao final do mês ter um salário melhor. Sinto alguma insegurança em relação à minha renumeração.” (DS)

A participante que trabalhou inicialmente a recibos verdes e que entretanto mudou para contrato de trabalho, afirma que sentia mais necessidade de realizar trabalho extra quando era trabalhadora independente, devido à maior instabilidade financeira sentida no vínculo laboral anterior:

“... acabo sempre por procurar alguns trabalhos a nível particular, para ajudar a nível financeiro. Mas quando trabalhava em prestação de serviços era uma preocupação maior, devido à maior instabilidade.” (JS)

Verificamos que existe uma necessidade na maioria dos indivíduos em acrescentar valor aos seus rendimentos, especialmente aos que trabalham em prestação de serviços ou em contratos a *part-time*.

4.4 Impacto na Vida Pessoal, Social e Familiar

Os dois inquiridos que trabalham a *full-time* na função pública, foram os únicos que referiram não sentir que a condição de trabalho afete a sua vida pessoal, social e familiar. Os restantes inquiridos sentem-se afetados em diferentes dimensões. De seguida, apresentamos alguns excertos de entrevistas que descrevem as preocupações destes participantes em relação ao impacto da sua condição profissional em diferentes dimensões.

4.4.1 Compra / Arrendamento de Imóvel devido à Insegurança Financeira Sentida

Uma das preocupações dos entrevistados que está relacionada com a sua situação laboral é a conquista de autonomia e independência financeira, uma vez que a compra ou arrendamento de imóvel implica normalmente um investimento inicial e posteriormente despesas mensais. Vários entrevistados demonstraram preocupação nesta dimensão. Um entrevistado mencionou a dificuldade em conseguir crédito para a compra de um imóvel:

“Na compra de imóvel que implica crédito, na constituição de família que implica tempo e dinheiro e nas férias.” (DF)

Outro refere a instabilidade financeira como impedimento para alugar uma casa ou apartamento:

“Sim, neste momento não sinto estabilidade financeira para arrendar um apartamento ou casa.” (DS)

O mesmo acontece com um entrevistado que opta por morar com os pais, para ter possibilidade de investir em atividades de lazer:

“Sem dúvida. A minha remuneração faz com que seja difícil investir na compra de uma casa, sozinha. Neste momento, ainda vivo com os meus pais porque sei que isso me permite ter alguns gastos com atividades de lazer (jantar fora, sair com amigos, etc.) que seria impossível conseguir realizar se tivesse de pagar uma casa (renda ou compra) e todos os custos a ela associados.” (JS)

Ao contrário do anterior, um outro fisioterapeuta optou por sair de casa dos pais e arrendar apartamento, no entanto tem noção que a sua opção teve implicações em outros aspetos, como o facto de conseguir poupar dinheiro para por exemplo comprar casa:

“Tenho a certeza que temos condições de vida muito melhores que as dos nossos pais quando tinham a nossa idade, viajamos, vamos jantar fora, temos acessos a tudo e mais alguma coisa sem sair de casa, e tudo isto é um luxo e tem custos, que vamos conseguindo suportar. No entanto, os meus pais ofereceram-me um curso superior para que eu tivesse melhores oportunidades de trabalho e não tivesse de trabalhar 11 e 12 horas diárias como eles, para conseguirem constituir família. O que fui verificando ao longo destes anos de trabalho é que a única altura em que consegui poupar foi quando estive a morar com os meus pais, agora que moro num apartamento arrendado, o dinheiro é suficiente para o dia-a-dia e deve ser guardado para eventuais despesas de saúde, etc, mas no que diz respeito a poupar dinheiro para ter uma entrada para eventualmente comprar uma casa, é de momento incomportável, principalmente tendo em conta o custo de vida que se aplica atualmente nas rendas e despesas da casa e em combustível.” (CD)

4.4.2 Férias e Lazer

Outra preocupação dos entrevistados que está relacionada com a sua situação laboral é a disponibilidade para férias e atividades de lazer. Devido à insegurança laboral e à instabilidade financeira característica de determinadas situações contratuais, diversos indivíduos referem abdicar de certas atividades ou de dias de férias.

Um dos entrevistados refere que a variação recorrente dos rendimentos criou a necessidade de ponderar todos os investimentos extras, além das despesas correntes do dia-a-dia. Inclusive os dias de férias que tira, por opção, são metade dos dias que os trabalhadores dependentes têm, por direito:

“Sim. Como o vencimento salarial pode variar a qualquer momento qualquer decisão é sempre bem analisada, desde formações, viagens, etc. Inclusive já tive que desistir de tirar dias de férias durante dois anos consecutivos para conseguir pagar as propinas da minha licenciatura. Até ao dia de hoje, só tiro duas semanas de férias por ano por causa da instabilidade financeira que a minha situação profissional apresenta.” (JM)

No seguimento da opinião anterior, um outro participante do estudo refere sentir-se culpado por tirar férias, uma vez que ao contrário dos trabalhadores dependentes, não recebe rendimentos desses dias:

“Um outro aspeto que me faz sentir de certa forma penalizada e revoltada são as férias. Há sempre uma certa culpa em tirar dias de férias, porque sabemos que ao contrário dos profissionais a contrato, vamos perder todo o rendimento desses dias de férias.” (CD)

