



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal

Madalena Calvão Borges Antunes Ferreira

Mestrado em Estudos de Desenvolvimento

Orientador(a):

Professor Paulo Marques, Professor Auxiliar
Iscte - Instituto Universitário

Co-Orientador:

Professor Rui Branco, Professor Associado com Agregação
Universidade Nova de Lisboa

Setembro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Alterações à legislação laboral e tensões no seio da Geringonça: visões alternativas sobre a regulação do mercado de trabalho em Portugal

Madalena Calvão Borges Antunes Ferreira

Mestrado em Estudos de Desenvolvimento

Orientador:

Professor Paulo Marques, Professor Auxiliar
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador:

Professor Rui Branco, Professor Associado com Agregação
Universidade Nova de Lisboa

Setembro, 2023

Agradecimentos

Este trabalho não teria sido realizado sem o apoio do projeto de investigação SOLID-JOB “Reconstruir a solidariedade numa era de dualização do emprego”, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (referência PTDC/CPO-CPO/6230/2020). Enquanto bolsista de investigação no projeto, foi-me possível conciliar a investigação realizada no mesmo com o desenvolvimento da presente dissertação.

Para a realização desta dissertação contribuíram várias pessoas a quem quero agradecer.

Agradeço ao meu orientador, professor Paulo Marques, e ao meu co-orientador, professor Rui Branco, pelo aconselhamento e acompanhamento constantes e pelos contributos valiosos que enriqueceram todas as etapas deste trabalho. Agradeço a confiança que depositaram em mim.

Agradeço à minha família, especialmente aos meus pais e irmãos, pelo apoio incansável e por nunca duvidarem de mim; e às minhas amigas, que estão sempre aqui.

Resumo

Esta dissertação investiga a reforma laboral portuguesa de 2019 enquanto um dos principais motivos de rutura entre o governo minoritário socialista e os seus parceiros de esquerda. A presente investigação incide sobre a trajetória recente de regulação do mercado de trabalho em Portugal, entre 2003 e 2019, explorando as alterações introduzidas nas áreas da proteção do emprego e da contratação coletiva. As medidas introduzidas antes e durante a Grande Recessão e a crise da dívida soberana representaram reformas estruturais do mercado de trabalho português, com impactos significativos nas condições de trabalho dos cidadãos. Após este período, o governo minoritário socialista, apoiado no parlamento pelos partidos de esquerda, propôs-se a proceder à regulação do mercado de trabalho que, no entanto, acabou por ser um tema fraturante entre o governo e os seus parceiros. A partir da análise de conteúdo de documentos oficiais, notícias e debates parlamentares, acompanhada da realização de entrevistas com deputados, membros do governo e parceiros sociais, esta dissertação conclui que, no seio desta rutura, estiveram visões distintas acerca da regulação do mercado de trabalho.

Palavras-chave: trabalho digno; mercado de trabalho; regulação; reformas laborais.

Abstract

This dissertation investigates the Portuguese 2019 labour market reform as one of the main reasons for the rupture between the socialist minority government and its left-wing partners. The research focuses on the recent trajectory of labour market regulation in Portugal, between 2003 and 2019, exploring the changes introduced in employment protection legislation and collective bargaining. Measures introduced before and during the Great recession and the sovereign debt crisis represented structural reforms of the Portuguese labour market, with significant impacts on citizens' working conditions. From 2015, the socialist minority government, supported in parliament by the left-wing parties, proposed to embark on the regulation of the labour market, which, however ended up being a divisive issue between the government and its partners. Based on the content analysis of official documents, media news and parliamentary debates, accompanied by interviews with MPs, members of the government and social partners, this dissertation concludes that, within this rupture, there were different views on the regulation of the labour market.

Key-words: decent work; labour market; regulation; labour market reforms.

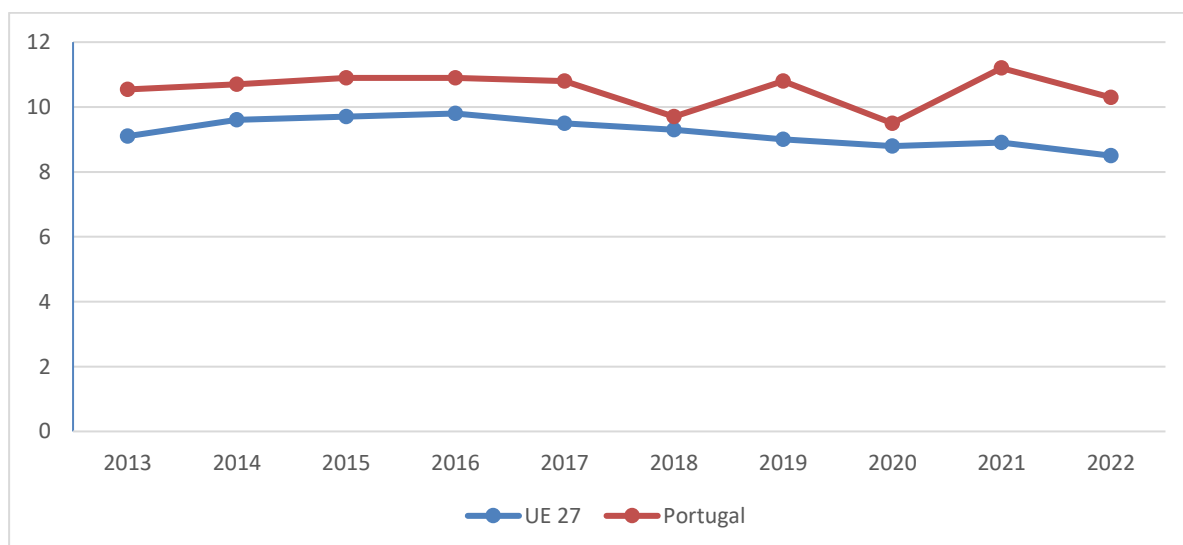
Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Introdução	1
Capítulo 1. Revisão da Literatura	5
1.1. Tendências nos mercados de trabalho na Europa: liberalização e dualização	5
1.2. O mercado de trabalho na Europa do Sul	6
1.3. Reformas laborais na Europa no pós-crise: reversão vs. recalibração	7
1.4. Síntese do argumento central	13
Capítulo 2. Metodologia	15
2.1. Atores	15
2.2. Fontes de dados e métodos	15
Capítulo 3. A Reforma laboral de 2019	19
3.1. Trajetória recente de regulação do mercado de trabalho	19
3.2. Novo ciclo político – a “Geringonça” e a reforma de 2019	21
3.3. Votações finais – visões alternativas	30
3.4. A importância da questão laboral no colapso da “Geringonça”	34
Capítulo 4. Discussão	37
Capítulo 5. Conclusões	39
Referências Bibliográficas	41
Anexos	42

Introdução

Em 2015, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas definiu os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), no âmbito da Agenda 2030. Dentre os 17 objetivos definidos, o Objetivo 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico – estabelece 10 metas focadas na promoção do crescimento económico e do trabalho digno. A presente dissertação debruça-se sobre a meta 8.8: “Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e *peças em empregos precários*” (Nações Unidas, 2023). Importa notar que, em 2022, a taxa de pobreza no trabalho em Portugal era de 10.3%, comparativamente com a média da União Europeia de 8.5% (figura 1)¹.

Figura 1 – Taxa de pobreza no trabalho em Portugal e na União Europeia, entre 2013 e 2022, em percentagem.



Fonte: Eurostat, 2023.

A promoção de condições de trabalho dignas para todas as pessoas tem sido, de facto, um dos principais focos de intervenção de organizações internacionais nos últimos anos, tendo a Organização Internacional do Trabalho definido um conjunto de condições que se devem

¹ Esta taxa reflete a percentagem de pessoas que trabalham e têm um rendimento disponível abaixo do limiar de risco de pobreza, que é fixado em 60% do rendimento disponível mediano nacional (após transferências sociais).

assegurar para alcançar este objetivo: o acesso universal a trabalho produtivo; a segurança no trabalho e de rendimento; o respeito pelos direitos humanos centrais ao mundo do trabalho – a liberdade de associação, o direito à não-discriminação, entre outros – e um processo democrático de negociação e diálogo social (Rodgers, 2007). Neste sentido, promover o trabalho digno e, assim, ir ao encontro dos ODS, exige a implementação de políticas públicas e de alterações à legislação laboral que promovam a proteção do emprego e a negociação coletiva.

Nas décadas recentes, fenómenos como a globalização, a digitalização e a desregulação dos mercados de trabalho têm impactado negativamente as condições de trabalho dos indivíduos, nomeadamente por se traduzirem na redução dos custos de trabalho e da proteção no emprego. A crise pandémica veio reforçar estes fenómenos e exacerbar desigualdades já existentes. Neste contexto, torna-se imperativo renovar a dignidade do trabalho (Sandel, 2020). Os mercados de trabalho das economias ocidentais têm sido também afetados pelos fenómenos da precariedade, liberalização e dualização. Os países do sul da Europa foram particularmente abalados por estes fenómenos, que se intensificaram durante o período da Grande Recessão e da crise da dívida soberana (2009-2014). As reformas laborais implementadas neste período alteraram profundamente as condições de trabalho, nomeadamente a nível da proteção no emprego e da negociação coletiva.

Com o aliviar da situação económica e o relaxamento dos condicionamentos externos, os governos destes países – Portugal, Espanha, Itália, Grécia – introduziram alterações à legislação laboral no sentido de recalibrar o mercado de trabalho e/ou reverter as medidas de austeridade anteriormente adotadas. Vários estudos recentes têm incidido sobre estas reformas (Afonso e Bulfone, 2019; Branco, 2022; Branco *et al.*, 2019; Marques e Fonseca, 2022; Moury e Afonso, 2019).

Em Portugal, em 2019, o governo minoritário socialista liderado por António Costa – apoiado no parlamento pelos partidos de esquerda – aprovou um conjunto de alterações ao Código do Trabalho, no sentido de reverter algumas das medidas de austeridade e promover a regulação do mercado de trabalho. No entanto, este acabou por ser um tema fraturante entre o governo e os parceiros de esquerda. Tendo por base visões e interesses alternativos sobre a regulação do mercado de trabalho, formaram-se, durante o processo de elaboração da reforma laboral, dois blocos político-sociais distintos: um primeiro bloco formado pelo governo/Partido Socialista, os partidos de centro-direita, as associações de empregadores e a central sindical União Geral dos Trabalhadores; e um segundo bloco formado pelos partidos de esquerda e a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses.

Esta dissertação foca-se precisamente neste tema, pretendendo explorar que diferentes concepções ideológicas e também que interesses moveram os partidos políticos, o governo e os parceiros sociais no quadro da regulação da proteção do emprego e da contratação coletiva, no contexto da reforma laboral de 2019. Simultaneamente, pretende-se compreender de que modo os temas do trabalho foram determinantes na crise entre os parceiros da “Geringonça”. Neste sentido, as questões de pesquisa às quais se pretende dar resposta são as seguintes: Que visões e interesses alternativos sobre a regulação do mercado de trabalho conduziram à formação de dois blocos político-sociais distintos durante o processo de elaboração da reforma laboral de 2019, em Portugal? Qual foi a importância das matérias laborais no eventual desfecho da “Geringonça?”

O presente trabalho está dividido em cinco capítulos. O Capítulo 1 faz a revisão da literatura relevante sobre o tema, contemplando a trajetória recente de reforma nos mercados de trabalho de trabalho na Europa, tendo como foco principal os países do sul do continente. O Capítulo 2 apresenta a metodologia utilizada para o desenvolvimento da investigação: os atores que participaram no processo de discussão e elaboração da reforma laboral de 2019, as fontes de dados e os métodos empregados na análise dos mesmos. O Capítulo 3 apresenta e analisa o estudo de caso: após uma breve contextualização acerca da trajetória recente de regulação do mercado de trabalho português, é analisado todo o processo envolvente da reforma laboral de 2019. No Capítulo 4, a investigação realizada é analisada à luz da teoria anteriormente apresentada e do argumento central da dissertação. Finalmente, no Capítulo 5 expõem-se as conclusões retiradas do trabalho realizado, bem como as hipóteses para investigação futura sobre o tema.

Revisão da Literatura

1.1. Tendências nos mercados de trabalho na Europa: liberalização e dualização

Nas últimas décadas, as economias ocidentais assistiram a uma proliferação de modalidades de emprego precárias, caracterizadas pela insegurança e instabilidade no emprego. Os países do sul da Europa – Portugal, Espanha, Itália e Grécia – observaram uma degradação generalizada na segurança e qualidade do trabalho, com a implementação de medidas de austeridade durante a Grande Recessão e a crise da dívida soberana (2009-2014).

A precariedade laboral é aqui entendida como Doellgast, Lillie e Pulignano (2018) a definem, e tem por base duas dimensões: uma primeira dimensão de trabalho precário caracteriza-se pela celebração de contratos não permanentes e relações de trabalho não-convencionais – podendo envolver trabalho temporário, independente ou a tempo parcial; e uma segunda dimensão que se caracteriza pela insegurança e instabilidade no emprego, afetando o rendimento, as condições de trabalho e a possibilidade de progressão na carreira. Esta segunda dimensão afeta tanto os trabalhadores em contratos permanentes como em contratos não permanentes.

A discussão acerca da crescente precarização das relações de trabalho tem-se apoiado em duas correntes principais da literatura: a liberalização e a dualização (Prosser, 2015).

No primeiro caso, considera-se que os processos de liberalização – entendida enquanto a expansão das relações de mercado a áreas anteriormente reservadas a processos de decisão democráticos – têm conduzido ao enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores, através da desregulação da proteção no emprego e no desemprego e da descentralização e limitação da contratação coletiva (Cardoso e Branco, 2018). Baccaro e Howell (2017) argumentam que a liberalização dos sistemas de relações industriais tem sido uma tendência observada, de modo geral, nos países europeus nas últimas três décadas. A capacidade patronal para impor de forma unilateral ou discricionária o seu interesse na definição das condições de trabalho expandiu-se a vários setores, sobretudo no que diz respeito à descentralização da negociação coletiva para o nível da empresa. Nos países onde se mantém a negociação coletiva a nível do setor, as empresas têm tido maior liberdade para se excluírem ou desviarem dos acordos setoriais ou da lei geral do trabalho para pior. Simultaneamente, os sindicatos têm vindo a perder o seu poder

negocial, refletindo-se esse facto na necessidade de os sindicatos negociarem concessões ao invés de ganhos.

Uma segunda abordagem – a dualização – argumenta que os processos de liberalização afetam deliberadamente de forma mais intensa certos grupos de trabalhadores. Rueda (2005) definiu um primeiro grupo enquanto *insiders* – trabalhadores que são altamente protegidos (têm empregos seguros, contratos permanentes, níveis elevados de proteção social e são genericamente abrangidos por convenções coletivas), e um segundo grupo de *outsiders* – constituído pelos trabalhadores que são cronicamente desprotegidos (aqueles que se encontram em situação de emprego precária, com contratos a termo fixo ou temporários, e menos abrangidos por esquemas de proteção social e convenções coletivas). A convergência de interesses entre partidos sociais-democratas e *insiders* (o seu eleitorado), resulta na implementação de reformas de dois níveis, que protegem a posição dos *insiders* e desregulam os *outsiders* (Rueda, 2005; 2014).

Esta crescente segmentação entre *insiders* e *outsiders* é uma tendência que afeta todas as economias capitalistas ocidentais, ainda que tenha efeitos diferentes entre os países. No sul da Europa, a desregulação nas margens do mercado de trabalho é particularmente incidente (Ferrera, 1996) e o trabalho atípico afeta sobretudo as camadas mais jovens (Marques e Salavisa, 2017). Nestes países, os dualismos do mercado de trabalho são exacerbados pela lógica bismarckiana da segurança social, baseada no estatuto ocupacional, que tende a proteger (melhor) quem trabalha e desconta de forma regular ao longo de uma carreira longa (Esping-Andersen, 1990; Adão e Silva, 2002).

1.2. O mercado de trabalho na Europa do Sul

Características tradicionais da proteção no emprego e da negociação coletiva

Uma primeira característica central dos mercados de trabalho nos países do sul da Europa prende-se com o papel essencial desempenhado pelo Estado na sua regulação. Os setores centrais da força de trabalho gozam de elevados níveis de proteção no emprego, garantidos pelo Estado através de custos elevados dos despedimentos que, por outro lado, coexistem com a fraca proteção dos trabalhadores em situações marginais ou irregulares, refletindo a profunda segmentação entre grupos de trabalhadores presente nestes mercados de trabalho (Ferrera, 1996).

O Estado desempenha, também, um papel interventivo no que respeita à regulação do sistema de relações industriais. Os mecanismos de extensão dos acordos coletivos emitidos pelo Estado têm permitido que as convenções se apliquem a todas as empresas e trabalhadores de um determinado setor, garantindo condições de trabalho e salariais dignas a um número significativo de trabalhadores (Afonso *et al.*, 2021). Adicionalmente, o mecanismo de ‘ultra-atividade’ permite que os acordos assinados permaneçam em vigor, após expirarem, enquanto não for assinado um novo acordo entre as partes. Estes instrumentos têm particular relevância nas economias do sul da Europa, já que a predominância de pequenas e médias empresas resulta, tradicionalmente, numa fraca negociação coletiva a nível da empresa. Estes mecanismos garantem condições-base de trabalho e salariais para todos os trabalhadores, funcionando, simultaneamente, como travão à desvalorização interna, uma vez que previnem que as empresas ofereçam condições inferiores às estabelecidas nos acordos e possibilitam que os sindicatos se recusem a assinar novos acordos se os seus termos forem menos favoráveis aos anteriores (Afonso, 2019).

