

A Regulação do Direito ao Trabalho e ao Salário

Amílcar Moreira

12/02/2026, 20:30-22:30

F2, Sala 1.07

Nesta aula vamos cobrir os seguintes tópicos

- 1. Os Instrumentos de Regulação do Mercado de Trabalho**
- 2. A Economia Política da Regulação do Mercado de Trabalho**
- 3. Modelos de Crescimento e Regulação do Mercado de Trabalho**

ACTIVIDADE: #1

Accede a
www.menti.com



Introduzir: 6375 7967



QUEM: Individual

O QUÊ: Porquê Regular o Mercado de Trabalho?

ONDE:

<https://www.menti.com/alcirgdfmp4h>

QUANTO TEMPO: 2 Minutos

ACTIVIDADE: #1

Accede a
www.menti.com



Introduzir: 6375 7967



2:00

QUEM: Individual

O QUÊ: Porquê Regular o Mercado de Trabalho?

ONDE:

<https://www.menti.com/alcirgdfmp4h>

QUANTO TEMPO: 2 Minutos

Os Instrumentos de Regulação do Mercado de Trabalho

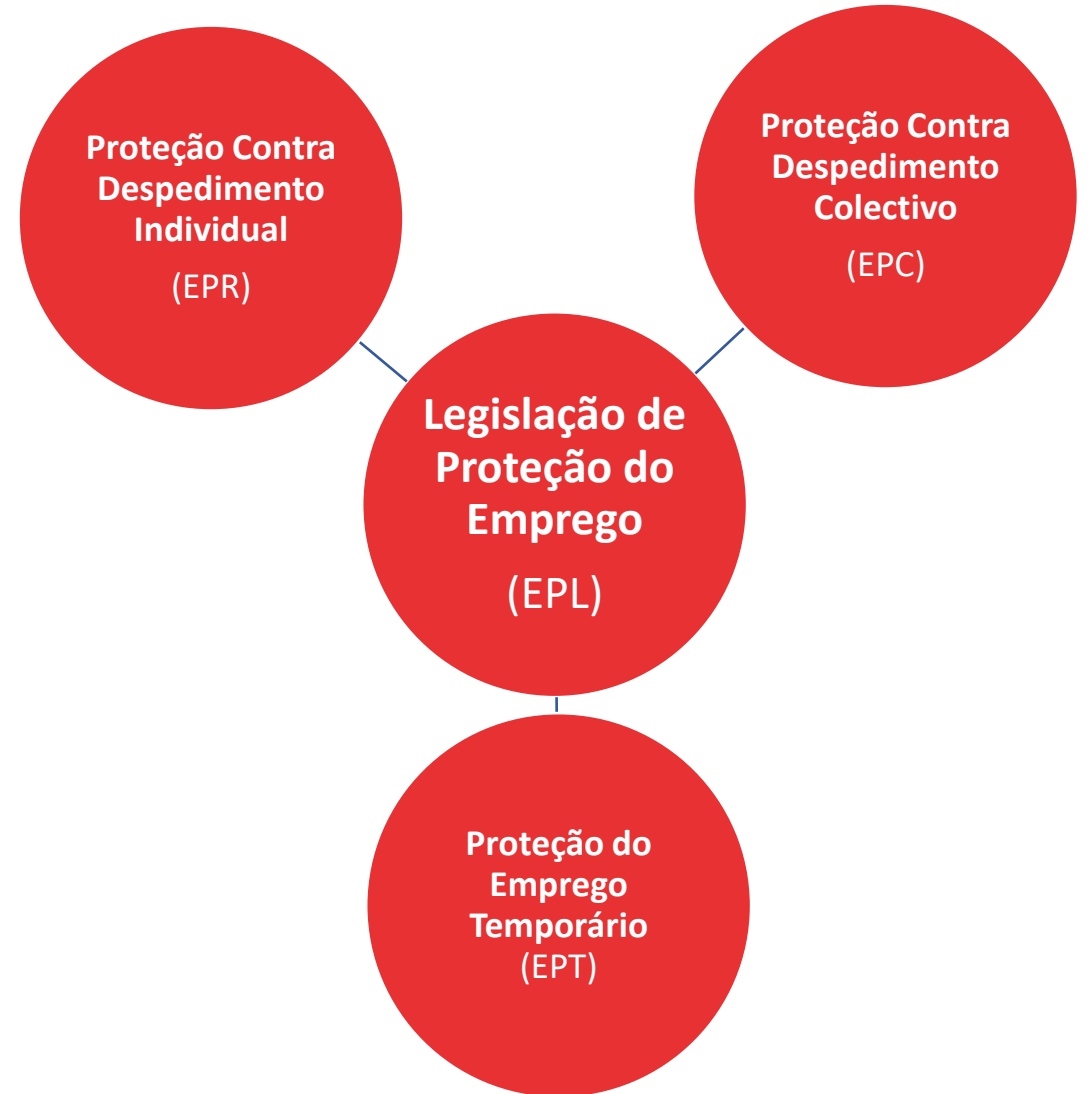
Principais instrumentos de regulação do funcionamento de mercado de trabalho:

- i. A Legislação de Proteção do Emprego;**
- ii. As instituições de Negociação Coletiva;**
- iii. Os benefícios de Proteção em caso de Desemprego (e/ou Doença);**
- iv. (De forma indirecta) Os benefícios de Assistência Social/Rendimento Mínimo.***

*** A ver na próxima aula.**

A Legislação de Proteção do Emprego

Uma boa forma de perceber como é que a legislação de proteção ao emprego influencia o funcionamento do mercado de trabalho é olhar para a composição do indicador de Legislação de Proteção do Emprego (EPL) da OCDE (2020*).



A Legislação de Proteção do Emprego

De acordo com esta abordagem, o grau de proteção do emprego é uma função de como são reguladas três áreas fundamentais:

- O grau de Proteção Contra o Despedimento Individual (EPR);
- O grau de Proteção Contra o Despedimento Colectivo (EPC);
- O grau de Proteção do Emprego Temporário (EPT).



| Proteção Contra o Despedimento Individual | Proteção Contra Despedimento Colectivo | Proteção do Emprego Temporário |
|--|---|---------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Duração do período de aviso prévio • Valor da indemnização por rescisão • (Amplitude da) Definição de despedimento sem justa causa • Duração do período experimental • Indemnização ao trabalhador após despedimento sem justa causa • Possibilidade de reintegração após despedimento injusto • Prazo máximo para reclamar de despedimento sem justa causa • Mecanismo de resolução prévia de atribuição de subsídio de desemprego (em caso de despedimento sem justa causa) | | |

| Proteção Contra o Despedimento Individual | Proteção Contra Despedimento Colectivo | Proteção do Emprego Temporário |
|---|---|---------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Duração do período de aviso prévio• Valor da indemnização por rescisão• (Amplitude da) Definição de despedimento sem justa causa• Duração do período experimental• Indemnização ao trabalhador após despedimento sem justa causa• Possibilidade de reintegração após despedimento injusto• Prazo máximo para reclamar de despedimento sem justa causa• Mecanismo de resolução prévia de atribuição de subsídio de desemprego (em caso de despedimento sem justa causa) | <ul style="list-style-type: none">• (Amplitude da) Definição de despedimento sem justa causa no caso de despedimento coletivo. | |