Para os fisioterapeutas com estabelecimento próprio existe também alguma preocupação no sentido de fechar o estabelecimento para ir de férias, uma vez que durante o período de férias perdem rendimentos e não rentabilizam o espaço:

“Quando temos um espaço nosso, queremos rentabilizar ao máximo o investimento e fechar para férias, leva a perda de rendimentos quando grande parte das despesas se mantém.” (DF)

4.4.3 Tempo para a família

Outra preocupação, referida por um entrevistado com dois filhos, é o tempo disponível para estar com família. Devido à pluriatividade e à elevada carga de trabalho que se prolonga ao longo do dia e pelo fim-de-semana, o fisioterapeuta tem pouco tempo disponível para dedicar à família. Refere ainda a importância do apoio dos pais, na gestão do tempo e das tarefas relacionadas com os filhos:

“Claro que estas horas extra de trabalho se refletem no tempo que passo com a minha família, principalmente com os meus filhos pequenos, no tempo de lazer e tempo para a casa. Muitos dos dias, quando chego a casa, os meus filhos já estão a dormir, então só estou com eles de manhã antes do trabalho. Trabalho também aos sábados, por isso os domingos acabam por ser os momentos que tenho para dar atenção à família e ao mesmo tempo dedicar-me à casa e a preparar a semana seguinte de trabalho e da escola das crianças. Tenho um grande apoio dos meus pais neste aspeto, por isso é que sou capaz de conciliar tudo.” (AL)

4.4.4 Segurança Financeira para Constituição de Família

Para além do tempo disponível para a família, uma outra preocupação destes profissionais é a estabilidade financeira para a constituição de família, como relata uma das fisioterapeutas em estudo:

“Sim, uma vez que tenho de conciliar um trabalho a tempo inteiro (40h semanais) e um part-time, sinto que tenho pouco tempo para mim, para amigos e família. Sinto-me bastante cansada e ansiosa em relação ao futuro. Gostaria de comprar casa e ter filhos, mas para já não é possível. Precisaria de um emprego a contrato que me permitisse ter mais estabilidade a nível financeiro e, consequentemente, mais segurança para fazer investimentos e me dedicar apenas a um emprego.” (MB)

4.4.5 Bem-estar Pessoal

Uma das dimensões da vida pessoal que é afetada pelas condições laborais destes profissionais é o bem-estar pessoal. Um dos entrevistados refere que a profissão de fisioterapeuta é desgastante física e psicologicamente, quer pelo esforço físico realizado no tratamento dos utentes, quer pela contante pressão psicológica para o cumprimento de horários, tratamento de um elevado número de utentes e ainda pelas exigências destes:

“É fisicamente e psicologicamente desgastante. Fisicamente por causa do esforço de transferir utentes com mobilidade limitada (da cadeira de rodas para o colchão elevado) e de estar constantemente a repetir os mesmos movimentos com esforço acabando por desenvolver problemas de saúde físicos. Psicologicamente é por causa da pressão que nos colocam para cumprir os tratamentos no curto espaço de tempo que temos assim como a pressão dos próprios utentes em querer recuperar ou em não estarem satisfeitos com o tratamento prescrito pelo médico e por várias outras razões sem fundamento.” (JM)

4.4.6 Reconhecimento Profissional

Outra preocupação mencionada por um dos participantes do estudo prende-se com o menor reconhecimento profissional decorrente da situação de precariedade.

Um dos fisioterapeutas refere que o desgaste físico e psicológico da profissão não é valorizado pelas entidades empregadoras, nem pelos utentes:

“Na generalidade a profissão está muito desvalorizada. É uma profissão desgastante física e psicologicamente uma vez que trabalhamos de perto com utentes vulneráveis. O facto de não ter reconhecimento e até mesmo respeito pelo meu trabalho, quer por parte dos utentes que não são tratados como precisam por falta de condições de trabalho e por parte da entidade empregadora que mantém profissionais durante anos a trabalhar a recibos verdes, sem quaisquer direitos ou subsídios, desmotiva-me e afeta claramente a forma como vejo a profissão e o meu profissionalismo. Não me sentindo realizada profissionalmente, tem uma grande afetação da minha realização pessoal.” (CD)

Nas afirmações anteriores encontramos várias preocupações dos fisioterapeutas em relação ao excesso de tempo dispendido no trabalho que condiciona o tempo disponível para a família e para atividades de lazer. Outra das preocupações destes indivíduos é a estabilidade financeira para adquirir e manter habitação própria, constituir família e fazer férias. Sendo uma profissão física e psicologicamente desgastante, com reduzida oferta de condições contratuais estáveis e bem remuneradas, os profissionais demonstram ainda falta de reconhecimento profissional afetando assim o seu bem-estar pessoal.

