

CARLOS AMORIM

**DIREITO DO TRABALHO: DA
CONVENÇÃO COLECTIVA
DE TRABALHO**

AD PERPETUAM REI MEMORIAM

1 9 7 8

TÍTULO

Direito do Trabalho: Da Convenção Colectiva de Trabalho

AUTOR

Carlos Amorim

COORDENADORES

Maria Regina Pinho · Francisco Liberal Fernandes · Maria Raquel Guimarães
Maria Regina Redinha

EDITOR

Universidade do Porto · Reitoria · 2020

EXECUÇÃO GRÁFICA

Ana Paula Silva

ISBN

978-989-746-276-4

© Carlos Amorim

All rights reserved. No reproduction, copy or transmission of this book may be made without written permission of the author. Short excerpts from it may, nevertheless, be reproduced as long as the source is acknowledged

CARLOS AMORIM

**DIREITO DO TRABALHO:
DA CONVENÇÃO COLECTIVA
DE TRABALHO**

Organização e Coordenação

Maria Regina Pinho
Francisco Liberal Fernandes
Maria Raquel Guimarães
Maria Regina Redinha

AD PERPETUAM REI MEMORIAM

1 9 7 8

BIBLIOGRAFIA GERAL

- Coelho do AMARAL — *O Contrato Colectivo de Trabalho no Direito Corporativo Português*, Sep. Boletim Fac. Direito, Coimbra, 1956.
- Ludovico BARASSI — *Diritto Sindacale e Corporativo*. ed. Giuffrè, Milano, 1934.
- André BRUN e Henri GALLAND — *Les Rapports Collectifs de Travail* (Tome II — *Droit du Travail*, 2^a ed., Sirey, Paris, 1978).
- Michel DESPAX, *Conventions Collectives* (Tome VII) — *Traité de Droit du Travail*, dir. Camerlynck, ed. Dalloz, Paris 1966, e *Mise à Jour*, 1974.
- Monteiro FERNANDES, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, 2^a ed., Almedina, Coimbra, 1978.
- Victor ROSSUMANO, *Principios Generales de Derecho Sindical*, Ed. Instituto Estudios Políticos, Madrid, 1977.
- Luísa SANSEVERINO, *Diritto Sindacale*, Ed. UTET, Torino, 1968.
- Atti del Terzo Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro sul tema: Il Contratto Colletivo di Lavoro*, ed. Giuffrè, Milano, 1968.
- Contratação Colectiva e Política de Salários*, CGTP — IN, ed. Alavanca, Lisboa, 1977.
- Les Conventions Collectives*, Série Études et Documents, OIT, Genève, 1936.

PRINCIPAIS ABREVIATURAS

AS — Análise Social

BIT — Bureau International du Travail

BTE — Boletim do Trabalho e Emprego

CC — Código Civil

CCT — Convenção Colectiva de Trabalho

CRP — Constituição da República

ESC — Estudos Sociais e Corporativos

LCT — Lei do Contrato de Trabalho (Dec.-Lei nº 49 408, de 24-11-69)

LRCT — Lei das Relações Colectivas de Trabalho (Dec.-Lei nº 164-A/76, de 28-2, alterado pelos Dec.-Lei nº 887/76, de 29-12, e nº 353-G/77, de 28-8, e enquadrado pelos Dec.-Lei nº 49-A/77, de 12-2, e nº 822/76, de 12-10).

OIT — Organização Internacional do Trabalho

RDL — Rivista di Diritto del Lavoro

RGEC — Revista do Gabinete de Estudos Corporativos

RIT — Revue International du Travail

RT — Revista del Trabajo

Capítulo I

LOCALIZAÇÃO HISTÓRICO — SOCIAL DA CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

1. O PROCESSO DE TRABALHO E AS RELAÇÕES DE PRODUÇÃO CAPITALISTAS

Situado num mundo onde nada se obtêm sem esforço e onde a satisfação das necessidades exige um constante e renovado confronto com o meio que o rodeia a fim de através dele assegurar a sua subsistência, o homem, para viabilizar qualquer forma de vida em comunidade, necessita antes de tudo de se associar organizativamente pois é sabido que a produção social da sua existência nunca poderá resultar de um acto solitário entre si e a natureza¹.

Daí resulta que ao participar no processo produtivo o faça sempre nas condições de uma sociedade concreta, dependendo o modo como colectivamente se associa para produzir os valores de uso que lhe são necessários (*modo da produção concreta*) da estrutura social historicamente determinada em que se insira, das suas características de desenvolvimento, e das relações sociais que no seu seio estabeleçam (*Modo de Produção*).

À custa do generalizado desapossamento dos primitivos detentores dos seus meios de produção e subsistência agrícola; da desarticulação da estrutura corporativa medieval que gera débeis, isolados e dependentes produtores autónomos; e do ascenso duma nova classe social que previamente conseguira acumular capital — dinheiro e pouco a pouco se

¹ Indivíduos produzindo em sociedade — portanto uma produção de indivíduos socialmente determinada, este é naturalmente o ponto de partida, MARX, *Contribuição para a Crítica da economia Política*, ed. Estampa, Lisboa, 1971, pág. 221.

apropriada em exclusivo dos meios de produção disponíveis², fomentando a consequente proletarização dos expropriados de tudo o mais que a sua própria força de trabalho e por via disso forçados a assalariarem-se, surge um novo Modo de Produção — o *capitalista*.

Desde, o seu dealbar irá organizar-se na base de duas características fundamentais: uma divisão do trabalho caracterizada pela cooperação produtiva dos operários (produtor colectivo) sob a direcção e no interesse exclusivo do comprador da sua força de trabalho; e uma congénita exploração viabilizada a partir de simples negócio de compra e venda da força do trabalho na sequência dos quais se abre a possibilidade de o *trabalho* ser, durante um certo tempo das energias prestado ao adquirente das energias humanas que lhe estão na origem³.

Assim surgia o *Contrato de Trabalho*, fenómeno de novo tipo, que nem o Modo de Produção Feudal, nem as Formações Sociais de pequena produção mercantil ou artesana, e muito menos o Esclavagismo, haviam conhecido. Neste último porque a força de trabalho era com o seu titular uma *res* que num único acto de alienação definitivamente se transmitia e passivamente se entregava à exploração. Noutro porque, como é sabido, era ao abrigo dum acordo de protecção ou clientela que o senhorio, atra-

² Os ideólogos burgueses apresentam com cores idílicas a história do aparecimento da classe capitalista e da classe operária, Houve em tempos imemoriais, dizem-nos, um punhado de pessoas trabalhadoras e poupadas que, à custa de trabalharem, foram acumulando riquezas. Junto delas, acrescentam, havia uma massa de indecisos e mandriões que gastaram alegremente tudo o que possuíam e se tornaram proletários, pessoas sem bens de fortuna. Estas fábulas dos defensores do capitalismo nada têm a ver com a realidade. De facto foi a expropriação violenta que privando os pequenos produtores dos meios de produção contribuiu principalmente para a formação de uma massa de homens sem bens — os proletários — enquanto se acumulavam nas mãos de uns quantos; *apud Manual de Economia Política*, OSTROVITIANOV et Alii, ed. Estampa, Lisboa, 1972, vol. I, pág. 103.

MARX, ainda mais directo e expressivo, diz que "... o capital vem ao mundo jorrando sangue e lodo por todos os poros;" *Le Capital*, livro I, sec. 8ª, cap. XXXI, Ed. Sociales, Paris 1976, t. I, pág. 555.

³ O mecanismo de exploração é claro, se bem que nem sempre surja exposto com a necessária transparência. Consistindo o valor médio de troca de qualquer mercadoria na quantidade de trabalho socialmente necessário nela incorporado, o operário fornece ao empregador uma quantidade de trabalho superior à incorporada nas mercadorias que com o salário que auferir pode adquirir (seu custo de produção). Isto é possível por um lado porque a força de trabalho é também uma mercadoria sendo o seu valor determinado não pelo rendimento que produz mas igualmente pela quantidade de mercadorias e serviços necessária e que o operário possa subsistir e reproduzir-se, e por outro porque no capitalismo a produtividade de trabalho é tal que as despesas de manutenção do trabalhador são sempre inferiores à quantidade de valor produzido de novo.

A diferença entre os dois valores constitui a mais-valia que o empregador retém, havendo exploração sempre que a apropriação é realizada em benefício de um grupo social diferente daquele que cria o excedente.

Vd. por todos Maurice DOBB, *Marx como economista*, ed. Anagrama, Barcelona, 1976.

vés de uma coerção de carácter extra-económico, expropriava o vassalo colocado numa situação de servidão pessoal de uma fracção do seu trabalho. E no terceiro ou o produtor era autónomo, concentrando o mesmo indivíduo a organização e a execução da produção, ou se tratava de uma produção colectiva ao nível de pequenas oficinas de tipo familiar ou comunitário onde as relações de cooperação recíprocas eram minuciosamente regulamentadas por regimentos tradicionais — Cartas Corporativas — a cujos preceitos todos por igual estavam estritamente subordinados⁴.

2. O CONTRATO DE TRABALHO

Agora com o Capitalismo o trabalho dependente é trabalho assalariado. Mas é voluntária e autonomamente que o operário se assalaria. Ele não é um forçado é um homem finalmente “livre”. Livre — num duplo sentido: porque ao contrário do servo e do escravo não é realmente violentado por nenhum tipo de coacção extra-económica que o vincule à venda das suas disponibilidades físicas ao capitalista; e porque simultânea e ironicamente está também *livre* de ter qualquer titularidade sobre quaisquer bens, máxime de produção, que por si só lhe assegurem a subsistência e lhe permitam escapar ao salariato.

Por isso a nível económico a coacção, indirecta embora, indirecta embora, surge como inevitável e estrutural, uma vez que “... os capitalistas ganham por título de propriedade enquanto os trabalhadores recebem em paga de esforço”, do que naturalmente resulta “... uma diferenciação social entre os que, por serem proprietários, podem viver sem trabalhar e os que, por não o serem, têm de trabalhar para viver”⁵.

Livremente forçado pois a aparecer no mercado com a única mercadoria economicamente valiosa de que pode dispor para venda — ele próprio — (o que nem por se ter tornado banal deixará de se revestir de características menos chocantes⁶), o trabalhador capitalista tem no entanto,

⁴ Cfr. Jorge LEITE, *Direito do Trabalho. Notas Sumárias*, Coimbra, 1975, pág. 29 ss.; Claude MOSSI, *Le Travail en Grèce et à Rome*, ed. PUF, Paris, 1971; Jacques HEERS, *Le Travail au Moyen Age*, ed. PUF, Paris, 1975; e Pierre JACCARD, *História Social do Trabalho*, ed. Horizonte, Lisboa, 1974, 2º vol.

⁵ *Apud* Teixeira RIBEIRO, *Lições de Economia Política*, Coimbra, 1959, pág. 169.

⁶ Curiosas e pertinentes a este respeito as considerações que tece Lucien FRANÇOIS, *Introduction au Droit Social*, ed. Faculté de Droit, Liège 1974, pág. 155. Face à exigência posta por qualquer ordem jurídica, no âmbito da negociação contratual e em particular de contratos de trabalho, de os mesmo serem conformes à ordem pública (vd. na nossa legis-

ao invés dos seus antecessores históricos, a inegável vantagem de poder eventualmente negociar as condições do seu trabalho pois confronta-se com o seu *parceiro* de negócio em plano de perfeita igualdade formal. “Não diferem senão num pormenor, diz MARX, um compra e outro vende, e por isso mesmo ambos são pessoas juridicamente iguais”⁷.

E contudo, não obstante estar ausente qualquer tipo de coerção jurídica, não é difícil constatar-se o grau dessa “liberdade” e dessa “igualdade”.

Como já argutamente fazia notar no início do século um jurista português⁸: “A desigualdade entre os dois contratantes — o patrão poderoso, rico e ilustrado, o operário ignorante, pobre e indefeso — é tal, que o contrato chega quase a perder o aspecto contratual”.

Bem entendido que “o operário quando quer, deixa o capitalista para quem trabalha e o capitalista pode despedi-lo quando julgar necessário (...). Mas o operário, cujo único recurso é a venda da sua força de trabalho, não pode desligar-se de *toda a classe de compradores*, isto é, da *classe capitalista*, sem renunciar à existência. Ele não pertence a este ou àquele patrão, mas à classe capitalista e compete-lhe a ele encontrar quem o queira, isto é encontrar um comprador dentro dessa classe burguesa”⁹.

Temos pois dum lado um estatuto normativo de onde (pelo menos tendencialmente) são banidas a discriminação e a desigualdade baseadas no direito, e do outro um homem, que não só se vê *obrigado* a negociar, como ainda o terá de fazer nas condições que o mercado lhe coloca¹⁰.

lação os arts. 405º e 202º, n.º 2, CC, e os art. 16º da LCT), o autor problematiza sobre as consequência jurídicas que poderia ter a situação de exploração do homem pelo homem caso se viesse a considerar a sua legitimação contratual como contrária à referida ordem pública. Interpretação que aliás entre nós poderia colher algum fundamento dado o sentido inequívoco das referências constitucionais ao *desenvolvimento das relações de produção socialistas* (art. 83º), à transição para *uma sociedade sem classes* (art. 1º) e ao expresse *abolir a exploração e opressão do homem pelo homem* (art. 9º).

⁷ *Le Capital*, cit., 1º — 2º- VI, I, pág. 329.

⁸ *Apud* Ruy Ennes ULRICH, *Legislação Operária Portuguesa*, II vol., Coimbra, 1906, pág. 444.

⁹ MARX, *Trabalho Assalariado e Capital*, ed. Avante, Lisboa, 1974, pág. 40.

¹⁰ Gerard COURTOIS, *La critique du contrat de travail chez Marx*, in Archives de Philosophie du Droit, t. XII, ed. Sirey, Paris 1967, pág. 33 ss., onde claramente se evidencia não ser em si a desigualdade económica entre os contraentes o aspecto socialmente negativo do contrato de trabalho assalariado (pois no dia a dia sem qualquer escândalo se assiste a negócios entre pessoas de condições económicas bem distintas) mas sim a situação, que nesse contrato *sui generis* se consagra e ratifica, de separação do produtor dos seus meios de produção que o aliena como produtor e o força a alienar-se como homem.