Em Portugal alguns destes mecanismos foram alvo de alterações ainda antes do período da crise. Em 2003 e 2009, como irá ser explorado em maior detalhe no estudo de caso, foram adotadas medidas que reduziram o poder negocial dos sindicatos, ao retirar o princípio do tratamento mais favorável do ordenamento jurídico e permitir a caducidade unilateral dos acordos coletivos (Campos Lima, 2019).

A Grande Recessão e a crise da dívida soberana (2009-2014) – reformas estruturais dos mercados de trabalho

A regulação dos mercados de trabalho do sul da Europa sofreu alterações radicais como consequência das reformas implementadas após a crise financeira de 2008. Durante a Grande Recessão, estas economias enfrentaram uma profunda crise da dívida soberana que resultou na implementação de reformas estruturais dos mercados de trabalho, impulsionadas por pressões externas da Comissão Europeia, da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) e do Fundo Monetário Internacional (FMI) (Moreira *et al.*, 2015).

As alterações implementadas durante este período visavam reduzir os custos do trabalho, através da liberalização generalizada dos mercados de trabalho. Dois principais pilares estruturaram esta liberalização: a desregulação da proteção no emprego para trabalhadores em contratos permanentes e a descentralização da contratação coletiva para o nível da empresa (Bulfone e Tassinari, 2021).

Relativamente à proteção no emprego, as medidas introduzidas tinham como principal objetivo a redução dos custos de despedimento de trabalhadores em contratos permanentes. Para tal, implementaram-se cortes nas compensações por despedimento individual e coletivo, alargou-se a definição de ‘despedimento justificado’ e reduziu-se o período de aviso prévio para a rescisão de contratos (Branco e Cardoso, 2020; Moreira *et al.*, 2015).

Simultaneamente, as alterações introduzidas nos sistemas de relações industriais transformaram radicalmente os modelos de negociação coletiva destes países. Os mecanismos de extensão dos acordos coletivos, a par da ‘ultra-atividade’, foram profundamente reformados, com o objetivo de descentralizar e restringir a contratação coletiva: a prevalência da negociação a nível setorial foi eliminada, os mecanismos de extensão foram desmontados e a duração dos acordos após a sua expiração foi reduzida (Afonso, 2019; Álvarez, Cruces e Trillo, 2022; Campos Lima, 2019).

1.3. Reformas laborais na Europa no pós-crise: recalibração vs. reversão

Com o aliviar da situação económica, as pressões externas para implementar medidas focadas na liberalização e desregulação generalizadas diminuíram. Simultaneamente, a crescente segmentação dos mercados de trabalho europeus tem sido motivo de preocupação tanto para os governos nacionais como para as instituições internacionais. Em anos recentes, a Comissão Europeia e a OCDE têm apelado a vários Estados-Membros que implementem medidas de combate à segmentação/dualização. A principal recomendação visa a redução da lacuna entre *insiders* e *outsiders*, no que respeita à regulação da sua posição no mercado de trabalho (Eichhorst e Marx, 2021). Neste contexto, a possível reversão de medidas que liberalizaram e dualizaram os mercados de trabalho pode conjugar dois movimentos de reforma: por um lado, a des-segmentação do mercado de trabalho, procurando atenuar a lacuna entre *insiders* e *outsiders* e, por outro, a desmercadorização, procurando constranger ou expandir a expansão da esfera das relações mercantis.

A literatura aponta duas abordagens diferentes na conjugação destes dois elementos. Uma primeira abordagem – *recalibração* – entende que a redução da lacuna entre estes dois segmentos deve ser conseguida através da desregulação da proteção dos trabalhadores em contratos permanentes, acompanhada da re-regulação dos trabalhadores em contratos não permanentes, no sentido de aproximar ambos os grupos (Cardoso e Branco, 2018). Neste contexto, o enfoque é na des-segmentação do mercado de trabalho.

Em sentido contrário, uma segunda abordagem – *reversão total* – entende que a redução desta lacuna deve ser alcançada através de uma re-regulação generalizada de ambos os grupos, numa perspetiva solidária e inclusiva de toda a força de trabalho (Doellgast, Lillie e Pulignano, 2018). Aqui, a reversão é entendida enquanto a implementação de políticas que procurem neutralizar ou limitar medidas anteriormente adotadas, colocando o enfoque tanto na des-segmentação como na desmercadorização (Branco *et al.*, 2019). As reversões podem assumir diversas formas. Uma reversão pode ser parcial – quando apenas limita a aplicação de uma medida anterior – ou total – quando a medida anterior é inteiramente revogada ou interrompida, regressando-se ao *status quo* (Moury e Afonso, 2019).

Condições sob as quais se implementam políticas de des-segmentação

Estudos recentes procuram entender sob que condições os governos, partidos políticos e sindicatos de cada país promovem a implementação de políticas de des-segmentação do mercado de trabalho. De um modo geral, é possível separar estes fatores em dois grupos: fatores externos, de contexto supranacional; e fatores internos, de contexto doméstico.

Relativamente aos fatores externos, a influência de pressões supranacionais é considerada relevante. Se no período da Grande Recessão e da crise da dívida soberana a posição das instituições europeias e de credores e organismos internacionais (como a OCDE e o FMI) era a de adotar políticas de desregulação e liberalização dos mercados de trabalho, nos últimos anos a sua abordagem tem-se centrado na redução de desigualdades entre *insiders* e *outsiders*, apelando agora à implementação de medidas de des-segmentação (Eichhorst e Marx, 2021). O relaxamento das pressões externas associado a esta mudança de abordagem abriu espaço para os atores políticos domésticos reverterem algumas das medidas de austeridade anteriormente adotadas. No caso da União Europeia, a publicação de diretivas sobre a insuficiente proteção dos trabalhadores em empregos precários (Diretiva 2019/1152) e sobre a cobertura de convenções coletivas (Diretiva 2022/2041) – entre outras – constituem legislação primária, de implementação obrigatória. As recomendações do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, criado em 2017, ainda que voluntárias e informais – representam também um apelo aos Estados Membros para que implementem medidas que promovam a “igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho”, “condições de trabalho justas” e “proteção e inclusão sociais” (Comissão Europeia, sem data). No caso da OCDE, as recomendações recentes da organização reconhecem que “o recurso generalizado ao trabalho temporário tende a ter apenas um impacto limitado na melhoria das oportunidades de emprego para os grupos desfavorecidos, ao mesmo tempo que tende a ocorrer à custa do emprego permanente, reduzindo a qualidade do emprego,

retardando a transição do trabalho temporário para o trabalho permanente e reforçando as desigualdades de longo prazo no mercado de trabalho” (OCDE, 2018, pág. 209).

Quanto a fatores internos, nem a literatura sobre liberalização, nem a que defende a dualização (anteriormente exploradas) oferecem explicações para esta nova tendência de dessegmentação do mercado de trabalho. Os autores que apontavam a liberalização generalizada do mercado de trabalho, através da desregulação de toda a força de trabalho, como a única direção de reforma adotada pelas economias ocidentais (Baccaro e Howell, 2017), falham em explicar a implementação de reformas que possam produzir resultados diferentes, sobretudo reformas que revertam alguns dos elementos introduzidos durante a austeridade. Do mesmo modo, a literatura da dualização que apontava a convergência de interesses entre partidos sociais-democratas, centrais sindicais moderadas e *insiders* como o fator determinante da implementação de reformas a dois níveis, protegendo a posição dos *insiders* e desregulando os *outsiders* (Rueda, 2005; 2014), falha em explicar reformas que, de facto, aumentam a proteção e melhoram a posição dos trabalhadores precários.

Estudos mais recentes oferecem explicações mais satisfatórias. A literatura aponta três condições sob as quais os partidos de centro-esquerda tendem a adotar medidas de proteção de *outsiders*.

Em primeiro lugar, alguns autores argumentam que o gradual do número de trabalhadores em contratos não permanentes ou em situação de desemprego leva a que os partidos lhes atribuam uma maior relevância, já que estes representam uma proporção elevada do eleitorado, não sendo por isso de arriscar perder o apoio eleitoral deste grupo com crescente peso. A expansão do fenómeno da dualização à classe média, tradicionalmente ativa em termos políticos, tem especial relevância. Neste contexto, os partidos sociais-democratas têm maior interesse em introduzir políticas pró-*outsider* (Schwander, 2018). Adicionalmente, o receio de perder o apoio eleitoral destes grupos é particularmente relevante em cenários políticos onde existe uma forte concorrência da esquerda radical e comunista. Este é, também, um incentivo para os partidos de centro-esquerda adotarem políticas pró-*outsider* (Marques e Fonseca, 2022).

Em segundo lugar, o sistema eleitoral de cada país desempenha um papel relevante na promoção de políticas pró-*outsider*. Num sistema maioritário, os partidos são menos confrontados com a necessidade de formar coligações. Como consequência, os programas partidários são orientados para o eleitor mediano, excluindo os *outsiders*. Contrariamente, num sistema de representação proporcional, os partidos vêm-se confrontados mais vezes com a necessidade de formar coligações para formar governo. Neste contexto, um partido de centro-

esquerda necessita do apoio dos restantes partidos de esquerda, o que promove a introdução de medidas pró-*outsider* (Iversen e Soskice, 2015).

Por último, governos minoritários ou de coligação tendem a ser mais abertos a negociar com sindicatos, dado que lhes falta apoio parlamentar para aprovar medidas (no primeiro caso) ou não conseguem chegar a consenso por divisões internas (no caso de governos de coligação). Nestas circunstâncias, os governos procuram o apoio dos sindicatos, introduzindo reformas mais inclusivas numa tentativa de aumentar a legitimidade social do governo (Rathgeb, 2017). Neste contexto, os sindicatos assumem um papel central, atuando como apoio extraparlamentar à agenda do governo.

Quanto às estratégias adotadas pelos sindicatos, a literatura aponta diversos fatores que podem potenciar a sua promoção de políticas pró-*outsider*.

Segundo Doellgast, Lillie e Pulignano (2018), existe maior probabilidade de os sindicatos promoverem políticas pró-*outsider* em países onde o modelo de Estado-social, a legislação laboral e o sistema de relações industriais se regem por uma lógica de inclusão de todos os trabalhadores; e em contextos onde os sindicatos e os seus membros aderem ao princípio de solidariedade entre diferentes grupos de trabalhadores. A legislação laboral de um país é considerada inclusiva quando garante níveis satisfatórios de proteção no emprego a diferentes grupos e limita a possibilidade de recurso à contratação temporária, entre outros elementos; por outro lado, o modelo de negociação coletiva deve incluir mecanismos de extensão dos acordos a todos os trabalhadores. A presença de instituições nacionais inclusivas e de uma forte solidariedade entre grupos de trabalhadores levam os sindicatos a promover medidas pró-*outsider*.

A ideologia base de um sindicato desempenha, também, um papel central na determinação da sua estratégia. Sindicatos com ligações a partidos comunistas adotam uma perspetiva de luta de classes, ao invés de se envolverem em negociações com as associações de empregadores e governos no sentido de proteger a posição dos *insiders*. Assim, tendem a adotar uma abordagem pró-*outsider* por razões ideológicas, de luta anticapitalista. Contrariamente, os sindicatos mais moderados tendem a seguir uma abordagem mais focada na concertação social (Marques e Fonseca, 2022; Benassi e Vlandas, 2016).

Por outro lado, um setor crescente de trabalhadores em contratos não permanentes é provável de impulsionar os sindicatos a promover a regulação do setor e a incluir estes trabalhadores na sua representação (Benassi e Vlandas, 2016). A regulação dos trabalhadores periféricos pode estar no interesse organizacional dos sindicatos, já que constituem uma fonte

potencial de novos membros, e o crescimento de uma periferia desregulada e não representada pode prejudicar o poder negocial dos sindicatos (Dorigatti, 2017).

Quadro 1 – Fatores externos e internos que influenciam partidos e sindicatos a promover políticas de des-segmentação

Fatores externos	Diretivas da União Europeia acerca da proteção no emprego dos trabalhadores precários e da cobertura da contratação coletiva. Recomendações de organismos internacionais para que se implementem medidas de des-segmentação.	
Fatores internos	Partidos	Crescente peso eleitoral dos trabalhadores em contratos não permanentes ou em situação de desemprego, sobretudo em contextos onde existe uma presença forte da esquerda radical/comunista.
		Sistema eleitoral de representação proporcional.
		Governos minoritários ou de coligação.
	Sindicatos	Legislação laboral e modelo de negociação coletiva inclusivos.
		Ideologia base – sindicatos com abordagem de luta de classes.
		Crescente setor de trabalhadores em contratos não permanentes.

Fonte: elaboração própria a partir da revisão de literatura.

Em Portugal, em 2019, o governo minoritário socialista liderado por António Costa – apoiado no parlamento pelos partidos de esquerda – aprovou um conjunto de alterações ao Código do Trabalho, no sentido de reverter algumas das medidas do período da Troika e promover a regulação do mercado de trabalho. Como será explorado no estudo de caso (Capítulo 4), a reforma laboral de 2019, aprovada com os votos do Partido Socialista e com a abstenção do centro-direita, aumentou substancialmente a regulação do trabalho atípico e recuperou as extensões setoriais das convenções coletivas. Contudo, diminuiu ligeiramente a proteção no emprego para os contratos permanentes e manteve o regime de caducidade das convenções coletivas. Estas alterações refletiram uma agenda pró-*outsider* por parte do governo, mas resultaram apenas numa parcial reversão das medidas implementadas durante a Troika para os *insiders*.

A literatura oferece explicações satisfatórias para a regulação dos *outsiders* introduzida pela reforma de 2019 – crescente peso eleitoral dos trabalhadores em situações precárias, a formação de um governo socialista minoritário, com apoio dos partidos de esquerda. Ainda assim, a

redução da proteção dos *insiders*, seja a manutenção do legado da Troika, seja introduzida pela reforma de 2019, não parece ser totalmente explicada pela literatura, sobretudo quando esta enfrentou uma intensa contestação por parte dos parceiros do governo. Nesta dissertação, uma análise mais aprofundada da reforma requer a consideração das visões fundamentalmente diferentes sobre a regulação do mercado de trabalho por parte dos dois blocos sociais que se formaram.

1.4. Síntese do argumento central

Um conjunto de fatores externos – o alívio da situação económica e as recomendações europeias para a des-segmentação do mercado de trabalho – e internos – o crescente número de trabalhadores precários e a formação de um governo socialista minoritário, com apoio da esquerda parlamentar – criaram as condições para se proceder a uma reforma do mercado de trabalho, no sentido de aumentar a sua regulação. No entanto, não houve acordo entre os parceiros da “Geringonça” em relação ao tipo de reforma a implementar. Tal levou à formação de dois blocos político-sociais, com entendimentos políticos e interesses distintos: de um lado, o Partido Socialista, os partidos de direita, a União Geral de Trabalhadores e as associações de empregadores – a favor da des-segmentação baseada apenas na regulação do trabalho atípico; do outro, os partidos de esquerda e a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – a favor da reversão total das medidas de austeridade, acompanhada da regulação do trabalho atípico. O desacordo entre estes dois blocos em relação à reforma laboral de 2019 conduziu à inviabilidade e ao desgaste da solução política e à eventual separação dos parceiros da “Geringonça” ao longo da legislatura que se iniciou em 2019, culminando na realização de eleições gerais antecipada no início de 2022.

CAPÍTULO 2

Metodologia

2.1. Atores

Sete partidos políticos com representação parlamentar estiveram envolvidos no processo legislativo da reforma laboral de 2019: o Partido Socialista (PS), o Partido Social-Democrata (PSD), o Partido Popular (CDS-PP), o Bloco de Esquerda (BE), o Partido Comunista Português (PCP), o Partido Ecologista ‘Os Verdes’ (PEV) e o partido Pessoas Animais e Natureza (PAN). Na análise dos debates parlamentares, o PAN não foi incluído pelo número reduzido de intervenções na discussão legislativa.

Relativamente aos parceiros sociais, analisaram-se as posições de quatro associações de empregadores: CIP – Confederação Empresarial de Portugal (a maior); CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal; e CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal e CTP – Confederação do Turismo de Portugal; e de duas centrais sindicais: a CGTP (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses) com fortes ligações ao PCP e a UGT (União Geral de Trabalhadores) mais ligada ao PS e PSD.

2.2. Fontes de dados e métodos

No sentido de compreender de que modo as alterações introduzidas pela reforma laboral de 2019, em Portugal, representaram um elemento divisivo entre o Governo e os partidos de esquerda, foi realizada uma análise qualitativa com base em três fontes de dados.

Em primeiro lugar, foi realizada uma análise de conteúdo de todos os debates parlamentares relacionados com a discussão legislativa sobre a reforma, que foram retirados do Diário da Assembleia da República da XIII Legislatura da série II-E². No total, foram analisados 20 debates, entre 2016 e 2019, em que participaram 32 deputados e membros do Governo. A análise de conteúdo foi realizada, num primeiro momento, através da leitura de todos os debates com o propósito de identificar os principais temas discutidos no âmbito da reforma, bem como os atores-chave a entrevistar. A partir desta leitura, foram elaboradas duas tabelas com todas as intervenções de deputados e membros do Governo, organizadas segundo o interveniente, a data de intervenção e os principais pontos abordados³.

² Disponíveis em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

³ As tabelas encontram-se nos Anexos, pp. 47-62.

A primeira tabela foi ordenada cronologicamente, de forma a compreender a evolução das posições dos partidos e Governo, bem como do debate político entre estes. A segunda tabela foi ordenada alfabeticamente, de forma a compreender quais os atores, dentro de cada partido e no Governo, que tinham participado de forma mais intensa no debate. Estes foram seleccionados para as entrevistas. Adicionalmente, a leitura dos debates parlamentares também permitiu a elaboração de uma lista dos principais temas discutidos, que formaram as dimensões de análise nas entrevistas.

Quadro 2 – Dimensões de análise dos debates parlamentares e entrevistas.

