



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A existência e a promoção de mecanismos de contratação coletiva enquanto promotores
de responsabilidade social

Carlos Alberto Carvalho Garcia

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Política de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Helena Maria Sousa Lopes, Professora Associada

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2013

Agradecimentos:

A conclusão e entrega da presente dissertação marcam o ponto de chegada na concretização de um objetivo de sempre numa caminhada cujo início leva já alguns anos, quando entendi retomar o meu percurso académico na busca de um maior e melhor conhecimento.

É meu dever prestar homenagem a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram para chegar até aqui. São muitos a quem devo um agradecimento especial e sentido.

Em primeiro lugar um agradecimento especial á professora Helena Lopes, pela paciência e disponibilidade demonstradas ao longo deste ano. Corrigindo e aconselhando sempre de forma generosa e atenta, contribuindo decisivamente para o resultado final traduzido na presente dissertação.

Um reconhecimento profundo a todos que abdicaram do seu tempo pessoal para ler a dissertação, criticando e aconselhando contribuindo de forma inestimável para melhorar o resultado final da mesma.

Não posso deixar de agradecer, a disponibilidades dos interlocutores privilegiados cujo contributo na corroboração ou refutação dos objetivos propostos nesta tese serviu para dignificar a mesma e simultaneamente conferir um assinalável grau de credibilidade, perfeitamente de acordo com a notoriedade dos interlocutores.

Quero expressar um sentido agradecimento a alguns colegas, assim como á minha hierarquia direta, por todo o apoio e palavras de incentivo traduzidas na sua generosa disponibilidade. Uma ajuda preciosa que permitiu inventar tempo para concretizar este desafio a que me propôs.

Um especial e emocionado agradecimento á minha companheira e esposa de sempre, Fátima e á minha filha Sara, pela paciência, carinho, compreensão, dedicação e incentivo que sempre me disponibilizaram.

Resumo:

Portugal enfrenta, atualmente, uma situação complexa em termos de política laboral. Estamos no limiar de uma nova era traduzida na mudança de paradigma na legislação laboral, visível na liberalização das leis que regulam o mercado de trabalho.

Desde 2009, quando foi publicada a revisão do Código do Trabalho, que a contratação coletiva atravessa uma fase de retrocesso com uma diminuição significativa dos I.R.C.T, publicados, acompanhada de um importante decréscimo do número de trabalhadores sindicalizados.

Surgiram, legalmente enquadradas, novas formas de trabalho. A transposição de diversas normas comunitárias para a legislação nacional, em nome da competitividade da economia nacional, é sem dúvida, uma das marcas mais profundas da referida revisão da legislação laboral.

Atualmente assistimos a uma significativa alteração da legislação laboral, assente na liberalização do mercado de trabalho e na diminuição do valor do trabalho, acentuando a segmentação entre aqueles que ainda possuem um contrato de trabalho estável e aqueles cuja precariedade laboral é, infelizmente, uma realidade bem presente.

Face ao novo paradigma criado, afigura-se como pertinente introduzir a questão da proteção social dos indivíduos na esfera laboral, seja através da aposta na contratação coletiva, seja por meio dos mecanismos de responsabilidade social empresarial que algumas organizações empresariais entendem disponibilizar aos seus colaboradores.

Fará sentido, no atual contexto, económico, político e social, continuar a apostar na contratação coletiva enquanto mecanismo de diálogo e concertação social, ou estamos perante um modelo de negociação falido que caminha rapidamente para o seu fim?

A Responsabilidade Social Empresarial poderá ocupar o espaço deixado livre pela diminuição dos instrumentos de contratação coletiva publicados e em que medida poderá fazê-lo?

As duas dimensões em análise poderão complementar-se, trilhando caminhos paralelos, contribuindo para alavancar a economia ou estarão condenadas, pelas suas próprias especificidades, a caminhar de costas voltadas na defesa de um trabalho digno e com direitos?

Palavras-chave: Contratação Coletiva; Responsabilidade Social Empresarial; Proteção Social; Diálogo Social; Compromisso

Abstract:

Portugal now faces a complex situation in terms of labor market regulation. We are on the threshold of a new era, which translates into a paradigm shift in labor law, visible in the liberalization of labor laws.

Since 2009, when The Labor Code was revised, collective bargaining entered into a fase of regression with a significant decrease in the number of IRCT - Regulation of Collective Bargaining Instruments - followed by a significant decrease in the number of unionized workers.

New forms of employment emerged. The transposition of EU rules into national laws in the name of competitiveness is undoubtedly one of the deeper wounds of the labor legislation revision.

We currently witness a major change in labor law, based on the liberalization of the labor market and decreased value of work, which accentuates the cleavage between those who still have stable employment contracts and those whose job insecurity is, unfortunately, an unavoidable reality.

Given this new paradigm, it is relevant to introduce the issue of the access to social protection, either through investment in collective bargaining or through corporate social responsibility mechanisms that some business organizations provide to employees.

Does it make sense, in the current economic, social and political context, to continue to invest in collective bargaining as a mechanism of social dialogue, or do we face a failed negotiation model that is rapidly moving towards its end?

Can corporate social responsibility occupy the space let free by the decrease of the collective bargaining instruments and to what extent?

These two dimensions may complement each other, along paralel paths, helping to boost the economy, or are doomed by their specificities, going back-to-back to defend decent work and rights?

Keywords: Hiring Bargaining, Corporate Social Responsibility, Social Protection, Social Dialogue; Commitment;

Índice

INTRODUÇÃO	1
CAPITULO 1: PROBLEMAS, OBJETIVOS E MÉTODO:	4
1.1. A centralidade do trabalho no modelo de organização social	4
1.2. Problemas e Objectivos:	5
1.3. Metodologia de Trabalho:	7
CAPITULO 2: AS RELAÇÕES LABORAIS EM TEMPO DE CRISE:	9
CAPITULO 3: A EMPRESA COMO ESPAÇO DE CONFLITO E COMPROMISSO	16
CAPITULO 4: A CONTRATAÇÃO COLETIVA	19
4.1. Breve enquadramento histórico da contratação coletiva em Portugal:.....	20
4.2. A Contratação Coletiva:	21
CAPITULO 5: A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A CONTRATAÇÃO COLETIVA	27
5.1. Definições e Caraterização de Responsabilidade Social Empresarial:	27
5.2. Síntese das diferenças e semelhanças entre Contratação Coletiva e Responsabilidade Social Empresarial.....	32
5.3. Democracia e Legitimidade subjacente aos dois conceitos:.....	37
CAPITULO 6: PESQUISA EMPÍRICA	39
6.1. Procedimentos metodológicos.....	39
6.2. Resultados da análise de conteúdo:	42
CONCLUSÕES GERAIS:	46
Referencias Bibliográficas:	50
Anexos:.....	55

Índice de Quadros

Quadro 1.1: Evolução da taxa de sindicalização em Portugal	6
Quadro 2.1: Distribuição do número de desempregados por região	11
Quadro 2.2: Evolução da taxa de desemprego anual:	11
Quadro 2.3: População desempregada por duração da procura de emprego:	12
Quadro 2.4: Relações Laborais – Aspetos mais e menos valorizados	14
Quadro 2.5: Perceção do estado das relações laborais em Portugal.....	15
Quadro 3.1: Perceção do aumento da conflitualidade laboral.....	17
Quadro 4.1: Acordos de concertação social em Portugal no período compreendido entre 1986 e 2009	24
Quadro 4.2: Instrumentos de regulamentação coletiva publicados.....	26
Quadro 5.1: Algumas definições de Responsabilidade Social Empresarial.....	28
Quadro 5.2: Resumo das Principais Correntes Teóricas ligadas á Responsabilidade Social...	30
Quadro 5.3 : Perceção das práticas de responsabilidade social por parte dos trabalhadores ...	32
Quadro 5.4: Diferenças conceituais entre os dois conceitos:	35
Quadro 6.1: Objetivos do estudo.....	41
Quadro 6.2: Resultados da análise de conteúdo:.....	43

Glossário de Siglas:

A.P.E.E. – Associação Portuguesa de Ética Empresarial

B.T.E – Boletim do Trabalho e Emprego

C.C. – Contratação Coletiva

C.E.S - Conselho Económico e Social

C.G.T.P. – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

F.E.N.S.I.Q. – Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros

D.G.E.R.T. – Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho

I.R.C.T. – Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho

R.S.E. – Responsabilidade Social Empresarial

O.C.D.E. – Organização para o Desenvolvimento e Cooperação Económica

O.I.T. – Organização Internacional do Trabalho

O.N.U. – Organização Nações Unidas

O.P.B.P.L. – Observatório Português de Boas Práticas Laborais

O.R.T. - Organização Representativa de Trabalhadores

U.E. – União Europeia

U.G.T – União Geral de Trabalhadores

INTRODUÇÃO:

Partimos da centralidade que o trabalho ocupa no modelo de organização social em que os indivíduos se inserem, formatando modos de vida, potenciando sentimentos de pertença e de exclusão, constituindo em muitos casos, condição indispensável para a sobrevivência “...o trabalho, a esfera produtiva, continua a ser, como referi atrás, um elemento central da análise social, quer porque é um fator decisivo de preservação da coesão das sociedades, quer porque permanece o principal campo de organização das desigualdades e das oportunidades dos indivíduos” (Estanque, 2005). É igualmente de ter em conta a juntamente atual situação económica e social que Portugal atravessa, traduzida, em termos laborais numa mudança de paradigma na forma como a partir do programa de assistência financeira ao nosso país, se processarão no futuro, as relações laborais.

A reforma da legislação laboral em curso assenta numa profunda liberalização e desregulamentação da legislação laboral. Nesse sentido tentaremos perceber, face ao quadro traçado anteriormente, quais os mecanismos que garantem a defesa e dignificação dos trabalhadores face ao quadro adverso que se adivinha.

A contratação coletiva, fonte de direito laboral, enquanto mecanismo negocial por excelência, reconhecido pela Constituição da Republica Portuguesa permite atenuar a crispação social decorrente dos processos negociais. Em processos de luta por maiores e melhores direitos sociais e laborais, os quais, não raramente conduzem a momentos de grande tensão e crispação, é da maior importância manter abertos os mecanismos de diálogo social. “A Contratação Coletiva é um desses mecanismos ao assumir o papel de facilitador e promotor do diálogo entre as partes” (O.I.T: 2009).

O conceito de Responsabilidade Social (R.S.), por sua vez, está ancorado a premissas como a moral e a ética sendo de realçar a sua abrangência de atuação, “Demorou muito tempo a aceitar, mas hoje, toda a gente sabe que as firmas têm que se preocupar com a poluição que geram mas também com efeitos familiares, sociais e políticos da sua ação”, (Neves, p. 415, 2008).

Interessa perceber quais os pontos de convergência entre as duas dimensões, mas também definir quais os aspetos fundamentais que afastam os dois universos em análise. Será possível superar essas diferenças, convergindo para a real defesa e dignificação do trabalho?

O acentuar da segmentação do trabalho, assente na diferença entre aqueles que ainda possuem um vínculo estável e os que sobrevivem na incerteza, será uma ameaça á coesão social?

São imensas as questões levantadas pelo atual clima laboral. Incerteza, ansiedade e alguma angústia, parecem ser os adjetivos que melhor traduzem o atual estado de espírito da esmagadora maioria dos trabalhadores portugueses.

No capítulo 1 estão presentes três linhas de reflexão fundamentais: Em primeiro lugar valorizar e reconhecer o trabalho enquanto elemento central na organização social e toda a multiplicidade de aspetos que o fator trabalho influencia.

A segunda linha de reflexão prende-se com a definição das problemáticas e dos objetivos propostos: O reconhecimento que estamos perante uma mudança de paradigma no que concerne á legislação laboral e perceber, quais os mecanismos de proteção aos trabalhadores que num futuro próximo serão os mais eficazes.

A contratação coletiva, enquanto instrumento de diálogo entre as partes, possuindo força de lei, terá futuro num quadro de significativa liberalização e desregulamentação do mercado de trabalho?

Poderão emergir outras formas de proteção social, como a Responsabilidade Social Empresarial, acabando mesmo por ocupar o espaço da Contratação Coletiva?

A terceira linha de reflexão será a definição do método escolhido para confirmar ou refutar as hipóteses de estudo, através da pesquisa empírica que consistirá na elaboração e aplicação de um inquérito a interlocutores privilegiados, cujo percurso profissional, torna, inequivocamente, os mesmos em especialistas nestas matérias. O tratamento da informação recolhida através das entrevistas é objeto de uma análise de conteúdo.

No capítulo 2 abordaremos as principais vicissitudes do mercado de trabalho em Portugal tais como a existência de uma acentuada segmentação entre pessoas com vínculos precários e formas de ligação ao trabalho mais seguras, um desemprego estrutural preocupante, assim como as principais alterações na legislação laboral, decorrentes do novo paradigma das relações laborais.

O capítulo 3 incidirá sobre a empresa enquanto espaço de conflito e simultaneamente de compromisso, no qual muitas vezes, são construídas as melhores soluções de compromisso com vista a encontrar soluções equilibradas que satisfaçam ambas as partes. Tentaremos ainda

desconstruir o caráter depreciativo que a expressão *conflito* possui, projetando esta expressão como um ponto de partida para alcançar plataformas de entendimento que permitam uma paz social duradoura nas empresas.

No capítulo 4 abordaremos o tema da contratação coletiva, caracterizando-a nas suas particularidades, traçando um breve historial da sua evolução em Portugal, sem esquecer os principais momentos fraturantes que condicionarem e dividiram a luta sindical no nosso país.

Ao longo do capítulo 5 tentaremos articular entre contratação coletiva e responsabilidade social empresarial, procurando os pontos de convergência e divergência no sentido de perceber se, apesar do seu caráter formalmente distinto, será possível encontrar plataformas que permitam um percurso semelhante ou complementar em termos de defesa dos direitos dos trabalhadores ou se, pelo contrário, as duas dimensões estão fatalmente destinadas a trilhar caminhos diferentes?

No capítulo 6, apresentaremos os resultados da análise de conteúdo às entrevistas realizadas, apresentando as principais regularidades encontradas em termos de respostas que permitam obter conclusões replicáveis ao universo laboral.

CAPITULO 1: PROBLEMAS, OBJETIVOS E MÉTODO:

1.1.A centralidade do trabalho no modelo de organização social

A centralidade que o trabalho ocupa no modelo social e económico em que nos inserimos justifica a opção de analisar duas dimensões da maior importância para a prossecução do fenómeno do trabalho enquanto facto social total mas, acima de tudo, porque se trata do cimento que projeta e sustenta modos de vida, modelando a personalidade do indivíduo em torno do lugar que ocupa enquanto pessoa produtiva e integrada numa comunidade que se define, muitas vezes, pela ocupação profissional que desempenha.

