



## TRABALHADORES-ESTUDANTES E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA O CASO UNIVERSITY OF CHICAGO VS. NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD

Numa recente decisão de 17 de dezembro de 2019 o *United States Court of Appeals for the Seventh Circuit*, no caso *University of Chicago vs. National Labor Relations Board*, confirmou a legitimidade de trabalhadores estudantes em regime de part-time e com contratos não permanentes negociarem uma convenção coletiva de trabalho com a respetiva Universidade.

No essencial, os estudantes que trabalhavam na Biblioteca da Universidade de Chicago criaram uma comissão representativa – “*International Brotherhood of Teamsters Union Local n.º 743*” - e tentaram negociar com a Universidade uma convenção coletiva de trabalho, para obterem melhores condições de trabalho.

Esta, em resposta, alegou que nos termos da lei aplicável - *National Labor Relations Act* - aquele grupo de estudantes não tinha legitimidade para negociar uma convenção coletiva de trabalho, por serem apenas trabalhadores-estudantes em regime de part-time, não tendo conseqüentemente um interesse sério e razoável em negociar uma convenção. Basicamente, o argumento usado pela Universidade centrava-se na precariedade da relação laboral – por natureza, o trabalho desenvolvido pelos estudantes da Universidade era necessariamente temporário, já que cessaria assim que os mesmos terminassem os seus cursos ou saíssem da Universidade por qualquer outra razão. Em regra, os estudantes não exerciam tais funções por mais do que um ano e só o poderiam fazer enquanto fossem estudantes. Mais do que serem trabalhadores, eram estudantes. Logo, segundo a Universidade, não teriam razão suficiente para negociar uma convenção coletiva de trabalho.

Contrariamente, a agência federal administrativa encarregue de garantir a aplicação da lei laboral – a *National Labor Relations Board (NLRB)* – defendeu que o facto de se tratar de estudantes e a circunstância de serem trabalhadores ocasionais não lhes retirava a legitimidade para negociarem uma convenção coletiva de trabalho com a Universidade.

De há muito que o tema é amplamente debatido na comunidade jurídica e a NLRB vinha oscilando nas decisões que tomava sobre esta matéria.

Na década de 70 do século XX, a tendência que prevalecia na NLRB era a de que os trabalhadores-estudantes não podiam negociar convenções coletivas de trabalho com as suas universidades, pela simples razão de que, mais do que trabalhadores, eram acima de tudo estudantes. Esta tendência foi alterada nos anos 90, passando-se a considerar que o facto de os trabalhadores serem primariamente estudantes não lhes retirava o direito à negociação coletiva. Mais recentemente, depois de em 2004 a NLRB ter retomado a tradição dos anos 70 e negado o direito à negociação coletiva no caso *Brown University*, já em 2016, num caso que envolveu a *Columbia University*, a NLRB retomou a tese mais expansionista e reconheceu o direito dos trabalhadores-estudantes de celebrarem convenções coletivas de trabalho.

Neste caso, a NLRB voltou defender que uma estrutura representativa de trabalhadores-estudantes tem legitimidade para negociar uma convenção coletiva de trabalho, apesar da natureza precária dos contratos de trabalho dos seus representados.



Por essa razão, a Universidade de Chicago reclamou perante os tribunais da decisão da NLRB.

A recente decisão do *US Court of Appeals* clarificou a polémica – o tribunal decidiu, finalmente, que mesmo os trabalhadores-estudantes com contratos de trabalho precários podem, através de uma estrutura representativa, negociar convenções coletivas de trabalho. Segundo o Tribunal, o facto de serem estudantes e de terem relações laborais que por natureza são ocasionais não lhes retira o direito à negociação coletiva previsto na lei.

A Universidade foi, conseqüentemente, condenada pela prática de uma *unfair labor practice*, por se ter recusado a negociar uma convenção coletiva de trabalho com aquela estrutura representativa de trabalhadores.

A decisão é elucidativa do que se tem em vista: lá como cá, a negociação coletiva é incentivada e promovida – garante paz social, promove a melhoria das condições de trabalho e permite a adaptação da lei às especificidades setoriais. Lá como cá, existe uma obrigatoriedade legal de negociação coletiva. Lá como cá, a negociação coletiva é vista como um fator de progresso económico e social.

O caso *University of Chicago vs. National Labor Relations Board* é mais um contributo nesse sentido.

Guilherme Dray

Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Advogado/Sócio da Macedo Vitorino & Associados