Dimensões de análise	Contratação coletiva.
	Princípio do tratamento mais favorável.
	Precariedade.
	Segmentação.
	Moedas de troca (medidas interpretadas como compensações oferecidas aos empregadores).
	Níveis de decisão: Parlamento e concertação social.
	Regulação do trabalho atípico.
	Reversão das medidas da era-Troika (compensações por despedimento e por trabalho suplementar, dias de férias).

Num segundo momento, a análise de conteúdo dos debates foi realizada através do programa MAXQDA. O programa permitiu a codificação de segmentos dos debates segundo o ator político e as dimensões de análise. No total, foram feitas 770 codificações. A partir desta codificação, foi possível elaborar um mapa de ligações entre partidos políticos, Governo e dimensões de análise.

A partir da identificação dos atores-chave, foram realizadas e transcritas onze entrevistas com deputados dos partidos políticos, membros do Governo, representantes das confederações sindicais e representantes das associações de empregadores, tendo sido garantido o anonimato dos entrevistados. Para a sua identificação, as entrevistas foram numeradas por data de realização e designadas apenas pela filiação do entrevistado.⁴

⁴ O guião das entrevistas encontra-se nos Anexos, pp. 63-64.

Adicionalmente, foi também realizada uma análise de conteúdo de todos os documentos oficiais relacionados com a reforma – propostas de lei, projetos-lei, acordos de concertação social, entre outros –, bem como de todas as notícias sobre o tema nos jornais *Expresso* e *Público*.

Quadro 3 – Entrevistas realizadas.

Entrevista #1	Deputada do PCP. Realizada a 16/05/2022, em Lisboa.
Entrevista #2	Deputado do BE. Realizada a 17/05/2022, via Zoom.
Entrevista #3	Representante da CCP. Realizada a 18/05/2022, em Oeiras.
Entrevista #4	Membro do Governo (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social). Realizada a 20/05/2022, em Lisboa.
Entrevista #5	Deputado do PEV. Realizada a 01/06/2022, via Zoom.
Entrevista #6	Deputado do CDS-PP. Realizada a 02/06/2022, em Lisboa.
Entrevista #7	Representante da CGTP. Realizada a 09/06/2022, em Lisboa.
Entrevista #8	Representante da UGT. Realizada a 20/06/2022, via Zoom.
Entrevista #9	Representante da CIP. Realizada a 01/07/2022, via Zoom.
Entrevista #10	Deputada do PSD. Realizada a 12/07/2022, em Lisboa.
Entrevista #11	Deputado do PS. Realizada a 19/10/2022, em Lisboa.

A reforma laboral de 2019

3.1. Trajetória recente de regulação do mercado de trabalho

Em Portugal, a liberalização do mercado de trabalho tinha sido já iniciada antes do período da Grande Recessão e da crise da dívida soberana. Em 2003, o governo de coligação de centro-direita (PSD e CDS-PP) aprovou alterações que reconfiguraram estruturalmente o sistema de relações industriais do país, retirando o princípio do tratamento mais favorável do ordenamento jurídico – permitindo que os acordos coletivos a nível das empresas se desviassem para pior da regulação de nível superior (setorial ou lei geral do trabalho) –, e rompendo com a ultra-atividade dos acordos coletivos – permitindo que qualquer parte signatária pedisse unilateralmente a caducidade de convenções coletivas expiradas. Anos mais tarde, em 2009, o governo maioritário socialista não reintroduziu integralmente o princípio do tratamento mais favorável, estabelecendo apenas um conjunto de condições sob as quais os acordos coletivos não se poderiam desviar das normas setoriais. Adicionalmente, o governo introduziu novas regras que facilitavam a expiração dos acordos coletivos (derrogando o efeito das cláusulas de salvaguarda), bem como a possibilidade de estruturas representativas não-sindicais negociarem acordos a nível da empresa, ainda que sob a aprovação de um sindicato (Campos Lima, 2019).

Quando a crise financeira atingiu os países europeus, em 2009, Portugal não foi exceção da tendência generalizada de liberalização do mercado de trabalho. Em 2011, a assinatura do Memorando de Entendimento (MdE) pelo governo socialista e a Troika, estabelecia dois objetivos principais: a flexibilização da proteção no emprego e a descentralização da negociação coletiva (Cardoso e Branco, 2018; Moreira *et al.*, 2015).

As alterações introduzidas no Código do Trabalho entre 2012 e 2014, pelo governo de coligação de centro-direita de Passos Coelho, visavam a facilitação e a redução dos custos dos despedimentos individuais e coletivos para os contratos permanentes. Este objetivo foi atingido sobretudo através do alargamento da definição de despedimento por justa causa, da eliminação da proteção dos trabalhadores mais antigos e do corte nas compensações por despedimento e por trabalho suplementar (Afonso e Bulfone, 2019). O corte nas compensações por despedimento foi particularmente significativo. Entre 2011 e 2013, as compensações por despedimento para contratos permanentes foram reduzidas de 30 dias por ano de serviço para 12 para contratos coletivo e para 20 e mais tarde 18 dias para contratos individuais, reduzindo

o custo de despedimento de trabalhadores mais velhos. Estas alterações foram além do que estava estipulado no MdE, que previa uma redução das compensações para apenas 20 dias (Branco e Cardoso, 2020). A par destas alterações, a compensação mínima de 3 meses de salário foi abolida. Relativamente aos contratos a termo certo, a compensação por despedimento foi reduzida de 36 dias (no caso de contratos com uma duração inferior a 6 meses) e de 24 dias (para contratos com uma duração de 6 meses ou superior) para 20 dias. A reforma também incluiu uma extensão temporária da possibilidade de renovação de contratos a termo certo para 18 meses e subsequentemente 12 meses (Cardoso e Branco, 2018; Eichhorst e Marx, 2021).

Relativamente à esfera da contratação coletiva, as principais alterações introduzidas pelas reformas durante o período de austeridade podem ser agrupadas em dois tipos. Em primeiro lugar, foram introduzidas medidas para reduzir o alcance/cobertura dos acordos coletivos, nomeadamente através da restrição dos mecanismos de extensão, das normas de expiração e dos períodos de validade. Em 2012, estabeleceu-se que os acordos coletivos só poderiam ser estendidos a todos os trabalhadores de um setor se as empresas signatárias empregassem, no mínimo, 50% dos trabalhadores desse setor. Esta decisão do governo – unilateral – de eliminar os mecanismos de extensão dos acordos coletivos setoriais atraiu a oposição das quatro associações de empregadores e dos sindicatos (Távora, 2019; Bulfone e Tassinari, 2021). Mais tarde, este critério foi relaxado, permitindo que as extensões ocorressem quando, no mínimo, 30% das empresas assinantes dos acordos fossem pequenas e médias empresas (Cardoso e Branco, 2018). É importante notar que a proporção de trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por convenções coletivas publicadas (novas ou revistas) caiu 54,1% em 2010 para apenas 10% em 2014⁵. Estas alterações foram acompanhadas, em 2014, por uma redução significativa do período de duração dos acordos, de 5 para 3 anos, e a sua validade após expiração foi encurtada de 18 para 12 meses (Álvarez, Cruces e Trillo, 2022; Afonso, 2019).

Em segundo lugar, procurou-se descentralizar a negociação coletiva, nomeadamente através da facilitação da articulação entre níveis de negociação e a participação de corpos não-sindicais na assinatura de acordos. A reforma de 2012 reduziu o limite mínimo da dimensão das estruturas representativas não-sindicais para participarem na negociação coletiva de 500 para 150 trabalhadores, ainda que sob autorização de um sindicato (de forma a respeitar o texto constitucional), e modificou o princípio do tratamento mais favorável ao introduzir a

⁵ Cálculos CoLABOR a partir de dados da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT/MTSSS) e dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS)

possibilidade de empresas em situações financeiras complicadas se retirarem dos acordos coletivos (Távora, 2019).

Quadro 4 – Principais alterações introduzidas no processo de liberalização em Portugal (2003-2014)

Proteção no emprego	Cortes nas compensações por despedimento individual e coletivo.
	Cortes nas compensações por trabalho suplementar.
	Alargamento da definição de despedimento por justa causa.
	Extensão temporária da possibilidade de renovação de contratos a termo.
Negociação coletiva	Retirada do princípio do tratamento mais favorável – empresas autorizadas a desviarem-se para pior dos acordos setoriais.
	Introdução da caducidade unilateral das convenções coletivas.
	Redução da duração e ultra-atividade das convenções coletivas.
	Restrição dos mecanismos de extensão setoriais.
	Facilitação da participação de corpos-não sindicais na negociação coletiva.

Fonte: elaboração própria, com base na literatura.

3.2. Novo ciclo político – a “Geringonça” e a reforma de 2019

Em novembro de 2015, toma posse o governo minoritário socialista liderado por António Costa, com o apoio no Parlamento dos partidos de esquerda – BE, PCP e PEV – e que fica conhecido como “Geringonça”. A “Geringonça” não é uma coligação de governo, mas uma forma de ‘*contract parliamentarism*’ (Bale e Bergman, 2006): um governo minoritário com relações institucionalizadas com os partidos que o apoiam. Isto implica a assinatura de acordos públicos escritos entre o governo e o(s) partido(s) de apoio, acordos esses que garantem que os parceiros se comprometem em cumprir o estabelecido. Assim, após as eleições de 2015, o governo minoritário socialista depende do apoio parlamentar dos partidos de esquerda, baseado em acordos separados com os três partidos que garantem apoio parlamentar em troca de compromissos em determinadas matérias. Estes acordos, assinados em novembro de 2015, elencam as matérias acordadas entre os parceiros da “Geringonça”, sendo que a maioria se foca no regresso ao *status-quo* anterior à crise (sobretudo, o descongelamento das pensões e a

reversão dos processos de privatização das companhias de transporte público) e, portanto, no encerramento do ciclo de austeridade (Fernandes, Magalhães e Santana-Pereira, 2018; De Giorgi e Cancela, 2019). É importante notar que as matérias laborais (exceto o aumento gradual do salário mínimo e a recuperação salarial da função pública) não fazem parte destes acordos, revelando a falta de entendimento já existente entre o PS e a esquerda quanto à regulação do mercado de trabalho.

Em 2016, o governo publica o *Livro Verde sobre as Relações de Trabalho*⁶ que conta com o contributo dos parceiros sociais. Este documento realiza uma reflexão profunda sobre a trajetória recente do mercado de trabalho português na última década, com o propósito de oferecer aos decisores políticos e parceiros sociais um quadro geral do mercado de trabalho.

Em 2017, um acordo em sede de concertação social entre os sindicatos, as associações de empregadores e o governo enquanto empregador do setor público estabelece uma suspensão temporária de 18 meses aos pedidos unilaterais de caducidade das convenções coletivas. Este compromisso temporário fica aquém da reversão total exigida pelos partidos de esquerda.

“A proposta do Governo foi a de pôr um parêntesis de 18 meses na caducidade. Se é preciso pôr um parêntesis na lei é porque a lei está a ter um efeito perverso. (...) A única forma de evitar esta utilização perversa daquilo que a lei permite é alterar a própria lei para reverter o desequilíbrio profundo que ela introduziu na negociação coletiva.” (deputado do BE José Soeiro na reunião plenária de 10/02/2017)⁷

No mesmo ano, um decreto do governo (Resolução do Conselho de Ministros 82/2017) substitui os critérios de extensão dos acordos coletivos baseados na representatividade dos empregadores por critérios mais inclusivos, apoiados em objetivos de política social, incluindo o aumento de salários, a redução da desigualdade e a percentagem de trabalhadores cobertos (no total e por sexo) pelas convenções (Campos Lima, 2019; Branco *et al.*, 2019).

Em junho de 2018, o governo, a UGT e as associações de empregadores assinam um acordo tripartido – *Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*⁸ – que estabelece as seguintes prioridades: “limitar as possibilidades legais do uso excessivo de contratos de trabalho a termo e promover uma maior proteção dos trabalhadores”; “desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou

⁶ Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=20170322-mtsss-livro-verde>

⁷ Transcrições dos debates disponíveis em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

⁸ Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=acordo-combater-a-precariade-e-reduzir-a-segmentacao-laboral-e-promover-um-maior-dinamismo-da-negociacao-coletiva>

subdeclarado”; “garantir uma maior proteção dos trabalhadores temporários”; “promover um maior dinamismo da contratação coletiva”, entre outras (Conselho Económico e Social, 2018). Este documento torna-se relevante pelo facto de delinear o perímetro de discussão e estabelecer os assuntos que estão “em cima da mesa” e os que estão, à partida, excluídos. Significativamente, deixa de fora temas que fazem parte da agenda dos partidos à esquerda do PS e da CGTP, nomeadamente a reversão do regime de caducidade, a recuperação integral do princípio do tratamento mais favorável e o restabelecimento dos valores das indemnizações por despedimento.

O líder da UGT, Carlos Silva, pronuncia-se favoravelmente sobre o acordo, na medida em que este responde a algumas das medidas implementadas durante a austeridade que consideravam negativas, nomeadamente a facilitação da contratação a prazo: “A contratação a prazo, quando foi implementada no Código do Trabalho era a exceção. Transformou-se rapidamente na regra e as entidades empregadoras abusaram desta regra.”⁹. Na entrevista realizada, o representante da central sindical confirma esta posição sobre o acordo:

“Reverteu algumas das situações de 2012, desde logo, a questão dos contratos a termo, (...) diminuindo a duração máxima e também os motivos para que possam ser celebrados.” (Entrevista #8 representante da UGT 20/06/2022)

Relativamente à reversão do regime de caducidade, a UGT não era a favor da sua total revogação, mas sim de alguns ajustes, como a necessidade de apresentar uma razão justificada ou a existência de um procedimento de arbitragem.

“Em relação à negociação coletiva, Carlos Silva lembrou que a UGT apoia a manutenção da norma da caducidade, mas esta ‘não pode servir como arma de arremesso e de intimidação dos sindicatos e dos trabalhadores’, pelo que tem de ser fundamentada e com regras.” (jornal *Expresso*, 15/04/2018)

A CGTP não assina o acordo, argumentando que o mesmo não dá resposta aos problemas estruturais do mercado de trabalho português uma vez que não recupera totalmente o princípio do tratamento mais favorável nem reverte o regime de caducidade:

“(…) respondia a algumas das questões que nós valorizávamos, mas não respondia a questões estruturais. Não há ali resposta para os problemas da caducidade das convenções coletivas e a introdução

⁹ Disponível em: <https://expresso.pt/politica/2018-04-15-Carlos-Silva-acredita-num-acordo-sobre-legislacao-laboral>

do princípio do tratamento mais favorável, não há resposta para o combate à generalização da precariedade (...)" (Entrevista #7 representante da CGTP 09/06/2022)

Para as associações de empregadores, a reversão do regime de caducidade é impensável, já que consideram que o anterior regime bloqueava a negociação coletiva entre as partes:

“(...) obviamente que se há um contrato mais favorável para as empresas que é negociado com a UGT, aquilo que as associações de empregadores querem é que o contrato com a CGTP se aproxime, se não se aproxima vamos ver se conseguimos fazer desaparecer.” (Entrevista #3 representante da CCP 18/05/2022)

Além da reversão do regime de caducidade, outras matérias eram, de igual modo, inaceitáveis por parte das associações de empregadores, nomeadamente a revogação do banco de horas. António Saraiva, presidente da CIP, afirma “[o Primeiro-Ministro] sabe bem que essa é uma linha vermelha para as confederações patronais”¹⁰. A posição das associações de empregadores é clara: o caminho para a des-segmentação do mercado de trabalho passa por liberalizar a regulação dos contratos permanentes:

“(...) se o quadro dos contratos por tempo indeterminado fosse mais fácil, no sentido de fazer cessar esses contratos, provavelmente não precisaríamos de recorrer tanto a contratação a termo.” (Entrevista #3 representante da CCP 18/05/2022)

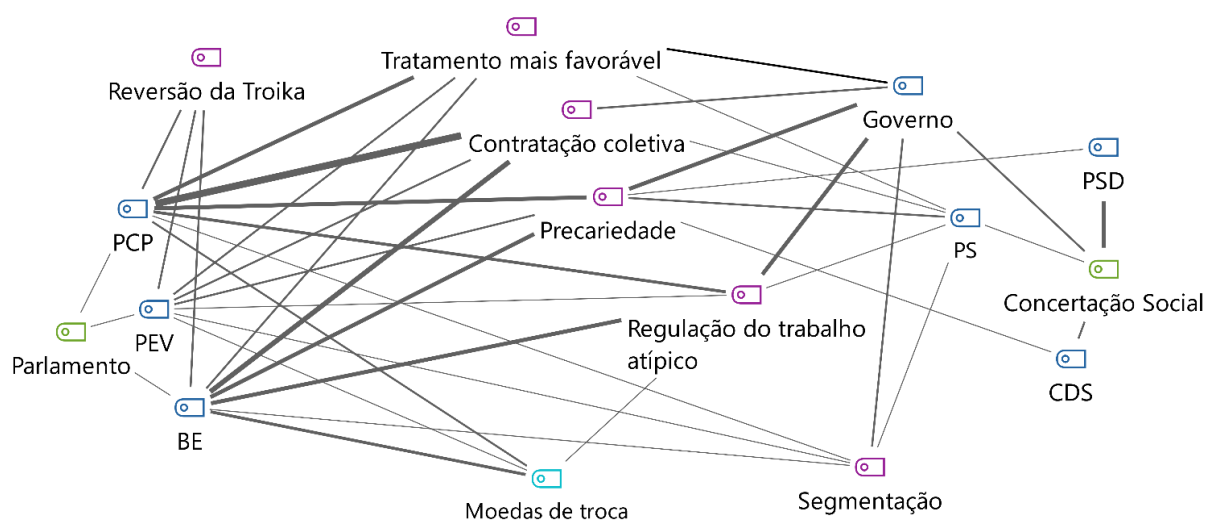
Após a assinatura do acordo, o governo apresenta um conjunto de alterações legislativas ao parlamento em julho de 2018 – Proposta de Lei 136/XIII *Altera o Código de Trabalho, e a respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social* – alinhada com o acordo tripartido. O processo legislativo que se segue é marcado por posições ideológicas e orientações estratégicas diferentes dos partidos de esquerda, dos partidos de direita e do governo.