Perante isto ao assalariado só se deparam duas saídas:

Lutar pela abolição desse mercado da sua força de trabalho, eliminando aquilo que lhe está na origem — a propriedade privada dos meios de produção (o que para ele consistirá no objectivo superior e a mais longo prazo); e

Organizar-se para surgir, enquanto ente colectivo, em melhores condições de negociar perante o seu *parceiro* a sua própria venda quotidiana bocado a bocado¹¹.

3. A ORGANIZAÇÃO COLECTIVA DA FORÇA DE TRABALHO

Economicamente explorados, politicamente dominados e socialmente dependentes (embora juridicamente *emancipados* e *iguais*), natural pois a tendência dos trabalhadores para unirem as suas forças fazendo frente comum ao comum adversário de classe e lutando colectivamente pelos seus interesses e prioritariamente pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho.

Segundo a formulação dum sociólogo contemporâneo¹²: “... a classe social aparece em definitivo como um grupo cujos membros, tomando consciência da similitude das posições que ocupam nas relações produtivas e mais amplamente nas relações inerentes à vida profissional, como também sobre os traços comuns da sua condição económica, jurídica, psicológica e sociológica, assumem a consciência da sua solidariedade e aí encontram a vontade de se organizar e de agir colectivamente para defender os seus interesses e assumirem uma posição comum face as estruturas da sociedade”¹³.

Sobre a situação jurídica e os *direitos* reconhecidos ao proletariado durante a chamada Revolução Industrial, vd., além de *O Capital*; René VILLERMÉ, *Estado Físico e Moral dos Trabalhadores* (1840), ed. Textos Exemplares, Porto, 1976; ENGELS, *A Situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra*, ed. Presença, Lisboa, 1975; e Mário PINTO, *Relações Colectivas de Trabalho*, in RGEC, n.º 46, 1961, pág. 203 ss.

¹¹ Se o operário isolado quer regatear com o capitalista e facilmente vencido e obrigado submeter-se-lhe à sua vontade; em contrapartida se todos os operários de um determinado ramo produtivo formam uma poderosa organização, recolhem entre si fundos para em caso de necessidade de fazer frente ao patronato e graças a isso podem tratar os seus patrões de igual para igual, então, e só então, os operários poderão ter condições para obter ao menos a miserável retribuição que, de acordo com o regime económico da sociedade moderna, se pode considerar „um salário justo para uma jornada de trabalho justa“, *apud* ENGELS, *El sistema de trabajo assalariado*, ed. Progreso, Moscú, s. d., pág. 10.

¹² M. DAVID, *Les travailleurs et le sens de leur histoire*, ed. Cujas, Paris, 1967, pág. 55.

¹³ Só então ao lado dessa sentida necessidade surgiam condições de uma real possibilidade. Durante o período escravagista, por exemplo, quando a situação dos

Por isso, logo no primeiro Congresso da I Internacional, é aprovada uma resolução onde se assinalava que: “O capital é uma força social concentrada enquanto que o operário só dispõe da sua força produtiva individual. Portanto o contrato entre o capital e o trabalho nunca pode ser estabelecido sobre bases justas, mesmo dando à palavra” justo” o sentido alterado que se lhe conhece numa sociedade em que as condições materiais estão de um lado e a energia vital produtiva do outro. O único poder social que os operários possuem é o seu número (...). Os Sindicatos nasceram dos esforços espontâneos dos operários que lutam contra as ordens despóticas do capital para impedir, ou pelo menos atenuar, os efeitos da concorrência que os operários fazem uns aos outros”¹⁴.

Porém a burguesia reagira por antecipação a tal ameaça e, não descurando a sua defesa como classe dominante, logo em plena Revolução Francesa, por exemplo, enquanto se exaltavam os ideais de liberdade e fraternidade, fazia-se publicar uma Portaria do Município de Paris que, não deixando de reconhecer que “*Todos os cidadãos são iguais em direito*” atalhava logo, alegando não o serem já “*.. em faculdades, em talento e em possibilidades*”, acabando por concluir “*Não é pois natural que todos queiram ter os mesmos ganhos. Uma coligação de operários que tentasse fixar jornas iguais para todos, forçando todos a sujeitarem-se a*

produtores era de alguma forma análoga, igualmente existindo concentrações massivas de trabalhadores também eles espoliados de tudo (e mais do que espoliados possuídos), e da mesma maneira afastados de qualquer controle sobre os meios de trabalho e o processo produtivo em que se inseriam, faltava no fundamental uma Revolução Burguesa que lhes abrisse a possibilidade de utilizarem a seu favor as liberdades, máxime de associação e organização, que a partir delas foi possível ir conquistando, e uma ideologia científica e historicamente emancipadora que os pudesse conduzir na luta pelos seus reais interesses de classe. Aliás já no declínio do Modo de Produção Feudal europeu, com a chamada „fuga dos servos“ para as novas cidades, o florescimento da produção mercantil simples e a organização dos produtores em Corporações integrando coercivamente mestres e oficiais gerou-se uma surda reacção da parte destes últimos que sentindo-se subalternizados, ensaiavam já formas de resistência organizada ainda que incipientes e normalmente de base religiosa — Irmandades, Confrarias, Compagnonnages, Confraternità, Bruderschaften — reveladoras dum espírito de classe que começava a ter razões (que não ainda condições) para surgir e tentava encontrar-se em termos colectivos. Ousadamente porém um autor alemão, STAHL, vai mais longe e garante que já em plena Idade Média (1351 e 1362) os tecelões de Speyer logravam celebrar dois contratos colectivos! Cf. LA CUEVA, *Panorama do Direito do Trabalho*, ed Sulina, Porto Alegre, 1969, pág, 24. Vid. ainda num sentido aparentemente concordante DURAND e JAUSSAUD, *Traité do Droit du Travail*, tomo I, Dalloz, Paris 1947, pág. 53. Sobre a problemática aflorada vid. as obras cit. na nota 4 e ROSS-UMANO, cit.; Jean BERNARD, *Les Compagnonnages*, in RIT, nº 58, 1948, pág. 7; e Albert SABOUL, *Camponeses, sans Culotes e Jacobinos*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1974.

¹⁴ *Apud O Sindicalismo, I — Teoria, organização e actividade*, ed. Escorpião, Porto, 1974, págs. 67-68.

*esse preço, seria uma violação da lei, o enfraquecimento da ordem pública e um verdadeiro delito*¹⁵.

Espírito dentro do qual viriam a surgir em França a Lei *d'Allarde*, de 2-3-1791, suprimindo a organização corporativa e garantido o princípio, da “liberdade de trabalho”, e a bem conhecida *Lei le Chapelier* de 16-6-1791, impondo “.. a liquidação de todas as espécies de corporações dos cidadãos do mesmo estado e profissão” e o impedimento de “... restabelece-las de facto, qualquer que seja o pretexto e qualquer que seja a forma”, bem como proibindo “... a recusa consertada em comum da prestação do trabalho, ou a sua concessão apenas a troco de um certo preço”. Aparecendo noutros países idênticas estatuições normativas, como na Grã-Bretanha as *Combinations Acts* (1799 — 1800), que colocavam à margem da lei quaisquer organizações de trabalhadores, na Alemanha em 1831, em Itália a 1864, em Espanha a 1813 e 1836, e em Portugal (Decreto de 7-5-1834 abolindo as corporações de artes e ofícios, e Código Penal de 1852, proibindo e punindo a *coalizão*, art. 227º).

Só uma muito difícil, persistente e corajosa luta, acompanhada por um progressivo e nítido crescimento pelo seu peso numérico e importância social, acabou por possibilitar às classes trabalhadoras a ruptura da ilegalidade e a conquista, durante o século XIX, na maioria dos primeiros países capitalistas, do *direito à tolerância* para com as suas organizações e as suas formas colectivas de luta (máxime a greve): Grã-Bretanha em 1824, Estados Unidos em 1842, França em 1866, Alemanha em 1869 e Itália em 1891¹⁶.

4. A LUTA PELA NEGOCIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Sem nada esperarem do Estado Liberal e da *neutralidade colaborante* deste a favor dos seus adversários de classe, as primeiras organizações operárias, baseando-se mais ou menos empiricamente na consciência do inevitável desequilíbrio entre forças desiguais que entre si conflituam, e tendo presente o brocardo então popular: “Quando dois operários correm atrás dum patrão os salários baixam; quando dois patrões correm atrás dum operário eles sobem”, estruturaram o fundamental da sua estratégia

¹⁵ *Apud* Pierre JACCARD, *ob. cit.*, 2º vol, pág. 81.

¹⁶ Cfr. Wolfgang ABENDROTH, *Historia Social del Movimiento Obrero Europeo*, ed. Cult. Popular, Barcelona, 1970.

na perspectiva de que só em conjunto, num movimento organizado de auto-defesa, renunciando a concorrerem entre si, e servindo-se dos processos de luta que lhes são próprios, os trabalhadores criam condições para uma relativa *parificação* de facto com os seus parceiros negociais, opondo-se à sua *ditadura contratual*.

Desprezando as teses fatalistas dos economistas então mais prestigiados — David RICARDO: “.. na marcha natural das sociedades os salários tenderão a baixar enquanto forem regulados pela oferta e procura, uma vez que o número de operários continuará a aumentar um pouco mais rapidamente do que a procura”; J. B. SAY: “É a relação entre a oferta e a procura que regula o preço desta mercadoria chamada trabalho do operário, assim como o preço de todos os serviços produtivos”; e Stuart MILL: “Os salários dependem, por consequência, da proporção entre a importância numérica da população trabalhadora e o capital”, considerando que o único meio ao alcance dos operários para melhorar o seu salário seria a diminuição do seu número¹⁷ — as associações sindicais, com base já não só na tolerância de organização profissional mas também progressivamente no seu reconhecimento jurídico e no reconhecimento da sua capacidade de acção e negociação colectiva (Grã-Bretanha 1871, França 1884, Portugal 1891) lançam-se corajosamente na luta, desencadeando as primeiras batalhas de classe¹⁸.

E com segurança se poderá afirmar que em todos estes esforços, pouco a pouco mais organizados e mais conseguidos do proletariado do século XIX, a fixação negocial colectiva das condições de trabalho, o *Contrato Colectivo*, intimamente ligado à luta pela organização de classe e só plenamente possível através dela, foi surgindo como a principal bandeira de luta das massas trabalhadoras¹⁹, sendo mesmo e de uma maneira

¹⁷ *Apud* Fernandes ALMEIDA, *Sindicalismo, Evolução e Estrutura*, ed. IFST, Lisboa, 1977, 2º vol., pág. 119 ss. Cf. ainda Mário MURTEIRA, *Desenvolvimento do Capitalismo, Sindicalismo e Democracia*, in *Economia e Socialismo*, nº 4, 1976.

¹⁸ As mais remotas lutas organizadas do proletariado capitalista (com excepção das chamadas perturbações *luddites* na Grã-Bretanha motivadas pelo processo de mecanização) ocorreram provavelmente em Lyon em Outubro de 1831 quando os operários da seda conseguiram impor ao patronato uma tabela salarial colectiva. No mês seguinte vários industriais contestam a validade do acordo recusando-se a cumpri-los os trabalhadores decidem-se pela ocupação das empresas e mesmo da própria cidade constituindo um Governo Provisório. Porém poucos dias depois a insurreição vê-se afogada em sangue com a intervenção do exército comandado por Soult.

¹⁹ «...sauf les difficultés était à chaque métier, le contrat collectif était alors le but direct de toute organisation professionnelle sérieuse...», *apud* B. REYNAUD, *Les Conventions*

geral (Portugal é excepção) o fenómeno negocial colectivo (embora na forma de simples Pactos sem qualquer sanção jurídica ainda) anterior ao fenómeno associativo profissional, se bem que depois este acabasse por absorver aquele.

5. A CONQUISTA DA CONVENÇÃO COLECTIVA

A imposição na prática económica e laboral das Convenções Colectivas, e o seu reconhecimento jurídico enquanto instrumento privilegiado de garantia social do nascente proletariado, teve pois de passar por sucessivos embates contra todos os entraves que a classe dominante colocava à sua celebração e ao seu reconhecimento.

Naturalmente que o fundamental das razões, bem como mesmo alguns dos principais argumentos adversos, eram de ordem económica. O patronato alegava, desde logo, que o objectivo dos trabalhadores e das suas organizações era pura e simplesmente o de os despojar de toda a autoridade na direcção das empresas fomentando a anarquia produtiva, ou ainda que os operários, uma vez munidos dum instrumento capaz de dominar o mercado do trabalho, tenderiam a defender pretensões exageradas que tornariam impossível uma produção economicamente rentável²⁰, ou finalmente que os empresários que aceitassem um CCT poderiam ficar em desvantagem em relação aos seus concorrentes, e mesmo todo um sector industrial dum país prejudicado relativamente à indústria estrangeira.

Mas era aparentemente de ordem jurídica a mais forte das objecções. Organizada em torno dos dogmas liberais da plena autonomia da vontade individual e da ilimitada liberdade contratual, enquadrados por uma

Collectives en France, cit., J. M. ARNION, *L'Évolution des Conventions Collectives de Travail*, ed. Sirey, Paris (s. d., 1939 ?), pág. 24.

²⁰ Cfr. Paul BUREAU, *Le Contrat de Travail et le Rôle des Syndicats Professionnelles*, ed. Alcan, Paris 1902, pág. 244. Formulações com uma ostensiva carga ideológica e directas antecessoras das hoje em voga pseudo-teorias do “ciclo infernal dos salários e preços”; ou da “inflação salarial” (segundo a qual seriam sempre os acréscimos salariais que, como processo de compensação, arrastariam as subidas de preços, e não o reverso, com os preços a tomarem a iniciativa de *comer* os salários, como surge a todas as vistas como evidente), e das chamadas reivindicações “desestabilizadoras” ou “maximalistas”, ou „subversivas”, conforme o adjectivo mais conforme às circunstâncias, que ameaçariam os próprios sustentáculos da *Economia* (entendida abstractamente como é óbvio ...). Cfr. *Traité Marxiste d'Economie Politique*, ob. colect., ed. Sociales, Paris, 1971, vol. I, págs. 308 ss. e 375 ss.; se bem que, ao invés, e lutando contra tais posições anti-operárias, já em 1906 em Portugal se escrevesse: „... as estatísticas indicam várias causas de ruína de empresas industriais; nunca consta, porém, delas, que a liquidação fosse provocada pelas reivindicações dos operários“ (*apud* Ennes ULRICH, *ob. cit.*, pág. 449).

intangível propriedade privada, que confluíam na completa realização e satisfação dos interesses de cada qual e simultaneamente do interesse geral, à ideologia jurídica da burguesia liberal europeia do século XIX repugnavam naturalmente as ideias de *organização profissional, negociação conjunta, comunidade de interesses* e de *contratação colectiva de condições de trabalho*. «*Il n’y a de règles impératives pour un individu que celles qu’il a consentie. L’homme n’est obligé que par sa volonté individuelle...*”²¹, eis em síntese o que defendiam os juristas da época aceitando e apoiando a legislação em vigor nomeadamente em França onde, na curiosa expressão de BONNET²², havia “.. apenas sete artigos do *Code Civil* para colocar os operários à mercê dos seus patrões, e três do *Code Penal* para proibir os Sindicatos e as Greves”, o que era então julgado suficiente “...para regulamentar a condição jurídica dos trabalhadores”!

