

ARTIGO CIENTÍFICO

Elaborado por: Ángel Lozano¹

Especialista nacional da Espanha
Representação do sindicato CSIT UNIÓN PROFESIONAL

Partindo do quadro contextual do ² projeto CeRP, onde foi enfatizado o objetivo geral do projeto, ou seja, a melhoria da experiência no campo das relações laborais, analisando o papel que o diálogo social e a negociação coletiva desempenham na promoção, criação e implementação de políticas de desenvolvimento sustentável a nível nacional e europeu e nos mecanismos de transição, preparamos este artigo no qual apontaremos alguns aspetos relacionados a esse objetivo.

Assim, vamos referir-nos brevemente ao sistema de “relações laborais” estabelecido dentro da União Europeia, e dentro dela, especificamente à negociação coletiva e ao diálogo social; com a intenção de analisar o impacto do acima exposto quando se trata dos desafios ambientais do desenvolvimento sustentável, ou seja, o que é chamado de *diálogo social verde*.

O impacto do diálogo social e da negociação coletiva quando se trata de desafios de desenvolvimento sustentável.

O diálogo social, e em particular a negociação coletiva, em que participam empregadores e representantes dos funcionários, representam duas formas de participação dos trabalhadores, juntamente com a *informação* e a consulta, reguladas *pela Diretiva*

¹ Ángel Lozano é Doutor em Filosofia e Literatura, com especialização em filologia hispânica, e documentalista. Adquiriu experiência de trabalho na Administração Regional da Comunidade de Madrid e no sindicato CSIT UNIÓN PROFESIONAL, onde, entre outras coisas, geriu o Escritório de Estudos e Relatórios e coordenou a participação da sua organização em projetos europeus.

² O projeto CeRP, *Negociação Coletiva e Responsabilidade Ambiental – Desafios e Perspetivas para o Sector dos Transportes e o Setor Público*, é financiado pela União Europeia e liderado pela Coligação Sindical Independente de Trabalhadores em Madrid, Espanha, com a participação de especialistas de prestigiadas universidades europeias: Universidade de Belgrado – Faculdade de Filosofia, UB-FF, da Sérvia; Universidade da Tessália, UTH, da Grécia; Universidade de Lisboa, NOVA, de Portugal; Universidade "São Cirilo e Metódio", UKIM, da Macedónia do Norte, bem como o Instituto de Relações Públicas, UPA, da Polónia.



2022/14/CE, dentro dos objetivos básicos da política social europeia estabelecidos no Art. 151 TFUE (Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia). Ao mesmo tempo, o problema que surge durante a sua realização nos Estados-Membros da União Europeia, bem como nos países candidatos, é a ausência de um mínimo de regulamentos que alcançasse a conformidade na questão de como estes instrumentos deveriam ser desenvolvidos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o diálogo social *da seguinte forma*: “*todos os tipos de negociações e consultas, incluindo a simples troca de informações, entre representantes de autoridades, empregadores e funcionários, sobre temas de interesse comum relacionados às políticas econômicas e sociais*”, estabelecendo-o como um dos quatro pilares básicos da *Agenda do Trabalho Digno*; e reconhecendo-o ao mesmo tempo como um direito e uma medida para estabelecer e fortalecer os direitos dos trabalhadores.

Na União Europeia, o diálogo social “*visa melhorar a legislação europeia através da participação dos parceiros sociais na tomada de decisões e na sua implementação*” e é regido pelos artigos 151.º e 156.º do *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)*. Refere-se especificamente ao seguinte: *A Comissão é obrigada a consultar os parceiros sociais antes de adotar medidas no domínio da política social, e os parceiros sociais podem decidir iniciar o processo de celebração de um acordo que substitua essas medidas, desde que o processo não possa durar mais de 9 meses (Artigo 154)*. Ao mesmo tempo, o artigo 153.º do TFUE prevê que os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a execução das diretivas do Conselho relativas os contratos coletivos celebrados a nível europeu³.

Quando se trata de negociação coletiva, é um dos postulados básicos da OIT, juntamente com a liberdade sindical, que foi estabelecida em 1919 e elaborada na Convenção 151 e na Convenção 154 da OIT, na forma de procedimentos para resolução de disputas trabalhistas, e inclui “*todas as negociações conduzidas entre o empregador e a organização sindical*”.