Para explorar as dinâmicas entre os partidos e o governo durante a discussão legislativa, construiu-se um mapa de ligações entre os atores políticos e as principais questões abordadas na discussão parlamentar (figura 2). O mapa permite uma representação visual dessas dinâmicas, que é acompanhada por citações retiradas dos debates parlamentares, ilustrativas das posições dos partidos e do governo. A figura 2 mostra as ligações entre os temas-chave

¹⁰ Disponível em: <https://expresso.pt/politica/2018-03-17-Concertacao-Social-o-desacordo-que-se-segue>

discutidos no processo legislativo e os atores políticos, bem como a intensidade dessas ligações. A azul-escuro estão os partidos políticos e o governo; a roxo os temas-chave da discussão; a verde os níveis de decisão a que cada ator dá mais importância; e a azul-claro as medidas entendidas pela esquerda como compensações oferecidas aos empregadores. As linhas representam as ligações entre os atores e os temas, e quanto mais grossa a linha mais intensa é a relação.

Figura 2 – Ligações entre as principais questões abordadas na discussão parlamentar e os atores políticos (partidos e governo) envolvidos no processo legislativo da reforma laboral de 2019¹¹.



Fonte: elaboração própria recorrendo à ferramenta MAXMaps do programa MaxQDA.

Legenda: azul – partidos políticos e governo; roxo – temas-chave da discussão; verde – níveis de decisão; azul-claro – medidas entendidas pela esquerda como moeda de troca com os empregadores

A leitura do mapa permite identificar uma separação clara entre dois blocos: de um lado da discussão estão os partidos de esquerda, do outro estão os partidos de direita, o PS e o governo.

Olhando para os partidos de esquerda, observamos que estes privilegiam o parlamento enquanto órgão legítimo para proceder a alterações à legislação laboral. Para estes partidos, a discussão no parlamento não deve estar limitada pelo acordo assinado, já que o parlamento detém o monopólio sobre as revisões ao Código do Trabalho, um estatuto concedido pela Constituição da República, e a concertação social representa apenas um órgão consultivo.

¹¹ O partido PAN não foi incluído no mapa por ter um número reduzido de intervenções. O programa apenas inclui os partidos que participaram de forma relevante nos debates.

“Temo-nos habituado a ouvir, da parte da direita, que o Parlamento é a caixa de ressonância da concertação social e, nesse âmbito, a posição do Bloco de Esquerda é clara: o Parlamento é o sítio por excelência para debater e legislar as questões laborais” (deputada do BE Isabel Pires na reunião plenária de 09/06/2017)¹²

“O PCP entende que há matérias que a Assembleia da República tem toda a legitimidade para decidir. A concertação social deve ser ouvida, mas a decisão política cabe à Assembleia da República, cabe aos grupos parlamentares aqui representados.” (deputada do PCP Rita Rato na reunião plenária de 09/06/2017)¹²

Ao longo da discussão legislativa, os partidos à esquerda do PS apresentam uma agenda de reforma focada em regular tanto os *outsiders* como os *insiders*: em adição à regulação do trabalho atípico (contratos a termo certo, falso trabalho independente, trabalho temporário), os partidos argumentam a favor da reversão do regime de caducidade, da reintrodução total do princípio do tratamento mais favorável e da reversão da liberalização dos despedimentos nos contratos permanentes. A figura 2 permite observar essa relação: as linhas traçadas entre estes partidos e temas como a precariedade, a segmentação, a contratação coletiva, o princípio do tratamento mais favorável, a regulação do trabalho atípico e a reversão das medidas da Troika (os cortes nas compensações por despedimento e nas horas extra, entre outros) são as mais visíveis. Estas prioridades são, aliás, claramente estabelecidas no decorrer dos debates:

“Para nós, é muito evidente que, para além da limitação da contratação a prazo, é determinante revogar a caducidade da contratação coletiva, (...) é determinante repor as condições de pagamento do trabalho suplementar, é determinante debater matérias relativamente ao trabalho noturno e ao trabalho em dias feriados.” (deputada do PCP Rita Rato na reunião plenária de 09/02/2018)¹²

“Em causa estão matérias importantes que muito dizem às pessoas que trabalham, desde logo, as regras para o despedimento, nomeadamente os valores das indemnizações em caso de despedimento; a reposição do conceito de justa causa, no mínimo, nos termos em que estava antes da alteração ao Código do Trabalho de 2009; a necessidade de impedir a caducidade das convenções coletivas de trabalho e o regresso ao nosso ordenamento jurídico, do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador” (deputado do PEV José Luís Ferreira na reunião plenária de 09/02/2018)¹³

“Em primeiro lugar, é preciso expurgar da proposta do Governo as contrapartidas de precarização acordadas com os patrões, ou seja, o alargamento do período experimental, a generalização dos contratos de muito curta duração ou o banco de horas fora da contratação coletiva. Isto, para nos

¹² Transcrições dos debates disponíveis em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

concentrarmos naquilo que importa, que é combater e limitar os contratos a prazo, o trabalho temporário, o falso outsourcing (...). Em segundo lugar, é preciso retirar da lei a herança da Troica que continua no Código do Trabalho. Foram retirados, pela Troica e pela direita, três dias de férias; (...) foram cortadas compensações por despedimento ou compensações por trabalho suplementar e é preciso devolver esse valor aos trabalhadores. Em terceiro lugar, importa promover a contratação coletiva, impedindo a caducidade unilateral das convenções coletivas e impedindo que tenham direito piores, normas inferiores àquelas que a lei geral já consagra.” (deputado do BE José Soeiro na reunião plenária de 09/05/2019).¹³

Adicionalmente, estes partidos estão também relacionados com a existência de medidas consideradas moeda de troca para negociar com os empregadores, como a compensação pela regulação do trabalho atípico. A mais emblemática destas medidas é o alargamento do período experimental para os jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, de 90 para 180 dias. Esta questão é uma das mais proeminentes nos debates, vista pelos partidos de esquerda como uma forma de precarizar estes dois grupos:

“alarga-se o período experimental, fomentando a precariedade, oferecem-se 150 horas de trabalho gratuito por ano às entidades patronais, através do banco de horas grupais; e, ao nível da contratação coletiva, mantém-se a norma da caducidade. Tudo à medida das entidades patronais!” (deputado do PEV José Luís Ferreira na reunião plenária de 06/07/2018)¹³

“não está certo (...) oferecer ao patronato o alargamento do período experimental exatamente para estas pessoas, ficando os trabalhadores seis meses sem qualquer proteção, podendo ser despedidos sem qualquer justificação e não tendo o mínimo de direitos salvaguardados.” (deputada do PCP Rita Rato na reunião plenária de 10/06/2019)¹³

“O Governo aceitou a exigência patronal de generalizar a todos os setores de atividade os contratos orais de muito curta duração. Além disso, aceitou aumentar a sua duração para mais do dobro. Em segundo lugar, o Governo aceitou a exigência patronal de criar uma nova figura do banco de horas, fora da contratação coletiva. Em terceiro lugar, o Governo esvaziou completamente a penalização por rotatividade ao criar uma floresta de exceções (...). Em quarto lugar, entendeu o Governo que devia compensar os patrões pela limitação da duração dos contratos a prazo através de uma medida altamente penalizadora: aumentar para o dobro o período experimental dos jovens à procura do primeiro emprego e dos desempregados de longa duração. (...) O período experimental é a mais precária das condições laborais previstas na lei. É muito mais precária do que um contrato a prazo.” (deputado do BE José Soeiro na reunião plenária de 02/07/2019)¹⁴

¹³ Transcrições dos debates disponíveis em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

¹⁴ Transcrições dos debates disponíveis em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

Contrariamente, esta questão é vista pelo governo como uma forma de limitar o uso dos contratos a termo certo e, assim, combater a precariedade:

“(…) propomos que a porta de entrada no emprego deve ser, como regra, o contrato sem termo, assumindo que, para quem não tem experiência ou está afastado há muito do mercado de trabalho, se possa justificar um período experimental que reforce as possibilidades de contratação, afastando o espectro do contrato a prazo e outro ainda pior, que é o de nada fazer para diminuir as dificuldades à entrada no emprego dos jovens e dos desempregados de longa duração.” (Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Vieira da Silva, na reunião plenária de 06/07/2018)¹⁴

A regulação do trabalho atípico como forma de combate à precariedade representa o elo de ligação entre os partidos de esquerda e o governo/PS. Desde cedo, o governo estabelece a regulação do trabalho atípico como o principal foco no combate à precariedade:

“a promoção das relações laborais estáveis e duradouras, limitando o recurso excessivo a contratos a prazo, (...) penalizando a grande rotatividade dos quadros empresariais, (...) por forma a desincentivar o recurso a relações de emprego atípicas; (...) o reforço da efetividade das normas laborais, reforçando a fiscalização do cumprimento das normas de trabalho (...), combatendo o uso abusivo e ilegal de contratos a termo, dos falsos recibos verdes, do trabalho temporário, subdeclarado e não declarado, e o abuso e a ilegalidade na utilização de medidas ativas de emprego, como estágios e apoios à contratação para a substituição de trabalhadores” (Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Vieira da Silva, na reunião plenária de 23/03/2016)¹⁴

Esta questão reúne algum consenso com os partidos de esquerda:

“(…) é muito evidente que foi muito importante limitar os contratos a prazo para os jovens e para os desempregados de longa duração.” (deputada do PCP Rita Rato na reunião plenária de 10/06/2019)¹⁴

“O Bloco fez um grupo de trabalho com o Governo e votámos a favor, na especialidade, todas as medidas positivas que foram negociadas à esquerda. Votámos a favor da proposta para limitar os contratos a prazo; (...) votámos a favor da restrição dos motivos que fundamentam a contratação a prazo; (...) votámos a favor do fim do banco de horas individual; (...) e votámos a favor de um limite de renovações dos contratos de trabalho temporários.” (deputado do BE José Soeiro na reunião plenária de 02/07/2019)¹⁴

Contudo, e apesar do governo aparecer ligado a temas como a contratação coletiva e o princípio do tratamento mais favorável – semelhante aos partidos de esquerda –, o seu entendimento face a estas questões é fundamentalmente diferente. Para os partidos de esquerda,

a reversão do regime de caducidade e a reposição do princípio do tratamento mais favorável são imprescindíveis:

“Os Verdes continuam a entender que é necessário garantir que nenhum acordo coletivo possa caducar sem ser substituído por outro e é necessário garantir que seja repostado, nas leis laborais, o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador” (deputado do PEV José Luís Ferreira na reunião plenária de 10/02/2017)¹⁵

“As associações patronais usam a caducidade como elemento de chantagem sobre os sindicatos e os trabalhadores para a retirada de direitos. Esta situação é insustentável e exige a revogação da caducidade e a reintrodução, na sua plenitude, do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador no Código do Trabalho.” (deputada do PCP Rita Rato na reunião plenária de 10/02/2017)¹⁵

“Sem acabar com a possibilidade da caducidade unilateral e sem repor o princípio do tratamento mais favorável, não teremos verdadeiramente um relançamento da contratação coletiva e uma reconstrução do sistema de relações laborais em Portugal.” (deputado do BE José Soeiro na reunião plenária de 14/03/2018)¹⁵

Contrariamente, para o governo/PS, a reversão do regime de caducidade não é necessária nem desejável, uma vez que o anterior regime bloqueava a livre negociação entre as partes:

“Gostaria de deixar aqui muito clara, para que não restem dúvidas, a posição do Governo sobre o princípio da caducidade: nós não somos a favor da reversão do princípio da caducidade na legislação laboral. Nunca houve a mais pequena dúvida sobre este aspeto (...) olhamos o princípio da caducidade como um instrumento para evitar a cristalização das relações laborais” (Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Vieira da Silva, na reunião plenária de 10/02/2017)¹⁵

“(…) se amanhã eu for negociar com alguém e souber que com esse alguém só é possível negociar para cima, se calhar não estou nada interessada em negociar, como é evidente. (...) o que verdadeiramente causa o bloqueio da negociação coletiva não é uma questão da caducidade das convenções, mas, sim, a possibilidade de uma das partes inviabilizar o processo negocial, utilizando essa possibilidade em benefício do seu interesse e em prejuízo do interesse da contraparte.” (deputada do PS Wanda Guimarães na reunião plenária de 14/03/2018)¹⁶

É também possível observar que o governo e o PS atribuem um papel central à concertação social na revisão do Código do Trabalho – uma posição que está em concordância com a dos partidos de direita.

¹⁵ Transcrições dos debates disponíveis em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

¹⁶ Transcrições dos debates disponíveis em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

“Para nós, o diálogo e a negociação são marcos fundamentais na construção das relações laborais. É no equilíbrio proporcionado pelo diálogo institucional, assente no tripartismo, (...) que se funda a construção de uma legislação laboral que, simultaneamente, garante direitos a quem trabalha e desenvolvimento económico. É no diálogo, na concertação de posições e construção de pontes de entendimento que empresas e trabalhadores podem prosseguir o interesse comum.” (deputado do PS Tiago Barbosa Ribeiro na reunião plenária de 21/05/2019)¹⁶

Já para os partidos de direita, o Código do Trabalho não precisa de ser revisto. Em alternativa, a segunda melhor opção consiste em manter as alterações legislativas dentro dos limites delineados pelo acordo tripartido, uma vez que estes partidos privilegiam a esfera da concertação social para proceder a revisões à legislação laboral. Por esta razão, o PSD e o CDS aparecem apenas ligados à esfera da concertação social.

“O caminho a seguir é o do diálogo com os empregadores, com os trabalhadores, com os parceiros sociais, para que, numa lógica de compromisso, se efetuem as alterações necessárias.” (deputada do PSD Susana Lamas na reunião plenária de 14/03/2018)¹⁶

“este não era o tempo de fazer mudanças e, sobretudo, mudanças significativas em matéria laboral (...) aberto, todavia, um processo legislativo, o caminho deveria ser o da concertação social e nunca o da imposição legislativa.” (deputada do PSD Clara Marques Mendes na reunião plenária de 06/07/2018)¹⁶

“Para o CDS, a concertação social é um fórum fundamental para discutir e negociar estas matérias.” (deputado do CDS-PP António Carlos Monteiro na reunião plenária de 14/03/2018)¹⁶

“Portanto, a posição do CDS é muito clara: estaremos disponíveis para viabilizar o que foi acordado; tudo o que estiver aquém ou além do acordo merecerá, claramente, a nossa oposição.” (deputado do CDS-PP António Carlos Monteiro na reunião plenária de 02/07/2019)¹⁶

3.3. Votações finais – visões alternativas

A versão final da lei é aprovada em julho de 2019, com os votos favoráveis do PS e a abstenção do PSD e CDS-PP. Os partidos de esquerda e o PAN votam contra a reforma. Tal significa que a aprovação da nova legislação se ficou a dever à abstenção decisiva dos partidos de centro-direita. Ora, não era esta a maioria de suporte político da ‘Geringonça’, o que não deixará de criar graves problemas políticos e contribuir, a prazo, para a sua dissolução.

Quadro 5 – Posições dos partidos sobre as matérias laborais e resultado final da lei

		PS	PCP	PEV	BE	PSD	CDS	Lei final
Proteção contratos individuais permanentes	Dificuldade despedimento	-	+	+	+	=	=	-
	Indemnização despedimento	=	+	+	+	=	=	=
	Direção de mudança							=/-
Proteção contratos individuais a termo certo	Utilização válida	+	+	+	+	=	=	+
	Número máximo de contratos sucessivos	+	+	+	+	=	=	+
	Duração máxima acumulada	+	+	+	+	=	=	+
	Indemnização despedimento	+	+	+	+	=	=	+
	Direção de mudança							+++
Proteção trabalho temporário		=	+	+	+	=	=	=
Regulação falso trabalho independente		+	+	+	+	=	=	+
Contratação coletiva	Caducidade	=	+	+	+	=	=	=
	Prazo para rescisão unilateral após expiração	=	+	+	+	=	=	=
	Período de validade após expiração	=	+	+	+	=	=	=
	Tratamento mais favorável (permanentes)	=	+	+	+	=	=	=
	Tratamento mais favorável (termo certo)	+	+	+	+	=	=	+
	Direção de mudança							=

Fonte: Branco *et al.* (2023) ‘The Bone of Contention: The Reversal of the Unilateral Expiration of Collective Agreements. Explaining variation in labour market reforms in Portugal (2019) and Spain (2021) a decade after austerity’ (forthcoming)

Legenda: direção de mudança na regulação (aumenta/diminui)

--- : diminuição significativa | - : diminuição ligeira | = : sem alteração | + : aumento ligeiro | +++: aumento significativo

PS em concordância com a esquerda ou com a direita

A discussão parlamentar e a aprovação final da lei revelam um padrão claro no alinhamento dos partidos em relação à regulação do mercado de trabalho. O PS está em concordância com

os partidos à sua esquerda em relação à regulação do trabalho atípico (e na consagração dos mecanismos de extensão setorial das convenções coletivas aprovado em 2017), mas em desacordo relativamente à contratação coletiva (na derrogação do regime de caducidade e na recuperação total do princípio do tratamento mais favorável), bem como na proteção no emprego para os contratos permanentes, matéria onde está alinhado com os partidos de centro-direita.