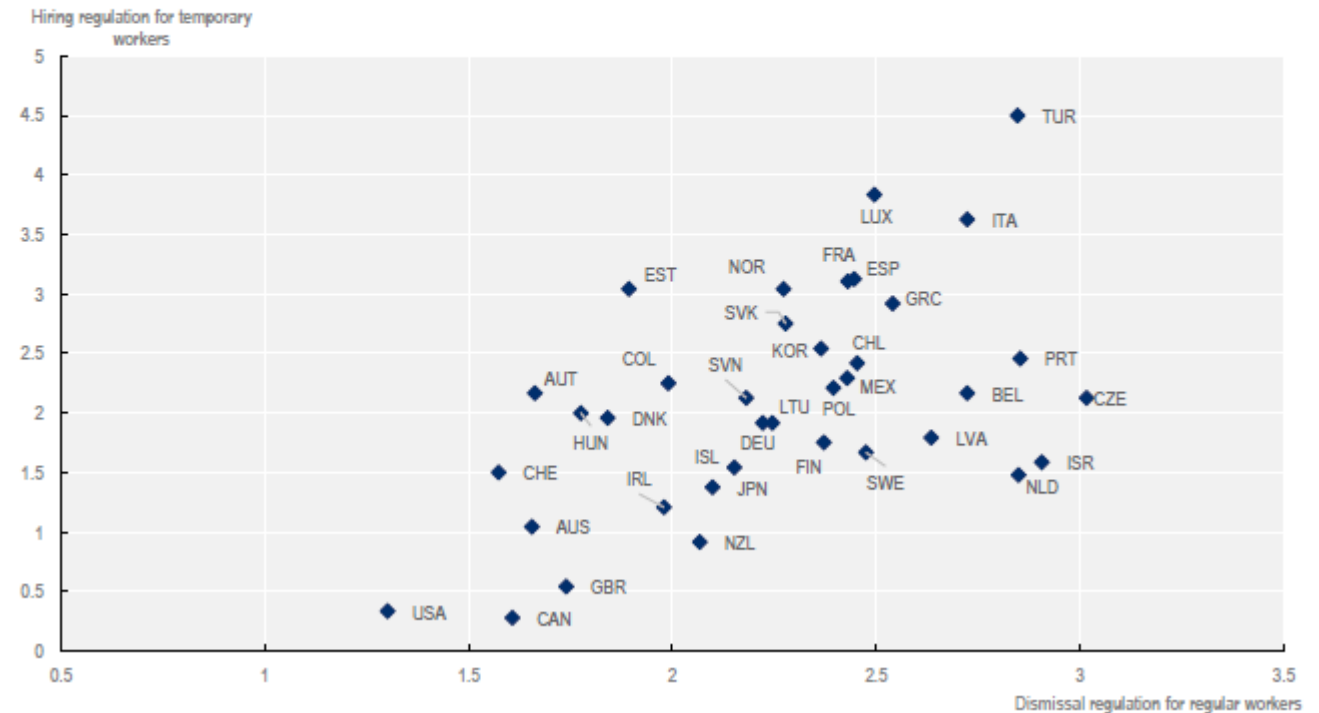
| <p align="center">Proteção Contra o Despedimento Individual</p> | <p align="center">Proteção Contra Despedimento Colectivo</p> | <p align="center">Proteção do Emprego Temporário</p> |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Duração do período de aviso prévio • Valor da indemnização por rescisão • (Amplitude da) Definição de despedimento sem justa causa • Duração do período experimental • Indemnização ao trabalhador após despedimento sem justa causa • Possibilidade de reintegração após despedimento injusto • Prazo máximo para reclamar de despedimento sem justa causa • Mecanismo de resolução prévia de atribuição de subsídio de desemprego (em caso de despedimento sem justa causa) | <ul style="list-style-type: none"> • (Amplitude da) Definição de despedimento sem justa causa no caso de despedimento coletivo. | <ul style="list-style-type: none"> • Número máximo de contratos a prazo sucessivos. • Duração máxima acumulada dos sucessivos contratos a prazo • Tipos de trabalho para os quais o emprego temporário em agências de trabalho é legal. • Restrições ao número de renovações da cedência à empresa utilizadora. • Duração máxima acumulada de atribuições sucessivas à empresa utilizadora. • Tratamento igualitário dos trabalhadores regulares e dos trabalhadores temporários das agências de trabalho na empresa utilizadora. |

A Legislação de Proteção do Emprego

No que se refere aos países da OCDE, parece haver uma forte correlação entre o grau de proteção contra o despedimento individual, e o grau de proteção dado ao trabalho temporário.

Figure 3.12. Dismissal regulation for regular workers and hiring regulation for temporary workers are positively correlated

2019



As Instituições de Negociação Coletiva

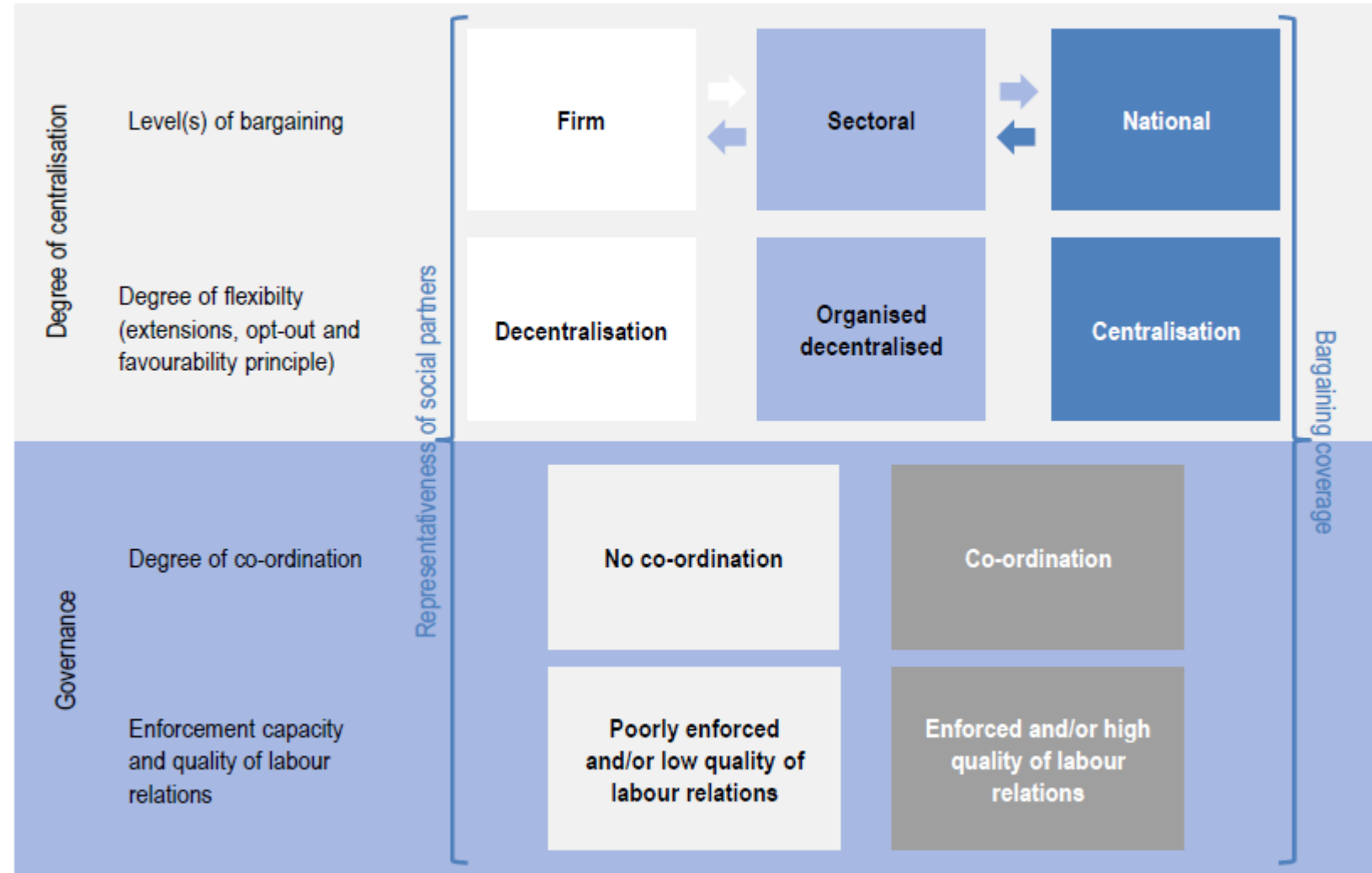
Estas instituições definem os termos em que funciona a negociação entre empregadores (ou seus representantes) e trabalhadores (sindicatos, comissões de trabalhadores) com vista a determinar:

- **Salários;**
- **Tempo de Trabalho;**
- **Segurança no Trabalho;**
- **Formação;**
- **Etc.**

As instituições de Negociação Coletiva

Os modelos de Negociação Coletiva variam significativamente entre países:

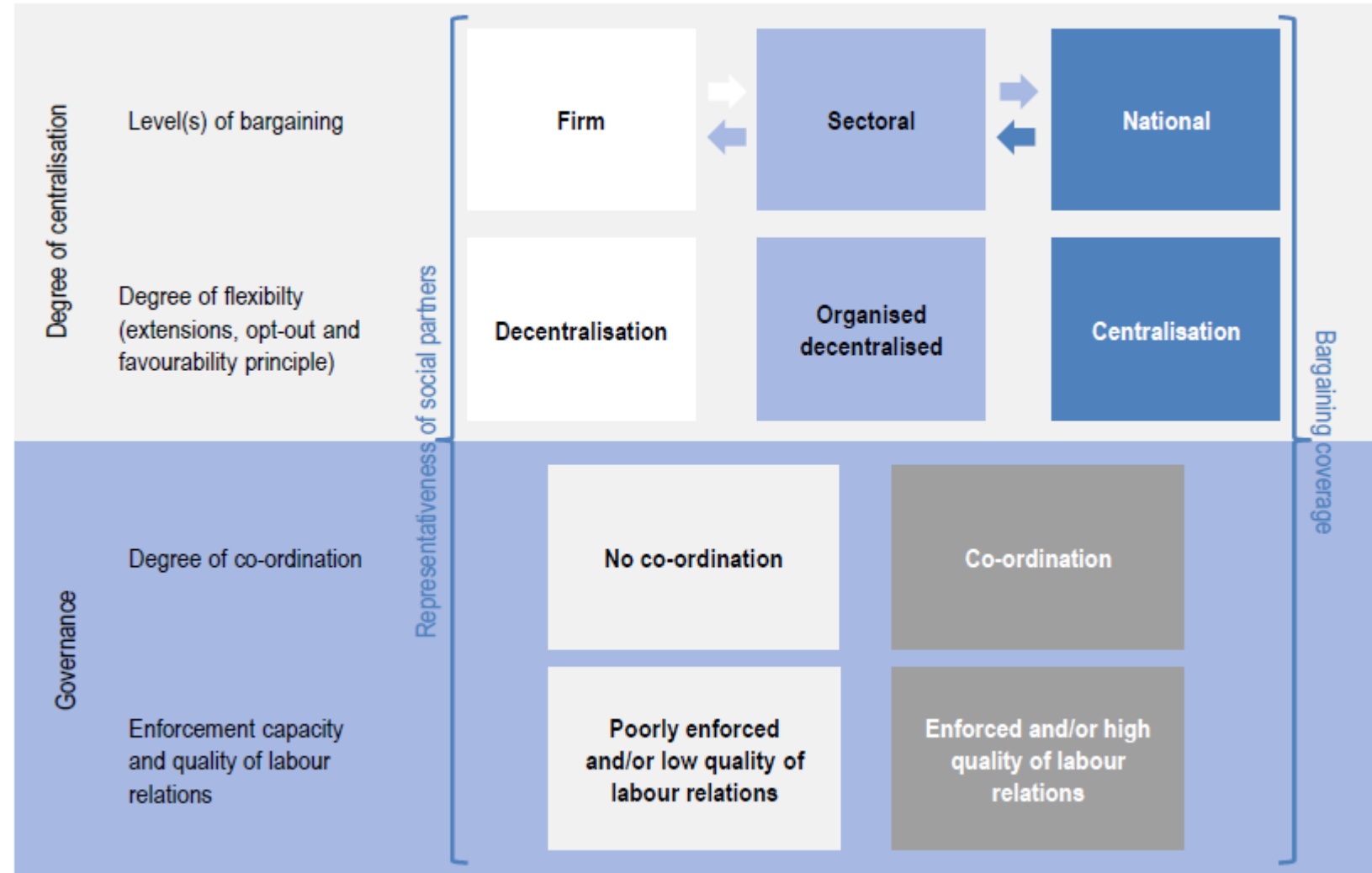
- Grau de Centralização;
- Grau de Coordenação.