4.5 Perspetiva de Futuro Profissional

Quando questionados sobre se estariam interessados em mudar de local de trabalho, os dois profissionais que trabalham a *full time* na instituição pública afirmam que gostam do seu local de trabalho e que não tencionam mudar de emprego nos próximos tempos, no entanto um deles mostrou interesse em mais tarde poder lecionar:

“Atualmente a realizar o programa doutoral para conseguir ter sucesso na minha carreira de docente.”
(MA)

A outra participante manifesta interesse, no futuro, em trabalhar por conta própria:

“Talvez no futuro pense em trabalhar por conta própria”. (SF)

Uma das participantes refere não estar satisfeita com a sua situação laboral, mas afirma estar cansada de mudar constantemente de emprego, então, espera manter os locais onde trabalha:

“Não, já mudei de trabalho bastantes vezes nestes últimos anos, não quero andar sempre a mudar de emprego.” (CG)

Outra participante respondeu que não gosta do local de trabalho, mas que precisa do rendimento. Pretende especializar-se em neurologia quando tiver oportunidade e aí investir mais no seu trabalho autónomo, por exemplo em domicílios ou clínicas:

“Para já ainda não, mas pretendo procurar outro local ligado à minha área de interesse, que me valorize mais monetariamente e me permita uma maior estabilidade financeira.” (LC)

A participante em situação de estágio profissional afirma não ter certeza se mantém o local de trabalho quando acabar o estágio, irá depender das condições que lhe oferecerem no final do mesmo:

“Ainda não tenho a certeza pois estou em estágio profissional. A decisão vai depender de quanto será a renumeração que me oferecem no final do estágio profissional.” (DS)

Os restantes oito indivíduos afirmam querer mudar de local de trabalho, porque procuram melhores condições de trabalho, melhores condições financeiras, maior estabilidade, maior autonomia e reconhecimento. Dois dos quais referem que gostavam de abrir um espaço próprio de forma a trabalhar autonomamente e três afirmam ponderar mudar de área de trabalho para conseguir melhores condições:

“Estou sempre atenta a algumas propostas, mas na área da fisioterapia sinto que nunca há propostas melhores do que o local onde estou. A carga de trabalho é semelhante, e o método mais procurado é o de prestação de serviços. Apesar de a remuneração não ser alta, estar a contrato é sempre uma garantia de maior estabilidade do que voltar aos recibos verdes. Portanto, penso que neste momento, se mudasse de trabalho, seria possivelmente para uma área diferente.” (JS)

“Neste momento estou atenta a outras oportunidades que não envolva a minha atual profissão de fisioterapeuta.” (JM)

“Não, uma vez que as ofertas que me vão aparecendo ficam bastante mais longe de casa e o salário é extremamente baixo. Estou a preparar-me para trabalhar por conta própria.” (MB)

Em suma, verificamos que existe mais uma vez uma diferença nas respostas dos indivíduos que trabalham na instituição pública, sendo os únicos que referem estar satisfeitos com o seu local de trabalho. Os restantes mostram-se insatisfeitos e demonstram interesse em procurar alternativas à sua condição laboral. Um dos participantes apesar de não se mostrar totalmente satisfeito com a sua situação laboral, não pretende mudar de emprego tão cedo, uma vez que os seus 5 anos de percurso profissional foram marcados por grande mobilidade entre empregos.

4.6 Impacto da COVID nas Condições de Trabalho

A maioria dos inquiridos refere que com a pandemia da COVID, após a reabertura dos espaços de saúde tiveram muitos mais cuidados com a higienização do espaço e do material, o que levou a um aumento da carga de trabalho para os profissionais, no entanto as condições de higiene e limpeza dos seus locais de trabalho melhoraram substancialmente. Com exceção de um participante que referiu:

“Não senti diferenças significativas. A minha instituição promoveu mudanças que tiveram um impacto mínimo nas condições de trabalho. Relativamente à higienização, já tínhamos procedimentos rigorosos no período pré-pandemia e foi fácil de adaptar o serviço á nova realidade.” (MA)

Os profissionais que anteriormente tratavam 4 ou mais utentes por hora referiram ter uma redução do número de utentes e consequentemente mais tempo para se dedicarem ao tratamento de cada um:

“Com a reabertura do espaço após o confinamento, houve um aumento o tempo despendido na higienização dos espaços e materiais entre utentes, então o número de utentes reduziu de 5 para 4 a cada hora. No entanto, cada utente passou a realizar 4 tratamentos em vez de 3 por cada sessão, o que fez com que não houvesse grande diferença de carga de trabalho ao reduzir o número de utentes por hora.” (CD)

No entanto, uma participante refere um aumento da carga de trabalho consequente da pandemia:

“Senti-me mais sobrecarregada, pois atendi mais pacientes por hora. Devido aos períodos de isolamento, sempre que a equipa de fisioterapeutas ficou incompleta, a gerência exigia que mantivéssemos o mesmo número de atendimentos por dia.” (MB)

Grande parte dos participantes é da opinião de que estas alterações foram vantajosas para as suas condições de trabalho e que gostariam que as entidades empregadoras as mantivessem, quer em termos de higienização quer em termos de redução do número de utentes por hora.