O conjunto de alterações aprovado resulta no aumento substancial da regulação dos contratos a termo certo e do falso trabalho independente e recupera as extensões setoriais das convenções coletivas. Contudo, diminui ligeiramente a proteção no emprego para os contratos permanentes – através do alargamento do período experimental – e mantém – apesar de pequenas mudanças – o regime de caducidade das convenções coletivas. Apesar das alterações representarem uma parcial reversão das medidas implementadas durante a Troika, esta é uma reversão que fica muito aquém daquilo que é esperado pelos partidos de esquerda, já que preserva muitas medidas anteriores, nomeadamente a facilitação dos despedimentos e o enfraquecimento da capacidade protetiva da negociação coletiva.

Neste contexto, as votações finais revelam a clivagem entre dois blocos político-sociais distintos. Para os partidos de esquerda (e a CGTP), o pacote de medidas não vai tão longe quanto se pretendia, sobretudo nas reversões de medidas da era-Troika. Os ganhos conseguidos são anulados pelas compensações feitas aos empregadores:

“Sobre 2019 (...) haveria momentos em que era possível ir muito mais longe e não se foi, porque o PS, em algumas coisas, também não quis e, portanto, preferiu votar com o PSD e o CDS, do que votar à esquerda com o PCP e com o Bloco de Esquerda. Por exemplo, tudo o que era caducidade da contratação coletiva, reposição do tratamento mais favorável, fim dos bancos de horas individuais e grupais, (...), 35 horas para todos os trabalhadores (...) houve uma limitação no número de renovações da contratação a termo, mas houve outras medidas que eram, claramente, uma compensação para o patronato, não é? O alargamento do período experimental aplicava-se exatamente às mesmas duas camadas sociais para quem se limitava a renovação da contratação a termo, que eram os desempregados de longa duração e os jovens à procura do primeiro emprego. Então, era muito declarado que houve aqui um processo de compensação de danos para o patronato.” (Entrevista #1 deputada do PCP 16/05/2022)

“(...) para votarmos a favor, o mínimo dos mínimos era não ter as normas regressivas que foram acordadas com os patrões (...). (Entrevista #2 deputado do BE 17/05/2022)

“(…) o essencial ficou de fora e continua de fora (…) foi mais uma operação de maquilhagem do Governo do que propriamente de medidas concretas que possam melhorar a qualidade de vida e as condições do trabalho de quem trabalha.” (Entrevista #5 deputado do PEV 01/06/2022)

Assim, este campo defende uma agenda de reversão total das medidas implementadas durante o período de austeridade, acompanhada de uma regulação generalizada do mercado de trabalho.

Contrariamente, o bloco político e social que apoia a reforma conta com o governo (Partido Socialista), os partidos de direita, a UGT e as associações de empregadores. Para o governo, a reforma laboral de 2019 reflete a sua agenda de recalibração *pró-outsider*: a des-segmentação do mercado de trabalho através da regulação do trabalho atípico, acompanhada de uma ligeira liberalização nos contratos permanentes. Adicionalmente, o governo tem uma visão fundamentalmente diferente em relação à reversão do regime de caducidade das convenções coletivas e à reposição integral do princípio do tratamento mais favorável face aos partidos de esquerda:

“São matérias onde houve um desencontro entre os partidos e são matérias que, pelo lado do PS, nunca foram matérias de negociação (…) a introdução desses princípios acaba por cristalizar a própria negociação coletiva e por limitar aquela que é a disponibilidade dos próprios agentes – neste caso económicos – para a mesa da negociação, e em especial dos contratos coletivos (…) há questões que são mesmo divergências filosóficas, de princípio ideológico e de visão sobre o mercado de trabalho e sobre as relações laborais. O caso mais visível seriam as negociações da negociação coletiva, quando se fala das questões da caducidade e do tratamento mais favorável. O PCP e o Bloco de Esquerda, ao contrário do PS, tendem a ver o mercado de trabalho de uma perspetiva muito mais de oposição (…) clara entre dois blocos de interesses (...). Essa visão faz com que a ideia de negociação coletiva só seja (...) admissível quando há ganhos muito significativos para os trabalhadores e preferencialmente perdas por parte dos empregadores. Essa não é a visão do PS. A visão do PS é uma visão de equilíbrio das relações laborais.” (Entrevista #4 membro do governo 20/05/2022)

Os partidos de direita permitem a aprovação final da reforma com a sua abstenção no momento de votação final. Para estes, o cumprimento do acordo tripartido consiste na sua principal preocupação, o que na prática significa manter a reforma laboral dentro das balizas previamente aceites por *ambos* os parceiros sociais em sede de concertação social:

“(…) o Governo e os parceiros sociais subscreveram um acordo em sede de concertação social e o PSD sempre afirmou que respeitaria esse acordo e faria tudo o que estivesse ao seu alcance para que ele fosse respeitado. No essencial, com a nossa intervenção, o acordo acabou por ser respeitado. O que não

podíamos permitir era que o Bloco de Esquerda, o PCP e o Partido Socialista usassem este processo para introduzir matérias que estavam fora do alcance do acordo de concertação social (...). É no diálogo que se alcançam as melhores soluções, é o diálogo que nos permite a estabilidade política e social necessária ao desenvolvimento da nossa economia. Por isso, o PSD absteve-se nesta votação porque, no essencial, fruto da nossa intervenção, o acordo foi cumprido.” (deputada do PSD Susana Lamas na reunião plenária de 19/07/2019)

“No CDS, respeitámos o acordo de concertação social e aquilo que resultou de uma negociação tripartida entre trabalhadores, empregadores e Governo. (...) O CDS foi exigente com o Governo e o Partido Socialista. Não aceitámos que o acordo de concertação social fosse desvirtuado, na proposta do Governo ou nas propostas do Partido Socialista, e recusámos sempre todas as tentativas do Bloco de Esquerda e do PCP de destruir, na Assembleia da República, o consenso e o acordo alcançados em concertação social. O CDS, com a sua abstenção, sai deste processo de consciência tranquila.” (deputado do CDS-PP António Carlos Monteiro na reunião plenária de 19/07/2019)

Esta posição é confirmada através das entrevistas:

“não votámos contra porque tinha havido um acordo de concertação social” (Entrevista #10 deputada do PSD 12/07/2022)

3.4. A importância da questão laboral no colapso da “Geringonça”

A reforma laboral de 2019 é emblemática da clivagem que existe entre os parceiros da “Geringonça” relativamente à regulação do mercado de trabalho. O processo de discussão e aprovação da mesma é arrastado pelo governo até julho de 2019, poucos meses antes das eleições legislativas de outubro, pelo receio de perder o apoio dos partidos de esquerda no parlamento.

Em outubro de 2019, o PS vence as eleições legislativas sem, no entanto, obter maioria absoluta. Desta vez, o partido opta por formar um governo minoritário tradicional, tendo sido impossível chegar a acordo com os partidos à sua esquerda. As matérias laborais assumem uma posição central na proposta do BE para ser assinado um novo acordo, uma prioridade não coincidente com a agenda do governo:

“[o BE] insiste que quer que o Governo aceite mexer de novo no Código do Trabalho para ‘destroikar’ a legislação laboral, como a redução das compensações por despedimento, a redução dos dias de férias ou as horas extraordinárias, medidas que querem ver revertidas. A prioridade do BE esbarra, à partida, na prioridade que Antónia Costa não dá ao tema. (...) [António Costa] disse que a sua ‘prioridade’ não era rever a lei laboral” (jornal *Público*, 10/10/2019)

A partir deste desacordo, o BE abstém-se no Orçamento de Estado (OE) de 2020 e reprova os OEs de 2021 e 2022 e o PCP abstém-se nos OEs de 2020 e 2021 e reprova o de 2022, quando ambos os partidos tinham aprovado os anteriores orçamentos do governo. As matérias laborais, centrais para estes partidos, parecem ser um dos principais motivos de rutura com o governo. Num comunicado do Comité Central do PCP, a 24 de outubro de 2021, o partido apresenta como prioridade as questões do mercado de trabalho: “A valorização dos salários é inseparável da eliminação das normas gravosas da legislação laboral; da revogação da caducidade da contratação coletiva e da aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (...)”¹⁷. Por sua vez, dentre as nove propostas apresentadas pelo BE para o OE de 2022, a 18 de outubro de 2021, cinco referiam-se a alterações à legislação laboral: “Reposição dos 30 dias de retribuição base e diuturnidades, para efeitos de cálculo da compensação por cessação de contrato de trabalho que não resulte de despedimento lícito”; “Repõe o direito a 25 dias úteis de férias”; “Repõe o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar e os valores da compensação pela prestação de trabalho suplementar”; “Repõe o princípio do tratamento mais favorável” e “Revoga a caducidade unilateral das convenções coletivas de trabalho”¹⁸.

Na entrevista realizada, o governo confirma a centralidade que as matérias laborais assumem nas negociações com os partidos à sua esquerda, afirmando que estas questões são profundamente divisórias:

“(...) as discussões sobre o trabalho foram sempre cuidadosamente e estrategicamente separadas das discussões sobre aprovações dos Orçamentos por todos, quer pelo Governo quer pelos partidos que estavam nessa solução, porque havia a perceção de que eram matérias muito difíceis e que poderiam bloquear a aprovação dos Orçamentos de Estado e, no fundo, condicionar todo o resto do caminho (...) foi no primeiro processo orçamental em que as questões do trabalho foram colocadas – nomeadamente pelos partidos da esquerda – como uma questão que estava diretamente relacionada com a possibilidade de aprovar o Orçamento de Estado que este não foi aprovado (...) as matérias mais divisíveis (...) foram muito questões de trabalho.” (Entrevista #4 membro do governo 20/05/2022)

As matérias laborais não são o único motivo de discórdia entre os partidos e o governo: as questões relacionadas com o Serviço Nacional de Saúde, entre outras, revelam também ser divisórias: “Quando o Governo não quis renegociar as PPP na saúde, esse foi também um momento de grande fricção.” (Entrevista #1 deputada do PCP 16/05/2022). Ainda assim, a análise do processo da reforma laboral de 2019 aponta as questões laborais como decisivas para a eventual rutura entre os parceiros da “Geringonça”.

¹⁷ Disponível em: <https://www.pcp.pt/comunicado-do-comite-central-do-pcp-de-24-de-outubro-de-2021>

¹⁸ Disponível em: <https://www.esquerda.net/artigo/quais-sao-9-propostas-do-bloco-para-o-orcamento/77418>

CAPÍTULO 4

Discussão

A reforma laboral portuguesa de 2019 compõe um interessante estudo de caso no campo das políticas de des-segmentação do mercado de trabalho. A regulação do trabalho atípico promovida pelo governo minoritário socialista é explicada pela literatura existente. De facto, as características do contexto português após as eleições legislativas de 2015 vão ao encontro das condições exploradas na revisão de literatura que impulsionam os partidos a adotar medidas *pró-outsider*. Os fatores externos – o alívio da situação económica e as recomendações europeias para a des-segmentação do mercado de trabalho – e internos – o crescente número de trabalhadores precários e a formação de um governo socialista minoritário, com apoio da esquerda parlamentar – explicam a agenda *pró-outsider* promovida pelo governo.

Contudo, o governo reteve algumas das principais medidas de austeridade – a facilitação dos despedimentos e o enfraquecimento da negociação coletiva continuaram a figurar no Código do Trabalho – apesar da forte pressão dos partidos à sua esquerda – cujo apoio parlamentar era necessário – e da CGTP. Esta opção parece não ser totalmente explicada pela literatura existente. Nesta dissertação, o argumento central prende-se precisamente com esta questão: as diferentes posições do PS e dos partidos à sua esquerda acerca da regulação do mercado de trabalho estão apoiadas em conceções ideológicas e interesses distintos.

Olhemos para o bloco político-social a favor da reforma. No caso do Partido Socialista, a visão filosófica em relação à regulação da proteção no emprego bem como da negociação coletiva é fundamentalmente diferente da partilhada pelos partidos à sua esquerda. A discussão parlamentar e a entrevista realizada confirmam isto mesmo: o PS adota uma posição de conciliação dos interesses entre trabalhadores e empregadores, defendendo a importância da concertação social e do dinamismo da negociação coletiva. Por outro lado, dada a sua ligação histórica à UGT, a manutenção do regime de caducidade das convenções coletiva reforça a posição da central, permitindo que a UGT substitua a CGTP como titular dos acordos coletivos.

Por sua vez, a UGT apoia a reforma laboral de 2019 por duas razões. Em primeiro lugar, como já foi referido, a não reversão do regime de caducidade permite a secundarização da CGTP como titular dos acordos coletivos, reforçando o seu poder no sistema de relações industriais (Távora, 2019). Por outro lado, a sua orientação moderada e para a concertação social constitui também um fator importante. Historicamente, a UGT tem adotado posições de

compromisso e conciliação dos interesses entre trabalhadores e empregadores, alinhada com o ideal-tipo de “sindicalismo integracionista” (Tassinari *et al.*, 2022: 114).

Quanto às associações de empregadores, a sua posição é também confirmada pelas entrevistas: a manutenção do regime de caducidade é favorável e reforça a sua posição negocial face aos sindicatos de ambas as centrais sindicais. A visão por estas partilhada em relação à des-segmentação do mercado de trabalho alinha-se com uma recalibração favorável ao segmento dos *outsiders*, em detrimento da proteção dos *insiders*.

Para o PSD e CDS, não era necessário rever a legislação laboral. No entanto, iniciado o processo de reforma, a sua posição alinha-se com a partilhada pelas associações de empregadores e UGT, numa lógica de valorização do que fora acordado em sede de concertação social.

O bloco político-social que se posicionou contra a reforma de 2019, formado pelo PCP, PEV, BE e pela CGTP, apoiava-se em visões e interesses profundamente distintos. A visão partilhada pelos partidos da esquerda radical em relação à regulação do mercado de trabalho tem uma orientação anticapitalista, de conflito entre o capital e o trabalho. O caminho de reforma defendido por estes partidos deve seguir uma lógica de des-liberalização e des-segmentação para ambos os segmentos de trabalhadores, visando melhorar a regulação para o total da força de trabalho. A regulação do mercado de trabalho e do sistema de relações industriais assume uma posição central para estes partidos. A CGTP partilha da mesma visão, para quem a reversão do regime de caducidade assume uma relevância acrescida, procurando reforçar a sua posição na negociação coletiva. Pela sua oposição histórica face aos acordos de concertação social, a CGTP alinha-se com o ideal-tipo de sindicalismo de luta de classes (Tassinari *et al.*, 2022)

As matérias laborais revelam ser um ponto de profundo desacordo entre o PS e os partidos à sua esquerda, mesmo para além da reforma laboral de 2019. De facto, posteriormente, a vitória eleitoral do PS com maioria absoluta nas eleições legislativas de 2021 confirma esta opção por uma agenda de reforma pró-*outsider* acompanhada da não-reversão total das medidas da Troika, patente na Agenda do Trabalho Digno de 2023. O conjunto de alterações proposto por este documento traduz-se num aprofundamento da agenda pró-*outsider* do governo: é adicionado um mecanismo de arbitragem na negociação coletiva, mas é mantido o regime de caducidade das convenções coletivas, bem como a liberalização dos despedimentos individuais. Em oposição, os partidos de esquerda mantiveram a sua posição acerca de uma reversão total das medidas de austeridade e de uma regulação geral de todos os trabalhadores.

CAPÍTULO 5

Conclusões

Esta dissertação debruçou-se sobre a promoção de condições de trabalho dignas em Portugal, explorando as alterações à legislação laboral aprovadas em 2019, no campo da proteção do emprego e da contratação coletiva. Assim, pretendia-se explorar que diferentes conceções ideológicas e também que interesses moveram os partidos políticos, o governo e os parceiros sociais no quadro da regulação da proteção do emprego e da contratação coletiva, no contexto da reforma laboral de 2019. Simultaneamente, pretendeu-se compreender de que modo os temas do trabalho foram determinantes na crise entre os parceiros da “Geringonça”.

A presente dissertação permite compreender que um conjunto de fatores externos – o alívio da situação económica e as recomendações europeias para a des-segmentação do mercado de trabalho – e internos – o crescente número de trabalhadores precários e a formação de um governo socialista minoritário, com apoio da esquerda parlamentar – criaram as condições para se proceder a uma reforma do mercado de trabalho, no sentido de aumentar a sua regulação. No entanto, não houve acordo entre os parceiros da “Geringonça” em relação ao tipo de reforma a implementar. Tal levou à formação de dois blocos político-sociais, com entendimentos políticos e interesses distintos: de um lado, o Partido Socialista, os partidos de direita, a UGT e as associações de empregadores – a favor da des-segmentação baseada na regulação do trabalho atípico; do outro, os partidos de esquerda e a CGTP – a favor da reversão total das medidas de austeridade, acompanhada da regulação do trabalho atípico. O conjunto de alterações aprovado resultou no aumento substancial da regulação dos contratos a termo certo e do falso trabalho independente e recuperou as extensões setoriais das convenções coletivas. Contudo, diminuiu ligeiramente a proteção no emprego para os contratos permanentes – através do alargamento do período experimental – e manteve o regime de caducidade das convenções coletivas. Apesar das alterações representarem uma parcial reversão das medidas implementadas durante a Troika, esta foi uma reversão modesta que ficou muito aquém daquilo que era esperado pelos partidos de esquerda, já que preservou muitas medidas anteriores, nomeadamente a facilitação dos despedimentos e o enfraquecimento da capacidade protetiva da negociação coletiva.

A investigação realizada demonstra como as matérias laborais foram centrais e decisivas na eventual separação entre o PS e os partidos à sua esquerda. Os resultados obtidos apontam para a continuada importância do grau de fragmentação das ideologias dos partidos de esquerda,

porque são particularmente relevantes para a formação de governos de coligação ou minoritários com apoio parlamentar, bem como do grau de fragmentação das ideologias de concertação social dos sindicatos, porque são particularmente relevantes quando governam partidos de centro-esquerda.