O lugar ocupado pelo trabalho na construção social dos indivíduos é preponderante, constituindo um fator de integração ou de exclusão social da maior importância. A necessidade de fazer parte de algo é fundamental na formatação das pessoas. O trabalho desempenha, nesta questão concreta, um importante papel integrador dos indivíduos na sociedade, combatendo a exclusão e prevenindo situações de pobreza extrema.

As instituições europeias há algum tempo que reconhecem essa centralidade do trabalho através da criação de observatórios com a finalidade de aferir das condições em que decorre o trabalho, no espaço europeu, *“...to provide information, advice and expertise – on living and working conditions, industrial relations and managing change in Europe – for key actors in the field of EU social policy on the basis of comparative information, research and analysis.”* (Eurofound, 2008).

A profissão de uma pessoa define-a e não raras as vezes é o barro modelador da personalidade e identidade de cada indivíduo e consequentemente da sociedade *“Uma pessoa quando se apresenta a um desconhecido, não costuma definir-se pela sua morada, estado civil ou gostos culinários (...) indica normalmente o seu nome e profissão”* (Neves, p. 344, 2008).

O trabalho ou o exercício de uma atividade remunerada ou não, lembremo-nos do voluntariado, promove a cidadania e cumpre o desígnio gregário dos seres humanos, ao permitir a afirmação e a sensação de inclusão social, económica e familiar, *“Uma sociedade salarial não é somente uma sociedade na qual a maioria da população ativa é assalariada. É, sobretudo, uma sociedade na qual a imensa maioria da população acede à cidadania social a partir, antes de mais, da consolidação do estatuto do trabalho”* (Castel, p. 30,31, 2003).

Através do trabalho as pessoas veem, na maior parte dos casos, a afirmação do seu desejo de progresso, bem-estar, potenciando a coesão social, “...as pessoas hoje tendem a resignar-se com o seu trabalho, encarando-o como o seu modo de vida possível, procurando encontrar nas suas relações de trabalho uma forma de preencher o conteúdo das suas capacidades, o exercício de responsabilidades, a recompensa material, as relações sociais que daí emergem, etc.”, (Piteira, 2008).

Pelo acima referido e partindo para uma perspetiva sociológica, o trabalho é um facto social total, (Mauss, 1950) uma vez que estamos na presença de um fenómeno social que comporta uma multiplicidade de aspetos que condicionam, positiva ou negativamente os modelos de organização social.

Este não se restringe à dimensão social, económica ou empresarial. Possui implicações de várias ordens, desde a sua vertente económica, passando pela dimensão política, ideológica, demográfica e até religiosa.

1.2.Problemas e Objectivos:

O país e a sociedade portuguesa enfrentam alterações significativas em termos de organização social, económica e política. O mundo do trabalho não está, de forma alguma, imune a estas alterações, sendo mesmo uma das áreas apontadas, por diversas fontes, como uma em que, as chamadas alterações estruturais de fundo, são apontadas como um dos caminhos para relançar a competitividade e consequentemente a economia nacional, mergulhada num retrocesso alarmante, cujas consequências não estão ainda totalmente escalpelizadas.

A sociedade portuguesa enfrenta uma mudança de paradigma no universo laboral, com vários sinais que apontam para uma liberalização acelerada do quadro jurídico que regulamenta o mercado de trabalho, concorrendo para uma diminuição significativa dos mecanismos de proteção social dos indivíduos, o que poderá por em causa todo o modelo de organização social no qual se encontra fundada a sociedade portuguesa.

Ao longo da presente dissertação, não se pretende produzir juízos de valor ou avaliações qualitativas acerca das doutrinas políticas que estão na base das alterações que se pretendem levar a cabo. Pretende-se perceber o estado em que se encontram os mecanismos de proteção

social dos indivíduos, por um lado, e por outro aferir se duas das mais importantes dimensões do universo laboral, a contratação coletiva e a responsabilidade social empresarial, podem articular-se no sentido de possibilitar proteção do *e* no trabalho.

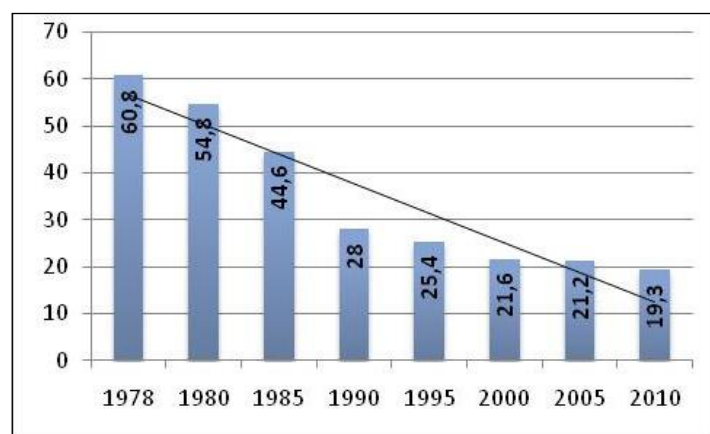
Pretende-se perceber se a contratação coletiva (C.C.) é uma aposta *com* futuro em termos da dinamização de mecanismos de proteção no trabalho que vincule ambas as partes em torno da genuína vontade de oferecer um trabalho condigno no qual as pessoas se revejam.

Dentro daquilo que são os objetivos da presente dissertação, tentaremos perceber se a Responsabilidade Social Empresarial, poderá substituir a Contratação Coletiva no que concerne á disponibilização de mecanismos de proteção social decorrentes do trabalho.

Esta dimensão de análise, está muito ancorada a movimentos sindicais os únicos reconhecidos pela **Constituição Portuguesa**, no capítulo consagrado aos Direitos, Liberdades e Garantias dos trabalhadores, com capacidade para negociarem contratação coletiva, conforme consta no ponto 3 do artigo 56º, da C.R.P. Nesse sentido não deixa de ser interessante perceber se a crescente perda de influência dos sindicatos (quadro n.º 1) tem reflexos diretos na eficácia dos instrumentos de regulação coletiva.

A responsabilidade social empresarial (R.S.E.) por sua vez, parte de um pressuposto eminentemente voluntarista em que uma das partes decide, de forma estratégica ou não, disponibilizar alguma proteção social aos seus colaboradores. Poderá a R.S.E. num futuro próximo ocupar o espaço da Contratação Coletiva, numa altura em que todos os dados disponíveis indicam uma diminuição acentuada no número de trabalhadores sindicalizados, conforme está demonstrado no quadro nº 1.1.

Quadro 1.1: Evolução da taxa de sindicalização em Portugal



Fonte: base de dados de Jelle Visser (2011), ICTWSS Database 3.0

A grande diferença entre as duas dimensões em análise parece estar no carácter formal que cada uma dessas dimensões assume, ou seja, a C.C. assume uma vertente obrigatória, reguladora e normativa, enquanto a R.S.E, por sua vez, exhibe uma dimensão voluntária, filantrópica, mas também, eminentemente estratégica para as organizações.

Nesse sentido a presente tese tentará, num primeiro grande objetivo, perceber se existem pontos de interpenetração entre as duas dimensões, isto é, se responsabilidade social empresarial e contratação coletiva são dois conceitos complementares, percebendo quais os pontos de convergência ou afastamento entre os dois universos em análise.

O segundo objetivo pretende provar, partindo da convicção do autor, que a promoção da contratação coletiva é uma forma de responsabilização social, procurando sustentar esta premissa através da literatura consultada que considera, inequivocamente a C.C. um veículo de diálogo social entre os vários autores do espectro laboral promovendo a paz social, através do dialogo e da concertação. Para a prossecução deste objetivo será de importância vital aferir a perspetiva de pessoas com vários níveis de responsabilidade a nível organizacional, gestores, dirigentes sindicais e membros destacados de comissões de trabalhadores acerca da questão de fundo da tese que apresentarei: *A manutenção e promoção de mecanismos de contratação coletiva será uma forma de responsabilizar social e estrategicamente as organizações?*

Por último através da presente dissertação gostaríamos de contribuir para alargar o conhecimento empírico acerca das duas dimensões em análise e da forma como se complementam e interligam, numa perspetiva de promover mecanismos de proteção no trabalho com vista á dignificação deste universo da maior importância tanto para os indivíduos, como para a sociedade.

1.3. Metodologia de Trabalho:

O presente trabalho assentará, essencialmente, em duas vertentes de atuação: Numa primeira vertente implicará uma pesquisa bibliografia aprofundada no sentido de encontrar sustentação teórica que possa justificar ou refutar os objetivos fixados, ou seja, perceber os pontos de interpenetração, afastamento ou concordância entre contratação coletiva e responsabilidade social empresarial.

Posteriormente, a partir da pesquisa bibliográfica e do quadro teórico construído, elaborámos entrevistas semiestruturadas que aplicámos a interlocutores privilegiados, com atuação dentro de diferentes organizações como organizações representativas dos trabalhadores e gestores, de modo a conseguir uma maior abrangência de opinião que permita aferir conclusões.

A análise da informação coletada nas entrevistas será objeto de tratamento através de análise de conteúdos que permita representar a tendência da informação.

Por último apresentaremos conclusões que permitam acrescentar valor á discussão em torno da interpenetração das duas dimensões de análise, a contratação coletiva e a responsabilidade social empresarial.

CAPITULO 2: AS RELAÇÕES LABORAIS EM TEMPO DE CRISE:

Para compreender o contexto em que se desenrolam as duas vertentes analíticas sobre as quais incide a presente dissertação, pensamos ser de todo o interesse traçar uma breve caracterização do estado em que se encontram as relações laborais em Portugal. Analisaremos as principais vicissitudes que condicionam, significativamente, a postura dos atores intervenientes no processo laboral. Não oferece dúvidas que vivemos tempos de exceção, naquilo que recentemente foi classificada pelo Presidente da Comissão Europeia, Durão Barroso, como, “...uma verdadeira situação de emergência nacional...”¹, cujos efeitos são claramente visíveis a nível económico, social e político.

Esta situação que conduziu a um pedido de assistência económica internacional tem, naturalmente, reflexos no universo do trabalho, uma das áreas onde, de forma mais assertiva, são apontadas necessidades de alterar profundamente o modelo de relações de trabalho. Esta premissa conduziu a um redesenhar da legislação laboral dando sinais claros de estarmos perante a criação de um novo paradigma em termos de relações laborais.

O programa de assistência financeira a Portugal é bem claro ao afirmar a necessidade, de, na sua perspetiva, “...implementar reformas na legislação relativa à proteção ao emprego para combater a segmentação do mercado de trabalho...” (Memorando de Entendimento).

Indefinição e apreensão são, provavelmente, os adjetivos que melhor espelham o atual estado das relações laborais em Portugal. A este facto não será estranho, por um lado a significativa quebra dos mecanismos de contratação coletiva e do número de trabalhadores abrangidos por IRCT publicados, “Em Portugal, a gigantesca queda na cobertura da contratação coletiva deve-se à aplicação de um novo código do trabalho em 2009, que aumentou significativamente o poder de negociação dos empregadores e facilitou que se retirassem dos contratos coletivos existentes” (OCDE 2010).

Por outro lado, numa visão realista do novo paradigma laboral nacional, teremos que considerar que as alterações profundas do quadro legislativo que regulamenta o trabalho, conduzirá a alterações significativas nos mecanismos de proteção no emprego, com múltiplos reflexos para empresas, trabalhadores e organização social.

O atual contexto laboral em Portugal é marcado por algumas particularidades que devem ser levadas em linha de conta: A existência de dois universos distintos em termos de proteção e

¹ Em entrevista ao Jornal “publico”, em 5 de Janeiro de 2013

segurança no emprego, mas também em termos salariais, ou seja, a existência de um setor privado com mecanismos de proteção no emprego geralmente considerados menos eficazes comparativamente ao setor público, que acentuam algumas assimetrias no mundo do trabalho, embora na ordem do dia esteja a discussão e o objetivo declarado de esbater essas diferenças. *“A diferença entre público e privado no domínio laboral precisa de ser atenuada sem por em causa a missão da administração pública”*, conforme afirmou recentemente o Secretário de Estado da Administração Pública, Hélder Rosalino²

A profunda segmentação do mercado de trabalho, em Portugal, entre detentores de contratos permanentes e trabalhadores com contratos precários (a termo certo, trabalho temporário, teletrabalho e recibos verdes) parece ser um fator de assimetria social e um obstáculo a uma maior competitividade da economia nacional.

Esta é uma das razões mais apontadas para promover a alteração da legislação laboral, a outra razão fundamental, prende-se com o pressuposto de que o quadro normativo que regula as relações de trabalho é demasiado rígido o que dificulta a competitividade da economia portuguesa.

A existência de um desemprego galopante, em paralelo com o aumento do desemprego de longa duração (quadros 2.1. e 2.2.), aliada ao nível de desemprego entre os jovens, alarmante, uma acentuada liberalização das leis laborais que parecem comportar uma importante perda de proteção no trabalho, mesmo para setores que tradicionalmente pareciam mais protegidos, impostas pelo Programa de Ajustamento Externo, negociado em 2011, uma significativa perda de rendimento sofrido pelas famílias devido a uma sobrecarga de impostos sob os rendimentos do trabalho, fazem parte do contexto atual em que decorrem as chamadas relações laborais e conferem um alto grau de incerteza.

² Intervenção do Secretário de Estado da Administração Pública na sessão de encerramento do Ciclo de Conferências «Sociedade Aberta e Global. Funções do Estado, Políticas e Administração Pública, em 18 de Junho de 2013

Quadro 1.1: Distribuição do número de desempregados por região

Dados representados percentualmente	Valor Trimestral			Variação	
	1º. T 2012	4º. T 2012	1º. T 2013	Homologa	Trimestral
Norte	15,1	17,8	18,6	3,5	0,8
Centro	11,8	12,7	13,3	1,5	0,6
Lisboa	16,5	18,7	19,5	3	0,8
Alentejo	15,4	17,2	18,5	3,1	1,3
Algarve	20	19,7	20,5	0,5	0,8
R.A.Acores	13,9	16,2	17	3,1	0,8
R.A.Madeira	16,1	19,7	20	3,9	0,3
Total nacional	14,9	16,9	17,7	2,8	0,8

Fonte: Fonte dos Dados: IEFP/MSSS; Fonte: PORDATA; Quadro: Minha Autoria

No quadro 3 podemos constatar a evolução no sentido ascendente da taxa de desemprego em Portugal. Esta tendência verifica-se de forma mais assertiva desde 2008, em que ocorre o início da atual crise económica e financeira. A situação agrava-se exponencialmente em 2011 e 2012, com os números da taxa de desemprego a dispararem de forma alarmante e dramática, com custos sociais e económicos significativos

Quadro 2.2: Evolução da taxa de desemprego anual:

Ano	Total (Dezembro)	Total (Média Anual)
2000	341,2	356,8
2001	326,0	327,4
2002	324,3	324,7
2003	380,3	344,6
2004	468,9	427,3
2005	479,4	461,0
2006	452,7	477,2
2007	390,3	459,5
2008	416,0	410,2
2009	524,7	394,5
2010	541,8	555,8
2011	605,1	551,9
2012	710,7	667,2

Fonte dos Dados: IEFP/MSSS; Fonte: PORDATA; Quadro: Minha Autoria

Da mesma forma o quadro 2.3. que representa a população desempregada por duração da procura de trabalho revela um aumento considerável das três variáveis consideradas e total de indivíduos, procura de emprego há menos de um ano e procura de emprego há um ano ou mais. O ano de 2008 marca, igualmente, o “disparar dos números”, embora, neste caso com uma ligeira inflexão verificada no ano de 2010, na variável procura de emprego á menos de um ano.