No que diz respeito às alterações sentidas no estabelecimento próprio:

“Numa fase inicial aumentou da procura do serviço privado, pela forçosa paragem e grande lista de espera no serviço público. Posteriormente houve menor afluência de marcações, muitas desmarcações com e sem aviso, com baixa na faturação. De modo geral mais gastos e mais tempo dedicado à higienização do espaço.” (DF)

Como tentativa de contornar a impossibilidade de realizar sessões de grupo devido às restrições impostas no período pandémico, a fisioterapeuta que dava sessões de pilates clínico optou pelas sessões por videochamada. Contudo, esta tentativa de manter os rendimentos não foi totalmente aceite por todos os clientes:

“Durante a pandemia tentei manter estas aulas em teletrabalho, nem todos os alunos continuaram, mas ainda houveram alguns que aderiram.” (MB)

Em relação às sessões de fisioterapia em domicílio, houve um aumento da procura desta alternativa em lugar da fisioterapia em meio clínico:

“Houve um aumento de procura de fisioterapia nos domicílios por receio de contágio em clínicas pelo volume de utentes.” (JM)

No que diz respeito às alterações sentidas no mercado de trabalho, à exceção de um indivíduo que manifestou não ter conhecimento de causa, todos os restantes participantes evidenciaram um aumento notório da procura de fisioterapeutas, causado inicialmente pelo facto de os serviços terem estado suspensos durante o período de quarentena e possivelmente pela isenção de pagamento das taxas moderadoras após esse período, o que levou ao aumento da afluência de utentes nos serviços de fisioterapia. Três entrevistados que trabalham no setor privado, referem que devido à falta de profissionais e ao aumento da procura, a sua entidade patronal aumentou o valor/hora aos funcionários de forma a mantê-los na empresa:

“No entanto, após o confinamento houve uma grande adesão dos utentes à fisioterapia, provavelmente causada pela isenção das taxas moderadoras, o que levou a um aumento dos utentes e consequentemente da procura de fisioterapeutas. Tenho a percepção de que estes recursos se tornaram escassos e houve falta de profissionais. O que no caso da instituição onde trabalho levou a um aumento do valor da remuneração/hora para alguns dos funcionários, de forma a mantê-los na empresa.” (CD)

Apesar das graves consequências da pandemia na sociedade, a maioria dos fisioterapeutas que participaram neste estudo é da opinião de que seria benéfico manter algumas das alterações realizadas nos locais de trabalho durante a pandemia da COVID. Concretamente a redução do número de pacientes por hora e o maior cuidado de higienização, que lhes permite ter melhores condições de trabalho assim como melhor atendimento aos utentes.

5. Discussão de Resultados

Este estudo pretende examinar as implicações da precariedade laboral dos fisioterapeutas e verificar de que forma esta situação afeta a vida pessoal, social e familiar dos indivíduos. Neste sentido importa identificar os regimes contratuais destes profissionais e analisar as suas condições de trabalho, de forma a identificar possíveis elementos de precariedade laboral.

Através da análise do percurso profissional dos participantes neste estudo, foi possível identificar diferentes situações contratuais. A exercer funções no setor público, participaram 3 indivíduos, sendo que 2 deles trabalham em regime de *full time* e outro a tempo parcial, identificamos ainda que todos estes estão numa situação de contrato de trabalho.

No setor privado o vínculo contratual mais recorrente é a prestação de serviços, sendo que muitos destes trabalhadores independentes encontram-se em condições de trabalho economicamente dependentes, uma vez que preenchem os critérios definidos anteriormente neste estudo. Uma das participantes trabalha há 18 anos para a mesma entidade como prestadora de serviços, ao longo dos quais com alguma flutuação de horário, mas sempre superior a 6h diárias, ou seja, mais de metade do seu horário de trabalho diário é prestado para a mesma empresa, o que nos leva a pensar que provavelmente os seus rendimentos advêm também maioritariamente da mesma entidade. Ao fim de 17 anos de trabalho para esta entidade, foi-lhe proposto um contrato de trabalho com uma remuneração equivalente ao salário mínimo para 7 horas de trabalho diárias. Importa salientar que se trata de um funcionária licenciada, que trabalha há 17 anos na empresa e que aposta continuamente na sua formação profissional.

Em situações semelhantes encontram-se duas participantes que prestam serviços para a mesma entidade há 6 anos e uma outra que há cerca de 11 anos presta 6h diárias de serviços de fisioterapia também para a mesma clínica, apesar de ter reduzido o horário nos últimos 3 anos. Estes dados levam-nos a especular a presença de ‘falsos’ recibos verdes nestes participantes, caracterizados pelo facto de as entidades empregadoras tirarem ilegalmente proveito das vantagens de terem trabalhadores independentes em condições características de trabalhadores por conta de outrem, tirando assim benefícios dos esquemas de contribuição à segurança social, assim como o pagamento de direitos aos trabalhadores.

Verifica-se alguma insatisfação por parte dos participantes, relacionada com a instabilidade do emprego, a falta de autonomia na prescrição de tratamentos e com elevado número de utentes por hora, sendo comum principalmente nas clínicas privadas com acordos com o SNS. Todos os participantes deste estudo, para além da licenciatura, investiram em formações complementares, o que implica investimento financeiro e de tempo. A aposta em formação e no desenvolvimento de competências profissionais a nível da avaliação e de tratamento especializados torna-se desmotivante para quem não tem autonomia de decisão e liberdade para aplicar os seus conhecimentos no trabalho. Um dos aspetos referidos pelos fisioterapeutas do estudo é a falta de reconhecimento profissional também relacionado com esta falta de autonomia, quando em muitos locais, os tratamentos baseiam-se totalmente numa prescrição médica.