Assim, esta dissertação oferece dois contributos para futura investigação. O primeiro prende-se com a necessidade de explorar os limites de coligações progressistas. O caso de Portugal apontaria para conclusões pessimistas, contudo, a recente reforma laboral aprovada em dezembro de 2021 em Espanha, pelo partido socialista espanhol PSOE e com o apoio do partido de esquerda radical *Unidas-Podemos*, pode apontar no sentido contrário. Em segundo lugar, é interessante explorar que outros assuntos acompanharam as questões laborais no desgaste da solução política, tais como as questões relacionadas com o Serviço Nacional de Saúde.

Referências Bibliográficas

- Adão e Silva, P. (2002) ‘O Modelo de *Welfare* da Europa do Sul. Reflexões sobre a utilidade do conceito’, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 38, pp. 25-59.
- Afonso, A. (2019) ‘State-led wage devaluation in Southern Europe in the wake of the Eurozone crisis’, *European Journal of Political Research*, 58(3), pp. 938-959. DOI: 10.1111/1475-6765.12317
- Afonso, A. e Bulfone, F. (2019) ‘Electoral Coalitions and Policy Reversals in Portugal and Italy in the Aftermath of the Eurozone Crisis’, *South European Society and Politics*, 24(2), pp. 233-257. DOI: 10.1080/13608746.2019.1644809
- Afonso, A., Dorigatti, L., Molina, O., & Tassinari, A. (2021). ‘Labor market (de) regulation and wage-setting institutions in Mediterranean capitalism’, em L. Burroni, E. Pavoli and M. Regini (eds.), *Mediterranean Capitalism Revisited: One Model, Different Trajectories*. Cornell University Press, pp.115-148
- Álvarez, I., Cruces, J. e Trillo, F. (2022) ‘Radical Change and Institutional Resilience: The Case of Labour Market Reforms in Southern Europe’, *Work, Employment and Society*, pp. 1-27. DOI: 10.1177/09500170221090166
- Baccaro, L. e Howell, C. (2017) *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bale, T. e Bergman, T. (2006) ‘Captives No Longer, but Servants Still? Contract Parliamentarism and the New Minority Governance in Sweden and New Zealand’, *Government and Opposition*, 41(3), pp. 422-449. DOI: 10.1111/j.1477-7053.2006.00186.x
- Benassi, C. e Vlandas, T. (2016) ‘Union inclusiveness and temporary agency workers: the role of power resources and union ideology’, *European Journal of Industrial Relations*, 22, pp. 5–22. DOI: 10.1177/0959680115589485
- Branco, R. (2022) ‘O reformismo da Geringonça: direção e limites (2015-2021)’, em R. Branco (ed.) *Proteção Social no Portugal Democrático – Trajetórias de Reforma*. Fundação Francisco Manuel dos Santos, pp. 73-86.
- Branco, R., Cardoso, D., Guillén, A.M., Sacchi, S. e Balbona, D.L. (2019) ‘Here to Stay? Reversals of Structural Reforms in Southern Europe as the Crisis Wanes’, *South European Society and Politics*, 24(2), pp. 205-232. DOI: 10.1080/13608746.2019.1640966

- Branco, R. e Cardoso, D. (2020) 'The Politics of Change. Coalitional politics and labour market reforms during the sovereign debt crisis in Portugal', *Journal of Social Policy*, 51(1), pp. 39-57. DOI: 10.1017/S0047279420000653
- Bulfone, F. e Tassinari, A. (2021) 'Under pressure. Economic constraints, electoral politics and labour market reforms in Southern Europe in the decade of the Great Recession', *European Journal of Political Research*, 60, pp. 509-538. DOI: 10.1111/1475-6765.12414
- Campos Lima, M.P. (2019) 'Portugal: Reforms and the turn to neoliberal austerity', em T. Müller, K. Vandaele and J. Waddington (eds) *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame*. Bruxelas: ETUI, pp. 483-505.
- Cardoso, D. e Branco, R. (2018) 'Liberalised dualisation. Labour market reforms and the crisis in Portugal: A new departure', *European Journal of Social Security*, 20(1), pp. 31-48. DOI: 10.1177/1388262718763668
- De Giorgi, E. e Cancela, J. (2019) 'The Portuguese Radical Left Parties Supporting Government: From Policy-Takers to Policymakers?', *Government and Opposition*, pp. 1-20. DOI: 10.1017/gov.2019.25
- Doellgast, V., Lillie, N., e Pulignano, V. (2018) 'From dualization to solidarity: Halting the cycle of precarity', em V. Doellgast, N. Lillie, & V. Pulignano (eds.), *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford University Press, pp. 1-41.
- Dorigatti, L. (2017) 'Trade Unions in Segmented Labor Markets: Evidence from the German Metal and Chemical Sectors', *ILR Review*, 70(4), pp. 919-941. DOI: 10.1177/0019793916677993
- Eichhorst, W. e Marx, P. (2020) 'How stable is labour market dualism? Reforms of employment protection in nine European countries', *European Journal of Industrial Relations*, pp. 1-18. DOI: 10.1177/0959680119899199
- Esping-Andersen, G. (1990) 'The three political economies of the welfare state', em G. Esping-Andersen (ed.), *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press, pp. 9-34.
- Fernandes, J.M., Magalhães, P.C e Santana-Pereira, J. (2018) 'Portugal's Leftist Government: From Sick Man to Poster Boy?', *South European Society and Politics*, 23(4), pp. 503-524. DOI: 10.1080/13608746.2018.1525914
- Ferrera, M. (1996) 'The Southern Model of Welfare in Social Europe', *Journal of European Social Policy*, 6 (1), pp. 17-37.

- Iversen, T. e Soskice, D. (2015) ‘Democratic Limits to Redistribution. Inclusionary versus Exclusionary Coalitions in the Knowledge Economy’, *World Politics*, 67(2), pp. 185-225. DOI: 10.1017/S0043887115000039
- Marques, P. e Fonseca, D. (2022) ‘Understanding the positions taken by moderate union confederations and centre-left parties during labour market reforms in Portugal and Spain: Why the configuration of left parties and trade union confederations matters’, *European Journal of Industrial Relations*, pp. 1-20. DOI: 10.1177/09596801211005765
- Marques, P. e Salavisa, I. (2017) ‘Young people and dualization in Europe: a fuzzy set analysis’, *Socio-economic Review*, 15(1), pp. 135-160. DOI: 10.1093/ser/mww038
- Moreira, A., Domínguez, A.A., Antunes, C., Karamessini, M., Raitano, M. e Glatzer, M. (2015) ‘Austerity-driven Labour Market Reforms in Southern Europe: Eroding the Security of Labour Market Insiders’, *European Journal of Social Security*, 17(2), pp. 202-225.
- Moury, C. e Afonso, A. (2019) ‘Beyond Conditionality: Policy Reversals in Southern Europe in the Aftermath of the Eurozone Crisis’, *South European Society and Politics*, 24(2), pp. 155-176. DOI: 10.1080/13608746.2019.1641945
- Palier, B. e Thelen, K. (2010) ‘Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany’, *Politics & Society*, 38(1), pp. 119-148. DOI: 10.1177/0032329209357888
- Prosser, T. (2015) ‘Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries’, *Work, Employment and Society*, pp. 1-17. DOI: 10.1177/0950017015609036
- Rathgeb, P. (2018) ‘When weak governments confront inclusive trade unions: The politics of protecting labour market outsiders in the age of dualization’, *European Journal of Industrial Relations*, 24(1), pp. 5-22. DOI: 10.1177/0959680117713785
- Rodgers, G. (2005) ‘Labour Market Flexibility and Decent Work’, UNDESA Working Paper No. 47. New York: United Nations.
- Rueda, D. (2005) ‘Insider-Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties’, *American Political Science Review*, 99(1), pp. 61-74.
- Rueda, D. (2014) ‘Dualization, crisis and the welfare state’, *Socio-Economic Review*, 12, pp. 381-407. DOI: 10.1093/ser/mwu015
- Sandel, M.J. (2020) ‘Recognizing work’, em M. J. Sandel (ed.) *The Tyranny of Merit: What’s become of the common good*. London, Penguin Book, pp. 197-222.

- Schwander, H. (2018) 'Are social democratic parties insider parties? Electoral strategies of social democratic parties in Western Europe in the age of dualization', *Comparative European Politics*, 17, pp. 714–737.
- Tassinari, A., Donaghey, J. e Galletto, M. (2022) 'Puzzling choices in hard times: Union ideologies of social concertation in the Great Recession', *Industrial Relations*, 61, pp. 109-134. DOI: 10.1111/irel.12299
- Távora, I. (2019) 'Collective bargaining in Portugal in the aftermath of the crisis: trends and prospects', *Industrial Relations Journal*, 50(5-6), pp. 548-563.

Outras fontes:

- Comissão Europeia (sem data) *The European Pillar of Social Rights in 20 Principles*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en> (Consultado: 22 setembro 2023)
- Comité Central (2021) *Comunicado do Comité Central do PCP de 24 de Outubro de 2021*. Disponível em: <https://www.pcp.pt/comunicado-do-comite-central-do-pcp-de-24-de-outubro-de-2021> (Consultado: 21 setembro 2023)
- Conselho Económico e Social (2018) *Combater a Precariedade e Reduzir a Segmentação Laboral e Promover um maior Dinamismo da Negociação Coletiva*. Lisboa: Conselho Económico e Social. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=acordo-combater-a-precariedade-e-reduzir-a-segmentacao-laboral-e-promover-um-maior-dinamismo-da-negociacao-coletiva>
- DataLabor (sem data) *Abrangência das convenções coletivas publicadas (novas ou revistas)*. Disponível em: https://datalabor.pt/data/TXhIIO3ZY8m?-bc-Q_Isg=IKj-AswAI (Consultado: 26 setembro 2023)
- Assembleia da República (sem data) *Debates Parlamentares*. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13> (Consultado: 01 fevereiro 2022)
- Esquerda.net (2021) *Quais são as 9 propostas do Bloco para o Orçamento?*. Disponível em: <https://www.esquerda.net/artigo/quais-sao-9-propostas-do-bloco-para-o-orcamento/77418> (Consultado: 21 setembro 2023)
- Eurostat (2023) *European pillar of social rights. Scoreboard*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/scoreboard>. (Consultado: 23 setembro 2023)

- Expresso (2018) ‘Carlos Silva acredita num acordo sobre legislação laboral’, *Expresso*, 15 abril.
Disponível em: <https://expresso.pt/politica/2018-04-15-Carlos-Silva-acredita-num-acordo-sobre-legislacao-laboral> (Consultado: 22 setembro 2023)
- Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2016) *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=20170322-mtsss-livro-verde>
- Lima, R.P. (2018) ‘Concertação Social: o desacordo que se segue’, *Expresso*, 17 março.
Disponível em: <https://expresso.pt/politica/2018-03-17-Concertacao-Social-o-desacordo-que-se-segue> (Consultado: 22 setembro 2023)
- Nações Unidas (2023) *Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*. Disponível em: <https://sdgs.un.org/goals/goal8> (Consultado: 22 abril 2023)
- OCDE (2018) *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. OCDE: Paris. DOI: 10.1787/9789264308817-en
- Valente, L. e Lopes, M. (2019) ‘Leis laborais são o primeiro obstáculo nas conversas entre PS e BE’, *Público*, 10 outubro. Disponível em: https://www.publico.pt/2019/10/10/politica/noticia/leis-laborais-sao-obstaculo-conversas-ps-be-1889617?ref=pesquisa&cx=page__content (Consultado: 19 setembro 2023)

Entrevistas:

- Entrevista #1 – Deputada do PCP. Realizada a 16/05/2022, em Lisboa.
- Entrevista #2 – Deputado do BE. Realizada a 17/05/2022, via Zoom.
- Entrevista #3 – Representante da CCP. Realizada a 18/05/2022, em Oeiras.
- Entrevista #4 – Membro do Governo (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social). Realizada a 20/05/2022, em Lisboa.
- Entrevista #5 – Deputado do PEV. Realizada a 01/06/2022, via Zoom.
- Entrevista #6 – Deputado do CDS-PP. Realizada a 02/06/2022, em Lisboa.
- Entrevista #7 – Representante da CGTP. Realizada a 09/06/2022, em Lisboa.
- Entrevista #8 – Representante da UGT. Realizada a 20/06/2022, via Zoom.
- Entrevista #9 – Representante da CIP. Realizada a 01/07/2022, via Zoom.
- Entrevista #10 – Deputada do PSD. Realizada a 12/07/2022, em Lisboa.
- Entrevista #11 – Deputado do PS. Realizada a 19/07/2022, em Lisboa.

Anexos

A. Atores políticos intervenientes nos debates parlamentares no processo de discussão da reforma laboral de 2019, em Portugal, ordenados cronologicamente.

REFORMA LABORAL 2019			
Actor	Filiação	Momento de Intervenção	Tema da Intervenção
Ana Mesquita	PCP	Reunião Plenária 23/03/2016	Precariedade nos trabalhadores da cultura.
António Carlos Monteiro	CDS	Reunião Plenária 23/03/2016	Qualidade e confiança da economia e das empresas.
António Filipe	PCP	Reunião Plenária 23/03/2016	Combater os falsos recibos verdes. Reforçar a ACT. Limitação da contratação a termo; conversão de contratos a termo em contratos permanentes e adoção de mecanismos sancionatórios.
Carla Tavares	PS	Reunião Plenária 23/03/2016	Empresas de trabalho temporário. Insegurança na continuidade no trabalho; falta de direitos sociais; horários irregulares; excesso de horas de trabalho.
Diana Ferreira	PCP	Reunião Plenária 23/03/2016	Trabalho temporário e falsos recibos verdes; insegurança laboral.
Isabel Pires	BE	Reunião Plenária 23/03/2016	Limitação do recurso às empresas de trabalho temporário. Instabilidade de vínculos laborais. Eliminação da caducidade na contratação coletiva.
Ivan Gonçalves	PS	Reunião Plenária 23/03/2016	Precariedade laboral nos jovens: condições de trabalho instáveis; contratos a termo; falsos recibos verdes; trabalho temporário; estágios profissionais.
Joana Mortágua	BE	Reunião Plenária 23/03/2016	Contratos emprego-inserção: forma de precariedade e abuso/exploração laboral.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião Plenária 23/03/2016	Precariedade laboral nas empresas e nos serviços públicos. Contratos a prazo; trabalho temporário; falsos recibos verdes. Reforçar a ACT; valorizar a contratação coletiva e penalizar as empresas.
José Soeiro	BE	Reunião Plenária 23/03/2016	Combater os falsos recibos verdes; contratos a prazos e emprego-inserção; bolsas de investigação; trabalho temporário; <i>outsourcing</i> ; proteção dos trabalhadores a recibos verdes; reforçar a ACT. Refundar a solidariedade, repor o princípio do tratamento mais favorável; continuidade das convenções coletivas.
José Vieira da Silva	PS (GOV)	Reunião Plenária 23/03/2016	Segmentação do trabalho; recurso excessivo ao trabalho a prazo; falso trabalho independente. Promoção de relações laborais estáveis e duradouras. Reforço da efetividade das normas laborais. Políticas ativas de emprego.

				Avaliação do regime de proteção no desemprego para os trabalhadores independentes. Reforçar a ACT.
Miguel Tiago	PCP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade laboral no sistema científico e tecnológico: bolsheiros de investigação científica. Fim da condição temporária de bolsheiro e a integração numa carreira de iniciação científica.
Rita Rato	PCP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade laboral; insegurança de vínculos laborais. Contratação sem termo; combater contratação precária; reforçar a ACT.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião 23/03/2016	Plenária	Estágios profissionais; falsos recibos verdes; contratos precários. A direita promove o conflito entre trabalhadores protegidos e trabalhadores desprotegidos.
Vânia Dias da Silva	CDS-PP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade no emprego das pessoas com deficiência.
Wanda Guimarães	PS	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade: desemprego e ineficaz proteção social e laboral; condições de trabalho indignas. OE2016: diminuição da litigiosidade e promoção da conciliação laboral; penalização das empresas com alta rotatividade; dinamização da negociação coletiva e recuperação da concertação social.
--				
António Filipe	PCP	Reunião 10/02/2017	Plenária	Reposição de condições de igualdade na negociação coletiva. Revogação da regra da caducidade.
Isabel Pires	BE	Reunião 10/02/2017	Plenária	Contratação coletiva é essencial na regulação do trabalho e como instrumento de distribuição de riqueza e meio de consolidação de direitos. Necessidade de revogar a norma da caducidade e de reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 10/02/2017	Plenária	A concertação social deve ser ouvida, mas a decisão compete ao Gov e à AR. Revogação da caducidade das convenções coletivas de trabalho, renovação automática dessas convenções e reintrodução do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.
José Rui Cruz	PS	Reunião 10/02/2017	Plenária	Relançar o diálogo social e a negociação coletiva setorial, articulando com as empresas, incluindo o setor público. Reforçar o compromisso assumido pela CPCS; realizar uma discussão e uma avaliação no quadro laboral, com base nas conclusões do Livro Verde sobre as Relações Laborais, tendo em vista a celebração de um contrato de concertação social que integre aquelas matérias. Redução da segmentação do mercado de trabalho e promoção da negociação coletiva.
José Vieira da Silva	PS (GOV)	Reunião 10/02/2017	Plenária	Acordo de concertação social, em dez 2016: compromisso entre os parceiros de, durante 18 meses, não utilizarem o instrumento da caducidade da contratação coletiva. Melhoria e renovação da contratação coletiva e combate à precariedade/segmentação. Gov está disponível para alterar a legislação laboral, no âmbito da concertação social. Gov não defende a reversão do princípio da caducidade.
Rita Rato	PCP	Reunião 10/02/2017	Plenária	Fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho; reintrodução do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Contratação coletiva bloqueada pelas associações patronais.
Wanda Guimarães	PS	Reunião 10/02/2017	Plenária	O OE2017 defende a contratação coletiva.

