



“O New Deal e a negociação coletiva: uma lição para a Europa”

Guilherme Dray (*)

O Direito do Trabalho desenvolveu-se na sequência da industrialização e da crise gerada com a famosa Questão Social do século XIX, com o propósito de proteger a parte mais fraca. Esta marca distintiva nunca deixou de existir e sempre que ocorre uma crise económica e social de grandes proporções o Direito do Trabalho é chamado a intervir. Nem sempre, porém, é utilizado da melhor forma.

A resposta que tem sido dada perante graves crises económicas tem variado. As respostas que foram dadas, respetivamente, nos Estados Unidos da América (EUA), após a Grande Depressão de 1929, e na União Europeia (UE), na sequência da crise das dívidas soberanas de 2008, são distintas e refletem duas abordagens quase opostas. Paradoxalmente, foi nos EUA, país tradicionalmente associado ao capitalismo, que foi dada mais importância à negociação coletiva e ao compromisso, ao passo que na UE se enveredou pela subalternização da contratação coletiva. Os resultados foram distintos: enquanto na UE o desemprego aumentou e as economias estagnaram, nos EUA iniciou-se na altura um caminho de progresso económico e social muito impressionante.

Na sequência da crise de 1929, que lançou os EUA numa tremenda recessão, com mais de 1/4 da população ativa desempregada, com falências de bancos e de empresas, o novo Presidente então eleito, Franklin Roosevelt, lançou o New Deal, programa político destinado a recuperar a economia que implicou um conjunto significativo de reformas. É nesta fase, nomeadamente, que são aprovados, o National Industrial Recovery Act, destinado a promover a recuperação da indústria; o Emergency Banking Act, que procurou garantir o saneamento do setor bancário; o Agricultural Adjustment Act, que teve em vista regular a produção agrícola; e o Home Owner's Refinancing Act, que teve como objetivo evitar a perda de casas próprias hipotecadas. Neste ambiente social e político tornou-se claro, também, que importava apostar na negociação coletiva e pôr termo à agressividade que grassava nas indústrias, que opunha sindicatos e empregadores e que travava o crescimento económico.

Surge, então, em 1935, o Wagner Act, que atribui pela primeira vez aos trabalhadores legitimidade para atuar de forma coletiva. O diploma criou, por outro lado, duas agências administrativas: a National Labor Relations Board, incumbida de garantir a aplicação da lei laboral, e a Works Progress Administration, encarregue de combater o desemprego através da contratação de desempregados de longa duração. O Supreme Court, por sua vez, reconheceu o direito de associação dos trabalhadores como um direito fundamental. A partir de então, a negociação coletiva passa a ter um papel predominante e iniciou-se uma espécie de golden age da economia americana, alicerçada no compromisso responsável entre os parceiros sociais. De um problema, fez-se uma oportunidade; o confronto nas fábricas deu lugar à concertação e a sociedade americana apostou, finalmente, na mobilidade social e na igualdade de oportunidades. Criou-se um desígnio nacional. O Direito do Trabalho, centrado na proteção das minorias e na negociação coletiva foi determinante. Os sindicatos perceberam, de forma responsável, que acima dos seus interesses de classe estavam os interesses da nação. Os empregadores aperceberam-se também que o aumento da produtividade não se consegue sem negociação e sem a dignificação do trabalho. A liderança inspiradora do Presidente Franklin Roosevelt fez o resto: foi decisiva para a criação do American Dream e para a restauração de um clima de confiança.



A resposta dada pela UE à crise das dívidas soberanas de 2008 foi oposta. Ao invés de se apostar na negociação coletiva, enveredou-se pela sua desvalorização. As reformas laborais dos países do Sul da Europa entre 2011 e 2012 foram paradigmáticas: promoveu-se a gestão do tempo de trabalho por acordos individuais, facilitou-se o despedimento por razões económicas, diminuiu-se o número de dias de férias e de feriados e reduziu-se de forma legalmente imperativa o valor da retribuição em caso de trabalho suplementar. Os resultados, todavia, não foram os desejados: a economia não progrediu e o desemprego aumentou. É ainda no rescaldo deste quadro que nos encontramos.

E é nesta conjuntura que a aposta na negociação coletiva, através concertação social, é cada vez mais decisiva. A negociação coletiva potencia a criação de um clima de confiança, permite a adaptação da lei geral à especificidade do setor de atividade ou da empresa, é essencial para dinamizar a economia e é certamente decisiva para a promoção do emprego. O papel dos parceiros sociais é, por isso, determinante.

Sabendo-se, como se sabe hoje, que o país padece de um problema crónico de falta de crescimento económico, importa, mais do que nunca, apostar na negociação coletiva.

É igualmente neste contexto que é de congratular a recente publicação, no Boletim do Trabalho e do Emprego n.º 37, de 8 de outubro de 2016, do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação de Operadores do Porto de Lisboa e o Sindicato dos Estivadores, do Centro e Sul de Portugal, que pôs termo a meses de disputas laborais destrutivas de um dos mais importantes portos do país. Este exemplo é paradigmático: o contrato coletivo ora publicado deixou para trás meses de destruição e abre a porta à recuperação do Porto de Lisboa. O crescimento económico do país passa também, pelo reforço da negociação coletiva. Há que seguir o exemplo.

** Guilherme Dray é Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e Advogado.*