E porque não se um homem da estatura de Benjamin CONSTANT acreditava que “.. aqueles que, pela sua pobreza, se vêem forçados a uma dependência constante ou ao trabalho à jorna, não possuem mais inteligência do que as crianças ...”²³ ?!!!

Mas a realidade foi inevitavelmente mais forte do que as meras ficções ideológicas, e, não obstante serem consideradas ilegais as primeiras Negociações Colectivas, punidos os seus defensores e segregados os seus propagandistas²⁴, o movimento colectivista avançava. A classe patronal vê-se pouco a pouco confrontada com a necessidade de concluir que não

²¹ *Apud* G. MORIN, *La Révolte des faits contre le Code*, cit.; ARNION, cit., pág. 17. E não era ROUSSEAU que considerava ser apenas realizável a *volonté générale* se os cidadãos fossem unidades isoladas de tal forma que entre todos se pudessem estabelecer a *média ideal* através do livre jogo do tráfego jurídico? Vid. ainda Vital MOREIRA, *A Ordem Jurídica do Capitalismo*, ed. Centelha, Coimbra, 1973, pág. 79 ss.

²² *Apud* *Le Droit en retard sur les faits*, Paris, 1930, págs. 99 — 100.

²³ *Apud* *Principes de la Politique*, Paris, 1872, t. I, pág. 54.

²⁴ Por exemplo a Associação dos Industriais de Construção de Londres decidia em 1860 que nenhum dos seus filiados deveria “... empregar ou manter ao seu serviço qualquer trabalhador, contribuinte da caixa das Trade Unions ou de qualquer organização operária que se proponha levar a cabo em qualquer empresa a regulamentação geral do horário ou das condições de trabalho, dos contratos ou acordos entre operários e patrões, da qualificação ou de quaisquer condições de serviço; e em 1876 vários operários ingleses, após denúncia patronal, eram condenados a um ano de prisão sob a acusação de *conspiração* por terem “... molestado os seus patrões ao prepararem-se para abandonar em conjunto o trabalho a fim de reivindicarem melhores condições”; cfr. BUREAU, cit., pág. 246 ss.

Aliás o juízo que uma certa doutrina ainda hoje faz dos líderes sindicais e directo herdeiro desta mentalidade intolerante e persecutória: “... o agitador profissional, explorador das fricções humanas, é muito mais terrível do que o pistoleiro ou o bombista..”; *apud* Pérez BOTIJA, in *Política Social*, nº 19, cit.; DEVEALI, *RIT*, nºs 7 — 8, 1957, pág. 571.

será a violência (*lock-out* e “listas negras” de activistas) ou a hostilidade mal disfarçada (fomento do divisionismo entre os operários a partir da concessão de condições salariais e de trabalho discriminatórias e do lançamento de “sindicatos amarelos”) que lograrão fazer frente aos trabalhadores que amadurecidos na luta, e através dela reforçando e radicalizando a sua consciência de classe, começavam a ameaçar os próprios fundamentos das relações produtivas que sustentavam todo o edifício social.

Já a “*Exposição de motivos do projecto de lei do trabalho para a Prússia*” de 1866, era levada a admitir que: “Está na natureza das coisas que uma proibição de associar-se não tenha nenhum significado prático para os empregadores. Cada um constitui por si só e frente aos seus operários uma coalizão, a mais metódica, unificada e sólida...” E no final do século em França, a principal organização empresarial também publicamente reconhecia o absurdo das soluções jurídicas vigentes, ao declarar astuciosamente: “... é inexacto considerar que o direito de se acordar seja contraditório com o princípio da liberdade de trabalho: é, pelo contrário, a sua consequência e confirmação; é o seu exercício colectivo (...) em lugar do antagonismo haverá harmonia e a verdadeira condição natural do concurso mútuo do capital e do trabalho realizar-se-á no ponto ideal dos interesses recíprocos”²⁵. Também nos Estados Unidos, pela mesma altura, o grande patrão do aço M. Morgan fazia “escândalo” ao preferir os contactos com os sindicatos recusando-se a dialogar com trabalhadores isolados. Iniciava-se então a fase do aliciamento e da “integração”. Uma vez que não fora possível derrotar o “*inimigo*” em guerra aberta, importava neutralizá-lo à custa de *tratados de paz*²⁶.

Não se estranhará aliás tal atitude. À medida que o desenvolvimento capitalista se encaminhava no sentido da constituição de grandes grupos oligopolistas, e quando a média e a grande empresa asseguravam já o essencial de produção, era natural que as relações colectivas se institucionalizassem e que as condições de trabalho tendessem para a uniformização. Dentro duma mesma empresa, de um mesmo grupo económico e até de um mesmo ramo de actividade, naturalmente por iniciativa das organizações dos trabalhadores, mas também no próprio interesse pa-

²⁵ *Apud* ARNION, *ob. cit.*, pág. 35 ss.

²⁶ Nem será por mero acaso que hoje autores há que admitem para as Convenções Colectivas a designação de *Contratos de Paz Social*! Vid. Gentil MENDONÇA, *Curso de Direito do Trabalho*, II vol., Impr. Univ. Recife, 1967, pág. 395.

tronal em evitar conflitos e rivalidades prejudiciais, a CCT surgia, embora sob perspectivas diferentes, como um instrumento decisivo de desenvolvimento económico e de progresso social²⁷.

Como ensinava PIROU²⁸ “.. no estado de desenvolvimento económico em que nos encontramos, é fatal que as condições de trabalho e da produção revistam o aspecto de regras uniformes. A diversidade das situações individuais é compatível com a pequena oficina, não com a grande indústria.”

Por isso o Estado burguês, naquilo que se poderá considerar uma antecipação da sua nova faceta intervencionista²⁹, acaba não só por reconhecer mas também por acalentar nos grupos sociais em presença o direito de organizadamente, e numa forma como que delegada, colaborarem na criação jurídica do seu próprio estatuto jurídico-laboral, ao mesmo tempo que habilmente se reforçava a difusão da imagem da “colaboração social” e da “trégua na luta de classes” que a institucionalização na negociação colectiva aparentemente parecia justificar. Hoje aliás está generalizada e amplamente ratificada internacionalmente a Convenção nº 98 da OIT, de 1949 (95 países em 3-6-74. Entre nós fora-o já em 1964), que expressamente aponta a necessidade de “encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária de Convenções Colectivas entre patrões e organizações de patrões, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista regular por este meio as condições de emprego”³⁰.

Contudo o que nenhuma declaração de princípio poderão escamotear, nem nada poderá fazer esquecer e que a Convenção Colectiva, bem como outros direitos e conquistas dos trabalhadores que hoje constituem

²⁷ E por isso não surpreende que o reconhecimento jurídico da Convenção Colectiva viesse a ocorrer após a I Guerra Mundial: Rússia e Alemanha 1918, França e Áustria 1919, Portugal e Finlândia 1924, Itália 1926, Noruega e Holanda 1927, Suécia 1928, etc. Sem referir os casos da Grã-Bretanha e dos EUA onde durante muito tempo vigorou ao nível das relações colectivas um sistema típico da *common law* e só mais tarde apareceram as regulamentações legais (1935 nos EUA, 1971 na Grã-Bretanha). O caso da Bélgica — Lei de 31-III-1898 que reconheceu as CCTs — é atípico e constitui autêntico pioneirismo neste domínio. Cfr. *Les Conventions Collectives*, cit.

²⁸ Cit. De FERRARI, *La Natura Giuridica del Contratto Collettivo di Lavoro*, apud RDL, I, 1952, pág. 311.

²⁹ Intervencionismo humanitário e algo romântico que se manifesta sobretudo nas primeiras leis sociais. Cfr. CAMERLYNCK e Lyon-CAEN, *Droit du Travail*, Dalloz, 8^o ed., Paris, 1976, pág. 7 ss., e Vital MOREIRA, *ob. cit.*, pág. 171 ss.

³⁰ *Apud Convenções da Organização Internacional do Trabalho*, ed. Século, Lisboa, 1977, pág. 209 ss.

o essencial da moldura juslaboral com que nos deparamos nas modernas sociedades capitalistas, foram em grande medida “... conquis par l’action collective de la classe ouvrière, malgré la résistance des milieux dirigeants de l’economie capitaliste”³¹.

³¹ RIVERO e SAVATIER, *Droit du Travail*, PUF, 6^o ed., Paris, 1975, pág. 21.

Capítulo II

DELIMITAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

Uma noção consagrada e comumente utilizada em relação à Convenção Colectiva de Trabalho caracteriza-a como *Um Acordo escrito sobre condições de trabalho e de emprego concluído entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na ausência delas, os representantes dos trabalhadores interessados, devidamente escolhidos e mandatados por aqueles*³²

E se bem que a nossa LRCT, não contemplando o fenómeno numa dimensão tão ampla, restrinja o ‘âmbito das relações colectivas juridicamente protegidas àquelas que se venham a estabelecer “.. entre trabalhadores e entidades patronais *através das respectivas associações*, ou entre *associações sindicais* e entidades patronais”, havendo ainda autores que, numa posição mais extrema, apenas reconhecem como Convénio Colectivo aquele derivado dum acordo estabelecido entre associações de classe (“... *due o piú sindacati opposti*”³³), não haverá inconveniente em se partir de uma definição ampla como aquela para tentar uma primeira aproximação analítica ao fenómeno³⁴.

³² Cfr. BIT, Recomendação nº 91 respeitante às Convenções Colectivas, adoptada pela 34ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, in *Bulletin Officiel*, vol. XXXIV, nº 1, 1951.

³³ Vid. CARNELUTTI, *Teoria del Regolamento Collettivo dei Rapporti di Lavoro*, Padova, Cedam, 1928, pág. 116, e ainda GRECO, *Il Contratto Collettivo di Lavoro*, Roma, 1929, pág. 37.

³⁴ Deixaremos para mais tarde a distinção entre as convenções acordadas na base de uma negociação bilateral, directa, mediada ou indirecta, e as outras modalidades de regulamentação colectiva de trabalho de tipo não contratual.

1. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO MANIFESTAÇÃO DUM CONFLITO DE CLASSES

Histórica e socialmente localizadas, como se viu, no seio das Formações Sociais Capitalistas³⁵, não se estranhará que, pelas razões também já aduzidas, perspectivemos as Convenções Colectivas como fruto da necessidade de celebração de pactos bilaterais, que sirvam de tréguas localizadas ou, de tentativas juridicamente tuteladas de eventual superação duma luta económica emergente, como resulta do inevitável, das relações colectivas de produção características de tais Formações Sociais.

Começaremos assim por questionar a justeza da tradicional separação em dois lotes distintos dos tipos possíveis de relações entre as *colectividades* em presença que ao Direito caberia regular: as formas conflituosas — greve e eventualmente o *lock-out*; e as formas ditas pacíficas — negociação com vista a determinação de novas condições de trabalho (*Convenção Colectiva*) e expedientes mediatados ou indirectos de conciliação (*Conciliação, Mediação e Arbitragem*).

Pensamos por um lado ser uma menos correcta perspectiva, ou, no mínimo, uma redutora simplificação, considerarem-se à partida tais relações interclassistas na base de um abstracto modelo de estável coexistência e bilateral colaboração, aqui e além bruscamente entrecortada por diferendos mais ou menos graves, mais ou menos violentos, face aos quais os mecanismos descritos interviriam como formas correctoras, de *apaziguamento e normalização*³⁶. É da experiência da História que o conflito social aparece necessariamente em todos os seus estádios de

³⁵ Características bem diversas, e inquestionavelmente originais, apresenta a CCT de tipo socialista, como mais adiante (cap. III, § 59) se exporá.

³⁶ Neste sentido talvez o mais comum entre os tratadistas, vid. BRUN e GALLAND, *Droit du Travail*, ed. Sirey, Paris 1958, pág. 708, „... ela (a CCT) amortece os conflitos sociais porque constitui um pacto estável entre patrões e operários. Dessa forma contém em si um germe de paz social“; Almeida POLICARPO, *Conciliação dos Conflitos Colectivos de Trabalho*, in ESC, n.º 13, 1965, pág. 47: „... os próprios “conflitos” terão de ser entendidos, mais do que verdadeiros “conflitos” (no sentido de traduzirem contraditórias oposições de interesses) como “tensões” entre grupos, destinadas a serem “superadas” através de uma síntese que reproduza o „interesse colectivo“ comum aos grupos em conflito, só na aparência divergentes ...“; ou ainda Mário PINTO, *Função e Acção Sindicais, algumas considerações preliminares*, in Economia e Finanças, 1964, pág. 461, quando se refere aos CCTs como modalidades de solução de “... todos os aspectos materiais e não materiais, contratuais e institucionais coenvolvidos pela justa e completa composição da antítese trabalho-capital“.

desenvolvimento e surge como um elemento natural e positivo de transformações e de progresso. E se melhor prova fosse necessária, hoje em dia a quotidiana prática política e sindical demonstra inequivocamente que o conflito de interesses se apresenta, pelo menos ao nível económico, como permanentemente em aberto e tendencialmente actual nem sequer se podendo por exemplo dizer que com a celebração dum Convénio Colectivo a luta se suspende ou a identidade de interesses foi lograda. Se assim é na realidade, como pensamos, então consideraremos mais ajustado que se diga que o *conflito colectivo é normalmente a forma de que a relação colectiva se reveste ou tende irresistivelmente a revestir-se*³⁷.