³ Existem vários instrumentos oficiais que defendem tal cenário de diálogo social e empoderamento dos parceiros sociais e respeito à sua autonomia, entre outros: a *Comissão Juncker* com uma conferência realizada em março de 2015 e um *acordo* quadripartido assinado em junho de 2016; o *Pilar Europeu dos Direitos Sociais* de 2017 e seu plano de ação de 2021; bem como a *Comissão Von Der Leyen*, que reafirmou repetidamente esse compromisso com o diálogo social, em políticas como o *Acordo Verde Europeu*; Europa forte para transições justas; estratégia anual de crescimento sustentável e recomendações específicas por país, bem como os objetivos do Mecanismo de Recuperação e Resiliência.



Por outro lado, isto não desempenha um papel decisivo dentro da União Europeia, onde é reconhecido como um direito no artigo 28 da *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*; e embora tenha sido feito um decreto sobre a forma de sua implementação, respeito à autonomia coletiva e liberdade sindical, **não há um quadro jurídico que regule e melhore a negociação coletiva.**

Essa “falta” de implementação global da negociação coletiva contradiz o fato de ter sido estabelecida como um direito em certos países. Por exemplo, em Espanha, a negociação coletiva é reconhecida como um direito garantido pela Constituição: “*O direito à negociação coletiva entre representantes de funcionários e empregadores é garantido por lei, bem como o efeito vinculativo dos acordos alcançados*”; e depois desenvolvido no âmbito do *Estatuto dos Trabalhadores*, para que o resultado final seja um *Contrato coletivo* que tenha um efeito vinculativo para as partes contratantes.

Como não existe uma regulamentação específica na União Europeia quando se trata de negociação coletiva nacional, é óbvio que não existe um quadro especial para a negociação coletiva transnacional, exceto para os *Conselhos de Empresa Europeus*, a quem são atribuídos poderes de informação e consulta, **mas não de negociação coletiva.**

Afinal, confrontamo-nos com o fato de que em um grande número de países europeus é necessário implementar um instrumento como a negociação coletiva (e em um grande número de casos, também o diálogo social, embora certamente já tenha sido desenvolvido) sobre todas as questões relacionadas às condições de trabalho dos funcionários, a fim de permitir uma transição justa no campo da proteção ambiental e do desenvolvimento sustentável.

Sustentabilidade e políticas de desenvolvimento sustentável.

As atividades realizadas com o objetivo de alcançar o desenvolvimento sustentável implicam uma abordagem holística baseada na cooperação mútua, a fim de atingir os objetivos atuais e de longo prazo e garantir a prosperidade social, econômica e ambiental. Esse conceito é englobado pela noção de sustentabilidade (atender às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades) e refere-se à conscientização da necessidade de interromper o impacto negativo do crescimento e do desenvolvimento⁴.

⁴ O ex-primeiro-ministro norueguês, Gro Harlem Brundtland, definiu-o em um relatório de 1987 da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, como “um desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades”.



Um dos princípios mais importantes da sustentabilidade baseia-se na suposição e valorização do fato de que nosso planeta e seus recursos naturais não são uma fonte inesgotável de energia na qual podemos confiar indefinidamente sem cuidar da proteção e preservação deles.

O desenvolvimento sustentável no mundo corporativo é baseado na sustentabilidade corporativa (a transformação das empresas que facilita a busca de oportunidades de negócios alinhadas ao desenvolvimento sustentável), tudo com base na **Agenda 2030** (adotada pelas Nações Unidas em 25 de setembro de 2015), que é um roteiro para 2030, com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), dos quais veremos alguns que têm um impacto significativo na negociação coletiva: trabalho decente, educação de qualidade, igualdade de gênero, saúde e bem-estar, cidades sustentáveis, etc.; bem como 169 metas que só podem ser alcançadas através da participação global de órgãos governamentais, setor privado e sociedade civil.

Atualmente, no entanto, a julgar pelo último *Relatório de Desenvolvimento Sustentável para 2023 da Rede de Soluções para o Desenvolvimento Sustentável*, na metade da Agenda 2030, não estamos nem perto de alcançar nenhum dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), uma vez que o progresso em alcançá-los diminuiu devido ao surto da pandemia de 2020 e outras crises que ocorreram simultaneamente.