Trata-se de um sinal preocupante. A economia portuguesa continua a destruir emprego, não se vislumbrando sinais de inversão desta tendência. Os custos sociais são tremendos, potenciando situação de desestruturação familiar a par de um aumento importante do número de emigrantes.

Quadro 2.3: População desempregada por duração da procura de emprego:

	Total (milhares)	Menos de 1 Ano	1 Ano ou mais	Outros
2000	205,5	115,6	89,9	
2001	213,6	124,9	85,4	3,3
2002	270,5	167,1	100,7	2,7
2003	342,3	211,6	129,3	1,4
2004	365,0	194,8	168,9	1,3
2005	422,3	208,6	210,8	2,9
2006	427,8	205,0	221,1	1,7
2007	448,6	226,2	219,5	2,9
2008	427,1	211,8	212,7	2,6
2009	528,6	280,7	245,8	2,1
2010	602,6	273,1	327,1	2,4
2011	760,1	331,3	374,9	
2012	860,1	394,3	465,8	

Fonte: INE/PORTADA, Quadro de minha autoria

Entre as principais alterações na legislação laboral, previstas no Memorando de Entendimento, merecem destaque, pelo seu significado mais penalizador para os trabalhadores, as seguintes alterações:

- A redução do valor pago pelo subsídio de alimentação isento de tributação;
- A maior facilidade de despedimento (alargamento do conceito de justa causa e da possibilidade de despedimento por inadaptação ou extinção do posto de trabalho)
- A redução das indemnizações por despedimento dos contratos sem termo;

- Diminuição do número dos dias de férias e feriados;
- Redução acentuada do valor das horas extraordinárias (praticamente para metade);
- Aumento da jornada diária de trabalho;
- A criação de um Código de Trabalho para o sector público, que visa esbater as alegadas diferenças entre o público e o privado;

O quadro abaixo representado comporta um estudo elaborado em 2012, pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (O.P.B.P.L) acerca das práticas em contexto laboral que são mais valorizadas pelos trabalhadores portugueses em janeiro de 2012.

Para a presente dissertação entendemos como pertinente a definição de relações laborais apresentada pelo O.P.B.P.L: *“Entende-se por Relações Laborais – em sentido amplo – os resultados das relações entre o conjunto de agentes que se movimentam no mundo do trabalho, dizendo respeito aos contactos entre Sindicatos, Associações Patronais, e Organismos Públicos, nomeadamente sobre condições de trabalho”*.

Quadro 2.4: Relações Laborais – Aspectos mais e menos valorizados

Dos seguintes itens relativos às relações laborais, indique os 3 que considera mais importantes para si (escolher os 3 principais)	Janeiro 2010	Julho 2010	Janeiro 2011	Julho 2011	Janeiro 2012
Carreiras e sistemas de remuneração	11,9%	14,8%	13,5%	20,8%	19,4%
Comunicação e diálogo com os responsáveis da empresa	11,2%	16,0%	14,8%	19,4%	12,6%
Direitos de associação e liberdade sindical	7,0%	6,8%	2,5%	4,8%	5,3%
Direitos para mães e pais	8,6%	6,5%	4,9%	6,9%	6,2%
Horário de Trabalho	10,0%	7,2%	10,0%	9,3%	8,5%
Igualdade de oportunidades entre trabalhadores	15,9%	14,5%	12,5%	12,5%	15,4%
Não discriminação entre trabalhadores	9,0%	7,8%	8,5%	6,3%	7,4%
Saúde e segurança no trabalho	10,6%	10,0%	13,2%	8,5%	10,2%
Sistemas e complementos de reforma	6,2%	4,8%	5,6%	3,3%	3,7%
Tratamento positivo pelas chefias	7,7%	5,9%	8,2%	4,3%	6,5%
Tratamento positivo pelos colegas	1,9%	5,7%	6,3%	3,9%	4,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Estudo Acerca do Estado das Relações Laborais em Portugal do OPBPL – Observatório Português de Boas Práticas Laborais

Destaca-se, no quadro 2.4, em primeiro lugar, com 19,4%, o enfoque dado á perspectiva de uma carreira com impacto em termos remuneratórios e motivacionais, o que não será de estranhar dado o destaque que a vertente financeira ocupa em Portugal.

Em segundo lugar, com 15,4% das respostas, surgem aspetos ligados á igualdade de oportunidades entre trabalhadores, uma dimensão particularmente abordada em termos de contratação coletiva.

Em terceiro lugar, com 12,6% das respostas, surgem os aspetos ligados á comunicação interna das organizações e ao diálogo uma vez que um sistema de comunicação interna permite envolver os trabalhadores no *score bussiness*, gerar compromissos e acima de tudo, potencia um aumento da produtividade, com ganhos para a organização.

Em quarto lugar com 10,2 % das respostas surgem aspetos ligados á saúde e segurança no trabalho.

No quadro seguinte está representada a forma como as relações laborais são percecionadas pelos trabalhadores.

Do quadro 2.5. emerge logo como primeira conclusão; a perspetiva negativa que os trabalhadores apresentam das relações laborais, com 47,5% a considerar como negativas as relações em ambiente laboral. Um outro dado importante é o incremento da perspetiva negativa, relativamente a janeiro de 2010, em mais de 11%. Num futuro próximo e perante a degradação das relações laborais que se adivinha devido á crescente liberalização do quadro legislativo que regulamenta o mundo do trabalho, é perfeitamente expetável que o número de trabalhadores com uma visão fortemente negativa do estado das relações laborais em Portugal seja ampliado de forma significativa.

Quadro 2.5: Perceção do estado das relações laborais em Portugal

Globalmente, como classifica o estado das relações laborais em Portugal? (escolher apenas 1)	Janeiro 2010	Julho 2010	Janeiro 2011	Julho 2011	Janeiro 2012
Positivo	22,0%	21,8%	19,8%	16,5%	14,7%
Neutro	33,9%	28,1%	30,2%	34,3%	30,4%
Negativo	36,5%	43,3%	43,8%	42,4%	47,5%
Ns/Nr	7,6%	6,8%	6,2%	6,8%	7,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: OPBP: Estudo Acerca do Estado das Relações Laborais em Portugal

No período de referência para o quadro acima representado (2010/2012), é sem surpresa que assistimos a uma degradação contínua da perceção negativa que os trabalhadores portugueses apresentam relativamente ao estado das relações laborais no nosso país.

Partindo de um valor, já elevado em 2010 (36,5), esta tendência acentua-se atingindo um valor de 47,5% em 2012. Não são de estranhar a estes números fatores como o aumento do desemprego, da precaridade laboral e da degradação geral que o mercado de trabalho tem sofrido. Os cortes salariais verificados desde então, não serão alheios a esta situação, embora não deixe de ser curioso de em julho de 2011, ter-se assistido a uma ligeira inflexão da tendência negativa, para voltar a acentuar-se em janeiro de 2012.

CAPITULO 3: A EMPRESA COMO ESPAÇO DE CONFLITO E COMPROMISSO

As empresas ou organizações produtivas são, por excelência, espaços onde o conflito, a discordância, divergências de pontos de vista e tensões, entre os vários grupos de interesse que gravitam no espectro empresarial, estão bem presentes. Não quer isto dizer que o ambiente empresarial viva, obrigatória e exclusivamente, pautado por momentos de crispação ou seja constantemente atravessado por momentos de maior ou menor conturbação que possam, inclusive, ter consequências a nível da produção, *“a empresa enquanto arena politica perde quase totalmente a noção de racionalidade e as decisões empresariais deixam de ser tomadas dentro de um processo racional de fixação de objetivo, busca de alternativas, comparação e avaliação de alternativas...”* (Bilhim, 2011).

As organizações, ou estruturas sociais, são, na perspetiva de alguns autores, reprodutoras da sociedade em que se inserem e das suas vicissitudes, *“...I interpret social struture to mean any variables wich are stable characteristics of the society outsider the organization”* (Stinchcome, 1965). Os diversos atores que fazem parte do cenário composto pelas organizações ou empresas, não raramente competem entre si, no sentido de adquirir vantagens objetivas que permitam controlar, ou pelo menos influenciar, os processos de decisão das organizações.

A conflitualidade em ambiente empresarial pode ter muitas origens, internas ou externas á própria organização. Como limite da pesquisa abordaremos, essencialmente causas endógenas, embora reconheçamos o importante papel que o clima externo desempenha na performance e na forma de gestão das organizações.

O sistema de remunerações, a organização do trabalho, os instrumentos de avaliação de desempenho, sentimentos mais ou menos exacerbados de discriminação ou de injustiça, são algumas das causas mais frequentes para o surgimento de focos de tensão dentro das organizações.

As causas da conflitualidade podem estar igualmente relacionadas com choques de personalidade ou com lutas políticas entre os autores do processo produtivo só para citar algumas das razões mais frequentes para a existência de conflitualidade dentro das empresas, *“Face a este cenário as convenções assuem um papel preponderante para assegurar a estabilidade e a paz necessária, no interior das organizações / empresas, como um mecanismo que visa conciliar interesses...”* (Hyman, 2001).

Quadro 3.1: Perceção do aumento da conflitualidade laboral

Globalmente, como pensa que vai evoluir a conflitualidade laboral em Portugal nos próximos 6 meses?	Jan-12
Vai aumentar	50,30%
Vai permanecer nos mesmos níveis	33,00%
Vai diminuir	12,00%
Ns/Nr	4,70%
Total	100%

Fonte: 5º Estudo Sobre o Estado das Relações Laborais em Portugal © OPBPL 2012

Importa, no entanto, desvalorizar o termo *conflito* desconstruindo o seu caráter pejorativo e valoriza-lo pela positiva, enquanto detonador da necessidade de negociar, como o ponto de partida para os compromissos que os atores sociais que intervêm no processo empresarial, conseguem muitas vezes alcançar em prol da paz social dentro das organizações e o esforço que muitas vezes é necessário desenvolver para manter a paz e coesão social, assegurando a serenidade necessária para manter a competitividade empresarial.

O mais importante é a existência de mecanismos que promovam o diálogo e que estejam permanentes disponíveis de modo a evitar a paralisação dos processos negociais quando as posições ficam demasiado extremadas. A contratação coletiva é, um desses instrumentos de diálogo e, provavelmente, o mais eficaz em termos de capacidade na promoção da paz social das organizações, porque dada a sua natureza negocial, implica que as partes dissonantes comuniquem e procurem alcançar compromissos, embora, por vezes, parecer que os atores sociais não possuem a capacidade ou vontade necessárias para alcançar compromissos “*Muitos dos bloqueios da nossa negociação coletiva tem a ver exatamente com a capacidade dos parceiros sociais para responderem aos desafios de hoje, do mercado de trabalho, das empresas e das pessoas (Rodrigues, Maria de Lurdes, 2012).*”

Os interesses entre empresários gestores ou entidades patronais, nem sempre são de fácil conciliação com os interesses dos trabalhadores. O enfoque desta conflitualidade está, na esmagadora maioria dos casos, ligado à componente financeira, mas também com aspetos decorrentes da própria organização do trabalho.

Em sistemas de relações laborais nos quais as organizações sindicais apresentam uma importante associação a partidos políticos, não são raras as vezes em que as lutas dos trabalhadores são, por assim dizer, apropriadas para fins políticos, acabando por apresentar uma forte carga ideológica e até doutrinária que pode, em casos limite, inviabilizar a obtenção de acordos, *“É verdade, porém, que muitas organizações sindicais (...) se acomodaram aos discursos e conquistas do passado, abraçaram logicas burocráticas ou reproduziram desmesuradamente, influencias partidárias”* (Costa, 2008),

Face a este cenário a existência ou a celebração de convenções assumem um papel preponderante para assegurar a estabilidade e a paz necessária, no interior das organizações / empresas, como um mecanismo de importância vital com vista a conciliar interesses, como vimos, muitas vezes antagónicos e de difícil articulação, *“Uma convenção é um sistema de expectativas recíprocas sobre as competências e os comportamentos, (...) uma forma que permite coordenar interesses contraditórios que relevam de lógicas opostas, mas que têm necessidade de se associar para puderem ser satisfeitas. É claro que, se o empregador está interessado pelo produto e o trabalhador pelo salário, apenas a sua reunião e a sua atividade na empresa são suscetíveis de dar satisfação a estes dois interesses”* (Salais, 1989: 213-214, in Cerdeira, 2008).

John Dunlop (1993) desvaloriza o carácter depreciativo á expressão *conflito* em contexto organizacional ou empresarial assumindo, na sua perspetiva, um carater sistémico na medida em que ocupa um lugar central nas relações industriais. A sua análise colocou o enfoque na linguagem consensual no entendimento de que o conflito é o prosseguimento do processo negocial, embora por outros meios *“Há, portanto, na obra de Dunlop um esforço para posicionar o conflito como algo inerente às relações de trabalho, pois estas abrigam, em seu interior, interesses divergentes”*, numa visão contrária á perspetiva marxista que preconiza que o contrato ou as regras são apenas apaziguadores sociais de um confronto entre classes sociais que constitui o motor do desenvolvimento histórico (Cerdeira, 2008).

Dunlop faz da existência de regras que balizem os direitos e deveres das partes e, por conseguinte, da existência de um contrato social, a silaba tónica das relações industriais.

O universo das relações laborais, comporta, necessariamente, elementos de conflitualidade e cooperação. Logo no momento em que o empregador estabelece com o trabalhador o salário a auferir, o produto resultante do trabalho ainda não existe. Quer isto significar que a par da contradição existente entre empregador e trabalhador na prossecução dos respetivos interesses, é da existência desse somatório de contradições que nasce o acordo de trabalho.