As instituições de Negociação Coletiva

O Grau de Centralização varia em função do:

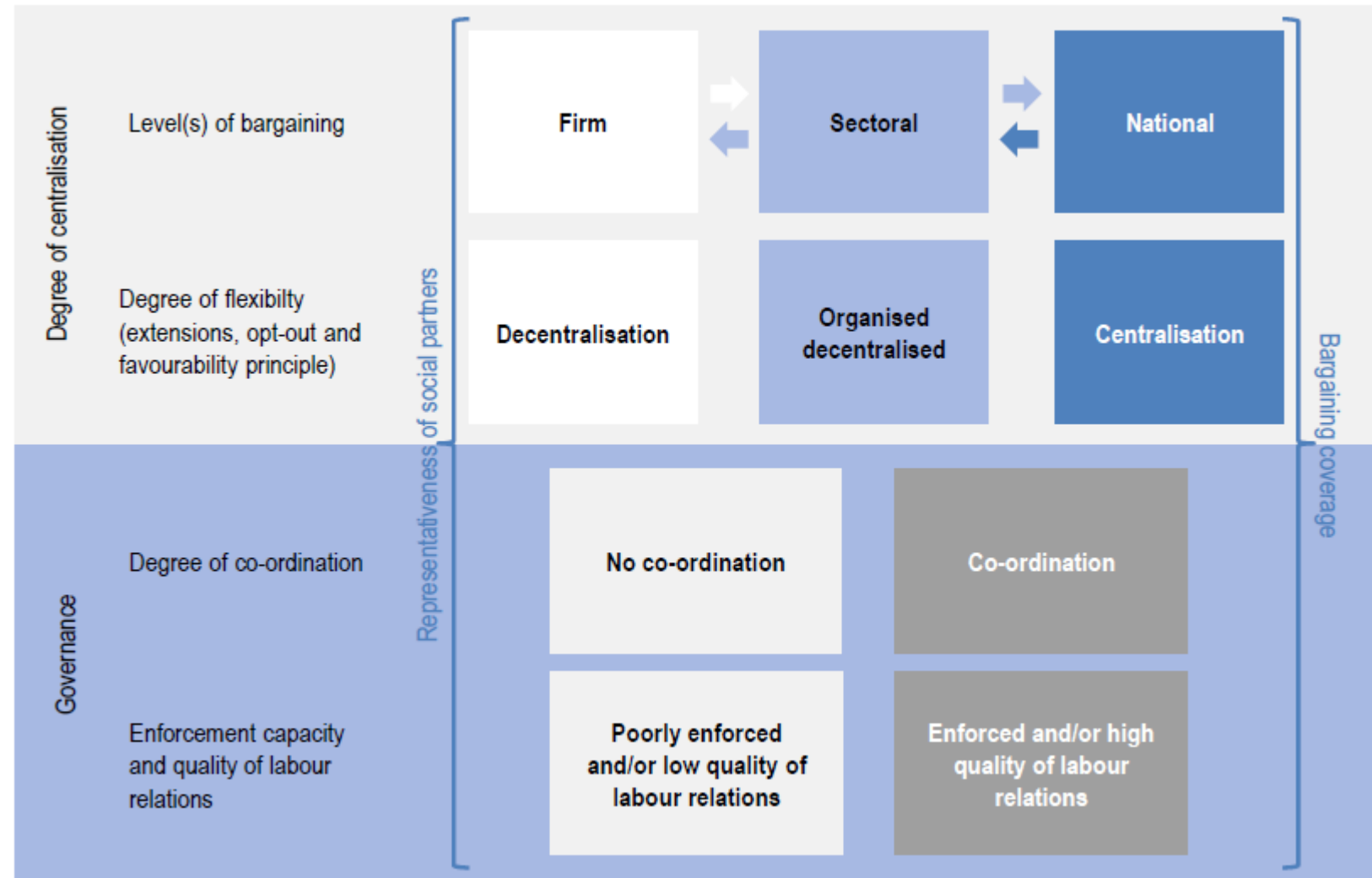
- Nível em que decorre a negociação colectiva (nacional, sectorial, local);
- Grau de flexibilidade alocado às empresas (*opt-out*, extensões, princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador).



As instituições de Negociação Coletiva

O Grau de Coordenação varia em função do:

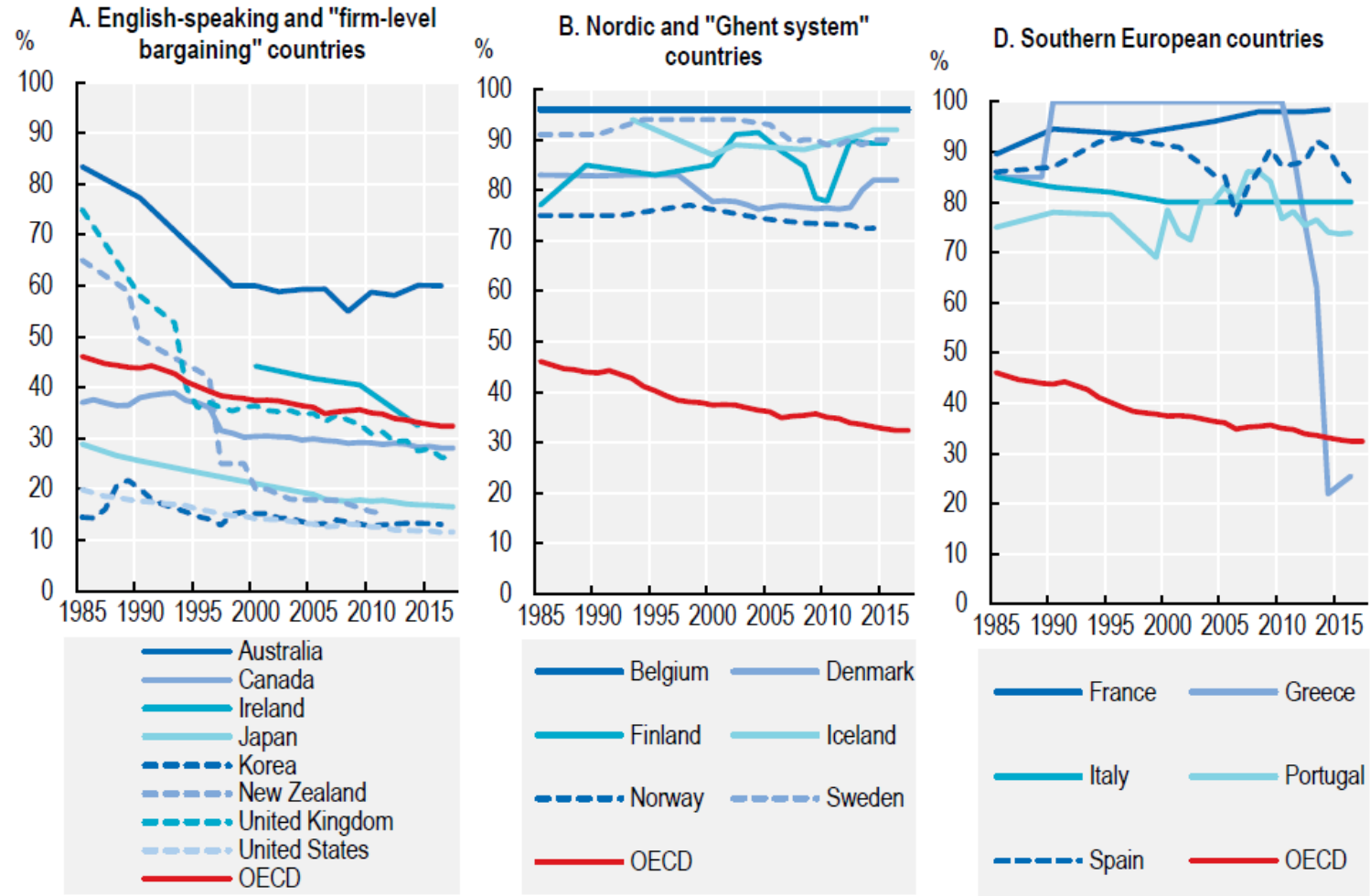
- Em que atores seguem as decisões de outros actores no sistema - seja por imposição da legislação (ex. salário mínimo, seja de forma voluntária (ex. *pattern bargaining*);
- Capacidade de impor o cumprimento da negociação coletiva, existência de mecanismos de arbitragem.