Este relatório visa destacar que o mundo atualmente parece estar se movendo em duas velocidades diferentes – uma em países mais desenvolvidos, a outra em países menos desenvolvidos, que conseqüentemente estão se afastando e entre os quais está a emergir uma lacuna crescente: foram feitos progressos limitados em metas ambientais (ODS 12, ODS 13 e ODS 14); ao mesmo tempo, por outro lado, vemos metas relacionadas à fome, alimentação e saúde sustentáveis (ODS 2 e ODS 3), biodiversidade (ODS 15), poluição do ar e poluição plástica (ODS 11 e ODS 12), bem como paz, justiça e instituições fortes (ODS 16).

Existem diferentes tipos de sustentabilidade que são aplicáveis em diferentes ambientes, desde a sustentabilidade ambiental até a sustentabilidade econômica e social. Entre elas, a **sustentabilidade ambiental** é uma das espécies mais importantes, uma vez que visa à proteção e preservação do meio ambiente, sendo este o principal objetivo do projeto **CeRP** a que se refere este relatório.



No momento, as preocupações com a sustentabilidade ambiental estão ganhando cada vez mais importância, pois a atividade humana tem um impacto negativo em todo o planeta e nos ecossistemas que o compõem. É importante ressaltar que apenas a responsabilidade ética e social não é suficiente para promover a sustentabilidade ambiental, mas que também é necessário estar ciente da pegada que deixamos no meio ambiente, a fim de tomar medidas cuja implementação possa garantir um futuro sustentável para as futuras gerações.

Um exemplo de sustentabilidade ambiental nas empresas poderia ser a implementação de práticas voltadas para o alcance da eficiência energética, como o uso de painéis solares para criar sua própria energia, o que reduziria a dependência da empresa da rede elétrica; ou a otimização da iluminação utilizada para diversas instalações, a mudança para iluminação LED, bem como a redução do consumo de eletricidade, e a aplicação de sensores de movimento para evitar o desperdício de energia.

De qualquer forma, muito ainda precisa ser feito e, conseqüentemente, **precisam ser enfrentados desafios importantes, especialmente no campo da sustentabilidade ambiental, a fim de cumprir as obrigações internacionais assumidas em relação ao desenvolvimento sustentável.**

Transição justa: diálogo social verde (negociação coletiva).

Dentro de qualquer processo, a realização de uma *transição justa* implica a inevitável participação dos trabalhadores nessas mudanças. Não é sem razão que o termo *transição justa* se originou de sindicatos no Canadá e nos EUA durante a década de 1990, com o duplo objetivo: desenvolver ferramentas para proteger o trabalho à luz das mudanças causadas pela crise ambiental e energética; e propor mudanças nos mecanismos de proteção dos trabalhadores (e territórios). Este termo, *transição justa*, é mencionado em várias organizações internacionais: a OIT o lista em suas *Diretrizes para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos*, enquanto também é mencionado no *Acordo de Paris de 2015 sobre Alterações Climáticas*, para citar apenas alguns dos muitos exemplos.

Para que a transição seja justa, deve estabelecer substancialmente medidas para preservar e garantir emprego de qualidade; proporcionar formação adequada aos trabalhadores; e garantir proteção social aos trabalhadores mais vulneráveis. Portanto, pode-se dizer que uma *transição justa* deve incentivar a participação dos trabalhadores; defender o trabalho decente e de qualidade; e fazê-lo por meio de boas práticas de



negociação coletiva e/ou diálogo social. Além disso, não devemos esquecer que o diálogo social é uma das ferramentas básicas para garantir que as transformações e os acordos sejam mais democráticos, possuam maior legitimidade, sejam mais eficientes e também mais duráveis, garantindo a paz social.

A União Europeia na frente dos objetivos do Acordo Verde Europeu.

Nos últimos meses, focados em defender o cumprimento das metas climáticas com o *Acordo Verde Europeu*, representantes da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e da Associação de Empregadores BusinessEurope apontaram que: “é preciso descarbonizar **sem** desindustrializar a UE”, exigindo uma “política de investimento mais ambiciosa” e enfatizando, no caso da CES, que esses investimentos “não devem ser direcionados para empresas que não apoiam boas práticas empresariais e direitos de formação”; enquanto a Associação de Empregadores BusinessEurope está mais focada em defender a competitividade das empresas, exigindo “aplicação reduzida de regulamentos e regulamentação mais inteligente”.

A este respeito, a União Europeia está empenhada a vários níveis em alinhar a competitividade com os princípios da justiça social (da Presidência do Conselho ao Comissário Europeu para o Emprego)⁵.