Por outro lado não parece também exacto considerar-se genericamente e sem mais a CCT como uma forma pacífica de solução dum conflito, opondo-a qualitativamente por exemplo à Greve³⁸. É de todos sabido que não raro, e na mesma conjuntura conflitual, é a própria Greve que abre caminho à negociação dum Convenção Colectiva e que também e comum que seja a luta pela aplicação e cumprimento desta, ou mesmo pela sua revisão, que desencadeia aquela.

Temos por isso que se deverá concluir que, no fundamental, uma e outra são manifestações episódicas do mesmo conflito geral, situando-se a única distinção no facto, esse contudo já derivado e subsidiário, de ser forçoso que a confrontação necessária venha a revestir características diversificadas segundo as circunstâncias que no imediato a actualizaram: a sua oportunidade, a correlação de forças em presença, a reacção da parte adversa, a conjuntura jurídico-política em que é desencadeada — liberdade de greve, organização institucional das partes, grau de intervencionismo estatal, etc. Ora parecerá padecer de um exagerado rigor conceitualista o querer estabelecer-se distinções de alguma forma

³⁷ Cfr. Sanudo GUTIERRES, *La Intervención del Estado en los Conflictos Colectivos de Trabajo*, ed. Univ. Sevilla, 1972, pág. 73, e a pertinente distinção que estabelece entre *conflito latente* e *conflito manifesto* considerando apenas este como merecedor de atenção jurídica, embora não deixe de admitir que a base de qualquer conflito colectivo laboral é bem vasta repousando sobre o conjunto da organização social.

³⁸ Cfr. Monteiro FERNANDES, *ob. cit.*, págs. 374-375, que após considerar o conflito como „... uma divergência de pretensões (...) perante um determinado aspecto das relações de trabalho..“ conclui: „Há, com efeito conflitos „pacíficos“ (os que se suscitam normalmente através dum processo de negociações colectivas) e conflitos „bélicos“ (os que se exprimem pela greve, pelo boicote, pelo lock-out)“. Vid. ainda a propósito, e do mesmo autor, *Introdução à Jurisdição do Trabalho*, in *ESC* n° 13, 1965, em esp. pág. 124. Aliás alguém houve que, num extremismo corporativista afim da utopia ou do *non sense*, pôde escrever: „o processo encontrado para contrapor à Greve é o „o Contrato Colectivo de Trabalho“: a paz em vez da guerra ou a sobrepor-se-lhe“; in *RGEC* n° 33, 1958, pág. 2 (não assin.).

secundárias quando não houve o cuidado de precisar e caracterizar previamente aquilo que, pensamos, se impõe como estrutural.

É que não podemos ver em tais sistematizações outro interesse que o de tentar uma classificação, com objectivos didácticos, das formas possíveis que as relações (*conflituosas*) entre as partes, colectivamente consideradas, podem assumir. E a omissão da referência à fase prévia de abstracção da complexidade social, que se torna necessária antes de lograr tal objectivo, acaba por contribuir para a formação duma indesejável perspectiva redutora e necessariamente falseadora dos fenómenos de cuja análise se cura.

Surge-nos portanto, como primeira característica da CCT, que esta não deverá ser tida como o fim de um qualquer conflito fortuito, encerrando em si a média das pretensões e concessões de cada parte e solucionando a situação de crise aberta entre ambas, mas antes se impõe que são já encarada como *um processo juridicamente tutelado que, a partir de bilaterais e necessárias negociações e transacções mútuas constantemente renovadas, transitoriamente legitima e assegura no âmago duma contradição antagónica o protelar para um dos contraentes do essencial da sua situação de dominação económica*³⁹ e para o outro a *consagração dialéctica da conquista de um degrau mais no sentido do reconhecimento dos direitos sociais e da defesa dos interesses económicos dos seus representados.*

E não se pense que tal asserção seja monopólio da análise marxista. As realidades sociais são tão flagrantes que mesmo na católica e «personalista» *Esprit* já houve quem reconhecesse que «... nous sommes parvenus a un tournant dans l'histoire du système capitaliste et (...) les Conventions Collectives loin d'être facteurs d'une stabilité plus grande, sont alors le signe d'une contradiction fondamentale»⁴⁰.

³⁹ Na base das suas clássicas dimensões de controle sobre os meios de trabalho, controle sobre o processo de trabalho, e controle sobre a divisão do produto do trabalho.

⁴⁰ Henri BARTELI, *Retour aux Conventions Collectives*, rev. cit., 1949, pág. 997 ss.

2. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO MANIFESTAÇÃO DA LUTA ECONÓMICA DOS TRABALHADORES CONTRA A SUA PAUPERIZAÇÃO

Ao contrário do que um raciocínio mais apressado pretendesse supor, será pelo menos duvidoso que possa afirmar-se em termos gerais que com o aparecimento das reivindicações operárias em moldes colectivos e do proletariado organizado a negociar as condições de prestação do seu trabalho, para além de consideráveis conquistas e garantias sociais que inegavelmente se alcançaram, se tenha fomentado uma mais equitativa distribuição de rendimentos, determinando-se um acréscimo geral de percentagem das remunerações do trabalho nos Rendimentos Nacionais⁴¹. Alguns estudos realizados parecem mesmo apontar, pelo menos ao nível dos principais países capitalistas e em grandes períodos considerados, para uma persistente estabilidade, se não mesmo para uma cíclica tendência para a redução daquela percentagem, pelo menos em termos relativos (dado o natural acréscimo do número dos englobados na rubrica — rendimentos do trabalho)⁴².

Como interpretar estes dados aparentemente inesperados e surpreendentes?

⁴¹ O insuspeito SCHUMPETER, por exemplo, confirma-o após estudos que realizou, concluindo que „... a parte relativa aos salários e honorários manteve-se substancialmente estável através dos tempos;“ *apud Capitalisme, Socialisme et Démocratie*, ed. Payot, Paris, 1961, pág. 142. Acerca da repercussão dos „conflitos sociais“ sobre a distribuição do rendimento, vd. Claude JAVILLIER, *Les conflits du travail*, ed. PUF, Paris, 1976, pág. 7 ss., e Malcom FISCHER, *Mesures des conflits du travail et de leurs répercussions économiques*, ed OCDE, Paris 1973.

⁴² Cfr. nomeadamente os referidos por Mário MURTEIRA, *Economia do Trabalho*, Clássica Ed., Lisboa, 1969, pág. 182 ss.; MANDEL, *Tratado de Economia Marxista*, ed. Delfos, Lisboa, 1975, pág. 144; MAHER, *O Trabalhismo e a Economia*, ed. Bastos, Rio de Janeiro, 1967, pág. 363; e por Euguéni VARGA, *Essais sur l’Economie Politique du Capitalisme*, ed. Progrès, Moscou, 1967, pág. 113 ss.

Nos EUA, por exemplo, no sector privado a evolução teria sido a seguinte: 1890 — 56%, 1923 — 54%, 1939 — 57,6%, 1947 — 53,4%, 1960 — 53,6%, 1965 — 53,5%. Tendo em conta o total das remunerações (públicas, privadas e mesmo indirectas — seguros, saúde e segurança social): 1960 — 71%, 1965 — 69,8%, 1969 — 73%, 1973 — 67%, *apud* H. FREEDMAN, *L’inflation aux Etats Unis entre 1959 e 1974: sés répercussions sur l’emploi, les revenus et les relations professionnelles*, in RIT, vol. 112, 1975, pág. 141 ss.

Creemos que algumas luzes se poderão abrir, através da consideração de uma das principais características tendenciais que os críticos mais lúcidos vêm, desde há muito apontando ao desenvolvimento capitalista. Trata-se da tendência do sistema para gerar uma PAUPERIZAÇÃO RELATIVA dos assalariados (*relativa* e não genericamente *absoluta*, como por vezes se pretende⁴³, salvo em relação àqueles que MARX apontava como integrando a *camada lazarenta do proletariado* — desempregados, velhos, incapazes, marginais, etc., e hoje seguramente também trabalhadores e poucos colonizados e dependentes⁴⁴), que determina o cavar de um fosso, progressivamente maior, entre as camadas possidentes mais elevadas e todos aqueles que apenas subsistem sobre os rendimentos de um trabalho dependente e assalariado. Assim, a título de exemplo e salvaguardadas as devidas proporções e “distâncias” dos termos de comparação, temos que enquanto em 1865 a lista oficial de “miseráveis e indigentes” na Grã-Bretanha era de 971 433 pessoas (4,6% do total da população), em 1973 eram 14 800 000 os cidadãos dos EUA que beneficiavam da assistência social à pobreza (7% da população)⁴⁵.

Haverá, porém, que chamar a atenção para o facto destas considerações não se dever extrair a conclusão de que existe uma lei económica que necessariamente obstrua a possibilidade de uma elevação de nível de vida dos grupos sociais que auferem de mais baixos rendimentos. Pelo contrário. Com excepção de tais sectores marginais, e de alguns períodos históricos muito marcados — como o da revolução industrial e o das grandes depressões, nomeadamente a de 29 — 33 — e inquestionável que a tendência do longo prazo vai para o crescimento dos salários reais dos trabalhadores, sejam os directos, sejam, e mais acentuadamente, os indirectos (como os ligados à protecção e segurança social). Isto, sem embargo de se não poder deixar de constatar que o nível desse acréscimo tende também genericamente a ser inferior ao valor social da força de trabalho, dele aliás gradualmente se diferenciando. Ou seja, ainda que

⁴³ V. g. Fernandes ALMEIDA, *ob. cit.*, 2º vol., pág. 182 ss.

⁴⁴ Cfr. LENINE, *Oeuvres*, Paris-Moscú, tomo 4, pág. 240, que afirma: «... dans les «régions frontières» du capitalisme (...), l'aggravation de la misère — non seulement de la misère «sociale», mais aussi de la plus terrible misère physique, la famine et la mort qui s'ensuit prend des vastes proportions».

⁴⁵ *Apud* Harry BRAVERMAN, *Trabalho e Capital Monopolista*, ed. Zahar, Rio de Janeiro 1977, págs. 338 — 339. Utilizando como fontes, respectivamente o Livro I do *Capital* e a edição do New York Times, de 31-10-73. „Acumulação da miséria, lhe chamava já MARX, correspondente à acumulação do capital“

o salário, expresso na quantidade de bens e serviços que o trabalhador pode realmente adquirir, tenha tendência para aumentar (não obstante os contínuos acréscimos de preços no consumidor)⁴⁶, o seu ritmo de crescimento é normalmente inferior ao do equivalente mercantil social da força de trabalho, determinando um nítido divórcio entre o volume histórico das necessidades do trabalhador e o grau em que elas são satisfeitas.

Contudo, e isso é que é decisivo, simultaneamente o que ocorre é uma muito sensível elevação do nível de rendimentos dos grupos sociais dominantes e uma redução numérica dos seus beneficiados (por efeitos aliás de tendências também desde há muito imputadas ao desenvolvimento do Modo de Produção Capitalista: a crescente proletarização como reflexo da “despromoção” social de significativos sectores das classes médias tradicionais, e os conhecidos fenómenos de concentração e centralização financeira e imperialista do capital⁴⁷).

Sendo estas as regras de funcionamento do sistema então já melhor se poderá entender qual será o papel económico a desempenhar pelas Convenções Colectivas.

Elas surgem como um processo, quiçá privilegiado, de desenvolvimento da luta sistemática e organizada dos trabalhadores contra os expedientes capitalistas de redução (se possível até quantitativa) dos salários como reacção à ameaça de decréscimo das suas taxas de lucro. Através das CCTs as Associações Sindicais procurarão prevalecer-se, em termos de vantagens económicas que contribuam para reduzir, dificultar e até (em conjunturas particularmente vantajosas) fazer inverter o processo de

⁴⁶ Cfr. Pérez GONZALEZ, *Economia Política do Capitalismo*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1977, vol I, pág. 196 ss, que aponta o exemplo de vários países capitalistas para ilustrar este facto. Na Grã — Bretanha a um salário real médio de 100 em 1790 correspondia um salário de 355 em 1960 (estagnação até 1850, rápido crescimento no último quartel do século, sensível quebra até à I Guerra Mundial, crescimento nítido nos períodos de recuperação correspondentes às duas guerras). Em França a um nível de 100 no início deste século corresponderia em 1965 um índice de 120 (acrécimo até 1914, quebra ate meados dos anos trinta, alcançando mesmo um nível sensivelmente inferior ao de 1900, recuperação rápida a partir dos anos cinquenta). Nos EUA o índice, desde o início do século até 1965, variava de 100 para 215, também com grandes oscilações intermédias, ocorrendo fenómenos idênticos em Itália, na Alemanha (RFA), Japão, etc.

⁴⁷ Para Portugal, Mário MURTEIRA (in *A determinação do salário na Indústria*, ed. Moraes, Lisboa, 1968, pág. 186), apresenta um estudo comparativo dos salários reais e dos índices de produtividade do trabalho entre 1953 e 1954, onde se demonstra que a variação dos primeiros se verificou entre os valores de 100 e de 168 e a dos segundos entre 100 e 208, o que permite concluir a ocorrência de um exemplo típico de afectação aos rendimentos do capital de uma sensível percentagem dos acréscimos relativos de riqueza social criada pelos trabalhadores durante o período considerado.

pauperização a que os assalariados tendencialmente estão submetidos.

E se é um facto que vantagens conjunturais são possíveis⁴⁸, elas tenderão sempre a ser “engolidas” pela repercussão (que aliás só eventual e excepcionalmente não será logo iniciada *ex ante*) nos acréscimos de preços dos bens de consumo, da parte que o Capital se vê obrigado a abrir mão em benefício dos rendimentos monetários dos trabalhadores. Daí, naturalmente, a necessidade de o processo negocial ter de ser constantemente retomado e sistematicamente repetido.

A conclusão alcançada por Mário MURTEIRA⁴⁹ segundo a qual: “...a acção sindical, no plano da distribuição funcional do rendimento, parece ter tido historicamente um carácter mais compensador do que original; assim, o crescimento económico dos países industrializados, permitindo cada vez maiores níveis médios de rendimento *per capita*, tem beneficiado as classes operárias sem vantagens distributivas apreciáveis, apenas mercê da sua participação sensivelmente estável num rendimento nacional cada vez maior”, deve ter-se portanto, no essencial, como exacta.

3. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO MANIFESTAÇÃO DO TÓNUS COLECTIVISTA DO DIREITO DO TRABALHO

Dada a sua particular natureza e enquadramento histórico-social, que nomeadamente o tornam sensível, tanto na origem como em todo o seu desenvolvimento, à pressão reivindicativa das massas trabalhadoras (revelando-se aqui com grande evidência a possível emergência duma luta de classes imediatamente ao nível do jurídico⁵⁰), o Direito do Trabalho

⁴⁸ O exemplo do nosso país no período anterior e posterior a 1974 é concludente. A parte correspondente a remunerações do trabalho no Rendimento Nacional, após um ligeiro acréscimo em 1970 e 1971 (como consequência das lutas operárias dinamizadas em 1969 e de uma relativa liberalização do processo de negociação colectiva, como se verá infra cap. IV), começa a partir de então a decrescer: 1970 — 49,9%, 1971 — 50,9%, 1972 — 50,3%, 1973 — 48%. Por influência das medidas legislativas (máxime a fixação pela primeira vez de um salário mínimo nacional) e das movimentações reivindicativas desencadeadas na sequência do 25 de Abril, a situação altera-se: 1974 — 52,2%, 1975 — 60,1%. Após o VI Governo Provisório e a „recuperação económica“ a partir de então encetada, a inflexão é evidente em prejuízo dos rendimentos dos trabalhadores: 1976 — 55,8%, 1977 — 51,7%. (FONTES: INE, M. Trabalho, Plano para 1978). De notar que estes valores incluem salários, ordenados, remunerações do funcionalismo e forças armadas. Deve acentuar-se que a média da totalidade destes quantitativos nos principais países capitalistas se situa à volta dos 70%.

⁴⁹ *Apud Poder Económico e grupos de pressão* in RGEC, 1959, pág. 39.

⁵⁰ Cfr. Teixeira MARTINS, *Direito Público da Economia*, Coimbra, 1976, pág. 59, tendo em conta que „le droit du travail est dans une large mesure, un droit conquis par l'action

desenvolveu numa forma especial o conceito de *colectivo* — interesses, relações, conflitos, direitos, contratos ...

Reconhecendo e privilegiando os novos fenómenos dos grupos ou das colectividades que o clássico Direito Civil, imbuído dum acentuado individualismo e direito do inter-pessoal por excelência, relegava para um plano secundário, a ordem jurídica laboral, de tal modo acentuou esta característica colectivista, que autores há que não hesitam em considerar que hoje “...o direito das relações colectivas constitui a parte mais rica e mais original do direito do trabalho, aquela através da qual as suas características particulares mais claramente se afirmam”⁵¹. Outros chegam mesmo ao ponto de figurar todo o Direito do Trabalho como um Direito Colectivo do Trabalho, valorizando em termos tão absolutos quanto exageradamente deformadores a realidade dos grupos face aos valores do trabalhador e do empregador como tal considerados e às relações entre si estabelecidas⁵². Porém, mesmo recusando, como é evidente, os valores e intenções *corporativistas* que possam subjazer a uma concepção que atinja tais conclusões a partir de uma perspectiva organicista e totalizante de *grupos naturais que se interpõe entre os indivíduos e o Estado*, o facto é que a relevância jurídica do colectivo assume neste ramo do direito uma indesmentível evidência, acentuada ainda por se tratar de um campo jurídico cuja transparência sócio-histórica ainda mais contribui para revelar que a dialéctica do social, com a qual este direito se confronta, está longe de se fundar na acção e na iniciativa de pessoas isoladas.

A originalidade da relevância do fenómeno colectivo no Direito de Trabalho vai aliás bem mais longe que uma imediata contraposição individual-colectivo. A própria noção de personalidade colectiva, tal como é entendida no direito clássico (público e privado), desempenha um papel subalterno na normação laboral. É certo, por exemplo, que existe o Sindicato e a Associação Patronal — pessoas colectivas —, todavia não é directamente na órbita jurídica das associações de classe, enquanto tais, que se projecta o essencial dos resultados do mutuamente convencionado nas CCTs (como sejam os *efeitos normativos* da Convenção), mas antes sobre os membros individualmente considerados das colectivida-

collective de la classe ouvrière”, *apud* RIVERO e SAVATIER, *op. cit.*, pág. 21.

⁵¹ *Apud* RIVERO e SAVATIER, *ob. cit.*, pág. 12.

⁵² Cfr. Ernesto KROTOSCHIN, *Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1959.

des interessadas. Em mais nenhum outro ramo do direito se encontram semelhantes processos jurídicos, directamente baseados na existência de colectividades organizadas, e gozando de uma acentuada autonomia relativamente às instituições que suportam tais pactos bilaterais. Além disso geralmente as relações jurídicas individuais (mesmo quando sejam multi-individuais) referem-se a pessoas certas e determinadas — conhecidas ou cognoscíveis — estando em jogo interesses concretos e particulares. Porém as relações colectivas jus-laborais, e aqui se situa a sua maior originalidade, caracterizam-se por envolverem interesses de grupos sociais e por se basearem em situações gerais e abstractas (ou seja, há uma indeterminação numérica e qualitativa dos indivíduos abrangidos e uma abstracção dos interesses pessoais co-envolvidos⁵³.

Por isso dizemos que a Convenção Colectiva de Trabalho é bem uma das formas (ao lado da organização e da dinâmica sindical e da acção colectiva — máxime a Greve) através da qual mais caracteristicamente se manifesta a relevância e a originalidade jurídica dos fenómenos colectivistas no âmbito do laboral.

Pelo menos por parte dos trabalhadores a sua celebração implica a substituição do agrupamento (seja estável — organização ou organizações sindicais, ou conjuntural — comissão representativa 'ad hoc') ao indivíduo na negociação das condições de prestação de trabalho, exigindo-se sempre um mínimo de organização e de direcção unificada de modo a dar ao conjunto dos assalariados uma orientação unida e uma coesão de grupo, capazes de lograr fazer frente com êxito às pretensões e interesses das organizações patronais ou de um empregador isolado⁵⁴.

Não se poderá por isso confundir um Convénio Coletivo com um fenómeno de justaposição de contratos individuais, como é o caso dos chamados *Contratos de Trabalho Colectivo* ou *Contratos de Grupo* ou *de Equipe*, onde intervém não uma organização ou associação profissional mas um grupo restrito e delimitado de trabalhadores que simultanea-

⁵³ Cfr. ROSSUMANO, *ob. cit.*, pág. 49 ss.

⁵⁴ Num esforço de síntese e de balanço histórico da existência das Convenções Colectivas poder-se-á considerar ter a sua negociação atravessado três fases sucessivas:

— Conjunto de trabalhadores e um só empregador (contrato colectivo de fábrica, em geral apenas salarial e por isso designado por vezes por *tarifário*);

— Conjunto ou organização de trabalhadores e pluralidade conjuntural de empregadores;

— Organização de trabalhadores e organização patronal.

Vd. sobre esta problemática BENAGLIA, *Il Contratto Collettivo di ieri e di oggi*, Roma, 1929, pág. 6 ss.

mente, e face a um mesmo empregador, constituem uma pluralidade de contratos individuais de trabalho paralelos, apenas vinculantes daquelas que directa e contratualmente se obrigam⁵⁵. O que de materialmente distintivo face a estes contratos existe num Convénio Colectivo, é que o seu objecto não é a própria prestação de trabalho em si mesma mas sim a regulamentação da constituição de relações de trabalho, sejam elas em absoluto futuras (a surgir com base em novos contratos individuais), sejam já existentes mas devendo para o futuro passar a revestir-se da forma agora convencionada. Ou seja “...*il contratto collettivo si occupa del “come” e non del “se” dei contratti individuali*”⁵⁶.

O tratar-se de um negócio colectivo *unitário* e *bilateral* é por conseguinte uma das características fundamentalmente marcantes da CCT. É o assumir a forma negocial e o ser *um só* “*contrato*”; e tal como em qualquer outro negócio contratual não depender senão de um acordo de duas vontades (ou melhor de duas manifestações de vontade)⁵⁷. Aliás o relevo jurídico dado aos *impulsos das partes* — que em último grau são manifestação duma luta de classes subjacente — fazendo-os inserir no âmago da produção normativa laboral, é também reflexo de uma outra originalidade do Direito do Trabalho. Referimo-nos ao papel que à *força* é reconhecido neste ramo de direito. É sabido que em geral., nos modernos ordenamentos jurídicos, a força e o seu exercício ao serviço do direito estão monopolizados pelos poderes públicos, que a exercem no sentido da conservação e respeito pelas situações juridicamente reconhecidas

⁵⁵ Cfr. M. H. Tavares da SILVA, *Direito de Trabalho*, apont., Lisboa, 1964-65, pág. 661 que alude à frequência deste tipo de contrato, que “... constitui relações individuais de trabalho e não cria normas”; nos casos de contratação de ranchos migratórios de trabalhadores agrícolas. Vd. *Trabalhos Agrícolas*, in *Dicionário da História de Portugal*, dir. Joel SERRÃO, ed. Figueirinhas, Porto, 1971.

⁵⁶ *Apud* Giorgio di LEMO, *Il Contratto Collettivo di Lavoro. Natura Giuridica et Effetti*, Padova, Adam, 1935, pág. 8. Vd. também G. CASTELBASCO, *I regolamenti collettivi dei rapporti di lavoro e il controllo dello Stato*, Milano, 1936, pág. 8 ss.

⁵⁷ E daí que o papel do Estado na negociação (quando ele próprio não for parte) deva reduzir-se à salvaguarda, normalmente através dum controle à posteriori — preferentemente judicial — dos interesses do trabalhador, nomeadamente dos benefícios já anteriormente alcançados, e à defesa de interesses gerais de ordem pública subjacentes. Uma vez assegurada a sua prévia e decisiva intervenção na garantia do direito à contratação, a partir de então a sua actuação deverá apagar-se (e não obviamente por apego a perspectivas abstencionistas ou liberais) para ressurgir *ex post*, por sua iniciativa ou a requerimento das partes, para controlar a regularidade do exercício do direito. A sua participação no processo negocial, salvo casos excepcionais de interesse público ou a solicitação das partes, é em princípio de condenar, pois de outra forma perderá sentido e eficácia o papel de *convencionalidade* da regulamentação colectiva de trabalho.

e protegidas. Há portanto, e salvo casos excepcionais (acção directa, legítima defesa, caso de necessidade), uma clara interdição à realização da justiça — enquanto definição de determinados interesses contra outros interesses — directamente pelos próprios interessados. Contudo no moderno Direito do Trabalho admitem-se, quando colectivamente utilizadas, técnicas semelhantes às dos direitos primitivos. Ao invés de se impedir o exercício de relações colectivas baseadas no recurso à força, organiza-se e disciplina-se tal prática fazendo com que produza efeitos jurídicos — nomeadamente a conclusão de CCTs juridicamente vinculantes⁵⁸.

O facto de ser um acto jurídico bilateral e unitário, de carácter não apenas típica como forçosamente colectivo, pelo menos no que se refere a uma das partes — a laboral — que se apresenta conjunta e organizada-mente representada⁵⁹, distingue a Convenção Colectiva do mero aglomerado amorfo e circunstancial de trabalhadores que aceita as condições apresentadas por uma entidade patronal — *Contrato de Trabalho Colectivo de Adesão* (nos termos do art. 79º da LCT), no qual o papel das partes a quem a proposta de adesão é feita se reduz a aceitar, naqueles termos, ou a não aceitar pura e simplesmente, sem qualquer diálogo ou concertação mútua, os contratos individuais de trabalho nos moldes propostos⁶⁰.

Também na perspectiva dos seus efeitos é manifesto o carácter colectivo da CCT. Dentro da concepção, que infra se exporá, do Convénio Colectivo ser considerado numa dupla faceta — contratual e normativa — referindo-se a primeira às obrigações negociais geradas entre ambas as partes (associação sindical e entidade negociadora patronal), ao

⁵⁸ Cfr. RIVERO e SAVATIER, *ob. cit.*, pág. 252 ss., que acabam por concluir: „É nesta dialéctica da negociação e da contestação que a originalidade do Direito do Trabalho se renova.“

⁵⁹ Como já se disse a nossa LRCT exige que a representação laboral se efective através das Associações de Classe, como aliás hoje, e independentemente dos prejuízos corporativistas ainda remanescentes em algumas legislações nacionais (máxime a italiana), se vem generalizando em Direito Comparado. Tanto quanto conhecemos, o Brasil é um dos poucos países onde grupos de trabalhadores podem negociar Convenções Colectivas (Dec.-Lei nº 229, de 28-2-67) o que os próprios juristas brasileiros consideram incorrecto (cfr. ROSSUMANO, *ob. cit.*, pág. 1761). O problema da representação profissional, actualmente ultrapassado, teve contudo inequívoca oportunidade quando a organização operária dava os seus primeiros passos, sendo em muitos casos mesmo inexistente e carecendo os trabalhadores de se socorrerem de comissões eventuais e fortuitas. Cfr. GRECO, *Il Contratto Collettivo di Lavoro*, Roma, 1927, pág. 37 ss., e Garcia OVIEDO, *Tratado Elemental de Derecho Social*, Madrid, 1934, pág. 186 ss.

⁶⁰ Sobre o conceito de *contratos de adesão* e a sua distinção do de *contratos normativos* ou *contratos tipo*, vd. por todos Antunes VARELA, *Das obrigações em geral*, ed. Almedina, Coimbra, 1970, pág. 186 ss.

nível dos efeitos comuns de um qualquer negócio jurídico, e em último grau análogo, se não mesmo parcialmente subsumível, ao princípio geral de boa-fé na celebração e execução de um contrato⁶¹; e a segunda aos efeitos normativos vinculantes de cada um de per si dos trabalhadores e empregadores representados e mesmo eventualmente os futuros, é nesta última e fundamental faceta bem clara a característica colectivista da Convenção. Característica esta aliás, tomada neste sentido, que assinala outro aspecto significativo das Convenções Colectivas: a de terem apêndice para vincular a totalidade dos agentes produtivos integrados no sector para o qual a regulamentação negocial colectiva surge⁶².

4. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO AUTÊNTICO ESTATUTO PROFISSIONAL

A finalidade jurídica de um Convénio Colectivo é fundamentalmente a de fixar, com base num acordo negocial entre os agrupamentos contratantes, para um determinado sector de actividade e durante um certo lapso de tempo, o estatuto definidor em abstracto da situação profissional dos trabalhadores abrangidos, e o regime aplicável à totalidade das relações de trabalho resultantes de contratos individuais já existentes ou só posteriormente constituídos⁶³. Ambas as partes se obrigam a aplicar, nas relações emergentes dos contratos celebrados entre os seus representados, o que colectivamente acordaram. Ou seja: o clausulado do convencional, enquanto injunção geral e abstracta, tem entre as partes um inequívoco estatuto de norma jurídica sendo como tal legalmente reconhecido — embora se lhe atribua uma dignidade inferior à das normas legais e mesmo à de algumas regulamentares (Cfr. entre nós arts. 12º e

⁶¹ Vd., na nossa ordem jurídica, os arts. 227º e 762º CC, nomeadamente os comentários de P. LIMA e A. VARELA, in *Código Civil Anotado*, I e II vols., Coimbra Ed., 1967-68 e LRCT, art. 10º.