As instituições de Negociação Coletiva

As diferenças entre modelos de negociação coletiva refletem-se na:

- Taxa de Cobertura da Negociação Coletiva;



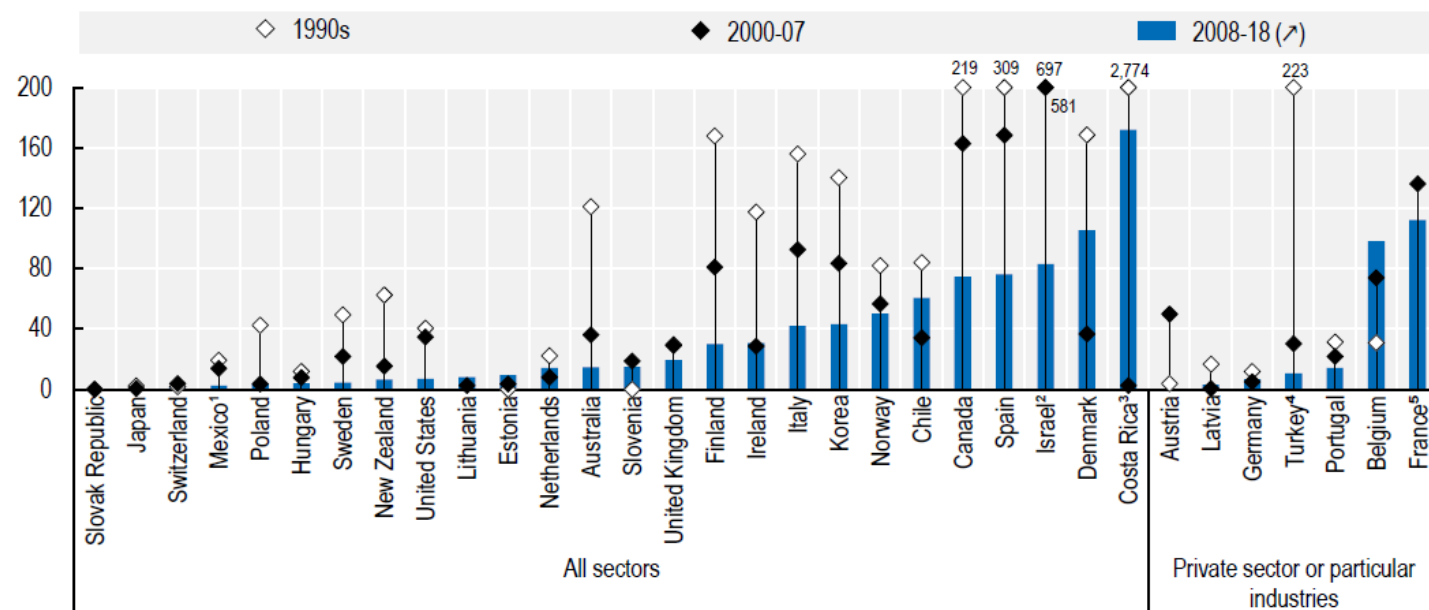
As instituições de Negociação Coletiva

As diferenças entre modelos
de negociação coletiva
refletem-se na:

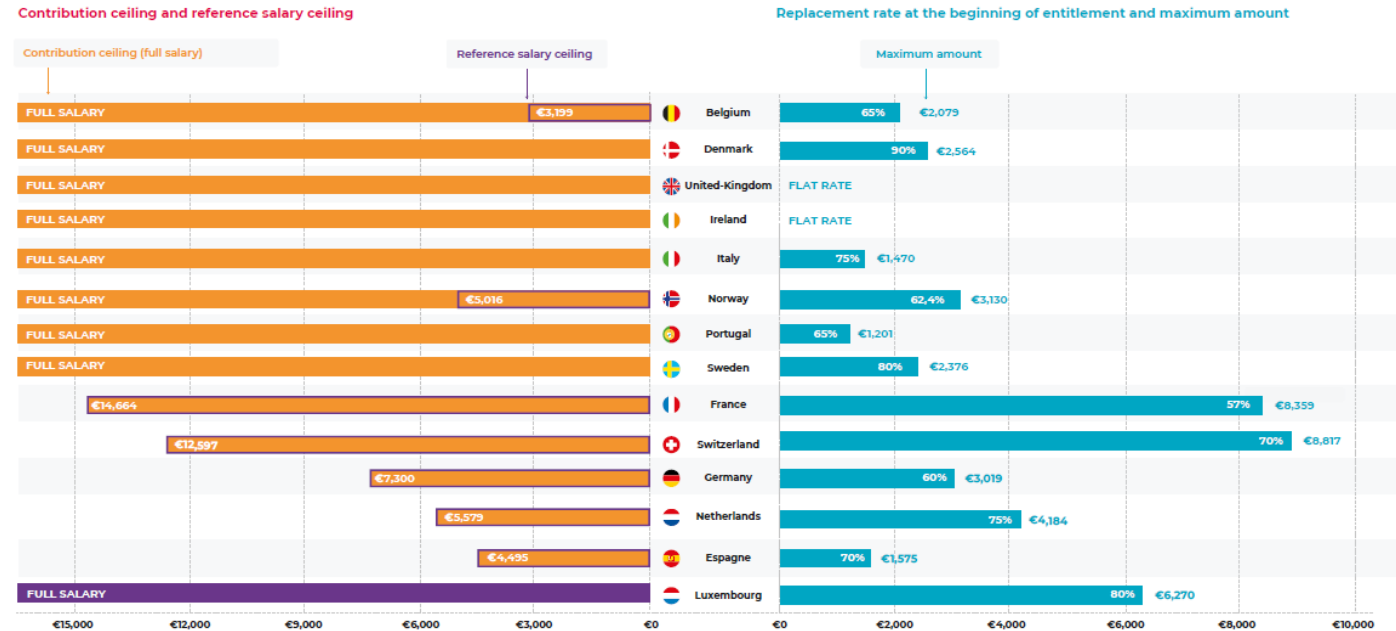
- Taxa de Cobertura da Negociação Coletiva;
- Na prevalência/intensidade de conflitos laborais no mercado de trabalho.

Figure 2.14. Trends in industrial disputes

Annual averages of work days lost per 1 000 salaried employees



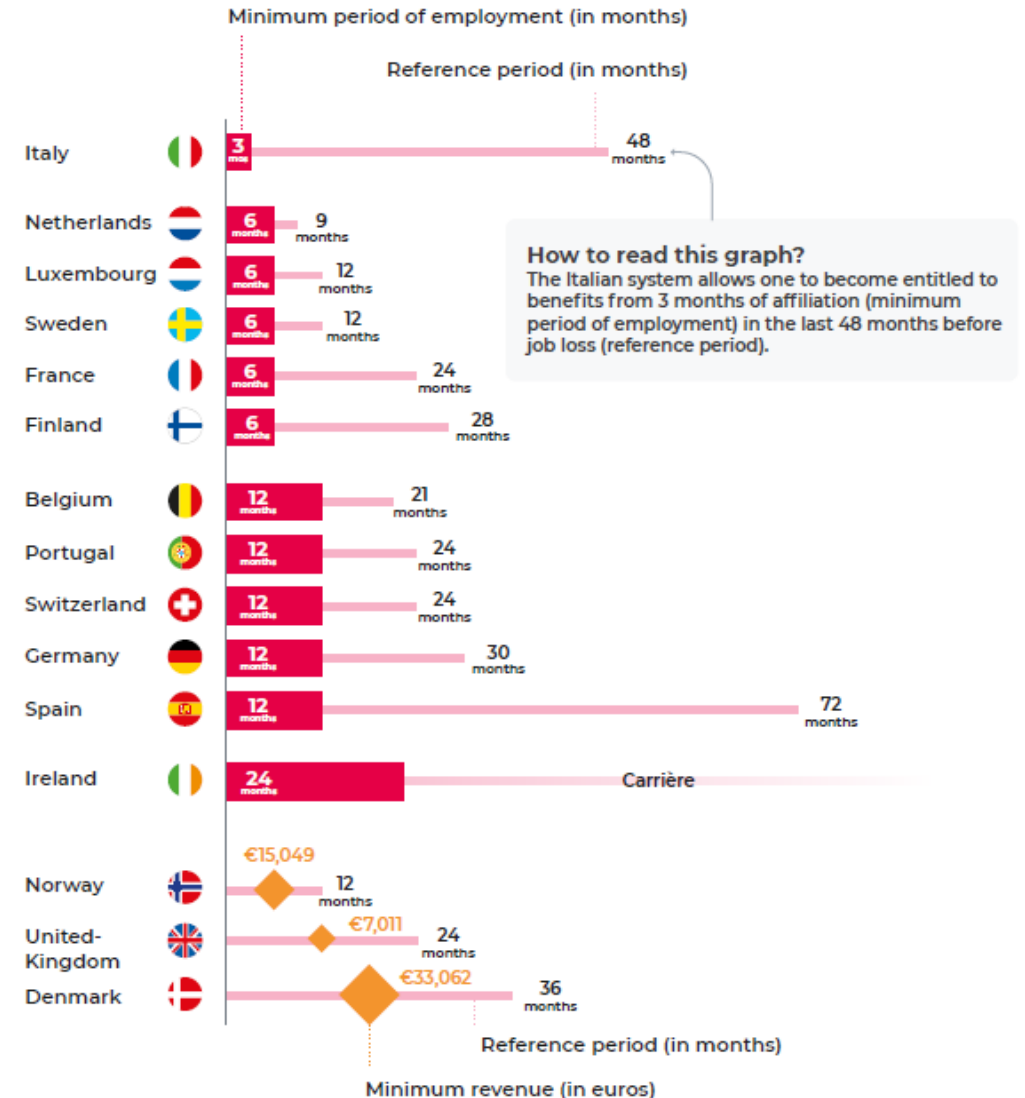
Os benefícios de Proteção em caso de Desemprego