Através da informação obtida da participante em estágio profissional, confirma-se a insegurança sentida pelos profissionais com este vínculo laboral quer pela situação de exclusividade que não lhes permite obter rendimentos de outras fontes enquanto estiverem em estágio, quer pela incerteza futura de ter ou não continuidade nesse emprego e nas condições que lhe serão oferecidas no final do estágio. No entanto verifica-se que 3 dos participantes neste estudo iniciaram carreira profissional através deste estágio. Além do estágio profissional, é comum no início de carreira destes profissionais a prestação de serviços, normalmente em substituição temporária de funcionários, sendo o horário bastante variável e inconstante e o futuro do emprego muito incerto. Esta instabilidade de horários e de rendimentos leva a que estes profissionais procurem frequentemente novos locais de trabalho, como podemos verificar neste estudo pela grande rotatividade de empregos de alguns dos participantes no início de carreira.

É recorrente a variação do valor dos rendimentos ao longo dos meses, derivado a aumento ou redução das oportunidades de trabalho, tendo em conta os dias de férias e feriados que na maioria dos casos a recibos verdes, não tem direito. Por exemplo, trabalhadores com contrato de trabalho têm 14 meses de salário, enquanto os que trabalham por conta própria, para além de não receberem salário referente aos dias de férias nem dos feriados, não têm direito nem a subsídio de férias, nem de natal. Por estas razões, alguns profissionais sem contrato de trabalho evitam tirar férias ou tentam compensar com horas extra e substituições para não reduzirem os rendimentos. O mesmo acontece com os profissionais que têm estabelecimento próprio e evitam fechar o estabelecimento de forma a rentabilizar o espaço.

Esta realidade promove o pluriemprego, no sentido em que os profissionais tentam compensar épocas de menor fluxo de trabalho, que nos casos dos trabalhadores independentes, é sinónimo de menores rendimentos. O único participante que refere não sentir necessidade de procurar outras fontes de rendimento, encontra-se numa situação laboral estável e trabalha na mesma instituição há 10 anos, com um vencimento de acordo com o tabelado para a função pública. Por outro lado, tendo três filhos, pode haver uma necessidade maior de passar mais tempo com a família em detrimento do trabalho extra. Estas diferenças podem justificar a diferença de opinião entre os dois participantes que trabalham para a mesma instituição, contudo, a falta de informação, não nos permite tirar qualquer conclusão.

Com a grande carga horária laboral, os indivíduos relatam chegar a casa exaustos, sem vontade para lazer e atividades desportivas. Sendo um trabalho muito físico e bastante repetitivo, com cargas pesadas, existe grande desgaste que ao final dos anos causam comumente lesões, principalmente se o corpo e a mente não repousarem.

No que diz respeito há insegurança financeira, verificamos na revisão de literatura inicial que jovens casais referem ter ponderado voltar para casa dos pais de forma poupar o valor da renda e para mais tarde ter alguma segurança na compra da casa, sendo visto muitas vezes como regressão ou perda de independência (Raposo, 2019). Neste estudo encontramos relatos idênticos de preocupação acerca do futuro e da capacidade de criar independência ou mesmo de mantê-la, quer na compra, quer no arrendamento de habitação e todas as despesas associadas. Alguns dos indivíduos têm adiado a questão de ter filhos, não põem a hipótese de parte, mas acham que ainda não têm estabilidade financeira ou tempo disponível para oferecerem a um filho ou à família aquilo que pretendem.

Estes relatos evidenciam claramente afetação da qualidade de vida destes profissionais, na medida em que afetam a sua saúde física e mental, interferem nos planos e objetivos de vida dos jovens e ainda afetam a sua interação com a sociedade e no seio familiar.

No que diz respeito aos encargos com a profissão, observamos que os trabalhadores independentes têm uma carga financeira mais elevada que os trabalhadores dependentes, quer na percentagem de contribuições para a segurança social, quer nos encargos com seguros essenciais à atividade, quer com material e fardas. Além disso verificamos que os rendimentos são bastante voláteis e que a maioria dos profissionais com vínculos laborais

atípicos acabam por trabalhar horas extras para compensar os rendimentos.

No que diz respeito às diferenças entre o setor público e o setor privado, ao comparar o valor do vencimento base de duas fisioterapeutas a contrato sem termo, com os mesmos anos de experiência, verificamos uma diferença de cerca de 400€. Sendo que a Fisioterapeuta que trabalha para a função pública recebe 1200€ de vencimento base para 35 horas semanais, enquanto a que trabalha numa clínica privada com acordos com o Sistema Nacional de Saúde e com seguradoras recebe 800€ para 40 horas semanais. Tal como esta última, uma outra participante neste estudo, com 17 anos de experiência numa clínica privada foi-lhe oferecida uma proposta de contrato a *full time* equivalente ao salário mínimo nacional. Apesar de estes três casos não serem comparáveis por variadas razões, alerta-nos para algumas diferenças entre os diferentes setores de atividade.

As perspetivas futuras destes fisioterapeutas em relação à profissão estão maioritariamente inclinadas para a abertura de espaço próprio e aposta em trabalho especializado por conta própria ou para a procura de oportunidades fora da área da Fisioterapia, o que demonstra o descontentamento destes profissionais em trabalhar para outras entidades e até mesmo com a profissão. Este descontentamento deve-se às condições de trabalho oferecidas, no que diz respeito aos vínculos contratuais, ao número de utentes tratados por hora, ao valor da remuneração e ao facto de os profissionais terem de aceitar trabalhos com vencimentos baixos para poderem obter experiência e melhorar currículo.