				Valorização do papel e da ação das organizações sindicais e patronais; livre negociação entre as partes. Não à estagnação da negociação coletiva; não a um papel invasivo do Estado; não ao enfraquecimento dos parceiros.
--				
António Carlos Monteiro	CDS-PP	Reunião 09/06/2017	Plenária	Preferência pela esfera da concertação social.
Filipe Anacoreta Correia	CDS-PP	Reunião 09/06/2017	Plenária	Implementação da licença sem retribuição extraordinária e avaliação da medida Cheque-Formação; direito ao desligamento; recurso ao teletrabalho.
Isabel Pires	BE	Reunião 09/06/2017	Plenária	O Parlamento é o sítio por excelência para debater e legislar as questões laborais, não é a caixa de ressonância da concertação social.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 09/06/2017	Plenária	Fim da caducidade das convenções coletivas; reposição do princípio do tratamento mais favorável; reposição das indemnizações por despedimento.
José Soeiro	BE	Reunião 09/06/2017	Plenária	Reforçar o IEFP; reforçar e dar condições de trabalho aos formadores; reforçar a educação e a formação de adultos. Acabar com a caducidade das convenções coletivas. Repor o princípio do tratamento mais favorável. Dever de desconexão profissional por parte das entidades empregadoras.
Rita Rato	PCP	Reunião 09/06/2017	Plenária	Contra o Cheque-Formação: forma de precariedade. Uso indevido dos dinheiros da segurança social e dos descontos dos trabalhadores para pagar despesas que são obrigação das empresas.
--				
Isabel Pires	BE	Reunião 09/02/2018	Plenária	Fim da caducidade da contratação coletiva; reposição do princípio do tratamento mais favorável.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 09/02/2018	Plenária	Pressões da Comissão Europeia para reduzir a proteção laboral. Alteração das regras para o despedimento; reposição do conceito de justa causa; impedir a caducidade das convenções coletivas; princípio do tratamento mais favorável.
José Soeiro	BE	Reunião 09/02/2018	Plenária	Alteração ao Código do Trabalho. Acabar com contratos a prazo.
Rita Rato	PCP	Reunião 09/02/2018	Plenária	Alteração ao Código do Trabalho. Contratação a prazo; trabalho temporário; estágios profissionais; <i>outsourcing</i> ; caducidade da contratação coletiva; trabalho noturno. Moedas de troca são inaceitáveis.
--				
António Costa	PS (GOV)	Reunião 28/02/2018	Plenária	Penalização das empresas que utilizem em excesso a rotatividade. Congelamento da caducidade; aplicação das portarias de extensão; eliminação do banco de horas individual.
Carla Cruz	PCP	Reunião 28/02/2018	Plenária	Fim da caducidade da contratação coletiva; reintrodução do princípio do tratamento mais favorável; reforço dos direitos dos trabalhadores.
Catarina Martins	BE	Reunião 28/02/2018	Plenária	Fim dos contratos a prazo. Regularização extraordinária dos precários da Administração Pública.
Isabel Pires	BE	Reunião 28/02/2018	Plenária	Fim da caducidade da contratação coletiva e reposição do tratamento mais favorável.
Jerónimo de Sousa	PCP	Reunião 28/02/2018	Plenária	Descongelamento das progressões nas carreiras da Administração Pública. Precariedade laboral no setor público e privado. Fim dos contratos a prazo; do trabalho temporário; do trabalho não pago e dos bancos de horas.

Joana Mortágua	BE	Reunião Plenária 28/02/2018	Desregulação de horários.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião Plenária 28/02/2018	Repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.
José Soeiro	BE	Reunião Plenária 28/02/2018	Promover a negociação coletiva e revogar as desregulações de horários. Repor o princípio do tratamento mais favorável.
Maria das Mercês Soares	PSD	Reunião Plenária 28/02/2018	PSD disponível para a discussão das alterações, desde que estas sejam aprovadas em concertação social.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 28/02/2018	Revogação da caducidade da contratação coletiva tem o apoio de dezenas de organizações representativas dos trabalhadores. Reposição do princípio do tratamento mais favorável. Os trabalhadores estão sempre em desvantagem na concertação social.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião Plenária 28/02/2018	Valorização da concertação social, mas a prioridade é o cumprimento do Programa do Governo.
Wanda Guimarães	PS	Reunião Plenária 28/02/2018	Valorização da concertação social. Revogação da desregulação dos horários. A caducidade das convenções coletivas não bloqueia a negociação coletiva.
--			
Francisco Lopes	PCP	Reunião Plenária 14/03/2018	Acabar com a caducidade dos contratos coletivos e repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Desregulação dos horários: adaptabilidades; bancos de horas; trabalho noturno, etc.
--			
André Silva	PAN	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Reposição dos 25 dias de férias.
Francisco Lopes	PCP	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Eliminação da caducidade; reposição do princípio do tratamento mais favorável; horários dignos. Alargamento do período experimental.
Isabel Pires	BE	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Revogação das alterações aos valores da indemnização por despedimento.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Reposição dos 25 dias de férias; revalorização das indemnizações por despedimento; limitação dos contratos a prazo.
José Soeiro	BE	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Inconstitucionalidade da proposta. Alargamento dos contratos de muito curta duração como moeda de troca para os patrões. Fim dos bancos de horas. Eliminação dos cortes nas férias, nas horas extra e nas indemnizações por despedimento. Trabalho temporário e <i>outsourcing</i> .
José Vieira da Silva	PS (GOV)	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Redução dos contratos a prazo é a verdadeira forma de combate à precariedade.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Eliminação da caducidade; reposição do princípio do tratamento mais favorável; regulação de horários; reposição do descanso compensatório e dos valores de pagamento do trabalho extraordinário; 35 horas; 25 dias de férias; alteração dos critérios de despedimento; contratos sem termo.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião Plenária / Generalidade	Valorização da concertação social.

		07/07/2018	Limitação da contratação a termo; reforço da proteção do trabalho temporário; incentivos à contratação sem termo; taxa de rotatividade; reforço da ACT.
--			
António Costa	PS (GOV)	Reunião Plenária / Estado da Nação 13/07/2018	Combate à precariedade; criação de postos de trabalho com contratos sem termo. Limitação da contratação a prazo. Incentivos à contratação sem termo.
Jerónimo de Sousa	PCP	Reunião Plenária / Estado da Nação 13/07/2018	Precariedade laboral; valorização do trabalho. Acordo do PS com alguns parceiros sociais mantém as normas gravosas na legislação laboral.
Mariana Mortágua	BE	Reunião Plenária / Estado da Nação 13/07/2018	Acordo entre PS e BE relativamente ao combate à precariedade.
Wanda Guimarães	PS	Reunião Plenária / Estado da Nação 13/07/2018	Regularização dos precários na Administração Pública. Promoção da negociação coletiva no setor privado.
--			
Ana Mesquita	PCP	Reunião Plenária 29/10/2018 / Discussão OE2019	Precariedade laboral no ensino superior e na ciência: atividade não remunerada; contratos a prazo; bolsas.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 29/10/2018 / Discussão OE2019	Precariedade laboral; contratos permanentes; estágios profissionais; bolsas de investigação.
--			
António Costa	PS (GOV)	Reunião Plenária 20/02/2019	Proposta de lei do GOV para limitar a contratação a prazo; penalizar as empresas.
Catarina Martins	BE	Reunião Plenária 20/02/2019	Fim da caducidade da contratação coletiva; trabalho por turno.
João Oliveira	PCP	Reunião Plenária 20/02/2019	Fim da caducidade da contratação coletiva; reposição do princípio do tratamento mais favorável; precariedade; desregulação de horários.
José Soeiro	BE	Reunião Plenária 20/02/2019	Regularização de técnicos especializados da educação; limitação do trabalho temporário e dos contratos a prazo.
--			
Álvaro Batista	PSD	Reunião Plenária 21/02/2019	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
António Carlos Monteiro	CDS-PP	Reunião Plenária 21/02/2019	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
Isabel Pires	BE	Reunião Plenária 21/02/2019	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião Plenária 21/02/2019	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
Miguel Cabrita	GOV (PS)	Reunião Plenária 21/02/2019	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 21/02/2019	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião Plenária 21/02/2019	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
--			
Ana Mesquita	PCP	Reunião Plenária 09/05/2019	Precariedade no ensino superior e na ciência.

António Carlos Monteiro	CDS-PP	Reunião 09/05/2019	Plenária	Rigidez da legislação laboral provoca precariedade. Respeito pelo acordo de concertação social.
Clara Marques Mendes	PSD	Reunião 09/05/2019	Plenária	GOV falhou no combate à precariedade.
Isabel Pires	BE	Reunião 09/05/2019	Plenária	Alterações ao Código de Trabalho. Regulamentação dos <i>call centers</i> . Trabalhadores de plataforma. Reforço da ACT.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 09/05/2019	Plenária	Trabalho precário. Alargamento do período experimental e taxa de rotatividade – formas de legalização da precariedade, não de combate.
José Soeiro	BE	Reunião 09/05/2019	Plenária	<i>Outsourcing</i> ; trabalho temporário. Trabalhadores de plataforma. Reforço da ACT. Regulação de contratos e de horários. Alteração ao Código de Trabalho.
José Vieira da Silva	PS (GOV)	Reunião 09/05/2019	Plenária	Proposta de lei do GOV de combate à precariedade. Recuperação da negociação coletiva. Políticas ativas de emprego.
Miguel Cabrita	GOV (PS)	Reunião 09/05/2019	Plenária	Proposta de lei do GOV sobre legislação laboral.
Rita Rato	PCP	Reunião 09/05/2019	Plenária	Trabalho precário. Alargamento do período experimental. A um posto de trabalho permanente devem corresponder vínculos efetivos.
--				
Isabel Pires	BE	Reunião 31/05/2019	Plenária	Precariedade laboral: empresas de <i>outsourcing</i> e trabalho temporário. Promoção da contratação coletiva.
José Soeiro	BE	Reunião 31/05/2019	Plenária	Majorações para o trabalho suplementar. Proteção dos trabalhadores em <i>outsourcing</i> e em trabalho temporário. Reposição das indemnizações por despedimento.
José Vieira da Silva	PS (GOV)	Reunião 31/05/2019	Plenária	Promoção de políticas ativas de integração dos desempregados de longa duração. Recuperação da contratação coletiva. Políticas ativas de emprego.
Luís Soares	PS	Reunião 31/05/2019	Plenária	Cumprimento dos direitos dos trabalhadores nos <i>call centers</i> , nas plataformas digitais, nas empresas de trabalho temporário.
Pedro Roque	PSD	Reunião 31/05/2019	Plenária	Valorização da concertação social.
Rita Rato	PCP	Reunião 31/05/2019	Plenária	Alteração do Código de Trabalho. Precariedade laboral e desregulação de horários. Proposta de lei do GOV não é suficiente e foi acordada com o patronato. Fim da caducidade da contratação coletiva; princípio do tratamento mais favorável; 35 horas para todos os trabalhadores.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião 31/05/2019	Plenária	Melhorias qualitativas no mercado de trabalho.
--				
António Costa	PS (GOV)	Reunião 10/06/2019	Plenária / Estado da Nação	Proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: dinamiza a contratação coletiva; limita o recurso ao contrato a termo; combate a precariedade.

Jerónimo de Sousa	PCP	Reunião Plenária / Estado da Nação 10/06/2019	Alterações ao Código de Trabalho: repor os direitos dos trabalhadores.
José Soeiro	BE	Reunião Plenária / Estado da Nação 10/06/2019	Críticas à proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: alargamento do período experimental (inconstitucional).
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária / Estado da Nação 10/06/2019	Críticas à proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: alargamento do período experimental (inconstitucional e moeda de troca). Redução do horário de trabalho; fim da caducidade da contratação coletiva; reposição do tratamento mais favorável.
--			
Catarina Martins	BE	Reunião Plenária 18/06/2019	Críticas à proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: alargamento do período experimental (inconstitucional); fim da caducidade da contratação coletiva; reposição do tratamento mais favorável.
--			
António Carlos Monteiro	CDS-PP	Reunião Plenária 02/07/2019	Disponibilidade para viabilizar o que foi acordado em concertação social.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião Plenária 02/07/2019	Críticas à proposta de lei do GOV: fragilização da contratação coletiva e fomento da precariedade. Fortalecimento da contratação coletiva; revogação da caducidade; reposição do tratamento mais favorável; reposição do valor das indemnizações de despedimento.
José Soeiro	BE	Reunião Plenária 02/07/2019	Críticas à proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: acordada entre o GOV e os patrões; alargamento do período experimental (inconstitucional); generalização dos contratos orais de muito curta duração; nova figura do banco de horas.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 02/07/2019	Alargamento do período experimental é uma moeda de troca pela limitação da utilização dos contratos a prazo. Revogação da caducidade; 35 horas; revogação dos bancos de horas; limitação do trabalho temporário e do <i>outsourcing</i> .
Susana Lamas	PSD	Reunião Plenária 02/07/2019	Respeito pelo acordo de concertação social.
--			
António Carlos Monteiro	CDS-PP	Reunião Plenária 19/07/2019	Reforma laboral desnecessária, mas respeito e valorização da concertação social.
Clara Marques Mendes	PSD	Reunião Plenária 19/07/2019	Reforma laboral desnecessária, mas respeito e valorização da concertação social.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião Plenária 19/07/2019	Eliminação da caducidade da contratação coletiva; alteração do valor das indemnizações por despedimento; reposição do tratamento mais favorável.
José Soeiro	BE	Reunião Plenária 19/07/2019	Fim da caducidade e degradação da contratação coletiva. Contrapartidas oferecidas aos patrões: contratos orais, bancos de horas fora da contratação coletiva, período experimental (inconstitucional).
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 19/07/2019	Alargamento do período experimental como moeda de troca. Eliminação da caducidade da contratação coletiva; reposição do princípio do tratamento mais favorável. 35 horas e 25 dias de férias. Trabalho por turnos.

Fonte: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

B. Atores políticos intervenientes nos debates parlamentares no processo de discussão da reforma laboral de 2019, em Portugal, ordenados alfabeticamente.

REFORMA LABORAL 2019				
Ator	Filiação	Momento de Intervenção	de	Tema da Intervenção
Álvaro Batista	PSD	Reunião 21/02/2019	Plenária	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
--				
Ana Mesquita	PCP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade nos trabalhadores da cultura.
Ana Mesquita	PCP	Reunião 29/10/2018 / Discussão OE2019	Plenária	Precariedade laboral no ensino superior e na ciência: atividade não remunerada; contratos a prazo; bolsas.
Ana Mesquita	PCP	Reunião 09/05/2019	Plenária	Precariedade no ensino superior e na ciência.
--				
André Silva	PAN	Reunião 07/07/2018	Plenária / Generalidade	Reposição dos 25 dias de férias.
--				
António Carlos Monteiro	CDS -PP	Reunião 09/06/2017	Plenária	Preferência pela esfera da concertação social.
António Carlos Monteiro	CDS -PP	Reunião 21/02/2019	Plenária	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
António Carlos Monteiro	CDS -PP	Reunião 09/05/2019	Plenária	Rigidez da legislação laboral provoca precariedade. Respeito pelo acordo de concertação social.
António Carlos Monteiro	CDS -PP	Reunião 02/07/2019	Plenária	Respeito pelo acordo de concertação social.
António Carlos Monteiro	CDS -PP	Reunião 19/07/2019	Plenária	Reforma laboral desnecessária, mas respeito e valorização da concertação social.
--				
António Costa	PS (GO V)	Reunião 28/02/2018	Plenária	Penalização das empresas que utilizem em excesso a rotatividade. Congelamento da caducidade; aplicação das portarias de extensão; eliminação do banco de horas individual.
António Costa	PS (GO V)	Reunião 13/07/2018	Plenária / Estado da Nação	Combate à precariedade; criação de postos de trabalho com contratos sem termo. Limitação da contratação a prazo. Incentivos à contratação sem termo.
António Costa	PS (GO V)	Reunião 20/02/2019	Plenária	Proposta de lei do GOV para limitar a contratação a prazo; penalizar as empresas.