As instituições de Negociação Coletiva

A capacidade de o Subsídio de Desemprego substituir os rendimentos de trabalho depende de conjunto de condições:

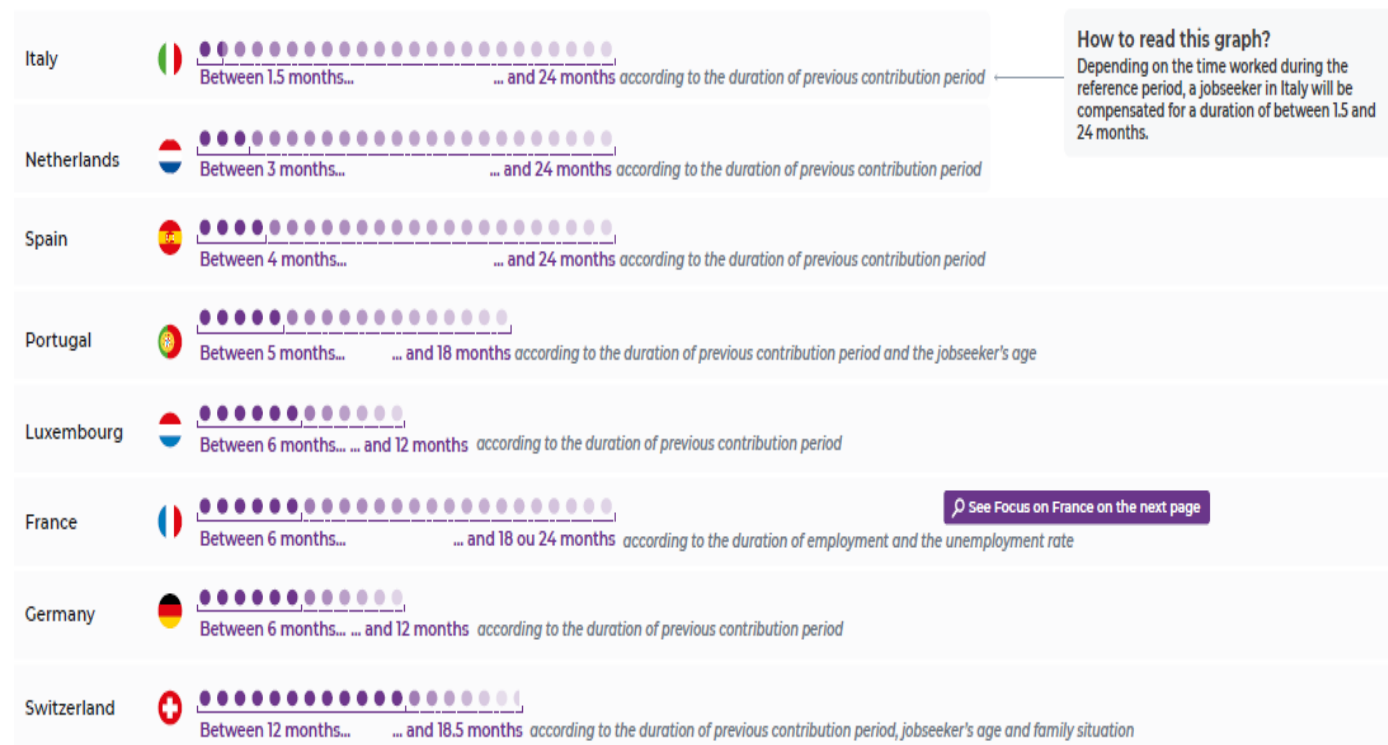
- Período de contribuição;



As instituições de Negociação Coletiva

A capacidade de o Subsídio de Desemprego substituir os rendimentos de trabalho depende de conjunto de condições:

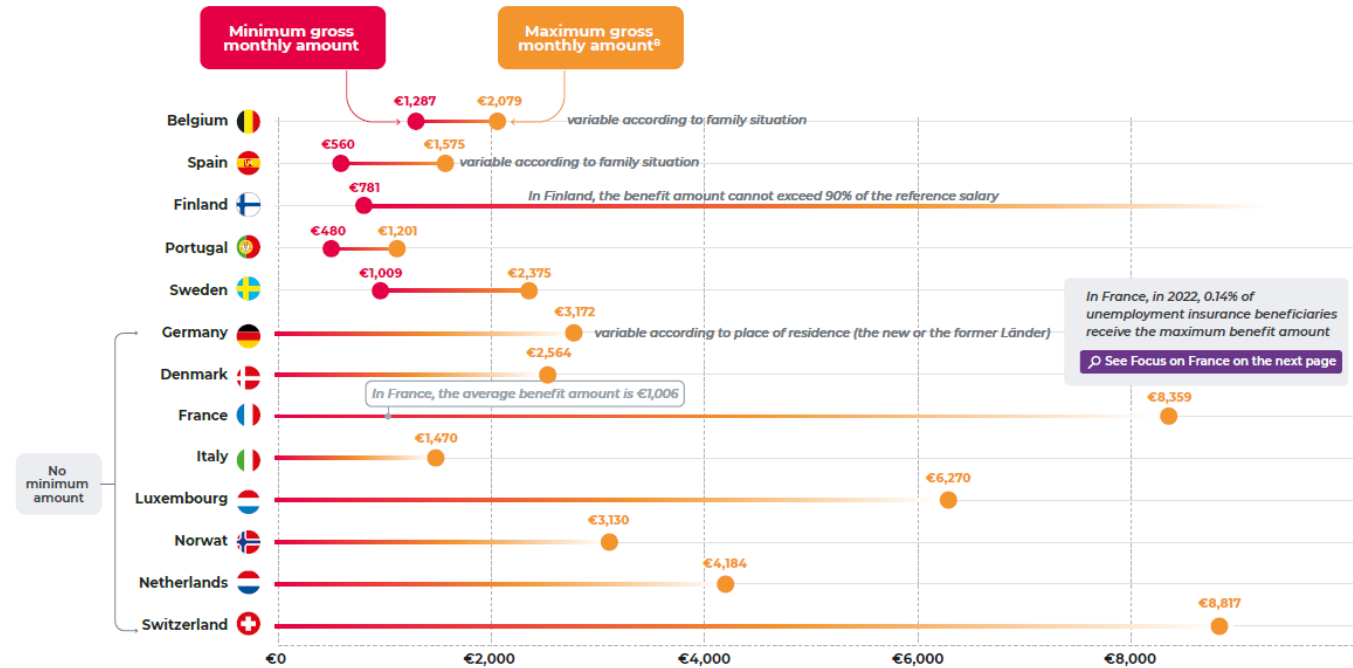
- Período de contribuição;
- Duração da prestação;



As instituições de Negociação Coletiva

A capacidade de o Subsídio de Desemprego substituir os rendimentos de trabalho depende de conjunto de condições:

- Período de contribuição;
- Duração da prestação;
- Valor mínimo e máximo.



O que explica as diferenças entre modelos de regulação do mercado de trabalho?