CAPITULO 4: A CONTRATAÇÃO COLETIVA

A contratação coletiva é um instrumento através do qual é permitido aos trabalhadores, organizados em estruturas representativas intervir nos processos de negociação e organização do trabalho, tornando-os parte ativa no processo negocial laboral, “*A contratação coletiva é, assim, um meio de fazer intervir os trabalhadores organizados na determinação coletiva das condições de trabalho celebrando convenções coletivas de trabalho.*”³

A contratação coletiva nasce da necessidade de promover a dignificação dos trabalhadores, sujeitos a condições de trabalho próximas da escravatura, decorrente da afirmação da Revolução Industrial, ocorrida durante o século XVIII, que permitiu a obtenção de grandes riquezas por via de um mundo em rápida transformação, mas que, do ponto de vista social, aprofundava as assimetrias sociais. Enquanto os industriais viam os seus lucros aumentarem de forma significativa, nascia uma nova classe social, a classe operária, desprovida de qualquer direito ou meio de subsistência para além da sua força de trabalho.

Com a concentração espacial de grandes unidades industriais, surgem os primeiros movimentos entre os operários que começam a questionar as condições de trabalho nessas mesmas unidades industriais.

De uma perspetiva marxista a tomada de consciência, que progressivamente tomava a forma das primeiras organizações ou associações que lutavam pela defesa dos direitos dos trabalhadores, tinham, como objetivo primeiro, equiparar o enorme desenvolvimento industrial alcançado com algum progresso de ordem social, traduzido na melhoria das condições de trabalho e consequentemente de vida dos operários, mas também das suas famílias.

Estas reivindicações, que surgiam um pouco por todo o lado, tiveram um forte impacto, a par de formas de contestação, geralmente bastante violentas, em termos internacionais, principalmente na Associação Internacional de Trabalhadores.

Da constante reivindicação para a melhoria efetiva das condições de trabalho, juntamente com a tentativa de harmonizar, a nível nacional formas de regulamentação e dignificação do trabalho, surgem, depois de muitos momentos marcados pela incerteza, traduzidos, inicialmente por proibições de qualquer forma de manifestação reivindicativa, para mais tarde

³ Manual de Direito da Contratação Coletiva – Instituto de Investigação, para o Desenvolvimento, Cooperação e Formação Bento de Jesus Caraça.

serem apenas tolerados e, finalmente, reconhecidos, os primeiros direitos á greve, liberdade sindical, contratação coletiva, só para citar alguns dos progressos mais significativos em matéria de direitos dos trabalhadores.

Como em muitas outras matérias, apenas com a consagração a nível legislativo destes direitos, foi possível entrar, finalmente, num período de alguma dignidade no mundo do trabalho, embora, inicialmente e de forma muito gradual, a sua disseminação a nível mundial levasse ainda algum tempo até tornar-se uma realidade.

4.1. Breve enquadramento histórico da contratação coletiva em Portugal:

Em Portugal, o sindicalismo e a própria contratação coletiva, viveram alguns momentos conturbados após o 25 de Abril de 1974, ou, como o investigador António Dornelas refere, “...*momentos fraturantes*...” que, de alguma forma, reequilibraram as forças pelo domínio da representatividade sindical no país.

A primeira dessas fraturas terá ocorrido pouco tempo depois da Revolução dos Cravos, essencialmente originada por diferentes perspetivas doutrinárias, ideológicas e políticas, que conduziram a diferentes visões do exercício do sindicalismo. Uma visão que defendia a unicidade dos movimentos de defesa dos trabalhadores e uma outra que defendia não ser essencial ou obrigatória a unicidade opondo-se á tentativa de imposição legal desse pressuposto.

Deste conflito ideológico viria a ser criada a União Geral dos Trabalhadores (U.G.T). Durante as décadas seguintes, as diferenças ideológicas entre as duas grandes organizações sindicais emergentes do período pós-revolucionário acentuaram-se com a UGT a exibir uma postura de maior abertura á negociação de novos conteúdos em sede de negociação, nomeadamente algumas matérias diretamente relacionadas com conteúdos quase dogmáticas para a CGTP-IN, como a flexibilidade do quadro normativo do trabalho.

A Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses, por seu lado, mantinha-se fortemente ancorada na defesa dos chamados “*direitos adquiridos*”, cavando um fosso entre as duas Centrais Sindicais, intransponível.

Esta divergência fundamental entre as duas maiores organizações sindicais nacionais conduziu a vários anos de afastamento e crispação durante os quais todas as tentativas de aproximação entre as duas centrais sindicais viriam a revelar-se infrutíferas.

Já na década de 80, com a segmentação do trabalho e o surgimento de interesses corporativistas, surge pela primeira vez a necessidade de proteção laboral de novas áreas do espectro laboral, como os quadros técnicos ou quadros superiores. Tratava-se de uma reação aquilo que consideravam a perda de direitos decorrentes da harmonização de condições de trabalho no seio das empresas, que, na sua perspetiva, retiravam direitos.

Nesta altura verifica-se uma nova fratura entre as duas organizações sindicais, uma com forte tradição no chamado sindicalismo de classe que se oponha aquilo que ficou denominado como sindicalismo corporativista e que daria lugar à constituição de várias estruturas sindicais de classe, como o FENSIQ – Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros.

Estes organismos de defesa dos trabalhadores, apresentam uma forte componente corporativista estrategicamente posicionados na defesa de grupos profissionais da maior importância para a economia nacional, como foi o caso do Sindicato dos Pilotos de Aviação Civil ou o sindicato dos maquinistas da CP, atualmente ainda bastante ativo.

A terceira fratura do movimento sindical surge, quando alguns movimentos de índole essencialmente cooperativista intitulam-se como independentes das duas principais organizações sindicais portuguesas, contestando a sua forte dependência dos aparelhos partidários e apostando em trilhar um caminho independente na defesa dos seus associados.

Um sinal significativo de como as duas principais centrais sindicais portuguesas tem desenvolvido caminhos diferentes ao longo das últimas quatro décadas é o facto de, apenas em três ocasiões, das várias greves gerais marcadas após o 25 de Abril de 1974, resultaram de ações de luta sindical convergente das duas organizações.

4.2. A Contratação Coletiva:

A contratação coletiva é a mais importante das muitas expressões formais que de um universo mais amplo que é o direito do trabalho. Ao constituir-se como fonte do direito, a contratação coletiva possui uma abrangência e âmbito de intervenção que visa, por um lado, disciplinar a relação laboral entre empregadores e empregados, mas, por outro lado, constituir-se, fundamentalmente, como um instrumento de diálogo com vista à construção de plataformas de entendimento que possam englobar os interesses, muitas vezes dispares, de ambas as partes.

Não restam dúvidas que o direito do trabalho, do qual como dissemos, a contratação coletiva é parte integrante, tem como principal objetivo a defesa dos trabalhadores, “*Assim nasceu o direito do trabalho, orientado para defender a parte mais fraca no contrato de trabalho de concepção liberal (...), obrigando as empresas a melhorar as condições de higiene e segurança, criando sistemas de pensões de reforma e de seguro contra acidentes ou desemprego, e definindo critérios mais apertados para categorias frágeis de trabalhadores, como os menores e as mulheres*” (Freire, 2010).

A Contratação Coletiva possui um caráter essencialmente regulador e normativo, conforme é referido no Código do Trabalho, logo no seu artigo primeiro, “O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé.” (p. 45, 2009).

Do ponto de vista da principal organização sindical portuguesa não restam quaisquer dúvidas acerca da importância da preservação, alargamento e aprofundamento da C.C, “*A Contratação coletiva existe hoje, como um valioso instrumento, que terá de continuar a ser utilizado, para a regulação do trabalho, serve para fixar os resultados da negociação coletiva, é também a forma de participação dos trabalhadores garantindo assim a democratização nas relações de trabalho, assegura o progresso social e potencia a solidariedade*”⁴

Um dos órgãos institucionais mais importantes na promoção de mecanismos de contratação coletiva e do diálogo entre os atores sociais é o Conselho Permanente de Concertação Social, enquadrado no Conselho Económico e Social (C.E.S), que tem por missão promover a participação dos parceiros económicos e agentes económicos e sociais no processo de tomada de decisão dos órgãos de soberania, dinamizando o diálogo entre os chamados parceiros sociais da sociedade civil.

O seu nível de atuação situa-se a nível macroeconómico, embora muitos compromissos alcançados sejam, posteriormente projetados e concretizados a nível setorial.

A esfera de atuação da Comissão Permanente de Concertação Social situa-se na promoção de um diálogo o mais profícuo possível entre os parceiros sociais (Associações Patronais ou de Empregadores e Associações Sindicais), com o objetivo de alcançar acordos no universo laboral, servindo de mediador em processo negociais entre o governo e os parceiros sociais. Pode pronunciar-se sobre qualquer projeto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser

⁴ Amável Alves, discurso de abertura do 10 Congresso da CGTP, 2004

convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros (código do trabalho art.º 471 - considerou, aquando da celebração do Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal, em 2008, que *“Os Parceiros Sociais e o Governo exprimem e tornam público o entendimento de que a reforma das relações laborais que consideram adequada exige que a renovação das políticas públicas seja coordenada com o reforço do diálogo e da concertação social e da negociação coletiva a todos os níveis, incluindo o de empresa”* (p. 2).

Como fica provado através do quadro abaixo representado, a concertação social em Portugal, no período compreendido entre 1986 e 2009, consegui alguns acordos muito relevantes em termos de proteção e garantias aos trabalhadores, com uma elevada participação dos parceiros sociais na formulação dos acordos (alguns deles conseguidos por unanimidade), embora seja de realçar a oposição manifestada pela CGTP a alguns desses acordos o que, no entanto, não travou a sua implementação.

Quadro 4.1: Acordos de concertação social em Portugal no período compreendido entre 1986 e 2009

Ano	Temas	Influência dos parceiros sociais na formulação	Acordo	Influência dos parceiros sociais na implementação
1986 1990 1992 1996	Moderação salarial	Elevada	Maioria	Forte e generalizada apesar da oposição da CGTP
1996	Criação do rendimento Mínimo Garantido	Elevada	Unanimidade ex-post	Diminuta
2006	Reforma do Subsidio de Desemprego	Elevada	Maioria	Diminuta
2006	Aumento sustentado do Salário Mínimo Nacional	Elevada	Unanimidade	Diminuta
2001 2007	Direito individual à formação; reconhecimento e certificação das qualificações adquiridas no exercício da profissão (RVCC)	Elevada	2001 - Unanimidade 2007 - Maioria	Diminuta
1991 2001	Quadro legal de segurança, higiene e saúde no trabalho	Elevada	Unanimidade	Diminuta
2001	Quadro legal de proteção social	Elevada	Unanimidade	Diminuta
2001 2006	Aumento da sustentabilidade da segurança social	Elevada	Maioria	Diminuta
1990 1996 2008	Acordos globais sobre a regulação do emprego, da proteção social e a regulação do mercado de trabalho	Elevada	Maioria	1990 - Moderada 1996 - Diminuta, com forte oposição da CGTP

Fonte: Dornelas (adaptado em 2009)

A primeira grande evolução da contratação coletiva, conduzindo a uma das suas atuais características básicas, residiu precisamente na ultrapassagem de, pelo menos, uma parte deste problema, isto é, a rutura que muitas vezes se verificava entre os atores conduzindo á cessação do diálogo entre as partes o que paralisava, muitas vezes, o processo negocial levando á agudização das posições.

À medida que o aspeto *preventivo* dos conflitos foi ganhando espaço e tornando-se prioritário sobre o aspeto *solucionador* das convenções, ou seja, à medida que a negociação foi começando a surgir ainda antes da existência de situações propriamente conflituosas permitiu, por conseguinte evitar ou, em caso de desacordo, enquadrar-los desde o início (Barreto, 1980.)

A contratação coletiva desempenha um importante papel na correção de assimetrias económicas e sociais, o que remete para uma forma de responsabilização social “...na

segunda metade do século XX, a contratação coletiva foi o instrumento mais importante e mais positivo na redistribuição de riqueza.” (Silva, p.3 2011).

A contratação coletiva cumpre uma dupla finalidade, isto é, defender os interesses dos trabalhadores sem esquecer os interesses estratégicos das organizações, *“Na prática pretende-se viabilizar a relação coletiva de trabalho como um quadro de soluções em que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados sem afetarem a capacidade de resposta das empresas”*⁵

Em 2010, num estudo encomendado pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social sobre Emprego e Contratação Coletiva, coordenado por António Dornelas, faz referência a um dado preocupante *”... desde a entrada em vigor do Código do Trabalho (2003) se verificaram três fenómenos dignos de registo. Em primeiro lugar, em 2004, a descida quer do número de trabalhadores cobertos, quer do número de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) publicados. Em segundo lugar, em 2005 e 2006, a subida de ambos os indicadores para os níveis anteriores à publicação do Código do Trabalho. Em terceiro lugar, a evolução dos dois indicadores, com o número de IRCT e o número de trabalhadores cobertos a subir em 2008 e a descer em 2009 para os níveis de 2006 e 2007.”* (p. 50).

A este facto não será de estranhar o facto dos processos de negociação coletiva estarem essencialmente centrados a nível do setor de atividade, em detrimento de uma negociação coletiva mais virada, para a realidade das empresas e de maior proximidade junto dos trabalhadores, *“Em Portugal temos uma negociação coletiva muito centrada a nível setorial, seria positiva, uma descentralização organizada deste processo, ou seja, não podemos passar de um sistema onde o sector tem a primazia, para um sistema onde se vai diretamente para o nível da empresa...”* (Rodrigues, Maria de Lurdes 2012).

⁵ Relatório da Negociação Coletiva, 1º. Semestre de 2012, U.G.T

Quadro 4.2: Instrumentos de regulamentação coletiva publicados

Instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho													
Informação mensal													
(número)	2011		2012										
	nov.	dez.	jan.	fev.	mar.	abr.	mai.	jun.	jul.	ago.	set.	out.	nov.
Convenções publicadas	9	6	7	6	3	9	22	8	12	15	7	6	2
Contrato coletivo (CCT)	4	2	4	2	1	2	4	4	3	7	3	1	1
Acordo coletivo (ACT)	1	3	-	2	-	1	2	1	1	1	-	1	1
Acordo de empresa (AE)	4	1	3	2	2	6	4	2	7	6	2	4	-
Acordo de adesão (AA)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
Decisão de arbitragem voluntária (DA)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Portaria de condições de trabalho (PCT)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Portaria de extensão (PE)	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-
Convenções consideradas ⁽¹⁾	5	1	6	3	3	6	7	3	6	6	3	3	1

Fonte: www.dgert.pt

Com a introdução do novo Código do Trabalho, revisto em 2009 assistiu-se a uma significativa diminuição dos Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho, publicados. A publicação da nova legislação laboral teve como principal consequência um desequilíbrio na correlação de forças entre representantes dos trabalhadores e entidades patronais, que viram o seu poder aumentar de forma exponencial.

Os contratos coletivos existentes viram ser retirado do seu clausulado importantes capítulos consagrados á defesa e proteção dos trabalhadores. A intenção do legislador seria a de aproximar a legislação laboral nacional da legislação dos países europeus, visível na transposição de várias diretivas comunitárias para a legislação nacional, em nome da procura da competitividade da economia nacional.