António Costa	PS (GO V)	Reunião Estado da Nação 10/06/2019	Plenária /	Proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: dinamiza a contratação coletiva; limita o recurso ao contrato a termo; combate a precariedade.
--				
António Filipe	PCP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Combater os falsos recibos verdes. Reforçar a ACT. Limitação da contratação a termo; conversão de contratos a termo em contratos permanentes e adoção de mecanismos sancionatórios.
António Filipe	PCP	Reunião 10/02/2017	Plenária	Reposição de condições de igualdade na negociação coletiva. Revogação da regra da caducidade.
--				
Carla Cruz	PCP	Reunião 28/02/2018	Plenária	Fim da caducidade da contratação coletiva; reintrodução do princípio do tratamento mais favorável; reforço dos direitos dos trabalhadores.
--				
Carla Tavares	PS	Reunião 23/03/2016	Plenária	Empresas de trabalho temporário. Insegurança na continuidade no trabalho; falta de direitos sociais; horários irregulares; excesso de horas de trabalho.
--				
Catarina Martins	BE	Reunião 28/02/2018	Plenária	Fim dos contratos a prazo.
Catarina Martins	BE	Reunião 20/02/2019	Plenária	Fim da caducidade da contratação coletiva; trabalho por turno.
Catarina Martins	BE	Reunião 18/06/2019	Plenária	Críticas à proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: alargamento do período experimental (inconstitucional); fim da caducidade da contratação coletiva; reposição do tratamento mais favorável.
--				
Clara Marques Mendes	PSD	Reunião 09/05/2019	Plenária	GOV falhou no combate à precariedade.
Clara Marques Mendes	PSD	Reunião 19/07/2019	Plenária	Reforma laboral desnecessária, mas respeito e valorização da concertação social.
--				
Diana Ferreira	PCP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Trabalho temporário e falsos recibos verdes; insegurança laboral.
--				
Filipe Anacoreta Correia	CDS -PP	Reunião 09/06/2017	Plenária	Implementação da licença sem retribuição extraordinária e avaliação da medida Cheque-Formação; direito ao desligamento; recurso ao teletrabalho.
--				
Francisco Lopes	PCP	Reunião 14/03/2018	Plenária	Acabar com a caducidade dos contratos coletivos e repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Desregulação dos horários: adaptabilidades; bancos de horas; trabalho noturno.
Francisco Lopes	PCP	Reunião Generalidade 07/07/2018	Plenária /	Eliminação da caducidade; reposição do princípio do tratamento mais favorável; horários dignos. Alargamento do período experimental inconstitucional.
--				

Isabel Pires	BE	Reunião 23/03/2016	Plenária	Limitação do recurso às empresas de trabalho temporário. Instabilidade de vínculos laborais. Eliminação da caducidade na contratação coletiva.
Isabel Pires	BE	Reunião 10/02/2017	Plenária	Contratação coletiva é essencial na regulação do trabalho e como instrumento de distribuição de riqueza e meio de consolidação de direitos. Necessidade de revogar a norma da caducidade e de reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável.
Isabel Pires	BE	Reunião 09/06/2017	Plenária	O Parlamento é o sítio por excelência para debater e legislar as questões laborais, não é a caixa de ressonância da concertação social.
Isabel Pires	BE	Reunião 09/02/2018	Plenária	Fim da caducidade da contratação coletiva e reposição do princípio do tratamento mais favorável.
Isabel Pires	BE	Reunião 28/02/2018	Plenária	Fim da caducidade da contratação coletiva e reposição do princípio do tratamento mais favorável.
Isabel Pires	BE	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018		Revogação das alterações aos valores da indemnização por despedimento.
Isabel Pires	BE	Reunião 21/02/2019	Plenária	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
Isabel Pires	BE	Reunião 09/05/2019	Plenária	Alterações ao Código de Trabalho. Regulamentação dos <i>call centers</i> . Trabalhadores de plataforma. Reforço da ACT.
Isabel Pires	BE	Reunião 31/05/2019	Plenária	Precariedade laboral: empresas de <i>outsourcing</i> e trabalho temporário. Promoção da contratação coletiva.
--				
Ivan Gonçalves	PS	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade laboral nos jovens: condições de trabalho instáveis; contratos a termo; falsos recibos verdes; trabalho temporário; estágios profissionais.
--				
Jerónimo de Sousa	PCP	Reunião 28/02/2018	Plenária	Precariedade laboral no setor público e privado. Fim dos contratos a prazo; do trabalho temporário; do trabalho não pago e dos bancos de horas.
Jerónimo de Sousa	PCP	Reunião Plenária / Estado da Nação 13/07/2018		Precariedade laboral; valorização do trabalho. Acordo do PS com alguns parceiros sociais mantém as normas gravosas na legislação laboral.
Jerónimo de Sousa	PCP	Reunião Plenária / Estado da Nação 10/06/2019		Alterações ao Código de Trabalho: repor os direitos dos trabalhadores.
--				
Joana Mortágua	BE	Reunião 23/03/2016	Plenária	Contratos emprego-inserção: forma de precariedade e abuso/exploração laboral.

Joana Mortágua	BE	Reunião 28/02/2018	Plenária	Desregulação de horários.
--				
João Oliveira	PCP	Reunião 20/02/2019	Plenária	Fim da caducidade da contratação coletiva; reposição do princípio do tratamento mais favorável; desregulação de horários.
--				
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade laboral nas empresas e nos serviços públicos. Contratos a prazo; trabalho temporário; falsos recibos verdes. Reforçar a ACT; valorizar a contratação coletiva e penalizar as empresas.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 10/02/2017	Plenária	A concertação social deve ser ouvida, mas a decisão compete ao Gov e à AR. Revogação da caducidade das convenções coletivas; renovação automática das convenções e reposição do princípio do tratamento mais favorável.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 09/06/2017	Plenária	Fim da caducidade das convenções coletivas; reposição do princípio do tratamento mais favorável; reposição das indemnizações por despedimento.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 09/02/2018	Plenária	Pressões da Comissão Europeia para reduzir a proteção laboral. Alteração das regras para o despedimento; reposição do conceito de justa causa; fim da caducidade das convenções coletivas; reposição do princípio do tratamento mais favorável.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 28/02/2018	Plenária	Reposição do princípio do tratamento mais favorável.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 07/07/2018	Plenária / Generalidade	Reposição dos 25 dias de férias; revalorização das indemnizações por despedimento; limitação dos contratos a prazo.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 21/02/2019	Plenária	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 09/05/2019	Plenária	Trabalho precário. Alargamento do período experimental e taxa de rotatividade – formas de legalização da precariedade, não de combate.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 02/07/2019	Plenária	Críticas à proposta de lei do GOV: fragilização da contratação coletiva e fomento da precariedade. Fortalecimento da contratação coletiva; revogação da caducidade; reposição do tratamento mais favorável; reposição do valor das indemnizações por despedimento.
José Luís Ferreira	PEV	Reunião 19/07/2019	Plenária	Eliminação da caducidade da contratação coletiva; alteração do valor das indemnizações por despedimento; reposição do tratamento mais favorável.
--				

José Rui Cruz	PS	Reunião 10/02/2017	Plenária	Relançar o diálogo social e a negociação coletiva setorial, articulando com as empresas, incluindo o setor público. Reforçar o compromisso assumido pela CPCS; realizar uma discussão e uma avaliação no quadro laboral, com base nas conclusões do Livro Verde sobre as Relações Laborais, tendo em vista a celebração de um contrato de concertação social que integre aquelas matérias. Redução da segmentação do mercado de trabalho e promoção da negociação coletiva.
--				
José Soeiro	BE	Reunião 23/03/2016	Plenária	Combater os falsos recibos verdes; contratos a prazos e emprego-inserção; bolsas de investigação; trabalho temporário; <i>outsourcing</i> ; proteção dos trabalhadores a recibos verdes; reforçar a ACT. Refundar a solidariedade, repor o princípio do tratamento mais favorável; continuidade das convenções coletivas.
José Soeiro	BE	Reunião 09/06/2017	Plenária	Acabar com a caducidade das convenções coletivas. Repor o princípio do tratamento mais favorável. Dever de desconexão profissional por parte das entidades empregadoras.
José Soeiro	BE	Reunião 09/02/2018	Plenária	Alteração ao Código do Trabalho. Acabar com contratos a prazo.
José Soeiro	BE	Reunião 28/02/2018	Plenária	Promover a negociação coletiva e revogar as desregulações de horários. Repor o princípio do tratamento mais favorável.
José Soeiro	BE	Reunião 07/07/2018	Plenária / Generalidade	Inconstitucionalidade da proposta do GOV. Alargamento dos contratos de muito curta duração como moeda de troca para os patrões. Fim dos bancos de horas. Eliminação dos cortes nas férias, nas horas extra e nas indemnizações por despedimento. Trabalho temporário e <i>outsourcing</i> .
José Soeiro	BE	Reunião 20/02/2019	Plenária	Regularização de técnicos especializados da educação; limitação do trabalho temporário e dos contratos a prazo.
José Soeiro	BE	Reunião 09/05/2019	Plenária	<i>Outsourcing</i> ; trabalho temporário. Trabalhadores de plataforma. Reforço da ACT. Regulação de contratos e de horários.
José Soeiro	BE	Reunião 31/05/2019	Plenária	Majorações para o trabalho suplementar. Proteção dos trabalhadores em <i>outsourcing</i> e em trabalho temporário. Reposição das indemnizações por despedimento.

José Soeiro	BE	Reunião Plenária / Estado da Nação 10/06/2019	Críticas à proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: alargamento do período experimental (inconstitucional).
José Soeiro	BE	Reunião Plenária 02/07/2019	Críticas à proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: acordada entre o GOV e os patrões; alargamento do período experimental (inconstitucional); generalização dos contratos orais de muito curta duração; nova figura do banco de horas.
José Soeiro	BE	Reunião Plenária 19/07/2019	Fim da caducidade e degradação da contratação coletiva. Contrapartidas oferecidas aos patrões: contratos orais, bancos de horas fora da contratação coletiva, período experimental (inconstitucional).
--			
José Vieira da Silva	PS (GO V)	Reunião Plenária 23/03/2016	Segmentação do trabalho; recurso excessivo ao trabalho a prazo; falso trabalho independente. Promoção de relações laborais estáveis e duradouras. Reforço da efetividade das normas laborais. Avaliação do regime de proteção no desemprego para os trabalhadores independentes. Reforçar a ACT.
José Vieira da Silva	PS (GO V)	Reunião Plenária 10/02/2017	Acordo de concertação social, em dez 2016: compromisso entre os parceiros de, durante 18 meses, não utilizarem o instrumento da caducidade da contratação coletiva. Melhoria e renovação da contratação coletiva e combate à precariedade/segmentação. Gov está disponível para alterar a legislação laboral, no âmbito da concertação social. Gov não defende a reversão do princípio da caducidade.
José Vieira da Silva	PS (GO V)	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Redução dos contratos a prazo é a verdadeira forma de combate à precariedade.
José Vieira da Silva	PS (GO V)	Reunião Plenária 09/05/2019	Proposta de lei do GOV de combate à precariedade. Recuperação da negociação coletiva. Políticas ativas de emprego.
José Vieira da Silva	PS (GO V)	Reunião Plenária 31/05/2019	Promoção de políticas ativas de integração dos desempregados de longa duração. Recuperação da contratação coletiva. Políticas ativas de emprego.
--			
Luís Soares	PS	Reunião Plenária 31/05/2019	Cumprimento dos direitos dos trabalhadores nos <i>call centers</i> , nas plataformas digitais, nas empresas de trabalho temporário.
--			
Maria das Mercês Soares	PSD	Reunião Plenária 28/02/2018	PSD disponível para a discussão das alterações, desde que estas sejam aprovadas em concertação social.
--			

Mariana Mortágua	BE	Reunião Estado da Nação 13/07/2018	Plenária /	Acordo entre PS e BE relativamente ao combate à precariedade.
--				
Miguel Cabrita	GOV (PS)	Reunião 21/02/2019	Plenária	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
Miguel Cabrita	GOV (PS)	Reunião 09/05/2019	Plenária	Proposta de lei do GOV sobre legislação laboral.
--				
Miguel Tiago	PCP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade laboral no sistema científico e tecnológico: bolsheiros de investigação científica. Fim da condição temporária de bolsheiro e a integração numa carreira de iniciação científica.
--				
Pedro Roque	PSD	Reunião 31/05/2019	Plenária	Valorização da concertação social.
--				
Rita Rato	PCP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade laboral; insegurança de vínculos laborais; baixos salários. Contratação sem termo; combater contratação precária; reforçar a ACT.
Rita Rato	PCP	Reunião 10/02/2017	Plenária	Fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho; reintrodução do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Contratação coletiva bloqueada pelas associações patronais.
Rita Rato	PCP	Reunião 09/06/2017	Plenária	Contra o Cheque-Formação: forma de precariedade.
Rita Rato	PCP	Reunião 09/02/2018	Plenária	Alteração ao Código do Trabalho. Contratação a prazo; trabalho temporário; estágios profissionais; <i>outsourcing</i> ; caducidade da contratação coletiva; trabalho noturno. Moedas de troca são inaceitáveis.
Rita Rato	PCP	Reunião 28/02/2018	Plenária	Revogação da caducidade da contratação coletiva tem o apoio de dezenas de organizações representativas dos trabalhadores. Reposição do princípio do tratamento mais favorável. Os trabalhadores estão sempre em desvantagem na concertação social.

Rita Rato	PCP	Reunião Plenária / Generalidade 07/07/2018	Eliminação da caducidade; reposição do princípio do tratamento mais favorável; regulação de horários; reposição do descanso compensatório e dos valores de pagamento do trabalho extraordinário; 35 horas; 25 dias de férias; alteração dos critérios de despedimento; contratos sem termo.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 29/10/2018 / Discussão OE2019	Precariedade laboral; contratos permanentes; estágios profissionais; bolsas de investigação.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 21/02/2019	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 09/05/2019	Trabalho precário. Alargamento do período experimental (inconstitucional). A um posto de trabalho permanente devem corresponder vínculos efetivos.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 31/05/2019	Alteração do Código de Trabalho. Precariedade laboral e desregulação de horários. Proposta de lei do GOV não é suficiente e foi acordada com o patronato. Propostas do PCP: fim da caducidade da contratação coletiva; reposição do princípio do tratamento mais favorável; 35 horas para todos os trabalhadores.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária / Estado da Nação 10/06/2019	Críticas à proposta de lei do GOV sobre legislação laboral: alargamento do período experimental (inconstitucional e moeda de troca). Redução do horário de trabalho; fim da caducidade da contratação coletiva; reposição do tratamento mais favorável.
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 02/07/2019	Alargamento do período experimental é uma moeda de troca pela limitação da utilização dos contratos a prazo. Revogação da caducidade; 35 horas; revogação dos bancos de horas; limitação do trabalho temporário e do <i>outsourcing</i> .
Rita Rato	PCP	Reunião Plenária 19/07/2019	Alargamento do período experimental como moeda de troca. Eliminação da caducidade da contratação coletiva; reposição do princípio do tratamento mais favorável. 35 horas e 25 dias de férias. Trabalho por turnos.
--			
Susana Lamas	PSD	Reunião Plenária 02/07/2019	Respeito pelo acordo de concertação social.
--			

Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião 23/03/2016	Plenária	Estágios profissionais; falsos recibos verdes; contratos precários. A direita promove o conflito entre trabalhadores protegidos e trabalhadores desprotegidos.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião 28/02/2018	Plenária	Valorização da concertação social, mas a prioridade é o cumprimento do Programa do Governo.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião 07/07/2018	Plenária / Generalidade	Valorização da concertação social. Limitação da contratação a termo; reforço da proteção do trabalho temporário; incentivos à contratação sem termo; taxa de rotatividade; reforço da ACT.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião 21/02/2019	Plenária	Condições de trabalho <i>call centers</i> – precariedade laboral.
Tiago Barbosa Ribeiro	PS	Reunião 31/05/2019	Plenária	Melhorias qualitativas no mercado de trabalho.
--				
Vânia Dias da Silva	CDS -PP	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade no emprego das pessoas com deficiência.
--				
Wanda Guimarães	PS	Reunião 23/03/2016	Plenária	Precariedade: desemprego e ineficaz proteção social e laboral; condições de trabalho indignas. OE2016: diminuição da litigiosidade e promoção da conciliação laboral; penalização das empresas com alta rotatividade; dinamização da negociação coletiva e recuperação da concertação social.
Wanda Guimarães	PS	Reunião 10/02/2017	Plenária	Valorização do papel e da ação das organizações sindicais e patronais; livre negociação entre as partes. Não à estagnação da negociação coletiva; não a um papel invasivo do Estado; não ao enfraquecimento dos parceiros.
Wanda Guimarães	PS	Reunião 28/02/2018	Plenária	Valorização da concertação social. Revogação da desregulação dos horários. A caducidade das convenções coletivas não bloqueia a negociação coletiva.
Wanda Guimarães	PS	Reunião 13/07/2018	Plenária / Estado da Nação	Regularização dos precários na Administração Pública. Promoção da negociação coletiva no setor privado.

Fonte: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2e/13>

C. Guião das entrevistas

Geral

1. Como analisa a trajetória da legislação laboral nos últimos anos?
2. Qual considera ser o órgão legítimo para a revisão e alteração da legislação laboral e do Código do Trabalho? (*Parlamento, Concertação Social, Conselho de Ministros*). Como vê a relação entre estes órgãos ao longo do processo da reforma laboral de 2019?

Reforma laboral de 2019

A todos os atores (partidos políticos, sindicatos, associações de empregadores, membros do governo):

3. Como analisa as alterações realizadas à legislação laboral e ao Código do Trabalho de 2019?
4. Como analisa as medidas implementadas em resultado das alterações à legislação laboral de 2019, e que foram objeto de alguma crítica e controvérsia (desde logo, por parte dos parceiros à esquerda)?
 - a) *Alargamento do período experimental.*
 - b) *Introdução de uma nova figura do banco de horas fora da contratação coletiva.*
 - c) *Generalização dos contratos orais de muito curta duração.*
5. Como vê a reforma laboral de 2019 enquanto combate à precariedade laboral e à segmentação no mercado de trabalho?
6. Os partidos à esquerda do PS (PCP, PEV e BE) e a CGTP defendiam que a reforma fosse mais longe em várias matérias. Por exemplo, a reversão das medidas implementadas em 2012 durante os anos da Troica (descanso compensatório do trabalho suplementar, reposição dos 25 dias de férias anuais, revogação das medidas que facilitam o despedimento individual, e a reposição do valor das indemnizações por despedimento), ou outras medidas que visavam reverter medidas que foram implementadas em 2003 (como o fim da caducidade na negociação coletiva e a reposição do princípio do tratamento mais favorável na negociação coletiva).

Qual a sua posição sobre estas matérias?

Governo/PS:

- A reforma laboral de 2019 foi aprovada com o voto desfavorável do PCP, do PEV e do BE. Como veem o sentido de voto destes partidos?
- Sendo as matérias relativas ao trabalho centrais para esses dois partidos, considera que isso enfraqueceu a “Geringonça” e dificultou a sua continuidade?

Partidos de esquerda:

- Como é que este tema colocou em causa a “Geringonça”?

Partidos de direita:

- Em que se baseou a vossa abstenção na reforma laboral de 2019? Ficou a dever-se ao acordo na concertação social ou à concordância com a reforma em si?

CGTP:

- A CGTP esteve contra o acordo da concertação social de junho de 2018. Como analisou esse acordo? Que elementos teriam sido indispensáveis para a assinatura do acordo?