⁶² Entre nós por iniciativa ministerial e através de Portarias de Extensão (PE) — vd. art. 219º LRCT -, o que vem implicar mais uma derrogação deste ramo do direito às regras gerais dos contratos, segundo as quais um terceiro, não co-responsável por um negócio jurídico, não poderá, contra sua vontade ou sem ela, ser abrangido pelos efeitos desse negócio. Cfr. Monteiro FERNANDES, *ob. cit.*, pág. 137 ss.

⁶³ O que já seria impossível caso se tratasse de associações de facto de trabalhadores constituídos para efeito de contratação, ou se nos servissemos de um conceito civilista de Contrato Colectivo baseado nos expedientes clássicos de estrita representação. Vd. esta questão tratada infra, cap. V. Cfr. Roberto PESSI, *Il Sistema di contrattazione collettiva alla luce delle recenti esperienze*, in RDL I, nº 24, 1972, pág. 149 ss.

13º n.º 1 da LCT) — e vai, não só constituir a base onde assentarão os contratos individuais, como possibilitar o preenchimento dos vazios de regulamentação destes, devendo mesmo substituir-se-lhes nos aspectos em que aqueles sejam menos favoráveis aos trabalhadores. Fala-se a este propósito dos *Princípios da Inderrogabilidade* e da *Inserção Automática*, ainda que, na nossa ordem jurídica, com limitações.

Na verdade, em princípio e face aos contratos individuais, o Convénio Colectivo prevalece, não podendo aqueles violar o colectivamente acordado como *condições mínimas imperativas* e ficcionando-se que são automaticamente preenchidas as lacunas ou cláusulas menos favoráveis (que atribuam menor protecção, menos regalias, ou piores condições económicas) pelo que venha a ser colectivamente negociado. Entre nós porém o *princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador*, acolhido num sentido bastante amplo, tem aqui também aplicação⁶⁴. Trata-se de um princípio geral de Direito do Trabalho, o qual, como é sabido, desde o seu início se assumiu como ordenação jurídica anti-liberal e eticamente não indiferente nem tecnicamente neutral, mas antes empenhada na defesa e protecção do trabalhador — o lado económica e socialmente mais débil da relação. Além de ter uma inegável importância ao nível da interpretação das normas laborais, o princípio é válido também na perspectiva da aplicação cronológica e hierárquica das normas do direito de trabalho, funcionando sempre no sentido de garantir ao trabalhador, face a uma duvidosa interpretação legal ou a um conjunto escalonado de instrumentos normativos, as soluções que maior vantagem lhe tragam. E assim neste caso, embora como regra geral a fonte de direito superior deixa naturalmente prevalecer sobre a inferior, esta última pode válida e eficazmente prever um regime mais vantajoso para o trabalhador, sempre, que a fonte superior, expressa ou tacitamente, o não impeça (vd. arts. 13º LCT e 5º n.º 1 LRCT)⁶⁵. Por consequência o instrumento colectivo de regulamentação do trabalho poderá valer sobre a lei, se esta não for injuntiva, e o contrato individual poderá contrariar a Convenção Colectiva

⁶⁴ Cfr., em sentido não inteiramente coincidente os comentários ao art. 13º da LCT de Abílio NETO (in *Contrato de Trabalho. Notas Práticas*, 6º ed., Petrony, Lisboa, 1978) e Almeida POLICARPO e Monteiro FERNANDES (in *Lei do Contrato de Trabalho Anotado*, ed. Almedina, Coimbra, 1970).

⁶⁵ Neste sentido se afirma que as normas de Direito de Trabalho tendem a ser de *ordem pública social*, estabelecendo apenas pela negativa (por baixo) as condições de trabalho e garantias mínimas que salvo indicação em contrário, poderão ser positivamente afastadas por convenção ou até — com a ressalva do n.º 2 do art. 13º LCT — por contrato individual.

(mas não já directamente a lei, nas hipóteses do n.º 2 do art. LCT), caso sejam mais favoráveis ao trabalhador⁶⁶, e isto naturalmente como desenvolvimento ainda do facto de as condições convencionalmente estabelecidas serem sempre condições *mínimas* (nomeadamente salariais) de prestação de trabalho.

De alguma forma relacionado com este problema da hierarquia de normas e instrumentos convencionais de regulamentação, no âmbito dos contratos individuais de trabalho, está o da vinculatividade da própria CCT. Numa primeira fase, e quando eram celebrados ao abrigo do direito comum, o exacerbamento da autonomia da vontade e da liberdade contratual tornavam as Convenções Colectivas instrumentos de eficácia quase meramente indicativa e as suas violações juridicamente irrelevantes, podendo livremente celebrar-se contratos individuais em seu completo desrespeito. A um contrato outro posterior de igual dignidade (embora individual) se poderia sobrepor, como era apanágio dum sistema contratual liberal. Mais tarde, tida já a Convenção como Contrato Colectivo de tipo especial, a sua existência e eficácia jurídica começaram a ser protegidas, determinando as violações ao clausulado responsabilidade obrigacional entre as partes, embora se mantivessem válidos os contratos individuais que a não considerassem. Tal sistema era contudo ainda manifestamente insatisfatório, e só numa terceira e mais recente fase viria a vigorar o princípio da vinculação normativa e da inserção automática, passando a CCT a ser considerada como autêntica e obrigatória fonte de direito cuja vinculatividade é agora coercitivamente assegurada⁶⁷.

Logo, concorrendo hoje com as normas legais e com toda a regulamentação normativa estadual, o Convénio Colectivo, preenchendo os vazios legais ou substituindo-se à lei quando esta o permite, contribui para definir uma moldura jurídica mais adequada às relações profissionais ca-

⁶⁶ Sobre o tema, em geral, quer numa quer noutra das suas facetas, cfr. Monteiro FERNANDES, *O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador; sua função*, in ESC nº 21, 1967, e *Noções*, cit., pág. 164 ss.

⁶⁷ Cfr. para o primeiro período MOISSENET, *Le Contrat Collective sur les conditions du travail*, Paris, 1903, pág. 224; para o segundo, LEMO, *ob. cit.*, pág. 19, e para o terceiro e actual, CAMERLYNCK e Lyon-CAEN, *ob. cit.*, pág. 40. De notar que a Recomendação nº 91 da OIT, cit., sendo menos flexível que a nossa LRCT, aponta mesmo para a necessidade de impedir que por via de contrato individual se estabeleçam disposições *contrárias* às da Convenção, devendo todas quantas estejam em contradição com a CCT ser substituídas (automaticamente, por via judicial ou por acção administrativa) pelas correspondentes disposições daquela. Em sentido análogo se orienta a legislação soviética e a estadunidense; num sentido próximo do nosso, a italiana.

recedoras de protecção. Trata-se, por isso, de um instrumento de regulamentação do trabalho para-legal, voltado para a fixação de uma autêntica *lei da profissão* (*fonte profissional autónoma*, segundo a moderna terminologia) num dado sector de actividade, através da projecção nas órbitas pessoais do dador e do receptor do trabalho de um tendencial *modelo contratual*, realizável mediante a sua recepção, expressa ou implícita, nos contratos individuais existentes ou futuros. E tanto mais acentuada será esta *tendência estatutária* da CCT, quanto esteja consagrado na lei ou na prática sindical o critério do monopólio de representação — unidade ou unicidade sindical. Tendo por isso um muito maior significado entre nós, na RFA, na Grã-Bretanha, nos EUA, ou em qualquer país socialista (onde, quando exista, a concorrência de representação sindical, e logo a possibilidade de trabalhadores 40 mesmo sector serem abrangidos por diferentes Convénios Colectivos, tem um relevo (diminuto), do que por exemplo em França ou na Itália, onde a situação terá um aspecto diferente, pois aí não é rara a vigência de distintas convenções num mesmo ramo de actividade ou dentro até da mesma empresa. Sem embargo de, mesmo nestes países, em sufrágio a esse interesse de existência de *um só estatuto* profissional para pessoas profissionalmente colocadas em igualdade de circunstâncias, o legislador procurar combater tais hipóteses de discriminação e instituir processos (p. ex. a relevância dada ao Sindicato mais representativo ou à negociação conjunto intersindical) que em último grau visam contribuir para a uniformização de condições de trabalho no âmbito da mesma esfera profissional ou de actividade.

Em conclusão poder-se-á admitir, com Brethe de la GRESSAYE, que a Convenção Colectiva age como “*modelo*”, e como modelo tem tendência para ser *geral, abstracto e permanente*. “Geral porque regula de maneira uniforme condições de trabalho de um conjunto de operários, de todos quantos fazem ou irão fazer parte do sindicato signatário ou da empresa cujo titular é parte no acordo; abstracto porque regula não a situação de tal ou tal operário tomado em particular mas a de todos os assalariados que trabalhem nas empresas por ele abrangidas; permanente porque se aplica a um número indefinido de circunstância enquanto não for denunciado ou não expirar”⁶⁸.

⁶⁸ *Apud Le Syndicalisme, l'organisation professionnelle et l'État*, pág. 73, cit. ARNION, *ob. cit.*, pág. 25.

5. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO PROCESSO MALEÁVEL E PARTICIPADO DE FIXAÇÃO DO REGIME JURÍDICOPROFISSIONAL

Sendo uma fonte de direito laboral essencialmente concorrente com os actos normativos estaduais, o Convénio Colectivo, devido às suas particulares características, ganha vantagem sobre aqueles na maior maleabilidade de que pode dispor na atribuição aos trabalhadores de uma determinada região, ramo de actividade ou categoria profissional de um estatuto jurídico mais ajustado à sua situação.

Trata-se do fenómeno a que já se chamou de “descentralização legislativa disfarçada”, de “norma pactuada”, de “criação extra-estadual do direito”, ou ainda, e julgamos que com vantagem, da “cooperação do ordenamento estadual com a dinâmica colectiva”⁶⁹. De facto, várias condições se reúnem para que esta maior imediação ou “aderência” do instrumento normativo à realidade ocorra.

Por um lado a Convenção Colectiva, resultando do próprio jogo dos interesses imediatamente em causa, possibilita que trabalhadores, e empregadores, sem dúvida melhor do que ninguém conhecedores das características e condições do sector respectivo⁷⁰ (e bem assim das suas próprias possibilidades, carências e aspirações), vão sentindo e acompanhando a aceitação das suas propostas e a transacção com as propostas adversas. Vão participando no evoluir das negociações; apercebendo-se dos aspectos que lhes são ou não favoráveis; entrando em formas de luta no sentido de fazer prevalecer os seus pontos de vista negociais; “habitando-se à lei “ que os vai reger, sentindo-a eventualmente como mais

⁶⁹ Vd. sobre esta questão terminológico-conceitual Herrero NIETO, *Significado Constitucional de los Acuerdos Colectivos de Trabajo*, in RGEC nº 31, 1957, pág. 229 ss.; Ubaldo PROSPERETTI, *Attualità della comparazione nel Diritto del Lavoro*, in RDL, I, 1952, pág. 392 ss.; Walter HUG, *Il Diritto Collettivo del Lavoro in Diritto Comparado*, in *Nuova Rivista di Diritto Commerciali*, 1954, I, pág. 338 ss.; e Alonso OLEA, *Introdução ao Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 1968, pág. 294 ss.

⁷⁰ Aliás, e muito justamente, a nossa actual LRCT exige que as propostas de celebração ou revisão de uma Convenção Colectiva sejam instruídas, entre outros elementos, com um estudo económico em que se pondere a capacidade económica das empresas ou sectores, número de trabalhadores abrangidos, aumento de encargos previsíveis, etc. Cfr. art. 11º, nº 4, LRCT.

“próxima”, mais “sua” e mais adequada à sua situação, e por isso também colocando-se em situação de mais dispostos possivelmente estarem a aceitá-la e cumpri-la⁷¹.

Por outro lado, sendo embora um *estatuto profissional*, e portanto de algum modo abstracto, rígido e uniforme, a Convenção Colectiva permite simultaneamente uma maior adequação e maleabilidade na atribuição de condições análogas a uma diversidade de agentes produtivos, física, geográfica e até funcionalmente afastados entre si (v. g. o caixa dum supermercado em Coimbra, o empregado de balcão de uma mercearia da Figueira da Foz e o caixeiro de um armazém de salgados em Penela), ou mesmo, eventualmente, profissionalmente diversificados (v. g. o electricista e o torneiro mecânico de idêntica categoria, ou com os mesmos anos de experiência, numa mesma empresa metalomecânica), ao mesmo tempo que, em relação a trabalhadores e entidades patronais colocados em circunstâncias idênticas, possibilita o estabelecimento por via convencional das discriminações que se entenda convenientes (v.g. entre trabalhadores da mesma categoria a atribuição de subsídios de antiguidade, e entre empregadores a distinção quanto aos níveis salariais a que serão obrigados com base na dimensão e condições económicas das suas empresas)⁷².

É em apoio a estes objectivos, essencialmente apontados à «imediação» e à «flexibilidade», a que de uma forma muito especial o Convénio visa dar resposta, que haverá de admitir-se que a conformação e âmbito das CCTs possam ser largamente variáveis segundo as condições, o interesse e a vontade das partes:

No âmbito territorial, desde a única empresa — caso que entre nós é tradicionalmente referenciado como Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) — até ao nível regional e nacional.

⁷¹ O que de alguma forma igualmente ocorreria se os arts. 56º e 58º CRP, que prevêem a participação das Comissões de Trabalhadores e das Associações Sindicais na elaboração da legislação do trabalho, e directamente vinculantes por força dos arts. 198º n.º 1, e 17º CRP, estivessem já a ser respeitados. De notar contudo que, a partir de projectos de lei já apresentados na Assembleia da República, as formas de participação das organizações de trabalhadores nesta tarefa constitucional ficarão certamente em breve determinadas.