CAPITULO 5: A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A CONTRATAÇÃO COLETIVA

5.1. Definições e Caraterização de Responsabilidade Social Empresarial:

São vários os autores ou organizações que sem qualquer reserva definem R.S.E. como um mecanismo de intervenção social e de compromisso para o bem-estar do outro “...*é importante que as empresas assumam também maiores níveis de responsabilidade social e contribuam positivamente para serem ultrapassadas as dificuldades atuais*” Conforme é afirmado pelo Conselho Economico e Social.

Existem, diversas definições de Responsabilidade Social Empresarial, daí tornar-se difícil elencar uma que seja abrangente e adequada aos objetivos do presente trabalho “*Numerous definitions of CSR have been proposed and often no clear definition is given, making theoretical development and measurement difficult.*” (McWilliamns, Siegel and Wright, p.1.2006).

No quadro abaixo encontram-se vertidas algumas das muitas definições que podemos encontrar na literatura. As próximas páginas dedicar-se-ão ao enquadramento concetual das várias definições de RSE, deixando perceber o carater abrangente do conceito em termos de atores intervenientes no processo de responsabilização social, assim como os papeis que esses mesmos atores desempenham.

Quadro 5.1: Algumas definições de Responsabilidade Social Empresarial

Autor/Autores	Definição
Conselho Económico e Social, Parecer de iniciativa sobre a responsabilidade social das empresas (aprovado no Plenário de 17 de Janeiro de 2003),	“...a noção de RSE refere-se à decisão, tomada voluntariamente pelas próprias empresas – isto é, para além das regras inscritas no quadro jurídico-normativo a que as empresas obedecem - de integrar de forma duradoura preocupações sociais e ecológicas nas suas atividades produtivas e comerciais e nas suas relações com todos os parceiros, assim sociais como civis, contribuindo para a melhoria da sociedade e para a qualidade ambiental”.
Instituto ETHOS	Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.
Comissão Europeia - Livro Verde - Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas (apresentado pela Comissão Europeia, em 2001)	... as práticas socialmente responsáveis implicam, fundamentalmente, os trabalhadores e prendem-se com questões como o investimento no capital humano, na saúde, na segurança e na gestão da mudança, assume o compromisso e a necessidade de observar a nível das empresas ou organizações, práticas socialmente responsáveis
Zairo B. Cheibub e Robert M. Locke	Responsabilidade social, portanto, implica ações que vão além da “letra da lei” e que não resultam de um embate político com sindicatos ou outras organizações. Na verdade apenas necessitam de um conjunto de ações que vão além da letra da lei, seja por obrigação, seja por necessidade.

Embora Howard Bowen (1956) seja unanimemente considerado como o fundador do paradigma da Responsabilidade Social Empresarial, durante a década de cinquenta do século passado, quando questiona acerca do impacto que as decisões dos líderes das organizações empresariais têm na sociedade ou comunidade onde se inserem assim como nos vários grupos de interesse que gravitam em torno de uma empresa, “ *Bowen questionava-se sobre o impacto das decisões dos líderes empresariais e as ações concretas implementadas nas suas empresas, na sociedade, e considerava que era necessário compreender esse fenómeno, nomeadamente através de auditorias*”, (Leal et al, 31), na verdade algumas décadas antes, na

década de 20, do século XX, já Henry Ford (1916), ensaiava um discurso no qual constam considerações acerca de proporcionar, através das empresas, o bem-estar coletivo, naquilo que ficaria conhecido como capitalismo do bem-estar (*welfare capitalism*) que se traduziria em práticas como assistência médica, habitação formação interna.

Esse posicionamento ético é particularizado na pessoa do gestor e na sua atuação enquanto agente da maior importância no processo de responsabilização social das organizações “...*social responsibilities mean that businessmen should oversee the operation of an economic system that fulfills the expectations of the public. And this means in turn that economy's means of production should be employed in such a way that production and distribution should enhance total socio-economic welfare*” (Carrol, p. 271, 1999).

Milton Friedman, foi um dos maiores críticos do conceito de responsabilidade social ao afirmar, em 1970: “*What does it mean to say that "business" has responsibilities? Only people can have responsibilities. A corporation is an artificial person and in this sense may have artificial responsibilities, but "business" as a whole cannot be said to have responsibilities, even in this vague sense*”(p.1)

Quadro 5.2: Resumo das Principais Correntes Teóricas ligadas à Responsabilidade Social

Tipos de Teorias	Pergunta subjacente a cada teoria	Diferentes abordagens (ou subtipos)	Breve Caracterização
<i>Instrumentais</i>	<i>Que atividades sociais a empresa deve levar a cabo para melhor alcançar as suas finalidades económicas e financeiras?</i>	<i>Maximização do valor para o acionista</i>	<i>As empresas podem / devem investir em atividades sociais (incluindo as filantrópicas), desde que contribuam para aumentar os lucros. Atividades sociais que não cumprem esse critério não são legítimas</i>
		<i>Estratégia para a vantagem competitiva</i>	<i>As empresas podem / devem levar a cabo atividades de responsabilidade social desde que, desse modo, melhorem o contexto competitivo onde se inserem. Um exemplo paradigmático é o investimento e o fomento de competências profissionais dos membros da comunidade circundante</i>
		<i>Marketing de causas</i>	<i>A empresa pode / deve apoiar causas ou eventos que melhorem a sua imagem e reputação e que, por essa via, permitam maior atividade aquisitiva dos clientes</i>
<i>Políticas</i>	<i>Como podem as empresas usar</i> <i>responsavelmente o poder que dispõe na sociedade e na arena política?</i>	<i>Constitucionalismo empresarial</i>	<i>As empresas detêm poder considerável na sociedade e capacidade para influenciar o equilíbrio do mercado. Por conseguinte, cabe-lhes atuar responsavelmente na gestão desse poder.</i>
		<i>Teoria do contrato social integrativo</i>	<i>Entre empresas e a sociedade existe um contrato social implícito que as empresas devem observar</i>
		<i>Cidadania Empresarial</i>	<i>As empresas têm deveres de cidadania perante a sociedade de que fazem parte. As transnacionais têm mesmo deveres de cidadania global</i>
<i>Integrativas</i>	<i>Como podem as empresas integrar as solicitações sociais no seu processo decisório e nas suas orientações?</i>	<i>Gestão de assuntos pessoais</i>	<i>As empresas devem atender, avaliar e responder aos sinais e expectativas de desempenho social que a envolvente lhes endereça</i>
		<i>Responsabilidade pública</i>	<i>As empresas têm responsabilidades nos assuntos públicos, incluindo a participação na formação de políticas</i>
		<i>Gestão dos stakeholders</i>	<i>Uma gestão apropriada requer que a empresa faça gestão equilibrada dos interesses dos vários stakeholders e não apenas dos relativos aos acionistas ou proprietários</i>
		<i>Desempenho social da empresa</i>	<i>As empresas socialmente responsáveis são as que cumprem responsabilidades económicas, legais, éticas e discricionárias (e.g. filantropia desinteressada)</i>
<i>Éticas</i>	<i>Que princípios éticos as empresas devem seguir? O que é correto que façam para o bem da sociedade?</i>	<i>Teoria normativa dos stakeholders</i>	<i>Os stakeholders têm interesses legítimos na ação da empresa. Esses interesses valem per se, pelo que a empresa deve responder-lhes, independentemente de daí provirem ou não efeitos positivos para os acionistas / proprietários. Entre os princípios que devem nortear as relações com os stakeholders, encontram-se a justiça, o benefício mútuo e a cooperação.</i>

		Direitos Universais	<i>Independentemente de outras considerações, as empresas devem obedecer aos direitos humanos universais, respeitando, acima de tudo, a dignidade das pessoas.</i>
		Desenvolvimento sustentável	<i>As empresas devem procurar o desenvolvimento sustentável da sociedade, acautelando os direitos das gerações futuras. Para tal, cabe-lhes atender a aspetos económicos, sociais e ambientais.</i>
		O bem comum	<i>Como membros da sociedade, as empresas devem contribuir para o bem comum e o progresso da comunidade</i>

Fonte: REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e; COSTA, Nuno Guimarães da; GONÇALVES, Helena; CABRAL-CARDOSO, Carlos (2006), *Gestão ética e Socialmente Responsável*, Editora R.H, Lisboa

Uma nova abordagem surge no início da década de 90, com a Teoria dos Stakeholders, preconizada por Donaldson e Preston (1995). A sílaba tónica é colocada na defesa de uma interdependência entre os vários grupos de interesse (stakeholders) dentro de uma mesma organização.

Os dois autores citam o American Law Institute, o qual afirma: *“The modern corporation by its nature creates interdependencies with a variety of groups with whom the corporation has a legitimate concern, such as employees, suppliers, and members of the communities in which the corporate operates”* (p. 82. 1992)

Em 2006, Dahlsrud propõe uma nova perspetiva dentro do quadro teórico de R.S.E, ao considerar que o mais importante não é encontrar uma definição para R.S.E mas sim perceber como este conceito é socialmente construído e operacionalizado, *“Therefore, the challenge for business is not so much to define CSR as it is to understand how CSR is socially constructed in a specific context and how to take this into account when business strategies are developed”* (p.6).

Quadro 5.3: Perceção das práticas de responsabilidade social por parte dos trabalhadores

Globalmente, como classifica a atuação da sua empresa em matéria de Responsabilidade Social para com os seus trabalhadores? (escolher apenas 1)	Janeiro 2010	Julho 2010	Janeiro 2011	Julho 2011	Janeiro 2012
Positivo	40,3%	45,3%	52,0%	54,3%	59,4%
Neutro	31,8%	32,0%	30,9%	27,7%	23,4%
Negativo	21,7%	17,4%	12,4%	14,5%	13,8%
Ns/Nr	6,2%	5,3%	4,7%	3,5%	3,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: O Estudo Acerca do Estado das Relações Laborais em Portugal do OPBPL – Observatório Português de Boas Práticas Laborais elabora uma análise ao estado das Relações Laborais em Portugal para uma amostra representativa da população portuguesa.

A Responsabilidade Social Empresarial é muito mais que limitar-se a respeitar o clausulado definido em sede de contratação coletiva e que como já vimos tem força de lei. Uma gestão empresarial socialmente comprometida é uma gestão aberta á comunidade e aos diversos grupos de interesse que gravitam em torno do mundo empresarial.

5.2.Síntese das diferenças e semelhanças entre Contratação Coletiva e Responsabilidade Social Empresarial

As duas dimensões em análise apresentam pontos em que se aproximam e complementam de forma quase natural, existindo, no entanto, algumas áreas em que, claramente, verifica-se um distanciamento.

Não deixa de ser significativa a diferente perceção demonstrada pelos trabalhadores portugueses relativamente às duas dimensões, ou seja, enquanto cerca de 59% dos trabalhadores inquiridos em 2012, considera como positiva a atuação da sua empresa em matéria de Responsabilidade Social, (quadro 5.3). Relativamente á questão da perceção do estado das relações laborais em Portugal, para o mesmo período, 47,5% dos inquiridos considera as mesmas negativas (quadro 2.5.). Estes valores estão em consonância com os dados vertidos no quadro 7, onde 50,3% dos inquiridos considera que assistiremos a um aumento da conflitualidade laboral no nosso país.

No quadro nº. 5.4. estão vertidas, as principais diferenças conceituais entre os dois conceitos no que concerne às formas de estabelecimento de regras, formas de controlo de ambas as práticas, caracterização das práticas e instrumentos de atuação.

A Responsabilidade Social possui uma ligação muito estreita a premissas éticas e morais, com um forte cariz filantrópico, voluntário e ambiental, ao contrário da Contratação Coletiva, que está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo fonte de direito e possuindo força de lei, vinculando as partes ao acordado.

A R.S.E. possui um duplo carácter com uma vertente externa (ligada a premissas de sustentabilidade ambiental) e uma componente interna (virada para o interior das organizações), dinamizando matérias como a aposta no capital humano, promoção da saúde e segurança no trabalho, prevenindo formas de discriminação em contexto laboral, promovendo a formação e aprendizagem ao longo da vida e dinamizando uma gestão racional dos recursos humanos.

Nesta matéria verifica-se uma aproximação entre os dois conceitos uma vez que em vários acordos negociados em sede de contratação coletiva, podemos encontrar plasmadas estas matérias.

Na contratação coletiva, por sua vez, verificamos duas posturas distintas, uma mais ortodoxa, na qual a componente pecuniária assume ainda uma importância fundamental, pouca flexibilidade para negociar outras matérias como sejam aquelas que se prendem com novas formas de trabalho, ou com a inovação, principalmente nas organizações sindicais fortemente ligadas a aparelhos partidários. Não obstante, existem organizações sindicais com forte disponibilidade para negociar outros temas, como a organização e duração do tempo de trabalho, a segurança e higiene no trabalho, novas formas de trabalho, relegando para um plano menos evidente as matérias pecuniárias.

A forma de estabelecimento da regra marca uma das maiores diferenças entre os dois conceitos. Enquanto a R.S.E. possui uma vertente unilateral, na qual, normalmente não há lugar a uma negociação formal das práticas de responsabilidade social que a empresa entender disponibilizar, na contratação coletiva a negociação conduzida por atores nomeados pelas partes e legalmente reconhecidos, é obrigatória, possuindo vários níveis de abrangência.

A mensurabilidade das práticas é aferida de forma igualmente diferente. As práticas de R.S.E. podem ser medidas através da existência de Códigos de Ética ou através do balanço social,

nos quais as empresas assumem publicamente o compromisso de atuar de forma socialmente responsável para posteriormente fazerem um balanço dessas mesmas práticas.

No caso da Contratação Coletiva, o controlo do estreito cumprimento do acordado em sede de negociação coletiva é exercido através dos trabalhadores organizados em sindicatos ou Comissões, com a possibilidade de acionar judicialmente as empresas em caso de incumprimento do estipulado.

Os instrumentos de atuação das duas dimensões para além dos Códigos de Ética ou Balanço Social podem, no caso de a R.S.E. traduzir-se na existência de Cartas de Compromisso com determinadas práticas (geralmente ligadas á sustentabilidade ambiental, ou preventivas de qualquer tipo de discriminação), ou através da assinatura de protocolos de âmbito nacional e internacional nos quais assumem a intenção de atuar socialmente responsável, embora, sem carater vinculativo

Na contratação coletiva, existem igualmente instrumentos não negociais, destinados a ultrapassar momentos de impasse ou mesmo de bloqueio nos processos negociais, como as Portaria de Extensão ou a Decisão Arbitral (utilizada em processos de arbitragem necessária ou obrigatória).