A perceção por parte da autora deste estudo, de que ocorreram alterações nas condições de trabalho e do mercado de trabalho destes profissionais com a pandemia, desenvolveram curiosidade em verificar quais as mudanças e de que forma estas foram sentidas pelos profissionais em estudo. Tendo em conta as alterações resultantes da atual pandemia que se verificaram nos serviços de fisioterapia e no mercado dos fisioterapeutas em Portugal, esta foi uma situação excecional em que se verificou o encerramento de vários serviços de Fisioterapia e suspensão de tratamentos devido ao confinamento e ainda a redistribuição de profissionais de fisioterapia em unidades de apoio ao Covid-19 (Ceña, Ceña, Florencio, Peñas, & Rincón, 2021; Physiotherapy, 2021). Neste estudo foram referidas algumas mudanças positivas com a pandemia, nomeadamente a redução do número de utentes a tratar e no aumento dos cuidados de higiene dos espaços de trabalho. Estes são aspetos que os participantes gostariam de manter. No entanto, referem ainda um aumento da carga laboral

pela falta de funcionários em situações de isolamento, sendo esta uma situação recorrente na maioria dos setores de atividade a nível mundial. Em relação ao mercado de trabalho verificou-se um aumento da procura de profissionais fisioterapeutas e possivelmente uma melhoria nas condições de remuneração oferecidas por parte das entidades empregadoras.

Tendo em conta a revisão de literatura realizada no início desta investigação acerca da precariedade laboral e através das opiniões e vivências dos fisioterapeutas em estudo, identificamos alguns alertas para a presença de condições de trabalho precárias. Entre os quais a insegurança no trabalho associada às relações contratuais instáveis, temporárias e possivelmente ilegais, a necessidade de pluriemprego, os baixos rendimentos de alguns profissionais e ainda a falta de direitos e proteção por parte da entidade empregadora e da Segurança Social. Verificamos ainda que estas condições de trabalho condicionam claramente a vida destes profissionais dentro e fora do âmbito profissional, afetando diferentes dimensões da vida pessoal, social e familiar.

6. Conclusões

O presente estudo objetivou a identificação das diferentes situações contratuais dos fisioterapeutas e das suas condições de trabalho, com a finalidade de identificar elementos de precariedade laboral e perceber de que forma estes são percebidos pelos indivíduos e interferem na sua vida pessoal, social e familiar.

Esta investigação teve por base entrevistas a 13 fisioterapeutas, onde foram abordados temas relacionados com a sua história profissional, condições de trabalho, vínculos contratuais, encargos relacionados com a atividade e ainda perspetivas futuras. Os indivíduos foram também questionados acerca dos aspetos da vida que de alguma forma são condicionados pelas suas condições de trabalho.

Na revisão de literatura foram referidas três dimensões que caracterizam a precariedade laboral. Podemos identificar neste estudo, determinados aspetos das relações contratuais de alguns participantes que vão de encontro a essas dimensões. Como tal, destacamos a insegurança no trabalho e a instabilidade financeira, associados frequentemente aos trabalhadores temporários e trabalhadores independentes. O pluriemprego, a frequente mobilidade entre empregos e as longas jornadas de trabalho recorrentes da instabilidade e da insegurança anteriormente mencionadas são adotadas pelos profissionais no sentido de anteceder eventuais reduções dos rendimentos em determinados períodos de redução do trabalho. A ausência ou redução de direitos no local de trabalho, assim como dos benefícios ou apoios por parte da segurança social são também características de precariedade laboral nos fisioterapeutas. Há situações em que estes direitos e benefícios são retirados aos trabalhadores ilegalmente, uma vez que os profissionais são contratados como trabalhadores independentes quando trabalham em condições características de trabalhadores dependentes. Outra característica do trabalho precário é o baixo nível de rendimentos comparativamente aos trabalhadores sem formação superior, possivelmente associado ao excesso de oferta de fisioterapeutas no mercado de trabalho. Com a COVID-19, houve uma alteração da proporção entre a oferta e a procura destes profissionais no mercado de trabalho. O aumento da oferta de trabalho para estes profissionais levou ao aumento do potencial de negociação da classe trabalhadora.

O início de carreira mais comum destes profissionais é através do estágio profissional, de contratos temporários de substituição de trabalhadores ausentes e de prestação de serviços a recibos verdes. Contudo, estes vínculos contratuais prolongam-se frequentemente ao longo da carreira, levando a que os indivíduos se sintam desvalorizados profissionalmente, afetando a sua autoconfiança e bem-estar psicológico.

Como o trabalho tem um papel cada vez mais importante na relação com a vida pessoal, a afetação de uma destas dimensões tem consequências na outra. Neste sentido, as condições de trabalho interferem não só com a conquista de autonomia e independência financeira, mas também nas relações sociais e afetivas.

De forma a contornar a situação precária da profissão, os fisioterapeutas optam por diferentes caminhos. Alguns indivíduos simplesmente aceitam a sua condição, outros procuram desenvolver competências que estejam a ser requisitadas no mercado de trabalho para terem mais oportunidades e melhores condições de trabalho. Existem ainda profissionais que procuram oportunidade de emprego no estrangeiro e outros desistem da área de formação e procuram ofertas de emprego noutras áreas.

