



GUILHERME MACHADO DRAY

NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA O BEM COMUM: UMA NOVA ERA

O futuro da negociação coletiva não passa apenas, como tem sido prática, por sindicatos e trabalhadores.

O século passado consagrou a negociação coletiva como um instrumento de paz social e de dignificação do trabalho. O século XXI pode consagrá-la como um mecanismo de responsabilidade social das empresas.

No século passado, os países ocidentais assumiram que a negociação coletiva promove a melhoria das condições de trabalho e é um fator de competitividade económica, tendo os Estados Unidos da América (EUA) desempenhado um papel pioneiro nesse domínio.

Em 1935, quando ficou claro que sem negociação coletiva os tumultos laborais paralisariam a economia, o Congresso aprovou o *National Labor Relations Act* (NLRA), que consagrou o direito à negociação coletiva (Sec. 7. [§ 157.]). Seguiram-se os países da Europa continental, nomeadamente Portugal. Atualmente, o nosso Código do Trabalho (CT) assume a intenção de promover a negociação coletiva e afirma que as convenções devem ser aplicáveis ao maior número possível de trabalhadores e empregadores (art. 485.º).

Mais do que uma faculdade, a negociação coletiva passou a ser vista como uma obrigação.

Nos EUA, o NLRA consagra a obrigatoriedade de negociação coletiva; no nosso caso, o CT estabelece que o destinatário de uma proposta de convenção coletiva tem o dever de responder, tendo em vista o início das negociações. Em ambos os países, a lei não impõe a celebração de convenções, mas exige que as partes as negociem e que o façam de boa fé.

À luz destas regras, as negociações coletivas têm potenciado ao longo dos anos a autorregulamentação de interesses em diversas matérias – organização do tempo de trabalho, política retributiva, categoria e promoções na carreira, direito ao repouso e exercício da atividade sindical.

A segunda década do século XXI promete trazer uma nova dinâmica e um novo desafio à negociação coletiva: o de contribuir para a promoção do bem comum.

Mais uma vez, trata-se de um movimento com origem nos EUA.

No contexto da responsabilidade social das empresas, a sociedade civil e os sindicatos estado-unidenses têm unido esforços e criaram um novo conceito que se tem vindo a impor: o BCG – *Bargaining for the Common Good* (“negociar para o bem comum”).

O BCG assenta na seguinte premissa: mais do que beneficiar trabalhadores com salários e promoções na carreira, a convenção coletiva pode e deve trazer benefícios para outros *stakeholders*, nomeadamente a comunidade local, os mais desfavorecidos e o meio ambiente. Os exemplos de práticas adotadas por empresas que aderiram a este movimento são vários: bolsas para estudantes; requalificação de centros escolares; financiamento de obras municipais; práticas amigas do ambiente; ações de voluntariado; cedência de ativos imobiliários para arrendamento a preços sociais; promoção de minorias étnicas; novas políticas de *equal pay*; entre outras.



O futuro da negociação coletiva passa por aqui – pela conjugação de esforços entre empresas, sindicatos e sociedade civil, tendo em vista a obtenção de benefícios para toda a comunidade e não apenas, como tem sido prática, por sindicatos e trabalhadores.

Por força do BCG, a responsabilidade social das empresas e a negociação coletiva entrecruzaram-se, para (provavelmente) não mais se separarem. Tal como no passado, mais cedo ou mais tarde Portugal seguirá esta nova tendência.