Quadro 5.4: Diferenças conceituais entre os dois conceitos:

Caracterização Conceptual dos Dois Conceitos			
Caraterísticas em análise	Responsabilidade Social	Contratação Coletiva	
Tipificação de Norma	Voluntária; Estreitamente ligada a premissas de gestão ética e moral	Obrigatória: Legislativa ou convencional; Força de Lei (Constituição da Republica Portuguesa)	
Caracterização das práticas	Práticas externas: Abordagem de longo prazo, numa perspetiva de sustentabilidade ambiental (3p - people, planet, profit) marcada pelo compromisso em respeitar o meio ambiente e recursos naturais, para além do enfoque na observância das melhores práticas sociais.	Postura Tradicional: Forte Centralização das opções reivindicativas; Caracter conservador e pouco inovador dos textos da Contratação Coletiva; Forte predomínio de matérias pecuniárias na discussão; Pouca disponibilidade sindical para discutir matérias como a inovação, organização do trabalho, formação e qualificação; Estreita ligação entre sindicatos e partidos políticos;	Postura atual: Verifica-se um recuo dos motivos pecuniários, em sede de negociação, e o acréscimo de temas sobre a gestão do emprego (a duração e organização do tempo de trabalho e a higiene e segurança no trabalho). Simultaneamente dá-se uma outra característica de mudança do sistema de relações laborais que é o decréscimo, Ténue da intervenção do Estado na regulação do sistema de negociação coletiva
	Práticas Internas: Investimento em capital humano; promoção da saúde e da segurança no trabalho, gestão racional de recursos ao longo do processo de produção. Aposta na promoção de qualificação a aprendizagem ao longo da vida e na prevenção de formas de discriminação		
Forma do Estabelecimento de Regras	É, quase sempre, uma decisão unilateral da Empresa. Pode envolver a sociedade civil que normalmente colhe benefícios desta postura por parte das Empresas / organizações	Negocial: Através de representantes dos atores sociais em causa (Empregados/Empregadores), legalmente reconhecidos. O Governo pode participar através do Concelho de Concertação Social (a nível nacional)	
Formas de controlo / Avaliação / Mensurabilidade sobre as práticas	Balanço social / Códigos de Ética	Exercício de controlo formal por parte dos trabalhadores, organizados em associações ou comissões Possibilidade de denunciar, judicialmente, práticas lesivas ou que violem o acordado em sede de negociação coletiva.	
Instrumentos de Atuação	Códigos de Ética e de Conduta; Carta do Cliente; Compromisso para as acessibilidades; Global Compact (sustentabilidade)	Instrumentos Negociais Convenção Coletiva: (Contrato Coletivo, Acordo Coletivo e Acordo de Empresa); Acordo de Adesão Decisão Arbitral (em processo de arbitragem voluntária)	Instrumentos Não Negociais: Portaria de extensão; Portaria de condições de trabalho Decisão arbitral (em processo de arbitragem obrigatória ou necessária)

A questão da ética nas relações laborais, seja numa perspetiva ligada á contratação coletiva, seja no âmbito da responsabilidade social empresarial, é um dos pontos em que é desejável a sua presença, isto é, embora a literatura consultada aponte para a presença de uma forte dimensão ética na vertente ligada á responsabilidade social empresarial (Neves, 2008), essa dimensão está igualmente presente na contratação coletiva, visível no princípio da boa-fé que deve estar presente em sede de negociação coletiva encontrando-se, inclusive, legalmente previsto⁶

Existem outras áreas em que as duas dimensões em análise se complementam de forma diria, quase natural, como é o caso de matérias como a formação profissional e da higiene e segurança no trabalho. Embora sejam matérias reguladas em sede de contratação coletiva, não deixa de ser verdade que uma gestão socialmente responsável deve envidar todos os esforços no sentido de promover a segurança dos seus trabalhadores em contexto laboral.

Os altos custos que a sinistralidade laboral acarreta, em termos sociais e laborais, justifica plenamente essa aposta. Numa outra perspetiva uma empresa que aposta em mecanismos que promovam a segurança dos seus trabalhadores, torna-se mais atrativa para os melhores profissionais dos sectores de atividade em que se inserem as organizações.

O mesmo se passa com a formação profissional. Esta questão remete-nos para a vertente estratégica da responsabilidade social empresarial. Uma empresa ou organização que assegura um quadro de proteção social aos seus colaboradores torna-se mais atrativa para os potenciais candidatos a exercer a sua profissão nessa organização, *“Esta dimensão do governo societário incide sobre a gestão dos recursos humanos, numa aposta na qualificação e na aprendizagem ao longo da vida, na não discriminação fundamentada no género, raça, na idade ou em qualquer outra característica dos seus empregados que não a da qualificação para as funções”* (Rodrigues, Jorge e Duarte, Manuela, 2012). Ao estar em condições de oferecer condições atrativas de proteção social e garantias de formação profissional que sejam mais-valias para os seus colaboradores, acompanhadas de uma política salarial competitiva e atrativa tem como consequência mais visível a capacidade para recrutar os melhores profissionais do mercado. Essas organizações / Empresas acabam por, a médio prazo, ganhar uma vantagem competitiva face às suas congéneres.

⁶ Código do trabalho (revisão de 2009)

O caráter eminentemente voluntário, altruísta ou filantrópico da responsabilidade social, sem a existência de um mecanismo formal e legalmente definido que vincule os órgãos de gestão às suas próprias opções e decisões estratégicas, em termos de R.S.E. acaba por ser algo perigoso e desconfortável para os trabalhadores que acabam, de alguma forma por tonar-se, “reféns” da boa vontade dos Conselhos de Administração. Não quer isto dizer que a existência de políticas socialmente responsáveis e viradas para o bem-estar social dos colaboradores não sejam desejáveis e até mesmo necessárias, o que importa realçar, enquanto fragilidade desta forma de gestão, é a sua dependência, em primeiro lugar, da disponibilidade dos conselhos de administração para o exercício de práticas de R.S.E, e em segundo lugar a excessiva dependência de fatores externos às organizações, para esse exercício, que muitas vezes os próprios gestores não dominam, como é o caso da atual crise económica e social, que obriga, em muitos casos, a uma redefinição do papel social das empresas.

5.3. Democracia e Legitimidade subjacente aos dois conceitos:

A R.S.E ao constituir-se como um mecanismo de proteção social eminentemente unilateral, isto é, parte da vontade de um dos intervenientes, sem uma vocação negocial, assenta numa lógica em que existe um agente emissor disponível para exercer práticas consideradas responsabilidade social, para um ou vários recetores disponíveis para recebe-las. O seu nível de intervenção no processo quase nulo, ou meramente consultivo, acaba por retirar alguma legitimidade enquanto mecanismo abrangente e conciliador de conflitos.

Por sua vez, a Contratação Coletiva é uma forma de fazer intervir os trabalhadores legítima e coletivamente organizados através de estruturas representativas (sindicatos ou comissões de trabalhadores).

Um acordo coletivo, seja qual for a sua natureza, depois de assinado pelas partes subscritoras e publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, toma a força de lei com toda a carga legal vinculativa que esta situação implica.

Os atores negociais quando considerarem estar reunidas as condições para chegar a um acordo, ficam vinculadas ao mesmo, podendo ocorrer em penalizações judicialmente estabelecidas em caso de incumprimento. É este escudo legal que a contratação coletiva

possui, que confere algum grau de confiança aos trabalhadores quanto ao seu efetivo cumprimento pela entidade patronal.

A obtenção de um acordo em sede de negociação coletiva normalmente não oferece dúvidas quanto à sua legitimidade e representatividade entre os intervenientes, sendo apontado muitas vezes, como uma demonstração da maturidade democrática e modernidade das organizações.

A nível sectorial poderá ocorrer por vezes, algum descontentamento em questões específicas mas globalmente a obtenção de um acordo negociado representa o epílogo de um longo processo negocial, onde foi necessário fazer algumas cedências para alcançar um entendimento.

Não são raras as vezes em que os próprios concelhos de administrações emitem comunicados publicitando e regozijando-se com a obtenção de acordos, que traduzem a garantia de paz social na organização durante algum tempo. Simultaneamente, as Organizações Representativas de Trabalhadores, não se coíbem de publicitar a obtenção de acordos, seja como forma de apelar a uma maior mobilização dos trabalhadores, quer para apelar a uma maior militância sindical e por vezes partidária.

No fundo a obtenção de acordos de contratação coletiva, serve ambas as partes, em diferentes dimensões e objetivos.

As organizações representativas dos trabalhadores, sejam órgãos sindicais, sejam Comissões de Trabalhadores assumem-se como stakeholders no processo de R.S.E. estando interessados em participar em todos os desenvolvimentos que esta questão possa assumir. “ *A UGT considera que estes novos compromissos das empresas podem aliás estar associados às formas tradicionais de intervenção sindical, pelo que consideramos fundamental um envolvimento cada vez maior dos sindicatos nestas matérias, conformando e dando o seu contributo desde o início, de forma a evitar a total discricionariedade empresarial*” (UGT, 2012), o que traduz um desejo de modernidade nas relações laborais e um claro afastamento com correntes sindicais mais ortodoxas.

CAPITULO 6: PESQUISA EMPÍRICA

6.1. Procedimentos metodológicos

Para prosseguir os objetivos que estabelecemos, optámos por realizar uma série de entrevistas abertas a pessoas que pelo seu percurso profissional, académico e pessoal, se constituem como verdadeiros especialistas em matérias da maior pertinência para o presente estudo, como sejam a gestão de recursos humanos ou a participação e direção de estruturas representativas dos trabalhadores.

A viabilidade do inquérito e a adequação e clareza das questões apresentadas aos objetivos que se pretendem alcançar foi testada através de entrevistas teste a quatro interlocutores. Estes testes foram da máxima importância para corrigir, reformular e repensar algumas das questões que posteriormente seriam apresentadas aos interlocutores privilegiados.

No sentido de obter duas perspetivas distintas, optámos por entrevistar interlocutores ligados a diferentes dimensões. Da área das Organizações Representativas de Trabalhadores, entrevistámos pessoas que ocupam posição de destaque nas duas principais centrais sindicais portuguesas, assim como um representante de uma comissão de trabalhadores. Da área da gestão de recursos humanos, entrevistámos pessoas com um percurso profissional e académico intimamente ligado à gestão de recursos humanos.

No total entrevistámos seis pessoas, três ligadas a organizações representativas de trabalhadores e duas ligadas à área da gestão de recursos humanos. As entrevistas decorreram entre os meses de Junho e Outubro de 2013. Os contactos exploratórios para obtenção de acesso ocorreram, através de contactos comuns para, numa fase mais avançada, assumirem um carácter mais pessoal através da troca de correio eletrónico onde de forma sucinta eram apresentados os objetivos da dissertação e das entrevistas propriamente ditas e a pertinência de obter respostas para retirar ilações que corroborem ou refutem as conclusões a que se pretendem chegar. Apenas o entrevistado identificado pelo nº. 04, optou por uma entrevista formal gravada que decorreu no dia 15 de Julho de 2013, entre as 15:00 e as 16:15. A entrevista foi posteriormente transcrita.

Todos os restantes entrevistados optaram por responder por escrito ao inquérito enviado através de correio eletrónico (anexo).

O facto de ter encontrado alguma resistência na obtenção de respostas ao inquérito por parte das pessoas ligadas á área da gestão de recursos humanos, não pode deixar merecer uma reflexão acerca das eventuais causas para essa situação, confesso inesperada, que encontrei por parte dos vários interlocutores abordados, com o objetivo de, acrescentar conhecimento às temáticas abordadas na presente dissertação.

Os interlocutores ligados a organizações representativas de trabalhadores, prontamente disponibilizaram-se para oferecer a sua perspetiva relativamente às questões apresentadas.

As razões da resistência manifestada por parte dos gestores de recursos humanos poderão ser de vária ordem mas no contexto de indefinição que vivemos atualmente, aliado ao fato das pessoas contatadas exercerem a sua atividade profissional no sector empresarial do estado que, como é sabido, atravessa momentos de alguma ebulição e redefinição, terá, eventualmente potenciado algum receio de exposição pública, apesar da confidencialidade dos entrevistados estar assegurada.

Esta situação para além de resultar num claro prejuízo em termos académicos, uma vez que ficamos privados da importante mais – valia que a perspetiva destas pessoas certamente permitiria, parece configurar uma situação de algum receio em expor os seus pontos de vista, partilhando a sua experiência profissional.

Submetemos de seguida a informação recolhida a uma análise de conteúdo, uma técnica que permite aferir conclusões válidas e replicáveis dentro dos contextos em estudo.

A escolha desta técnica prende-se com o facto de estarmos na presença de uma temática cuja análise só pode feita a partir de dados qualitativos. O facto de tratar-se de uma técnica indireta, isto é, baseada em grande parte, na leitura da literatura disponível mas também nas entrevistas aos interlocutores, é igualmente um fator da maior importância e que contribuiu decisivamente para a escolha da presente técnica de análise.

Importa recordar os objetivos da presente dissertação:

Quadro 6.1: Objetivos do estudo

Objetivo 1	"...responsabilidade social empresarial e contratação coletiva serão dois conceitos complementares"
Objetivo 2	"...a promoção da contratação coletiva, é uma forma de responsabilização social..."
Objetivo 3	"Face á desregulamentação das relações de trabalho, a Contratação Coletiva tem futuro enquanto mecanismo negocial?"

Através da análise de conteúdo é possível aferir três tipos de análises:

- ✚ Perceber a frequência com que determinada categoria ocorre - **Análise de Ocorrências;**
- ✚ Perceber a forma como determinada conceito ou dimensão analítica é descrita e abordada – **Análise Avaliativa;**
- ✚ Perceber a estrutura de associação entre as duas dimensões em análise (a Contratação Coletiva e a Responsabilidade Social Empresarial) – **Análise Estrutural;**

Para a presente análise de conteúdo, com base no guião de entrevista (anexo A) optámos por linhas de entrevista com base em perspetivas analíticas que se prendem com as mais importantes dimensões que definem, particularizam, mas também distinguem Contratação Coletiva e Responsabilidade Social Empresarial

- ✚ Perspetiva Atual
- ✚ Fatores comuns às duas dimensões
- ✚ Perspetivas de futuro das duas dimensões

6.2.Resultados da análise de conteúdo:

A partir da análise realizada às entrevistas foi possível encontrar algumas regularidades em termos de resposta com base nas categorias analíticas previamente definidas e anteriormente expostas, que refletem o posicionamento profissional e operacional dos interlocutores.

Com base nas respostas obtidas durante as entrevistas foi possível construir uma grelha de resultados dando conta das principais regularidades constatadas com vista a obter e extrapolar conclusões replicáveis na área do saber em que a presente dissertação se insere.