No que diz respeito às diferenças do setor privado e do setor público, verificamos melhores condições de trabalho no setor público relacionadas com um maior nível de remuneração, vínculos contratuais mais estáveis e maiores benefícios quer por parte da entidade empregadora, quer por parte da Segurança Social. Estas conclusões estão em concordância com o estudo de Raposinho (2019) onde foi verificada maior satisfação nos fisioterapeutas do setor público.

Tendo em conta todos os aspetos mencionados ao longo deste estudo relacionados com a existência de precariedade laboral, concluímos pela presença de condições de trabalho precárias nas relações contratuais destes profissionais, com um impacto significativo na vida pessoal, social e familiar destes indivíduos.

6.1 Limitações do Estudo e Pistas para Investigação Futura

A escolha do método de entrevista para recolha de resultados tem grandes vantagens no que respeita à riqueza e profundidade da informação, uma vez que trabalhamos proximamente à nossa fonte de dados.

No entanto, para além do tempo necessário para a realização e análise das entrevistas, podem existir algumas perturbações de informação, pois neste tipo de método, os entrevistados podem inconscientemente ou não, fornecer informações menos precisas e verdadeiras de acordo com o que pensa que o investigador quer ouvir. As questões éticas podem levantar alguma insegurança que poderá afetar a informação, assim como a subjetividade do investigador.

Para futuras investigações seria interessante comparar as visões dos participantes deste estudo que abriram empresa ou estabelecimento por conta própria, com algum profissional que já tivesse iniciado o seu negócio há mais anos, para percebermos a evolução e se realmente estão satisfeitos com a sua decisão profissional. Como continuidade a este estudo, seria também curioso comparar os resultados deste estudo com a situação profissional de fisioterapeutas mais velhos, quer do privado quer do público e analisar a sua perceção acerca das alterações das condições de trabalho ao longo do tempo.

Um outro ponto de vista interessante para uma pesquisa posterior, seria a análise da perspectiva dos utentes em relação às diferentes opções que têm para os seus cuidados de Fisioterapia e de que forma as diferenças entre os serviços afeta a sua recuperação.

7. Bibliografia

- Almeida, I. P. (2014). *Jovens Licenciados nos trilhos da precariedade*. Universidade de Coimbra. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/26605>
- Arnaut, A. (2012). O estado da saúde e a saúde do Estado. *Fisio - Revista da Associação Portuguesa de Fisioterapeutas*, 9, 16-17.
- Athanasziades, C., Figgou, L., Moiso, V., Musumeci, R., & Sourvinou, M. (2021). Unemployment and job precariousness: material and social consequences for Greek and Italian youth. Em *Social Exclusion of Youth in Europe*, 315-339. Bristol: Bristol University Press, Policy Press. doi:<https://doi.org/10.2307/j.ctv1sr6k9z.19>
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2021). *Código do Trabalho*. Portugal. Obtido em 30 de Dezembro de 2021, de [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)
- Bodin, T., Burstrom, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Johsson, J., Kjellberg, K., Kreshpaj, B., Orellana, C., Wegman, D. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46, 235-247. doi:10.5271/sjweh.3875
- Broughton, A., Eichhorst, W., Green, M., Jonaviciene, D., Keister, R., Lewandowski, P., Magda, I., Martín, N., Rickard, C., Swift, S., Tobsch, V., Tros, F., Valsamis, D. (2016). *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. Brussels: European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy.
- Carmo, R. M., & Matias, A. R. (2019). As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 118, 53-78.
- Carmo, R. M., & Matias, A. R. (2019). *Retratos da Precariedade - Quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens*. Lisboa: Tinta da China.
- Ceña, D. C. (2021). Future Challenges for Physical Therapy during and after the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Study on the Experience of Physical Therapists in Spain. (P. B. Tchounwou, Ed.) *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18.

- Choonara, J. (2019). An Epidemic of Insecurity? Em *Insecurity, Precarious Work and Labour Markets - Challenging the Orthodoxy*, 199-223. Leicester, UK: Palgrave macmillan. doi:doi.org/10.1007/978-3-030-13330-6
- Coutinho, I. S., & Pedro, L. (2018). A Fisioterapia em Portugal. *Scielo - Scientific Electronic Library Online*, 25, 363. doi:<https://doi.org/10.1590/1809-2950/00000025042018>
- Departamento de Prestações e Contribuições - Instituto da Segurança Social, I. (2022). Guia Prático - Subsídio de Doença. *Instituto da Segurança Social, I.P., 4*.
- Departamento de Prestações e Contribuições - Instituto de Segurança Social, I. (2022). Guia Prático - Novo regime dos trabalhadores independentes.
- Duarte, F. C., & Ribeiro, L. A. (2016). A Globalização e a Crise do Desemprego : Política de Austeridade como solução para a crise do desemprego na Europa. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*, 36.
- Duarte, S., & Pires, D. (2021). Maior autonomia representa maior responsabilidade. Estaremos preparados? *Fisio - Revista da Associação Portuguesa de Fisioterapeutas*, 32, 20.
- Ferreira, A. d. (2014). *O Trabalho Temporário: desvio ao modelo típico*. Universidade de Coimbra. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/35101>
- Field, A. (2009). Everything you ever wanted to know about statistics (well, sort of). Em *Discovering Statistics Using Spss* (3). Londres: SAGE.
- Gonçalves, C. M. (2017). Diplomados universitários e sobre-educação. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 42-74. doi:[10.21747/08723419/soctem2017a3](https://doi.org/10.21747/08723419/soctem2017a3)
- Graça, L. (2010). Satisfação profissional dos profissionais de saúde: um imperativo também para a gestão. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28, 3-6.
- Guerra, I. d. (2018). A Fisioterapia e a sua Ordem profissional. *Fisio - Revista da Associação Portuguesa de Fisioterapeutas*, 25, 12-19.
- Índices de Cursos. (2021). Obtido de Direção-Geral do Ensino Superior: <https://www.dges.gov.pt/guias/indcurso.asp?letra=F#top>
- Kelleberg, A. (2003). Flexible Firms and Labor Market Segmentation. *Work and Occupations*, 30, 154-175. doi:[10.1177/0730888403251683](https://doi.org/10.1177/0730888403251683)
- Maia, P., & Ribeiro, J. P. (2022). Actas do 4º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde: A saúde numa perspetiva de ciclo de vida. *Satisfação com a Profissão e Impacto na Saúde em Profissionais de uma Unidade de Cuidados Intensivos*. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada: Printipo - Indústrias Gráficas, Lda.