Regulação do Mercado de Trabalho: Perspetivas Conflituais

| | Power-Resources Theory (Korpi, 1983) | |
|------------------------------|--|--|
| ATORES | Capital vs. Classe Trabalhadora | |
| INTERESSES DOS ATORES | Empregadores - Limitar a intervenção do Estado à sua capacidade de gerar lucro. Classe Trabalhadora – Aumentar proteção no mercado de trabalho. | |
| RECURSOS MOBILIZADOS | Power Resources – Características/Propriedades que permitem aos atores (individuais ou coletivos) punir ou recompensar outros atores: <ul style="list-style-type: none"> • Capital – Controlo do capital e dos meios de produção; • Classe Trabalhadora – Controlo sobre o capital humano; | |
| TERMOS DO CONFLITO | Limites à capacidade de controlar o Capital Humano, põe a Classe Trabalhadora numa posição de fraqueza sistemática perante o Capital. Só ultrapassável por via da acção coletiva - sindicatos e a sua ligação a Partidos Social-Democratas. (<i>'Democratic Class Struggle'</i>). | |

Regulação do Mercado de Trabalho: Perspetivas Conflituais

| | Power-Resources Theory (Korpi, 1983) | O Modelo Insider-Outsider (Rueda, 2005) |
|------------------------------|--|---|
| ATORES | Capital vs. Classe Trabalhadora | Partidos Social-Democratas vs. Partidos Conservadores Empregadores vs. Trabalhadores (<i>Insiders</i>) vs. Trabalhadores (<i>Outsiders</i>) |
| INTERESSES DOS ATORES | Empregadores - Limitar a intervenção do Estado à sua capacidade de gerar lucro. Classe Trabalhadora – Aumentar proteção no mercado de trabalho. | <i>Insiders</i> - Assegurar o grau de proteção no mercado de trabalho de que disfrutam. Não ver a sua carga fiscal aumentar para financiar políticas passivas e ativas no mercado de trabalho. <i>Outsiders</i> – Reduzir barreiras à contratação e/ou aumentar investimento em políticas passivas e ativas no mercado de trabalho. |
| RECURSOS MOBILIZADOS | Power Resources – Características/Propriedades que permitem aos atores (individuais ou coletivos) punir ou recompensar outros atores: <ul style="list-style-type: none"> • Capital – Controlo do capital e dos meios de produção; • Classe Trabalhadora – Controlo sobre o capital humano; | -- |
| TERMOS DO CONFLITO | Limites à capacidade de controlar o Capital Humano, põe a Classe Trabalhadora numa posição de fraqueza sistemática perante o Capital. Só ultrapassável por via da acção coletiva - sindicatos e a sua ligação a Partidos Social-Democratas. (<i>'Democratic Class Struggle'</i>). | Partidos sociais-democratas tendem a favorecer <i>Insiders</i> , favorecendo a manutenção de elevados níveis de emprego – em detrimento do investimento em políticas passivas e ativas no mercado de trabalho. Partidos Conservadores perseguem políticas de redução da proteção do emprego - que favorecem empregadores, mas podem apelar aos interesses dos <i>Outsiders</i> . |

Regulação do Mercado de Trabalho: Perspetivas Funcionalistas

| | Varieties of Capitalism (Estevez-Abe <i>et al</i>, 2001) | |
|---|--|--|
| ATORES | Empresas Trabalhadores - Competências Generalistas; Competências Especializadas (<i>firm specific</i>); Competências Especializadas (<i>sector specific</i>) | |
| INTERESSES DOS ATORES | Empresas – Desenvolver estratégias de mercado bem sucedidas. Trabalhadores – Proteger-se contra risco de perda do emprego ou de baixos salários. Isso determina investimento em competências. | |
| MODELO DE CRESCIMENTO | Fundamentalmente determinado pela oferta de competências no mercado de trabalho. | |
| MODELOS DE COORDENAÇÃO INSTITUCIONAL | Economias Coordenadas de Mercado – Aposta em instituições que garantam o investimento em competências específicas (formação, legislação de proteção no emprego, negociação coletiva); Economias Liberais de Mercado – Investimento em competências generalistas não exige necessidade de instituições de regulação. Coordenação entre os atores é feita através do mercado. | |

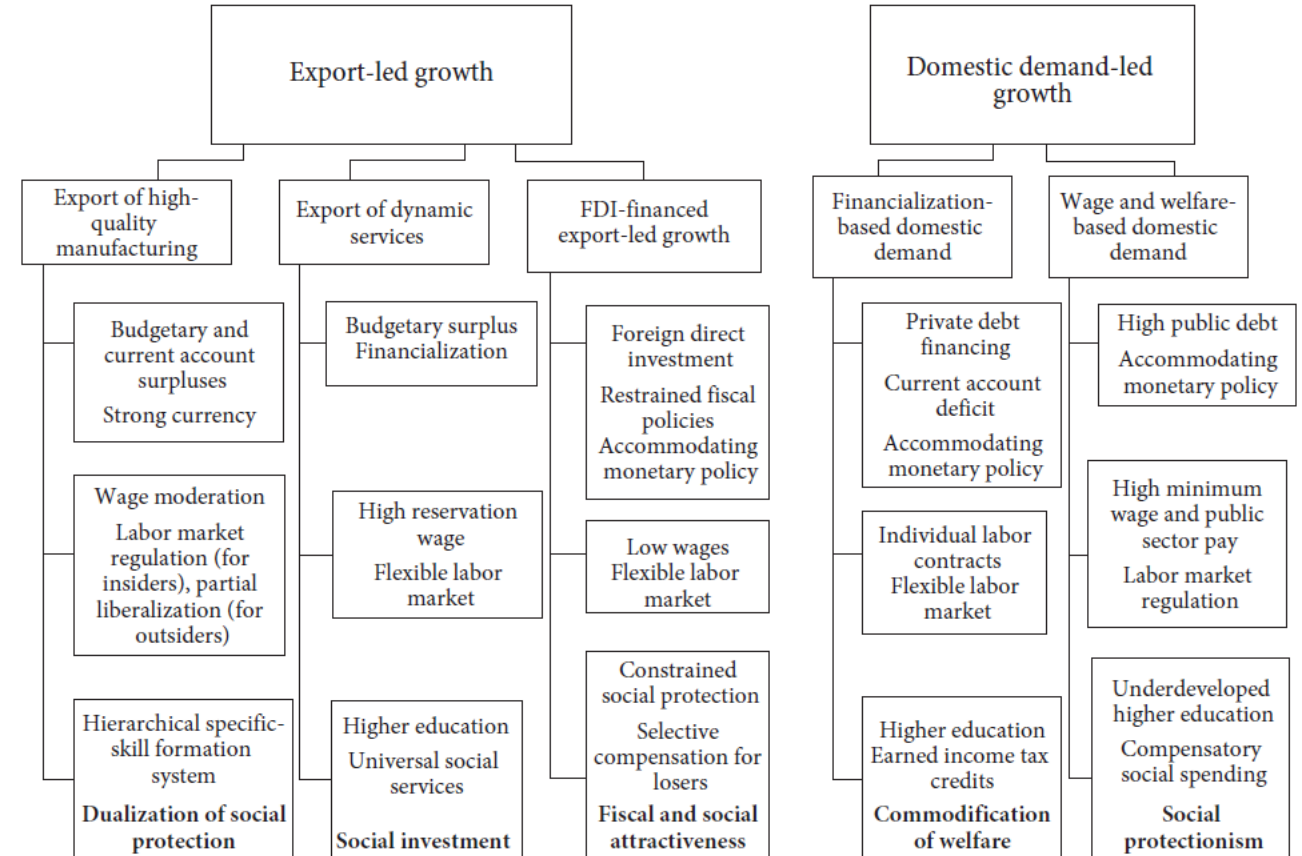
Regulação do Mercado de Trabalho: Perspetivas Funcionalistas

| | Varieties of Capitalism (Estevez-Abe <i>et al</i> , 2001) | 'Growth Models Approach' (Baccaro & Pontusson, 2016) |
|---|---|--|
| ATORES | Empresas Trabalhadores - Competências Generalistas; Competências Especializadas (<i>firm specific vs. sector specific</i>) | Empresas Partidos (Centro Direita vs. Centro Esquerda) |
| INTERESSES DOS ATORES | Empresas – Desenvolver estratégias de mercado bem sucedidas. Trabalhadores – Proteger-se contra risco de perda do emprego ou de baixos salários. Isso determina investimento em competências. | -- |
| MODELO DE CRESCIMENTO | Fundamentalmente determinado pela oferta de competências no mercado de trabalho. | Fundamentalmente determinado pela fonte de procura (agregada): por via do aumento do consumo interno (<i>consumption led</i>) vs. por via do aumento da procura externa (<i>export led</i>) * |
| MODELOS DE COORDENAÇÃO INSTITUCIONAL | Economias Coordenadas de Mercado – Aposta em instituições que garantam o investimento em competências específicas (formação, legislação de proteção no emprego, negociação coletiva); Economias Liberais de Mercado – Investimento em competências generalistas não exige necessidade de instituições de regulação. Coordenação entre os atores é feita através do mercado. | Intuições de mercado de trabalho que favorecem o crescimento dos salários são coerentes com modelo de crescimento por via do aumento da procura interna (<i>wage-based consumption led</i>). Modelo de crescimento por via do aumento da procura externa, com base em produtos <i>price-sensitive</i> requer uma diminuição da procura interna → intuições que controlem crescimento dos salários e dos rendimentos |

Modelos de Crescimento

Avlijaš *et al* (2021), expandem o quadro de análise proposto por Baccaro e Pontuson (2016):