⁷² Aliás, se é verdade que objectivos análogos poderiam ser cumpridos através de Regulamentos Internos das Empresas (art. 39º LCT), que unificassem numa mesma escala salarial e de regalias sociais (e para além das próprias CCTs em vigor para os vários conjuntos de trabalhadores da empresa) as condições de trabalho dos assalariados desta, o facto é que essa solução teria as limitações inerentes à sua redução ao mero âmbito de uma só empresa, e o inconveniente grave de não dar satisfação à necessidade de bilateralidade e de imediação do trabalhador que são realizadas por uma Convenção Colectiva negociada.

No âmbito pessoal, desde a *profissão*, tomada horizontalmente como conjunto de pessoas classificadas segundo o idêntico tipo de trabalho a que se entregam, até ao *ramo de actividade*, onde o conjunto de assalariados de um determinado sector produtivo, independentemente das suas aptidões profissionais, é englobado numa única CCT (ou seja, por exemplo, numa mesma empresa a totalidade dos trabalhadores, desde o porteiro ao engenheiro-chefe de produção, teria um só estatuto jurídico-profissional), neste caso designada Convenção Colectiva de Trabalho (Única) Vertical — CCTV ou CCTUV — mesmo independentemente de haver ou não verticalização sindical no sector, ou seja, quer exista um só sindicato vertical a negociar, quer sejam várias as organizações sindicais de âmbito profissional (horizontal) a participar em conjunto na negociação.

No âmbito temporal, devendo permitir-se às partes a livre fixação da duração de eficácia do Convénio, assegurando-lhe ampla maleabilidade face aos interesses a salvaguardar por seu intermédio — máxime a recuperação ou mesmo o benefício do poder de compra e do nível de vida dos trabalhadores e a limitação do seu grau de exploração. Vindo-se em geral admitindo a celebração de Convenções Colectivas tanto por tempo livremente determinado como com duração indeterminada e condicionada a denúncia de qualquer das partes, normalmente mediante pré-aviso. Se bem que a nossa actual LRCT, extremamente rígida neste particular, e ao abrigo de interesses claramente adversos aqueles que qualquer CCT visará prosseguir, fixe em dezoito meses o prazo mínimo de vigência das Convenções Colectivas (cfr. art. 23º nº 1, LRCT, que aliás o Governo anuncia ir ser revisto, admitindo-se que o período mínimo de vigência seja fixado nos doze meses como é aliás reivindicação do Movimento Sindical).

No próprio conteúdo, cuja conformação deverá ser remetida, com ampla margem de liberdade contratual, para as partes, apenas com a ressalva dos limites legais ou de ordem pública justificáveis — na nossa LRCT, art. 4º; os direitos fundamentais constitucionalmente garantidos; as normas legais imperativas (a começar naturalmente pelas constitucionais que deverão ter-se por vinculativas não apenas ao nível dos direitos fundamentais); as normas legais de carácter não imperativo que assegurem melhor tratamento para o trabalhador; mas também, e já com uma

duvidosa justificação, pelo menos ao nível da interpretação que normalmente lhe é dada, a regulamentação das actividades económicas (abrangendo inclusive a proibição de negociação de horários de trabalho, por exemplo flexíveis, que hoje a própria OIT recomenda⁷³); ainda, se bem aqui sem qualquer motivação de peso, a fixação negocial dos benefícios sociais impedindo-se, com algumas ressalvas, a atribuição de vantagens complementares superiores; e por último, sem outra razão que não seja a de “comer” o poder de compra das camadas assalariadas, a restrição da máxima retroactividade admissível para os efeitos de um Convénio, a limitação a 15% dos acréscimos no montante das tabelas de remuneração a negociar e o impedimento à fixação de acréscimos diferidos para o futuro (por exemplo na base do expediente de indexação salarial)⁷⁴.

Aliás acentue-se que a desejável livre conformação convencional, com base numa ampla disponibilidade das partes decorrente de uma expressa atribuição de *competência normativa de âmbito profissional* — cfr. art. 58º, n.º 3, CRP — implicará necessariamente uma ausência de qualquer *controle administrativo a posteriori* sobre os CCTs, como ocorria na vigência da anterior LRCT, Dec.-Lei nº 49 212, de 28-8-69. Uma intervenção neste campo que, para efeitos de registo e publicação, se não limite estritamente ao controle de legalidade formal das Convenções (nomeadamente a nível de representação das partes, forma e conteúdo obrigatório dos Convénios — art. 8º LARCT) e mesmo esta apenas nos casos de flagrante violação, reservando a apreciação dos demais vícios para a instância judicial cuja intervenção seria solicitada por qualquer das partes ou pelos órgãos governamentais de tutela, significaria uma intolerável ruptura com o carácter negocial e convencional da regulamentação colectiva de trabalho. Contudo, e infelizmente, a nossa lei vai para além daquilo que preconizamos, e autoriza o Ministério do Trabalho a recusar a publicação das Convenções em situações de duvidosa oportunidade (art. 9º do Dec.-Lei nº 49-A/77) ...

Restará dizer que a característica de maleabilidade, que temos tentado acentuar como uma das notas mais significativas das Convenções Colectivas, tem, para além dos seus efeitos imediatos, uma inegável im-

⁷³ Cfr. Henz ALLENSPACH, *O Horário Variável* (1975 BIT), ed. FDT, Lisboa, 1977.

⁷⁴ Vd. Dec.-Lei nº 49-A/77, de 12 de Fevereiro, conservado em vigor, com efeitos para o ano de 1978, pelo Dec.-Lei nº 565/77, de 31 de Dezembro, actualmente, ao que o II Governo e o seu Programa anunciam (nomeadamente ao nível da percentagem de aumentos salariais tolerada), em vias de ser revisto.

portância ao nível das soluções normativas gerais do Direito do Trabalho. A possibilidade de as Convenções poderem sofrer uma constante adaptação às mutações sócio-económicas e técnicas, bem como a sua especial sensibilidade relativamente ao grau de correlação social de forças, leva a que normalmente as grandes inovações ou as pequenas conquistas comecem por ser consagradas ao nível dos CCTs dos principais sectores económicos, acabando mais tarde, após “testadas” na prática e “adquiridas” pela experiência sócio-profissional, por se generalizar ao conjunto dos vários sectores de actividade, recebendo finalmente consagração legal (vd. por exemplo o caso da semana americana de 5 dias, do subsídio de férias, do 13^o mês, etc.).

Capítulo III

DIREITO COMPARADO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

1. INTERESSES DA INVESTIGAÇÃO COMPARATÍSTICA

Não é nossa intenção, ao recorrermos ao estudo do Direito Colectivo do Trabalho Comparado, o optarmos por nenhuma daquelas orientações que tradicionalmente vem marcado os estudos comparatísticos⁷⁵; a transformação do Direito Comparado numa ciência, numa teoria geral ou até numa filosofia; a consideração do Direito Comparado como uma dogmática voltada para a solução prática de problemas deixados em aberto pelo direito positivo; ou a construção dum eventual Direito Comum Internacional (tal como hoje se empenham em conseguir alguns juristas de países inseridos em comunidades multinacionais — v. g. a CEE^{76 77}).

⁷⁵ Mario DEVEALI, *Derecho comparado y derecho común del trabajo*, in RIT, 1951, pág. 824 ss.

⁷⁶ V. g. J. MEGRET et *Alii*, *Le Droit de la CEE*, vol. 7^o, Politique Sociale, ed. Univ. Bruxelles, 1973 ; G. SPYROPOULOS, *Le Droit des Conventions Collectives de Travail dans les pays de CECA*, ed. Espargne, Paris, 1959 ; *Le Rôle de la Négociation Collective dans l'Harmonisation des Systemes Sociaux Européens*, in Rev. Int. Droit Comparé, 1966, pág. 19 ss.; e CAMERLYNCK et *Alii*, *Il Contratto di Lavoro nel Diritto dei paesi membri della CECA*, ed. Giuffrè, Milano, 1965.

⁷⁷ Questão diversa é já porém a das Negociações (e Convenções) Colectivas Internacionais, problema dia a dia mais agudizado devido à importância de certas grandes empresas com múltiplas ramificações em todo o mundo, e da necessidade que os trabalhadores e as suas organizações sentem em se mobilizarem à escala internacional para resistirem ao poder tentacular que elas indiscutivelmente afirmam. A experiência neste campo é ainda reduzida e nulos são os apoios institucionais, Curiosa contudo a experiência ensaiada em 1969 com a empresa *Saint Gobain* quando, em oito Países diferentes as associações sindicais negociaram simultaneamente com a sua administração, conjugando (através de uma comissão coordenadora) a sua estratégia negocial. Contudo está-se praticamente a partir do zero. Cfr. JAVILLIER, *Droit du Travail*, ed. LGDJ, Paris, 1978, pág. 609 ss.; A. PANKERT, *Les actions internationales de solidarité des travailleurs. Quelques problèmes juridiques*, in RIT, vol. 116, 1971, pág. 75 ; e Lyon-CAEN, *La Convention Collective de Travail en Droit International Privé*, in Journal du Droit International, 1964, pág. 247 ss.

Temos por um dado adquirido que o direito positivo de cada país, em cada momento histórico (e se possível de uma forma ainda mais transparente o Direito do Trabalho) corresponde sobretudo às relações relativas de dominação — económicas, políticas e ideológicas — das forças sociais em presença; à consciência e sensibilidade jurídica dominante, e ao estágio de desenvolvimento infra-estrutural da sociedade em questão. E consideramos, por ex., não ser por mero acaso que hoje em Portugal se proíbe constitucionalmente o despedimento sem justa causa, se consagra o direito dos trabalhadores ao controle de gestão das empresas, se reconhece o direito de as suas organizações participarem na elaboração da legislação do trabalho, e mesmo se atribui à Contratação Colectiva a dignidade de Direito Fundamental, garantias e direitos que, como é sabido, não são reconhecidos noutra qualquer país capitalista.

Daí que a utilização acrítica, e muito menos a aplicação mecânica, de experiências e soluções alheias não seja em caso algum recomendável, sem embargo de no Direito do Trabalho tal risco até poder parecer menor do que a outros níveis do direito uma vez que hoje um grande número de países, independentemente dos sistemas sociais e políticos respectivos, baseia o *mínimo* da sua legislação laboral nas Convenções acordadas no âmbito da OIT.

Contudo, mesmo assim, há que atender a que as soluções legais efectivamente consagradas são não raro diversificadas ao extremo ...

É sobretudo tendo em conta a nossa débil elaboração doutrinal e a reduzida experiência jurisprudencial (pelo menos ao nível de um direito do trabalho não corporativo em Portugal) que pensamos alguma vantagem poder haver em que, com intuits essencialmente informativos, mas eventualmente também formativos — ainda que pelo negativo do exemplo — nos debrucemos sobre a comparatística dos problemas e das soluções que se colocaram e colocam a alguns dos países de quem mais influência cultural, política, e naturalmente jurídica, Portugal tem recebido. França, Itália e Alemanha (RFA), fundamentalmente⁷⁸, mas tam-

⁷⁸ Na selecção que fomos obrigados a fazer deixamos de fora dois países anglo-saxónicos (Grã-Bretanha e EUA) que ao nível do Direito do Trabalho e do Direito das CCTs optaram por soluções bastante distintas, se não mesmo originais, que por isso mesmo julgamos não terem para nós tanta importância como os demais.

Na Grã-Bretanha tradicionalmente o Estado e a lei assumiam uma posição meramente tolerante face às Convenções Colectivas, não existindo um enquadramento legal permanente relativamente à sua celebração e validade. A negociação, perfeitamente voluntária, desenvolvia-se na característica base da *common law*, apelando para o „precedente“ e o „caso julga-

bém a daqueles outros que de alguma formam ensaiam e põem à prova soluções políticas e sociais análogas àquelas para que o nosso projecto constitucional aponta: URSS e outros países na via do socialismo.

Creemos assim que, ao estudarmos as diversificadas formas como surgiu, se consolidou, e hoje existe e funciona o instituto da Convenção Colectiva de Trabalho em diferentes condicionalismos sócio-históricos, po-

do“ e dependendo o seu cumprimento e execução do mútuo receio que ambas as partes tinham do comportamento ou reacção do adversário, não podendo contudo ser judicialmente requerida a execução do acordado. Tratava-se, e assim era tido, de um *gentlemen agreement*, a que os pactuantes (em geral federação sindical e confederação patronal) obedeciam em virtude do empenho dos respectivos compromissos, só tendo relevância a nível jurídico caso as suas cláusulas fossem incorporadas, ainda que apenas tacitamente, nos contratos individuais. A partir de 1971, com a entrada em vigor da chamada Lei Carr (*Industrial Relations Act*, in BIT, *Série Législative*, 1971, R.U. 1), aliás de influências estadunidenses, e violentamente contestada por sindicatos e patronato, a situação modifica-se. E embora tal lei viesse a ser derogada no final de 1974, manteve-se em vigor o *Código de Relações Profissionais* nela inspirado (in BIT, *Série Législative*, 1971, R.U. 1 A) que institui um sistema muito mais rígido e autoritário que o tradicional. As negociações são agora obrigatoriamente enquadradas por um órgão estadual — *Commission of Industrial Relations* — e passam a celebrar-se verdadeiras convenções legalmente reconhecidas e passíveis de execução judicial. Cfr. J. L. GAYLER, *Derecho Industrial*, ed. Inst. Est. Pol., Madrid, 1965; F. A. WELLS, *La Disciplina Legislativa dei Contratti Collettivi di Lavoro in Gran Bretagna*, in *RDL*, n.º 3, 1951, pág. 254 ss.; Phelps BROWN, *Les Négotiations Collectives en Grande Bretagne*, in *Sociologie du Travail*, n.º 2, 1962, pág. 98; L. MORTON e G. TATE, *O Movimento Operário Britânico*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1972; e Teresa MARQUES, *Relações de Trabalho, a experiência inglesa*, ed. Multinova, Lisboa, 1975.