Além disso, no segundo semestre de 2023, durante o qual a Espanha exerceu a Presidência da União Europeia, o Conselho de *Emprego e Política Social, Saúde e*

⁵ Considerando o debate sobre como a escassez de trabalhadores e as políticas industriais e energéticas afetam a qualidade do trabalho e o crescimento econômico, o Presidente do Conselho Europeu apontou que era necessário que a transição ambiental promovida pela União Europeia fosse “*justa para os nossos cidadãos*”, apontando que mais atores sociais estavam sendo discutidos sobre o que poderia ser feito dentro da União Europeia para que ninguém ficasse de fora nessa transição.



Consumidores (EPSCO) da União Europeia foi criado com base em três pressupostos fundamentais (ou princípios básicos): diálogo social⁶, trabalho decente⁷ e economia social⁸.

Afinal, a transição verde para um sistema econômico mais sustentável deve ser uma tarefa comum em que a participação de toda a sociedade, especialmente das empresas, é necessária devido às suas funções onipresentes no sistema em que vivemos; enquanto ao mesmo tempo a participação dos **trabalhadores** como entidades relevantes no processo de produção dentro da empresa, **que devem participar da transformação verde de seus empregos**. Para isso, é fundamental promover os avanços necessários no campo das relações de trabalho, para que elas respondam adequadamente a essa necessidade, **incluindo o diálogo social e a negociação coletiva “verde” como instrumentos básicos desses sistemas**.

A demora em reconhecer o direito dos trabalhadores de participarem das questões ambientais dificulta as perspectivas de criação de novos empregos e de melhoria da qualidade das condições de trabalho, e quais as perspectivas que surgem da implementação de medidas para uma boa gestão das questões ambientais no local de trabalho.

⁶ Em relação com o *Diálogo Social*, foi apresentado um documento oficial *não-papel*, a fim de reforçar o diálogo social com os parceiros sociais europeus na definição e implementação de políticas económicas, sociais e de emprego no âmbito das cimeiras tripartidas. Além disso, o Conselho EPSCO aprovou as primeiras conclusões relativas à democracia no trabalho e à negociação coletiva verde, com o objetivo de incentivar a participação dos trabalhadores nas empresas, reforçando simultaneamente o direito à informação, participação e consulta dos representantes legais dos trabalhadores nas empresas.

⁷ O *trabalho decente*, o segundo princípio central da EPSCO e a ferramenta de negociação coletiva verde, deve garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, promovendo a igualdade de género real e eficaz no local de trabalho. A este respeito, e como consequência do acordo com o Parlamento Europeu, a 11 de março de 2024, os *Ministros do Trabalho e do Emprego dos países da UE (com exceção da Alemanha e da França que permaneceram abstenções)* adotaram uma diretiva relativa ao trabalho através de plataformas digitais, que foi inspirada no chamado Ley Rider espanhol, que visa melhorar as condições de trabalho e a proteção social das pessoas que trabalham através dessas plataformas, bem como os seus direitos em matéria de tomada de decisão automatizada (usando algoritmos) em relação ao seu desempenho no trabalho.

⁸ Por fim, no âmbito do terceiro princípio básico da EPSCO, intitulado *Economia social*, que promove empresas e entidades económicas que privilegiam os benefícios sociais e o bem-estar dos trabalhadores em detrimento do benefício pessoal ou do lucro empresarial, foi adotada a *Recomendação do Conselho relativa ao quadro de desenvolvimento da Economia social*, que incentiva os governos da União Europeia a promover o desenvolvimento deste tipo de compreensão da atividade económica.



Os trabalhadores, seus representantes legais no local de trabalho, bem como as organizações sindicais devem continuar a lutar pelo reconhecimento dos direitos ambientais no local de trabalho, tanto por meio de negociação coletiva quanto por meio de sua inclusão em quadros regulatórios, exigindo sua participação em áreas e instrumentos de gestão ambiental nas empresas.

Estamos convencidos de que o **projeto** CeRP pode avançar nesse sentido e que, por meio da troca de informações e experiências entre os parceiros que participam nele, *podem ser formuladas recomendações e conclusões para aprimorar a teoria e a prática da negociação coletiva e da responsabilidade ambiental.*

A large, light blue, faded version of the CERP logo, consisting of the stylized 'C' and the letters 'ERP'.

Co-funded by
the European Union