Quadro 6.2: Resultados da análise de conteúdo:

Categorias Analíticas	Perspetiva atual						Fatores comuns às duas dimensões		
	Contratação Coletiva			Responsabilidade Social Empresarial					
Regularidades encontradas nas respostas	Demasiada ancoragem partidária	Gera diálogo social e compromisso	Favorece competitividade	Forma de promoção da imagem	Opção estratégica da Empresa	Mero documento de intenções	Formas de gestão efetiva e com futuro	Promovem o Compromisso	Envolvimento stakeholders
	Caráter multilateral	Agenda política por parte dos sindicatos	Modernidade e democracia	Facilitador da Comunicação Interna	Carater unilateral	Falta de participação ativa trabalhadores no processo	Complemt. dentro das suas especificidades	Flexibilidade e Modernidade	Geram respeito mútuo entre as partes
Nº. De vezes que ocorre a regularidade na resposta	2	6	5	6	6	3	6	5	4
	5	2	2	5	6	3	5	4	5
Perspetivas de futuro das duas dimensões									
Forma de diálogo e compromisso por excelência	Coesão das organizações	Modernidade e democracia	Viável, mas é necessário modernizar discurso e práticas	C. Coletiva					
Desconfiança (por parte das ORT)	Forma de gestão efetiva, com futuro, promovendo a coesão social e a sustentabilidade	Opção estratégica da Empresa	Distância entre a retórica e as práticas reais	R. Social Empresarial.					
5	5	3	3						
3	4	6	3						

Legenda:

Optámos por utilizar um padrão de cores, para ajudar a perceber quais os fatores positivos (quadrados verdes), negativos (quadrados vermelhos) e aspetos onde podem ocorrer melhorias ou aperfeiçoamentos em termos de procedimentos e práticas (quadrados laranja). Analisámos as respostas em termos de perspetiva atual dos interlocutores, face às duas dimensões em análise, os fatores de inter-relação entre as mesmas e, finalmente, as perspetivas para o futuro que se vislumbra, face á alteração de paradigma em termos de legislação laboral.

Uma primeira constatação prende-se com alguma desconfiança por parte dos intervenientes ligados a organizações representativas de trabalhadores, face á real intenção e capacidade da Responsabilidade Social Empresarial, enquanto instrumento promotor de responsabilidade

social alertando para a diferença, que por vezes é visível, entre as intenções declaradas e as realidades vividas no interior das empresas, o que torna, muitas vezes, o anúncio dessas praticas como uma “...*mera declaração de intenções*...”.

Significativa, mas não surpreendente, a afirmação proferida pelo entrevistado número quatro que de forma perentória afirma e passo citar “...*a responsabilidade social empresarial é uma invenção criada para substituir a contratação coletiva e limpar a imagem das empresas*...”, o que acentua de forma definitiva a desconfiança que a R.S.E. desperta em muitos dos atores dos processos negociais, nomeadamente aqueles ligados a organizações sindicais.

É consensual que um dos primeiros objetivos da responsabilidade social empresarial prende-se com a visibilidade que a aposta na responsabilidade social das organizações permite obter em vastos mercados projetando o nome dessas empresas /organizações, promovendo simultaneamente o seu produto.

O entrevistado nº. 5 Introduce uma questão pertinente, a da identificação dos colaboradores com organizações que exibem práticas de responsabilidade quer a nível interno, quer a nível externo. Uma questão abordada igualmente pelo entrevistado nº. 2. Este aspeto, por um lado tem a vantagem de atrair os melhores profissionais uma vez que organizações que oferecem melhores condições sociais, são mais atrativas, por outro lado o facto, diria inquestionável, dos colaboradores gostarem de ver o seu nome ligado a organizações que observam práticas socialmente relevantes

Uma das questões em que se notou alguma uniformidade de respostas foi na questão da R.S.E. poder, efetivamente, constituir-se como um mecanismo complementar á Contratação Coletiva, refutando de forma inequívoca a possibilidade de uma vertente substituir a outra, neste caso R.S.E, ocupar, por assim dizer, algum espaço eventualmente deixado vago pela Contratação Coletiva, embora, esta recusa ganhe especial relevo nas respostas evidenciadas pelos entrevistados ligados a organizações representativas de trabalhadores.

A principal razão para esta recusa prende-se com o caráter unilateral das políticas de Responsabilidade Social Empresarial, normalmente sem base negocial o que retira legitimidade a este instrumento. Por outro lado “...*a falta de obrigatoriedade conferida pelo quadro jurídico do cumprimento das normas previstas nos instrumentos de R.S.E. retira alguma capacidade de manobra a esta dimensão da gestão*...”, gerando desconfiança por

parte das organizações representativas dos trabalhadores, conforme afirma o entrevistado n.º 3.

Outra das regularidades encontrada nas respostas ao inquérito prende-se com a assunção que as duas dimensões em análise promovem, embora em âmbitos diferentes, a coesão social nas empresas, seja através do compromisso que geram através da obtenção de acordos negociados no âmbito da contratação coletiva para alcançar compromissos que depois tomarão a força de lei, seja através do diálogo que a existência de canais de comunicação amplos entre os órgãos de gestão e os trabalhadores a R.S.E. promove.

O papel das organizações sindicais no processo de contratação coletiva foi igualmente abordado por parte de alguns dos interlocutores. Surgiram, sem surpresa, diferentes perspetivas de acordo com o posicionamento dentro das organizações que representam.

Do lado dos representantes das Organizações Representativas dos Trabalhadores, negociação coletiva é sinónimo de modernidade e democracia, através da possibilidade de fazer intervir os trabalhadores nos processos legislativos, devido ao facto dos instrumentos de C.C. constituírem-se como fonte do direito. Os interlocutores ligados à área da gestão de pessoal, por sua vez, embora encontrem virtudes na existência de mecanismos de contratação coletiva, não deixam de enfatizar a politização que alguns processos encerram. A este respeito vale a pena atentar nas palavras de um dos interlocutores quando refere “...*muitas vezes os sindicatos tem agendas políticas próprias que desvirtuam a visão dos sindicatos com questões acessórias, que vão para além dos interesses dos trabalhadores...*”.

CONCLUSÕES GERAIS:

A contratação coletiva e a responsabilidade social empresarial, embora tenham surgido em momentos históricos diferentes, possuem um denominador comum, a necessidade de estabelecer balizas de atuação e regulamentação das relações laborais e dos efeitos que atuação das organizações empresariais exerce sobre as sociedades onde estão inseridas.

A contratação coletiva parte do pressuposto que numa relação em que intervém duas partes, a entidade patronal e os trabalhadores, esta última está em clara desvantagem uma vez que a primeira, enquanto detentora dos meios de produção, facilmente consegue assumir e condicionar o tipo de relação que estabelece com a outra parte.

A responsabilidade social nasce da crescente consciencialização da necessidade de assegurar a sustentabilidade dos recursos naturais, na sua vertente ambiental, enquanto na sua dimensão social, preconiza a disponibilização de mecanismos voltados para a dimensão recursos humanos, seja através de instrumentos de formação e aprendizagem ao longo da vida, seja promovendo formas de projetar uma melhor qualidade de vida aos seus colaboradores.

Ficou demonstrado existirem fatores de aproximação mas também de divergência entre as duas dimensões. O seu caráter formal é provavelmente o fator que mais as diferencia.

Uma vez que as empresas não estão legalmente vinculadas a políticas de responsabilidade social empresarial, tratando-se de uma opção essencialmente estratégica e, acima de tudo, unilateral compreende-se a desconfiança que esta premissa ainda suscita entre as organizações representativas dos trabalhadores nomeadamente aquelas ideologicamente mais ortodoxas.

Muitas vezes considerada uma mera declaração de intenções, sem correspondência, entre o que consta nos códigos de ética e a imagem que muitas organizações empresariais projetam junto da opinião pública e as realidades vividas dentro das empresas, não são raras as vezes em que a perceção desta opção de gestão gera divergência e tensão no relacionamento entre O.R.T. e órgãos gestores das empresas.

Parece existir algum receio por parte das organizações representativas de trabalhadores, que a maior parte das alegadas intenções de atuar de forma socialmente responsável, encerrem, na realidade, uma forma de marketing social e um veículo para conferir visibilidade a essas empresas nos mercados em que se inserem. Na realidade as empresas / organizações gostam sempre de ver o seu nome associado a iniciativas socialmente relevantes.

Agir de forma socialmente responsável implica, como vimos, agir para lá da letra da lei, isto é, não basta às empresas reduzirem a sua atuação somente àquilo que os instrumentos de regulação coletiva de trabalho determinam ou nos compromissos assumidos nos códigos de ética.

É preciso ter coragem para atuar em profundidade e de forma transversal no interior das empresas para perceber os dramas sociais que muitas vezes se escondem entre a comunidade de trabalho, principalmente num contexto socioeconómico extremamente adverso, como é o atual.

A contratação coletiva, por sua vez, apresenta um caráter formal muito distinto e legalmente enquadrado. Os acordos de empresa, depois assinados e publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (B.T.E.) assumem força de lei constituindo-se fonte do direito de trabalho o que desde logo implica uma forte vinculação, de ambas as partes, ao negociado em sede de negociação coletiva.

A contratação coletiva, para além de conferir alguma proteção à parte considerada mais frágil no quadro das relações laborais, os trabalhadores, tem a virtude de ser um instrumento de diálogo e negociação entre as duas partes, sendo muitas vezes o único veículo de diálogo entre os atores envolvidos no processo negocial, quando as posições estão demasiado extremadas, permitindo a existência de canais de diálogo permanentes.

Haverá alguma forma socialmente responsável mais relevante que a promoção do diálogo e da paz social?

As disposições constantes nos acordos de contratação coletiva são muito abrangentes e transversais a vários setores de atividade, prevendo, no seu clausulado, matérias que se aproximam em muito de práticas de responsabilidade social, a título de exemplo referimos a formação profissional, a higiene e segurança no trabalho e a possibilidade de estabelecer níveis salariais mínimos para cada setor e profissão.

Fica patente que as duas dimensões não se excluem automaticamente, muito pelo contrário, complementam-se muitas vezes, dentro das suas especificidades. Uma das organizações sindicais que tivemos oportunidade de entrevistar, possui um contrato de trabalho – tipo, que prevê cláusulas exclusivamente no âmbito de responsabilidade social.

Desta forma e face ao acima referido, no sentido de prosseguir os objetivos que presidiram á elaboração da presente dissertação concluímos que:

Objct.1. "...responsabilidade social empresarial e contratação coletiva serão dois conceitos complementares": São de facto, em muitas matérias, apesar da existência de muitos fatores de afastamento, a começar pelo carater formal que cada um deles assume (a responsabilidade social empresarial um carater unilateral e fortemente dependente de fatores externos á organização e que relega a capacidade de obter compromissos para segundo plano). Foram dados exemplos de diversas matérias em que, claramente se complementam e interagem (segurança e higiene no trabalho e formação profissional);

Objct.2. "...a promoção da contratação coletiva, é uma forma de responsabilização social...": Nos tempos conturbados que vivemos, assistimos a uma alteração de paradigma do modelo de relações laborais, presente nas profundas alterações legislativas que muito recentemente foram apresentadas.

Por aquilo que foi referido ao longo da dissertação, estamos convictos que sim. As partes envolvidas no processo negocial ficam vinculadas ao mesmo implicando uma séria reflexão perante a hipótese do não cumprimento do acordado.

Apostar na manutenção de mecanismos que se constituam como instrumentos de diálogo, privilegiado, entre duas partes com interesses muitas vezes opostos embora não inconciliáveis, será certamente um forte contributo para a paz e coesão social.

A negociação coletiva, atuando ao nível setorial, apresenta uma vantagem que bem aproveitada pode constituir-se como uma enorme mais-valia. A predisposição das empresas / organizações para estabelecer acordos com a importância estratégica que a negociação coletiva consubstancia, traduz coragem e vontade de assumir e promover a paz social com vista a alcançar dois objetivos, o sucesso da empresa e o bem-estar dos seus trabalhadores;

Object.3. "No atual contexto político económico e social no qual se assiste a uma liberalização, acompanhada de uma desregulamentação, da legislação laboral, continuará a fazer sentido apostar na contratação coletiva, enquanto modelo negocial por excelência"? Face ao que foi anteriormente referido e destacando o sentido das palavras da maior parte dos nossos interlocutores privilegiados, que referem a partir da existência de mecanismos de diálogo a coesão social das empresas sai reforçada.

Existem, para além disso, todo um conjunto de cláusulas que bem utilizadas constituem um importante fator de vantagem das empresas face às suas congéneres num mercado cada vez mais concorrencial, falamos da formação profissional e da capacidade de atrair os melhores profissionais.

A C.C. é própria de estados modernos e democráticos, ultrapassando uma visão de direitos mínimos a par de salários cada vez mais baixos

É possível, como vimos, a coexistência e complementaridade dos dois tipos de práticas embora não pareça exequível uma substituir a outra uma vez que, conceptualmente, existem muitos aspetos que as distinguem e afastam, a começar pela forma do estabelecimento das regras, a tipificação do quadro normativo, o âmbito de intervenção e os níveis de abrangência que cada um dos universos assume e encerra em si mesmo.

Acima de tudo, gostaria de reforçar a conclusão que a contratação coletiva continua a possuir um espaço de atuação importante e fundamental para a paz e coesão social, embora os seus atores devam desenvolver esforços para modernizar o seu discurso, por vezes demasiado ancorado ideologicamente o que suscita desconfiança mútua e pode minar o processo negocial.

A C.C. deve e pode fazer parte das soluções para os problemas e desafios do novo paradigma das relações laborais que emerge após o programa de assistência financeira a Portugal representa.

Nunca deverá ser um veículo para lutas ou agendas políticas, assim os atores envolvidos nos processos negociais o permitam e possam reinventar o processo de forma a permitir a sua afirmação enquanto mecanismo de diálogo. A própria especificidade da contratação coletiva, justifica plenamente uma aposta na sua promoção e continuidade.

Todos os mecanismos que se constituam como veículos de diálogo devem ser, naturalmente, aprofundados e desenvolvidos.

Seja de forma separada, seja conjuntamente, ambas apresentam importantes mais-valias no complexo universo do trabalho e nas fraturas sociais que a diminuição dos mecanismos de proteção no trabalho promovem, caso consigam ultrapassar algumas das suas vicissitudes e apostar em instrumentos que potenciam a competitividade das economias assente numa perspetiva socialmente sustentável.