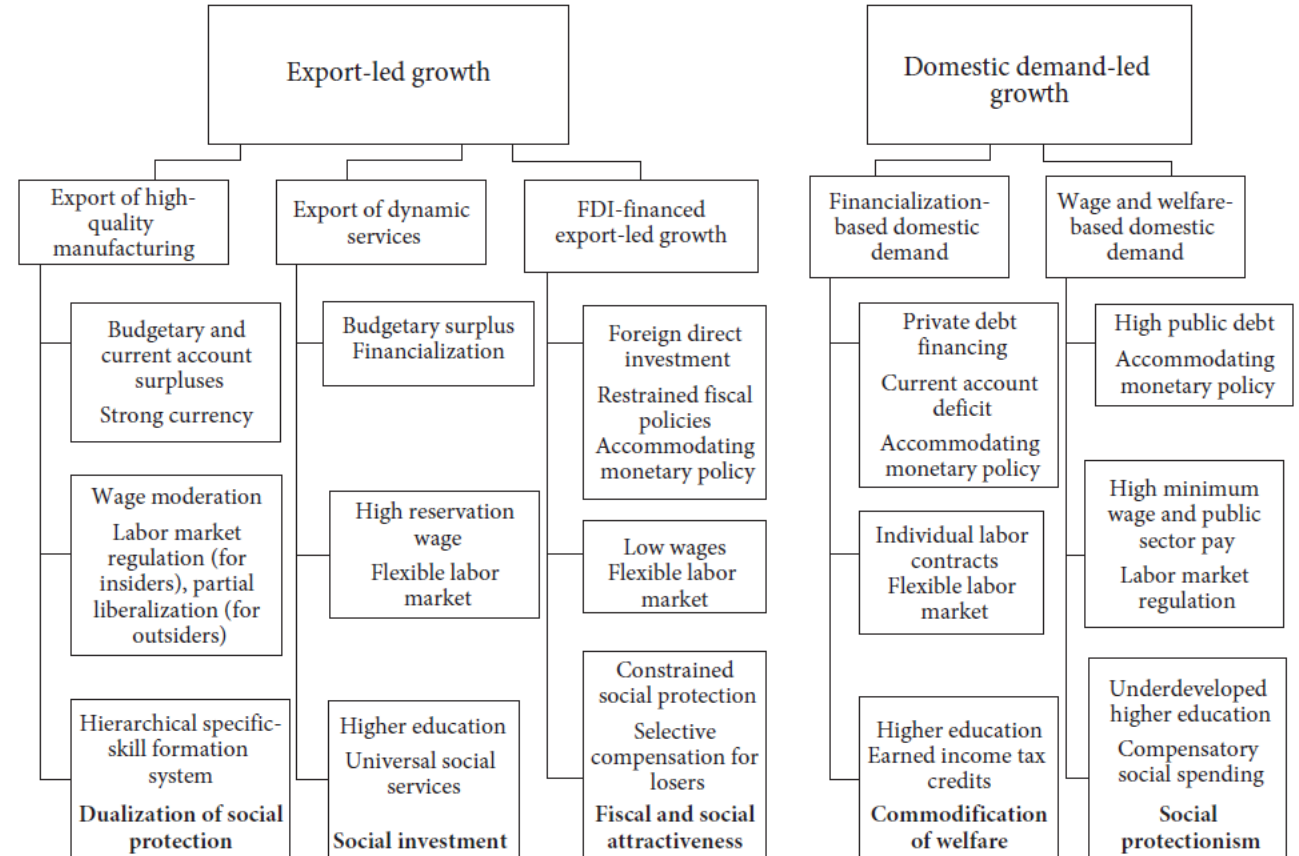
- Quer em termos do tipos de instrumentos de regulação considerados (formação, ativação);
- Quer em termos do número de modelos de crescimento considerados;
- Quer em termos das implicações desses modelos na forma como é regulado o mercado de trabalho.



Modelos de Crescimento

‘Manufacturing Export-Based Growth Strategy’:

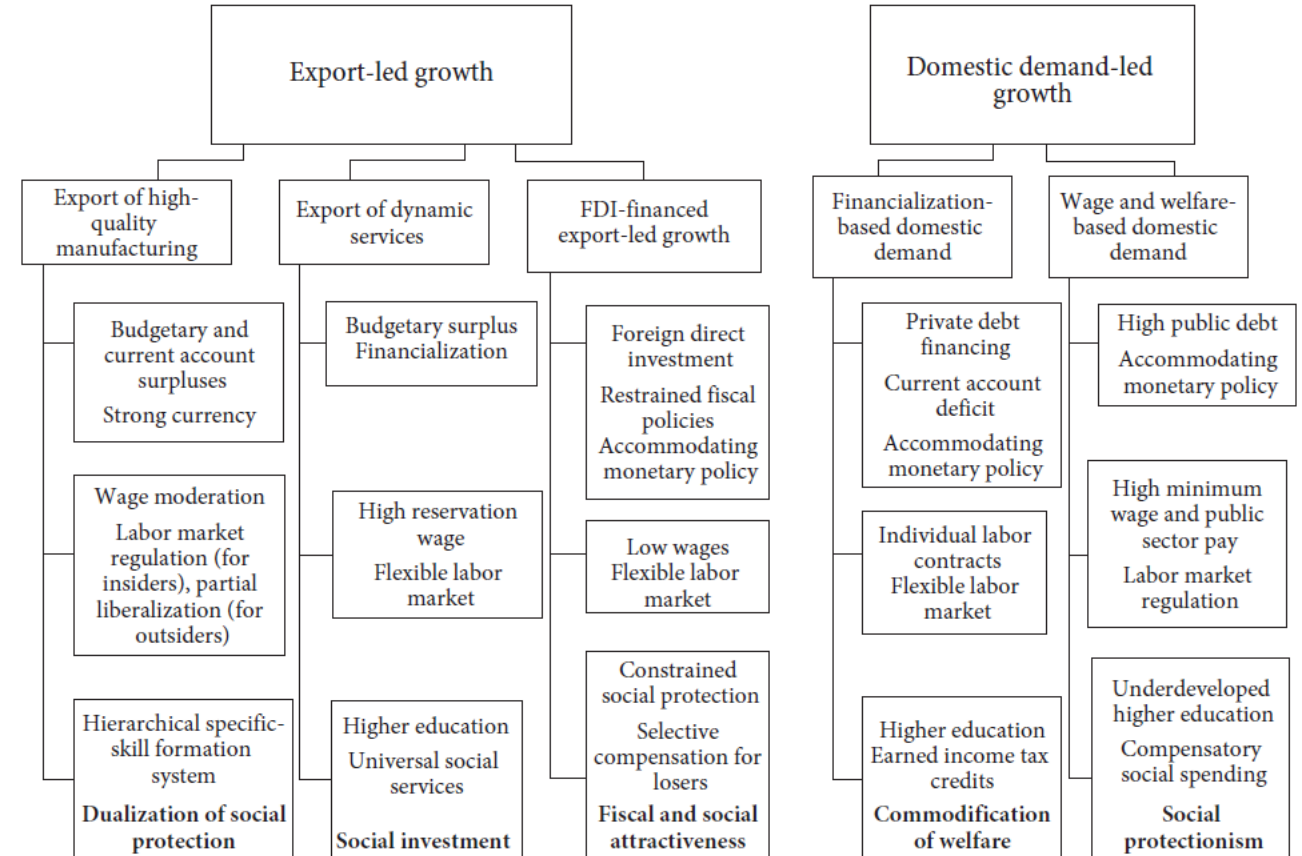
- **Ex: Alemanha;**
- **Modelo de formação dual;**
- **Redução da proteção no emprego e ativação para outsiders;**
- **Limitação do crescimento dos salários.**



Modelos de Crescimento

'Export of Dynamic Services':

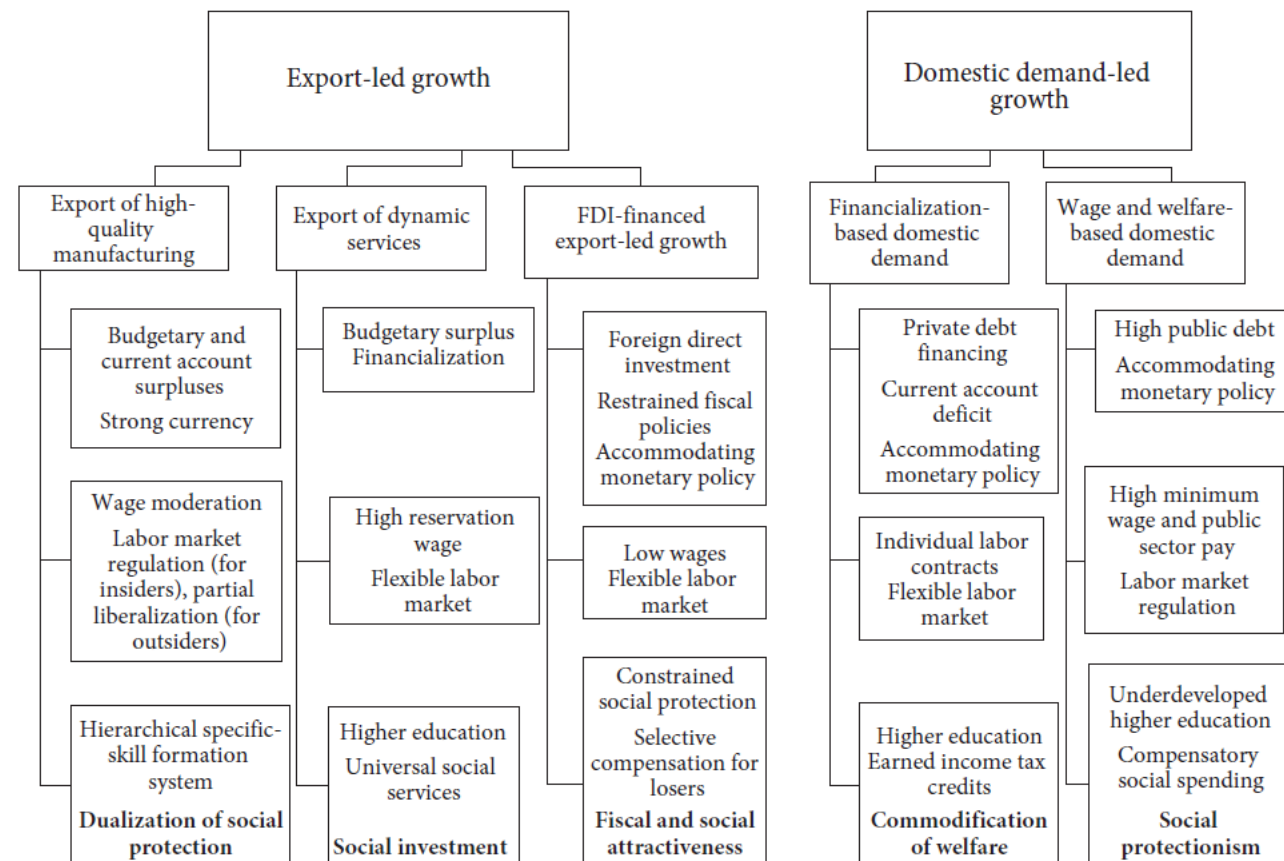
- **Ex: Suécia e Dinamarca;**
- **Redução da proteção no emprego;**
- **Diminuição da proteção no desemprego e ativação;**
- **Reforço do investimento em sistema de educação e qualificação (*social investment*)**