- Matsaganis, M., Özdemir, E., Ward, T., & Zarakou, A. (2016). Non-standard employment and access to social security benefits, Research note 8/2015. *European Commission*. Bruxelas.
- Ministério do Trabalho, S. e. (2020). Trabalhador Independente. *Segurança Social*. Obtido em Dezembro de 2021, de <https://www.seg-social.pt>
- Mota, P. R. (2017). *Austeridade Expansionista - Como Matar uma Ideia Zombie?* Coimbra: Almedina.
- Physiotherapy, W. (2020). O que esperar da ordem dos fisioterapeutas. *FISIO - Revista da Associação Portuguesa de Fisioterapeutas*, 31, 8-9.
- Physiotherapy, W. (2021). Impact of COVID-19 pandemic on physiotherapy services globally. 3-4.
- Ramos, M. P. (2020). New forms of work and Social Security. Em *Modern Forms of Work - A European Comparative Study*, 51-70. Sapienza Università Editrice.
- Raposo, A. R. (2019). Satisfação profissional dos Fisioterapeutas em Portugal: Setor público vs setor privado. Lisboa.
- Reinert, J. N. (2001). Desemprego: Causas, consequências e possíveis soluções. *Revista de Ciências da Administração*, 5, 45-48.
- Seixas, A. (2021). Autonomia profissional: a evolução necessária. *Fisio - Revista da Associação Portuguesa de Fisioterapeutas*, 32, 4-5.
- Singer, P. (1999). *Globalização e Desemprego: Diagnóstico e Alternativas* (3). São Paulo: Contexto.
- Teixeira, D. (2012). *A Influência dos Estágios Profissionais e Voluntários na Inserção no Mercado de Trabalho dos Fisioterapeutas*. Universidade do Minho. Obtido de <http://hdl.handle.net/1822/21273>
- Vital, E. (2017). A Fisioterapia cresce em Portugal. (A. P. Fisioterapeutas, Entrevistador) Obtido de <http://www.apfisio.pt/fisioterapia-cresce-portugal/>

8. Anexos

Anexo 1- Envio de informação aos participantes via email

Bom dia,

Espero que te encontres bem. Agradeço desde já a disponibilidade para participares no meu estudo sobre as condições de trabalho dos fisioterapeutas em Portugal.

Este projeto está a ser realizado no âmbito da unidade curricular de dissertação do Mestrado de Economia e Administração de Empresas da FEP.

Envio em anexo um ficheiro *word* com o guião da entrevista, onde vais encontrar as questões que serão abordadas ao longo da mesma.

Se não te identificares com alguma das questões, não precisas de responder, é apenas um guia que em situação normal de entrevista será adaptado ao longo da conversa.

Encontro-me à disposição para esclarecer qualquer dúvida.

Obrigada e continuação de bom trabalho.

Anexo 2 – Guião de entrevista

A seguinte entrevista terá como finalidade a recolha de informação para efeitos exclusivos de um projeto de investigação sobre as condições de trabalho dos fisioterapeutas. O indivíduo entrevistado não será identificado, nem as instituições para as quais trabalha ou trabalhou.

1. Caracterização do indivíduo
2. Pode descrever-nos como foi a sua atividade profissional desde que iniciou?
3. Sente ou sentiu necessidade de ter vários empregos ao mesmo tempo para colmatar alguma instabilidade ou insegurança no emprego ou dos rendimentos?
4. Que encargos tem relacionados com a sua atividade?
5. Realizou alguma formação complementar? Em que áreas e com que finalidade?
6. Sente que a sua condição profissional afeta a sua vida pessoal, social e familiar? De que forma?
7. Está de momento à procura de outro local de trabalho? Quais as razões que o levam a ficar no local de trabalho atual ou a procurar um outro?
8. Houve alguma alteração nas condições de trabalho com o COVID? Sentiu diferenças no mercado de trabalho para os fisioterapeutas?

FACULDADE DE ECONOMIA