Referencias Bibliográficas:

ALVES, A (2004), Discurso de abertura do XX Congresso da CGTP - IN <http://cgtp.pt/acgtp/orgaos/congressos/xcongresso/intervencoes/amavelalves.htm>

CARROL, Archie (1999), Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct, Business & Society

Carta das Nações Unidas, <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/carta-onu.htm>

CASTEL, Robert (2003) - **L'insécurité sociale**. Paris: Seuil;

Centro de Investigação e estudos de Sociologia, Observatório Português de Boas Práticas Laborais, Estudo Acerca do Estado das Relações Laborais em Portugal (2012); <http://opbpl.cies.iscte.pt/>

CERDEIRA, Maria (2008), **Dinâmicas da transformação das relações laborais em Portugal: Cadernos do emprego e relações de trabalho**, Ministério das atividades económicas – Direção geral do emprego e das relações de trabalho

CHEIBUB, Zairo B, LOCKE, Richard M. “Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas”. http://rlocke.scripts.mit.edu/~rlocke/docs/papers/Locke,R%20%26%20Cheibub,Z_Valores%20Ou%20Interesses.pdf

Código do Trabalho (2009), 2ª. Edição, Publisher Team, Lisboa

Comissão Europeia - Livro Verde - **Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas** (apresentado pela Comissão Europeia (2001) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2001/com2001_0366pt01.pdf

Conselho Permanente de Concertação Social, **Acordo Tripartido para um Novo Sistema de regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal, em 2008**, pp 2, <http://www.ces.pt/88>

Conselho Económico e Social, **Parecer de iniciativa sobre a responsabilidade social das empresas** (aprovado no Plenário de 17 de Janeiro de 2003), <http://www.ces.pt/download/84/RSE.pdf>

Constituição da Republica Portuguesa (de acordo com a revisão de 2005), (2005), 14ª.

Edição, Quid Juris, Sociedade Editora, Lisboa

COSTA, Hermes Augusto (2008), **Sindicalismo Global ou Metáfora Adiada?** Discursos e Práticas Transnacionais da CGTP e da UGT, Porto, Afrontamento.

DAHLSTRUD Alexander (2006), **How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions**, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, <http://www.scribd.com/doc/26364684/How-Corporate-Social-Responsibility-CSR-is-Defined-An-Analysis-of-37-Definitions-By-Alexander-Dahlsrud>

DONALDSON, T. and PRESTON, Lee (1995), **The Stakeholder Theory of Corporation: Concepts, Evidence, and Implications**, Academy of Management Review 1995, vol. 20, No 1, 65 – 91

DORNELAS, António (coord.), Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, José Luis Albuquerque, Maria Manuela Paixão, Nuno Costa Santos, (2010), **Emprego, contratação coletiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal** – Estudo Elaborado por solicitação da Ministra do Trabalho e Solidariedade Social

DORNELAS, António (coord.), Antonieta Ministro, Fernando Ribeiro Lopes, Maria Conceição Cerdeira, Pedro galego e Sílvia Conduto Sousa (2006), **Livro Verde sobre as relações laborais** – Edições Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social <http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/outras/livroverde.pdf>

ESPING-ANDERSEN, Gosta (1990), **The Three Worlds of Welfare Capitalism**, Princeton University Press, New Jersey, <http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1134169.files/Readings%20on%20Social%20Democracy/Esping%20Anderson%20%20The%20Three%20Worlds%20of%20Welfare%20Capitalism.pdf>

ESTANQUE, Elísio, (2005), **Trabalho, desigualdades e sindicalismo**, Revista Critica das Ciências Sociais, 71, http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/135_RCCS-71%20EEstanque.pdf

FREIRE, João (2010) **Emprego, Trabalho e Cidadania** – Biblioteca Digital <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/7209.pdf>

FRIEDMAN, M (2007), **The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits** PP 173 – 178, http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-540-70818-6_14?LI=true

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND), Http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11111_pt.htm

INSTITUTO DE APOIO ÀS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS E INOVAÇÃO (2013), PME, na estrutura empresarial nacional, <http://www.iapmei.pt/iapmei-faq-02.php?tema=7>

I.LO (2009), **RECOVERING FROM THE CRISIS: A GLOBAL JOBS PACT**, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel_conf/documents/meeting_document/wcms_108456.pdf

I.N.E. Instituto Nacional de Estatística, http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESTipo=ea&PUBLICACOEScoleccion=5685773&selTab=tab0&xlang=pt

INSTITUTO ETHOS, Definição de Responsabilidade Social Empresarial, http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx

HYMAN, Richard (2001), **Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society**, Londres, Sage

HORN, Carlos et all (2009), **Jonh T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations System** – Dados – Revista de Ciências Sociais, vol. 52, número 4, Universidade Cândido Mendes – Brasil, <http://www.redalyc.org/pdf/218/21817692007.pdf>

Manual de Direito da Contratação Coletiva, Bento de Jesus Caraça, Instituto de investigação para o desenvolvimento, cooperação e formação

MCWILLIAMS Abigail, SIEGEL, Donald S., WRIGHT, M. Patrick (2006), **Corporate Social Responsibility: Strategic Implications**, Journal of Management Studies 43:1

MULLIGAN, Thomas, (1986), **A critique of Milton Friedman's essay 'the social responsibility of business is to increase its profits'** Journal of Business Ethics, 265-269, <http://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00383091?LI=true#>

NEVES João César das, **Introdução á Ética Empresarial** (2008), Principia Editores, Cascais;

LEAL, Ana Sá, CAETANO, Joaquim, BRANDÃO, Nuno, DUARTE, Sofia e GOUVEIA, Tiago (2011) **Responsabilidade Social em Portugal**, 1 edição, Horácio Periquito, Lisboa;

PILEIRA, Carlos (2008), **A Dádiva nas Sociedades Contemporâneas**, Edições Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa;

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e; COSTA, Nuno Guimarães da; GONÇALVES, Helena; CABRAL-CARDOSO, Carlos (2006), **Gestão ética e Socialmente Responsável**, Editora R.H, Lisboa

RODRIGUES, Jorge e DUARTE, Manuela (2012), **Responsabilidade social e ambiental das empresas**, Escolar Editora, Lisboa

RODRIGUES, Maria de Lurdes, ADÃO e SILVA, PEDRO (2012), Políticas publicas em Portugal, Edições Imprensa Nacional Casa da Moeda, Lisboa

ROSALINO, Hélder (2013), <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-das-financas/mantenha-se-atualizado/20130618-seap-reforma-administracao-publica.aspx>

SÁ LEAL, Ana; CAETANO, Joaquim Brandão, Nuno; DUARTE, Sofia e GOUVEIA Tiago (2011) **Responsabilidade Social em Portugal**, 1 edição, Horácio Periquito, Lisboa;

SILVA, Manuel C. (2012), De Sindicalista a Investigador Social
http://www.montepio.pt/iwovresources/SitePublico/documentos/pt_PT/institucional/revistas/revista-montepio/revista-montepio-verao-2012.pdf

STINCHOME, Arthur (1965), Social Structure and Organizations,
<http://www.wjh.harvard.edu/~dobbin/dobbin%20243%20readings/Stinchcombe1965.pdf>




U.G.T. Contratação Coletiva. Novembro 2012 em números, Departamento de Contratação Coletiva, http://www.ugt.pt/FolhetoNC_Novembro2012.pdf

VALOR, Carmen. (2005), **Corporate Social Responsibility and Corporate Citizenship: Toward Corporate Accountability**, *Business and Society Review* **110:2**, 191–2

VISSER, Jelle, Amsterdam, Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208>

WOOD, Donna. J. (1991), **Corporate Social Performance Revisited**, *Academy of Management Review*, vol. 16, No 4, 691 – 71

Anexos:

-  Anexo A: Guião de entrevista
-  Anexo B: Quadro – Resumo do enquadramento jurídico da Contratação Coletiva
-  Anexo C: Mapa acerca das principais dimensões de análise de R.S.E.

Anexo A: Guião da entrevista



Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Discente: Carlos Alberto Carvalho Garcia

Inquérito

- I. Alguns autores defendem que a Responsabilidade Social Empresarial, voltada para a dimensão interna das Empresas, é uma aposta no futuro das próprias Empresas. Concorda e nesse caso em que medida?

- II. Considera que as Empresas / organizações que anunciam práticas de gestão socialmente responsáveis, fazem – no de forma genuína ou pelo contrário, fazem-no de forma estratégica, esperando alguma visibilidade nos mercados em que se inserem?

- III. A responsabilidade social empresarial é uma moda passageira ou, de facto, ou trata-se de uma forma de gestão efetiva e com futuro?

- IV. A existência de instrumentos de contratação coletiva, no seu entender, são geradores de mais-valias em termos de coesão social das Empresas?

- V. No seu entender, o facto destes dois instrumentos, I.R.T.C. e R.S.E., apresentarem um carácter formal distinto, diferentemente enquadrado do ponto de vista legal, conduz a um afastamento entre ambos?
- VI. Muitas das práticas de responsabilidade social, na sua vertente interna, aproximam-se, no seu conteúdo, de algumas das normas que constam em várias convenções coletivas. Pensa que no futuro, práticas de responsabilidade social podem substituir, ou complementar o conteúdo dos acordos de contratação coletiva?
- VII. Face á atual tendência que aponta para uma cada vez maior flexibilização da legislação laboral, considera que práticas de responsabilidade social empresarial poderão “ocupar” o espaço deixado livre pela eventual ausência de contratação coletiva?
- VIII. O facto da maioria das negociações coletivas ainda possuírem uma importante vertente ligada á dimensão pecuniária e de alguma forma pouco flexível para outras matérias, poderá abrir espaço para a introdução de práticas de R.S.E?
- IX. A existência e a promoção da contratação coletiva pode ser uma forma de gerar responsabilidade social através do compromisso formal que implica?
- X. Considera que a RSE terá menos legitimidade, ou menos eficácia, em termos de compromisso social – por não ser alvo de negociação – comprometendo apenas a direção da empresa e, de alguma forma, relegar para segundo plano a vontade dos trabalhadores?

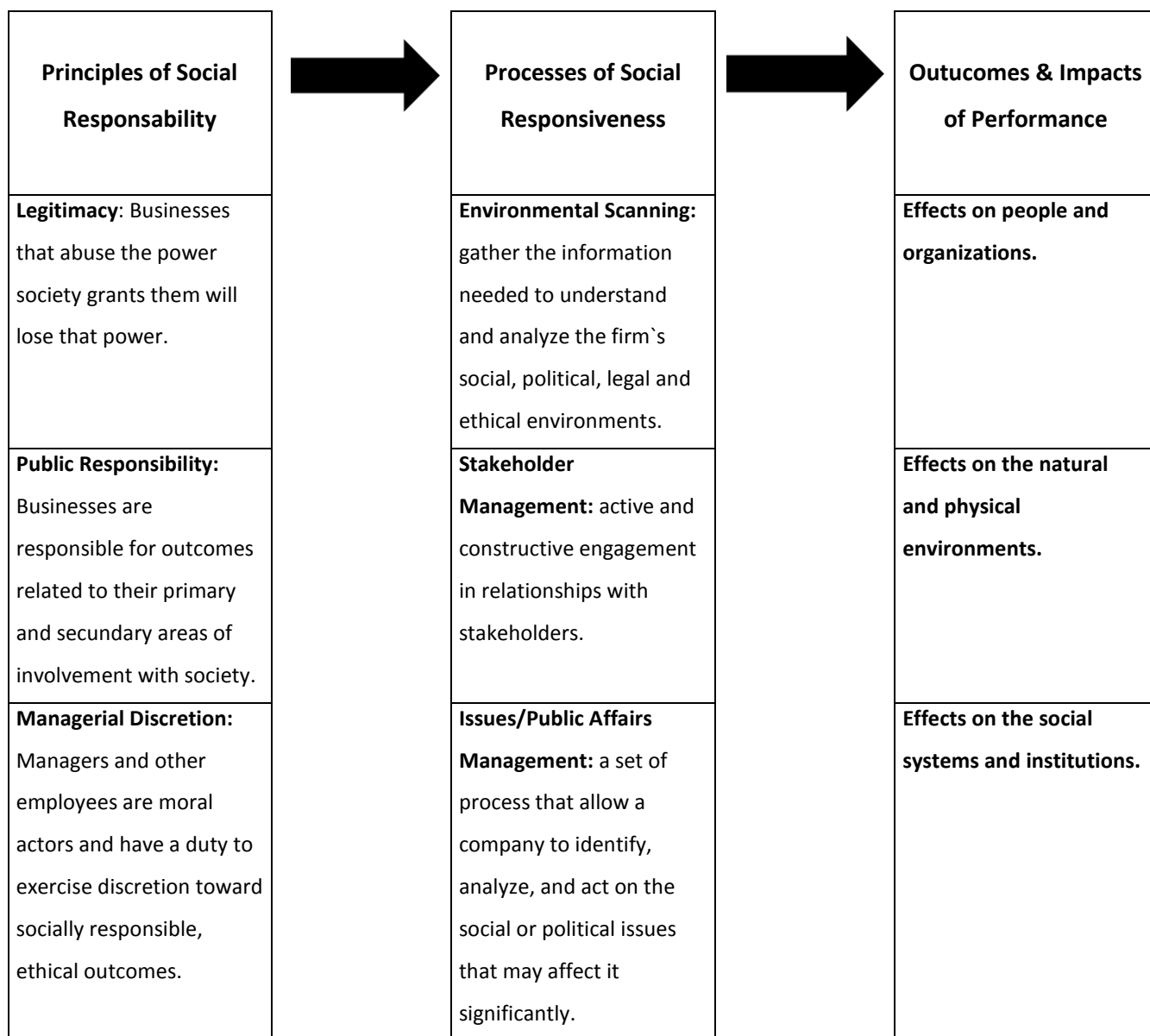
Obrigado pela disponibilidade demonstrada

Anexo B: Enquadramento Jurídico da Contratação Coletiva

Artigo 2º	Fonte do direito do trabalho	Instrumentos de regulação coletiva de trabalho
Artigo 3º	Relação entre fontes de regulação	As normas reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário
Artigo 476º	Princípio do tratamento mais favorável	As disposições de instrumento de regulamentação de trabalho, só podem ser afastadas por contrato de trabalho, quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador
Artigo 477º	Forma de instrumento de regulação coletiva de trabalho	O I.R.C.T. reveste a forma escrita sob pena de nulidade
Artigo 484º	Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais e não negociais	A entrada em vigor de instrumento de regulamentação coletiva negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior I.R.C.T não negocial
Artigo 485º	Promoção da contratação coletiva	O Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores
Artigo 488º	Boa-fé na negociação	1. As partes devem respeitar, no processo de negociação coletiva, o princípio da boa-fé, nomeadamente respondendo com a brevidade possível a propostas e contrapropostas, observando o protocolo, caso exista...
Artigo 519º	Publicação e entrada em vigor de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho	O instrumento de regulação coletiva de trabalho é publicado no Boletim do Trabalho e Emprego e entra em vigor, após a publicação, nos termos da lei

Fonte: Código do Trabalho (2009)

Anexo C: Mapa acerca das principais dimensões de análise de R.S.E



Fonte: Wood, Donna. J. (1991), Corporate Social Performance Revisited, Academy of Management Review, vol. 16, No 4, 691 - 718