Modelos de Crescimento

'FDI-Led Export Growth':

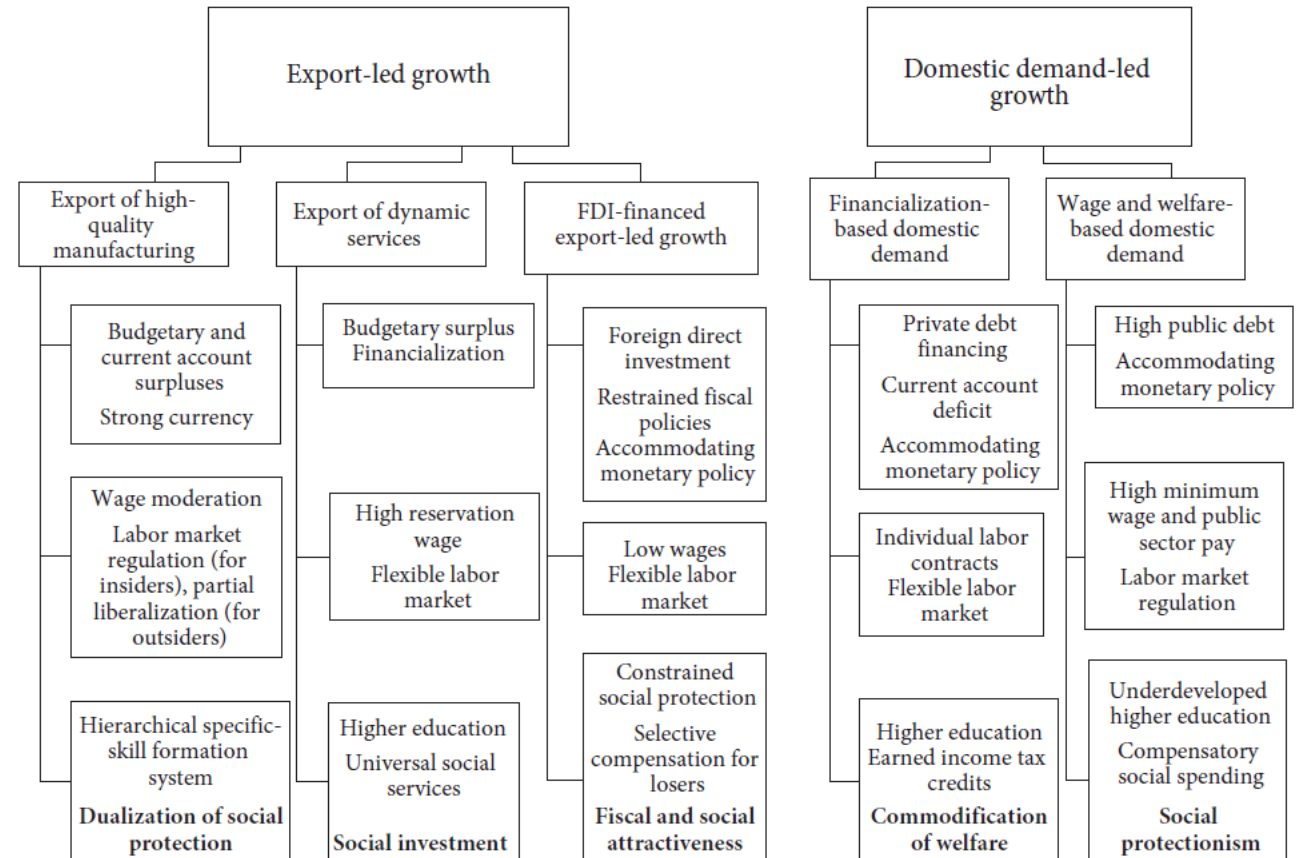
- **Irlanda, Países Bálticos – Exportação de serviços**
 - **Redução da proteção no emprego;**
 - **Investimentos em Educação Terciária;**
- **Polónia República Checa – Exportação de bens manufacturados**
 - **Preservação de níveis de proteção no emprego.**



Modelos de Crescimento

'Financialization-based domestic demand':

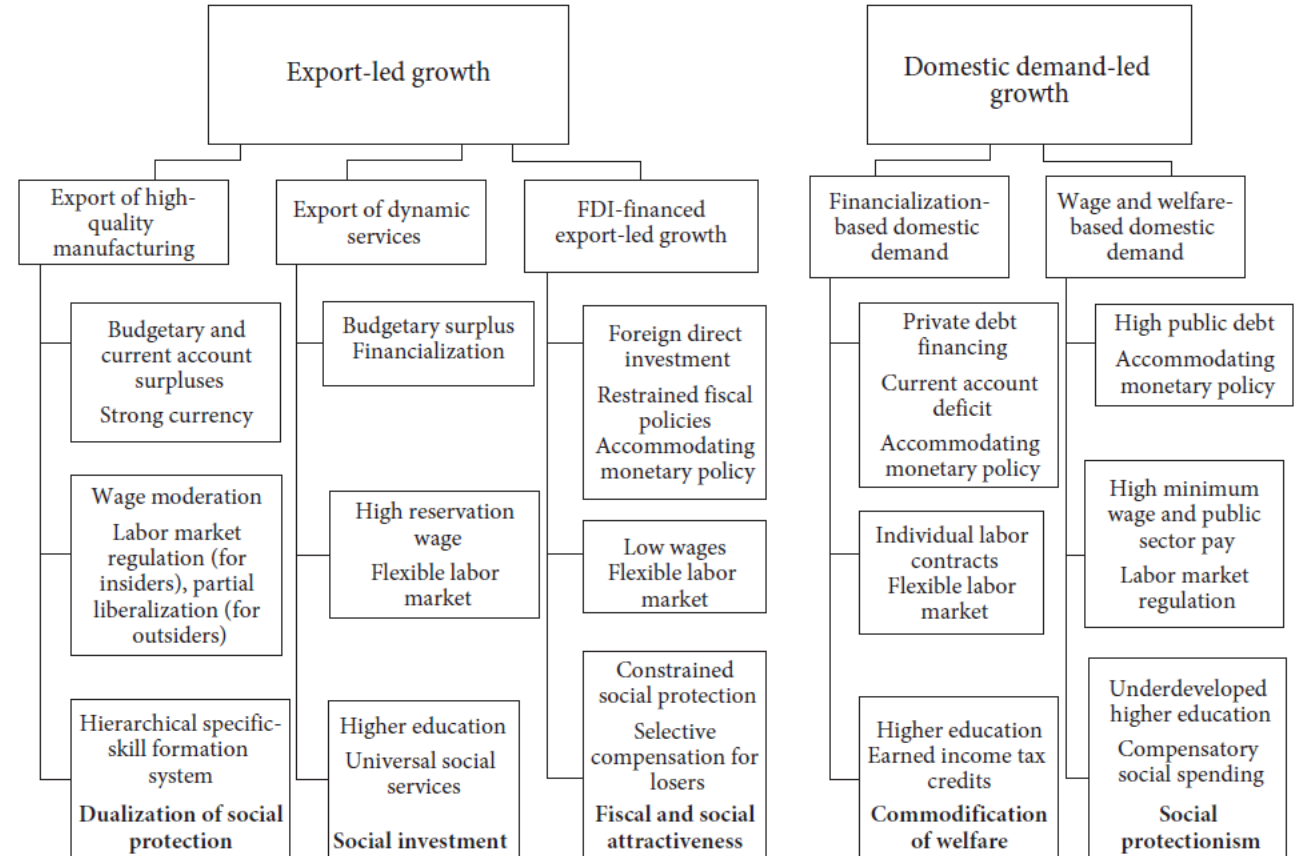
- **Ex: Reino Unido;**
- **Baixos níveis de proteção no emprego e de proteção social;**



Modelos de Crescimento

'Wage and welfare-based domestic demand':

- **Ex: França e Itália (antes da crise do Euro);**
- **Proteção no desemprego generosa;**
- **Recusam políticas de contenção salarial.**



Por hoje é tudo!

Até para a semana!