Nos Estados Unidos a legislação de trabalho, numa conhecida tradição liberal e não intervencionista, é bastante escassa possibilitando um largo espaço de manobra para a conformação do conteúdo dos convénios. A negociação colectiva, durante muito tempo submetida a princípios análogos aos das relações profissionais britânicas dando origem a acordos não jurídicos, está hoje institucionalizada — *Labor Relations Act* — na base de dois diplomas fundamentais: a lei Wagner (1935), alterada em 1947 pela lei *Taft Hartley* (BIT, *Série Législative*, 1947, EUA). O sistema em vigor prevê que todo o processamento de negociação, caracterizado por um dirigismo contratual acentuado, decorre sob o patrocínio de órgãos estaduais, podendo até em casos de „urgência nacional“ o próprio Presidente intervir nos conflitos laborais impondo soluções mais expeditas. São entidades administrativas *National Labour Relations Board* — que determinam o âmbito pessoal, profissional e até territorial da negociação (sendo o mais comum o CCT vertical de empresa, havendo por isso no final dos anos 60 mais de 150 000 CCTs em vigor), fiscalizando depois todo o decurso das negociações, e podendo inclusive fixar as matérias sobre as quais as partes deverão convencionar. Exige-se que a Convenção seja negociada por parte dos trabalhadores através de uma única entidade (o sindicato maioritário na empresa ou sector ou os representantes eleitos dos trabalhadores na ausência daquele) sendo posteriormente o seu âmbito de aplicação automaticamente estendido a todos os trabalhadores passíveis de serem por ela abrangidos. Cfr. DESPAX, *ob. cit.*, pág. 122 ss.; Orme PHELPS, *Introdução à Economia do Trabalho*, ed. F. Cultura, S. Paulo, 1966 (onde se encontrará grande parte da legislação colectiva laboral estadunidense); Arthur LENHOFF, *Considerazioni sur alcuni istituti fondamentali del Diritto del Lavoro Americano ed Europeo*, in *RDL*, I, 1952, pág. 272 ss.; e Mario GRANDI, *Studi sul Diritto del Lavoro Inglese e Nordamericano*, ed. Giufrè, Milano, 1970, v.g. pág. 171 ss.

deremos por um lado surpreender os aspectos comuns e constantes do fenómeno, vendo melhor conformado o seu possível núcleo fundamental, e, por outro, distinguir e compreender mais claramente os seus elementos atípicos ou acidentais, e até eventualmente as razões e particulares condicionantes que determinaram o seu surgimento entre nós.

2. FRANÇA

a) EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Em França vários factores contribuíram para que o recurso à negociação colectiva não se generalizasse senão bastante tardiamente, já praticamente em pleno século XX, não obstante o crescente desenvolvimento industrial e a intensificação do nível de assalariamento entretanto verificado desde o dealbar do século anterior⁷⁹.

Por um lado todos os entraves colocados desde a Revolução Liberal à organização sócio-profissional dos trabalhadores⁸⁰; por outro lado a ideo-

⁷⁹ Sobre as Convenções Colectivas em França ver os manuais franceses já citados: DESPAX, RIVERO e SAVATIER, CAMERLYNCK e Lyon-CAEN, BRUN e GALLAND, e JAVILLIER, bem como, enquanto obras de síntese, VERDIER, *Droit du Travail*, ed. Dalloz, Paris, 1973 ; GROUDEL, *Droit du Travail*, ed. Masson, Paris, 1974 ; e GHESTIN e LANGLOIS, *Droit du Travail*, ed. Sirey, Paris, 1977.

⁸⁰ A organização profissional operária surge publicamente em França, ainda que apenas tolerada, na sequência da Revolução de 1848 com o reconhecimento genérico da liberdade de associação, depois de ter logrado subsistir estruturada embrionariamente em *sociétés de résistance*, ao anátema da *Lei le Chapelier* e às sanções penais napoleónicas instituídas em apoio da proibição do associativismo profissional (delito de coligação). Já mais desenvolvida tem em 1864, uma vez revogada a lei anti-coligação e liberalizada a greve, uma participação decisiva na constituição da Internacional, mas em 1871, com a violenta repressão que se sucede ao esmagamento da Comuna, o movimento sofre um rude golpe. Em 1884 opera-se a passagem da tolerância, de facto ao reconhecimento legal, atribuindo-se às associações sindicais por objectivo «o estudo e defesa dos interesses económicos, industriais, comerciais e agrícolas». A partir de então a organização operária dinamiza-se na base da constituição de Bolsas de Trabalho locais e profissionais, surgindo finalmente em 1895 (Congresso de Limoges) a CGT como órgão intersindical de coordenação, e posteriormente de direcção e dinamização, fixando no Congresso de Amiens, em 1906, as suas características mais marcantes e inovadoras — apartidarismo, democraticidade e independência — actualmente ainda as traves mestras do sindicalismo de classe, democrático e progressista. Hoje, após uma história conturbada e pontuada de períodos de debilidade causada pelas sucessivas cisões, e períodos de reforço orgânico que marcaram épocas de ascensão do movimento de massas (1919-1936 — 1945-1968), a situação sindical francesa caracteriza-se pela existência de várias centrais sindicais: CGT (2.500.000 filiados), CFDT (900.000), FO (800.000), CGC (sindicatos de quadros: 250.000), CFTC (confessional: 250.000), consideradas *as mais representativas*, qualificação inegável importância jurídica, como adiante se verá, para além de outras; CAT, FEN, CMT, SNI, CGSI, CFC, etc., com um peso global insignificante. Para maiores desenvolvi-

logia anarquizante que durante bastante tempo dominou o movimento operário e sindical francês com o inconveniente de o ter levado, numa rígida e dogmática concepção de luta de classes, a repudiar o Convénio Colectivo tido como uma manifestação de fraqueza e de cedência face ao patronato⁸¹; e por último o conservadorismo dos meios patronais, que só tardiamente também reconheceram os possíveis reflexos positivos no “clima social” das empresas que, da sua óptica, lhes poderiam trazer os acordos obtidos por via convencional colectiva com os assalariados.

Contudo, pouco a pouco, e a partir de experiências isoladas (têxteis de Lyon em 1831, tipógrafos parisienses em 1843, etc.) a contratação acabou por se impor, sob pressão da classe trabalhadora, como modalidade de fixação colectiva das condições de trabalho, começando a celebrar-se (principalmente após a lei de 21-3-1884, que reconhece a existência jurídica dos sindicatos, e a de 27-12-1892, que vem consagrar as regras aplicáveis à conciliação e à arbitragem nos conflitos colectivos) mesmo na ausência de qualquer legislação específica aplicável, dentro das regras do regime geral dos contratos (art. 1165º do Code Civil)⁸². E daí que, como consequência da adopção de tal regime, os CCTs apenas determinassem efeitos entre os agentes produtivos vinculados às entidades signatárias⁸³, sucedendo que a simples demissão de qualquer trabalhador ou empresário da sua associação de classe podia eximi-lo às suas

mentos, vid. G. LEFRANC, *Le Syndicalisme en France*, ed. PUF, Paris, 1973 ; VERDIER, *Syndicats*, in *Traité de Droit du Travail*, dir. CAMERLYNCK. ed. Dalloz, Paris, 1966, *Mise à Jour*, 1975, Guy CAIRE, *Les Syndicats Ouvriers*, ed. Themis, Paris, 1971; e Jean REYNAUD, *Les Syndicats en France*, 2º vol., ed. Seuil, Paris, 1975 (onde se encontrarão os documentos fundamentais da história do Movimento Sindical francês).

⁸¹ Só em 1910, no seu Congresso de Toulouse, a CGT admitiu expressamente como objectivo de luta a negociação de Convenções Colectivas.

⁸² De início com uma origem „purement coutumière“ na expressão de POUILLOT (*Les Conventions Collectives de Travail en France*, in RIT, vol. 37, 1938, pág. 1) e a partir de textos „...dépourvus de valeur juridique; ils ne donnaient naissance à la charge des signataires qu'à une obligation morale...“; segundo DESPAX, ob. cit., pág. 28, passou depois a inserir-se no modelo comum dos contratos, sendo contudo, mesmo nestas condições de precariedade de meios jurídico-institucionais, celebrados entre 1893 e 1919 cerca de 3000 Contratos Colectivos (*apud Les Conventions Collectives, la conciliation et l'arbitrage*, in Notes et Études Documentaires nº 1360, 1950, de onde extraímos outros dados sobre as CCTs francesas).

⁸³ Era então candente o problema da fundamentação jurídica do poder reconhecido às partes de vincularem, através de negociações colectivas, os seus filiados que a estas eram praticamente alheios, dividindo-se os autores entre a ideia de mandato (NAST), de gestão de negócios (J. LEROY), da „stipulation pour autrui“ (REYNAUD) e outras que infra se referirão. Cfr. René MOREL, *Les Cónventions Colleatives de Travail et la loi du 25 Mars 1919*, in Rev. Trim. Droit Comparée, vol. 18, pág. 418 ss.

responsabilidades contratuais, e ainda que, ao abrigo duma pretensa e meramente formal protecção ao princípio da liberdade contratual, fossem tidos como válidos os contratos individuais celebrados em oposição ao consignado num CCT.

Não foi por isso insignificante a importância da lei de 25-3-1919 (in BIT, *Série Législative*, 1919 Fr. 1), primeiro texto legal que no direito francês atribui um estatuto próprio à Convenção Colectiva. Lei que, antecedida de dois projectos legislativos (1906 e 1910) não aprovados devido a violentas campanhas dos meios patronais, acaba, não por acaso, por surgir num post-guerra marcado por um acréscimo das movimentações operárias, fruto do reforço da organização e combatividade dos trabalhadores estimulados pelo exemplo da Revolução de Outubro e vivendo o desencanto das estruturas de produção capitalistas que a aguda crise conjuntural agravava.

Timidamente, porém, as soluções legais que se consagram são ainda insuficientemente autonomizadas dos princípios contratuais clássicos, aos quais se limitam a introduzir um determinado número de excepções, renunciadoras, contudo, da tendência de intromissão “publicista” no âmbito contratual da vontade das partes. Assim, mantinha-se perfeitamente livre o conteúdo convencional a fixar, admitindo-se que qualquer associação sindical ou agrupamento de facto pudesse ser parte em nome dos trabalhadores numa convenção, e que qualquer entidade patronal, grupo ou associação patronal surgisse como contraparte.

Ninguém podia ser abrangido pelos efeitos convencionais contra a sua vontade, o que tinha como consequências: a possibilidade de livre desvinculação individual da CCT de qualquer trabalhador ou entidade patronal; e a faculdade de qualquer das entidades representativas das partes negociais deixar de se vincular à CCT mediante uma declaração emitida com um mês de pré-aviso.

De inovador, contudo, há que assinalar a consagração do “efeito automático” das convenções, tendo-se por não escrita e substituída pelas normas convencionais (aliás sempre aplicáveis nos casos de omissão de regulamentação própria num contrato individual) qualquer cláusula existente num contrato individual que contrariasse o colectivamente acordado num sentido mais desfavorável ao trabalhador. Bem como o princípio de que, quando apenas uma das partes na relação individual de trabalho esteja abrangida pela CCT, esta se aplica a todas as relações contratuais

em que participe (princípio da “vinculação unilateral à convenção”). E, finalmente, que se reconhecesse aos Sindicatos o direito de se substituírem aos seus representados, litigando em seu nome nos casos de violação patronal de uma CCT.

No imediato as possibilidades abertas por tal regulamentação geram um movimento de entusiasmo pela Convenção Colectiva, e logo em 1919 são celebradas 557, e 345 em 1920⁸⁴, muito em especial nos ramos de actividade e profissões onde a filiação sindical era mais significativa. Contudo, o carácter liberal e individualista da lei, que largamente possibilitava que nomeadamente a parte patronal sem dificuldade se eximisse ao cumprimento da CCT, colocando inclusive os empregadores mais zelosos ou timoratos numa situação de prejuízo⁸⁵, acabou por pôr gravemente em causa o papel da Convenção Colectiva enquanto instrumento uniformizador e estabilizador das condições de trabalho, desprestigiando-a aos olhos dos trabalhadores e acabando por determinar que o número de convénios anualmente celebrados viesse progressivamente a diminuir, calculando-se que em 1933 se alcançasse o ponto mais baixo com apenas aproximadamente 8% do total dos assalariados abrangidos por um instrumento de regulamentação colectiva⁸⁶.

Em 1936, com a Frente Popular, a celebração de CCT estáveis e vinculativos transformou-se na reivindicação fundamental dos trabalhadores que, após uma generalizada luta caracterizada pelas greves com ocupação das instalações fabris, conseguem impor os seus pontos de vista aos representantes patronais nos famosos acordos de Matignon. A primeira das cláusulas do documento acordado consignava: “A parte patronal admite a imediata negociação de Contratos Colectivos de Trabalho”⁸⁷. Duas semanas depois surgiria a nova lei de 24 de Junho (in BIT, *Série Législative*, 1936, Fr. 7) que vem consagrar um novo regime para os Con-

⁸⁴ *Apud Enquête sur la Convention Collective en France*, dir. G. Broussouloux, in *La Vie Ouvrière*, 1971.

⁸⁵ Cfr. Jacques ALBE, *A regulamentação legal no domínio das Convenções Colectivas em França*, in A. S., nº 19, 1967, pág. 524.

⁸⁶ Na metalurgia p. ex. só 18.000 operários estavam abrangidos por uma das cinco convenções em vigor no sector, e na construção apenas 200 trabalhadores entre 263.5000 tinham CCT aplicável! Cfr. elementos publicados in RIT, vol. 31, 1935, pág. 747 ss.

⁸⁷ *Apud* REYNAUD, II vol., cit. pág. 240 ss. Também parcialmente publicado in Seara Nova, Set. 1976. Sobre este período da vida laboral francesa, vid. Paul PIC, *Autour de la loi du 24 Juin 1936 sur les Conventions Collectives de Travail*, in Rev. Pol. et Parlementaire, nº 9, 1936, embora sob um prisma conservador e empresarialista.

vénios colectivos, desta vez já nitidamente superados do direito comum, e apostado em consagrar a CCT como o processo básico de produção normativa do novo direito de trabalho.

Com este objectivo é criado, ao lado do antigo quadro contratual da lei de 1919, que contudo permanece em vigor (as chamadas Convenções de segunda zona), um novo tipo de convenção que valoriza sobretudo o *elemento estatutário* de actividade profissional, na perspectiva de fomentar, por via convencional, a criação de autênticas *Leis de Profissão*. E porque de regulamentos profissionais se tratava, só teriam agora legitimidade para os negociar os sindicatos mais representativos⁸⁸.

Mantendo-se embora em vigor o princípio de que a Convenção só vincula as partes contratantes e os seus membros (que contudo já não podiam agora unilateralmente denunciar o convencionado), a lei, e é esta a sua principal inovação, vinha admitir a aplicação a estes convénios de um processo de extensão vinculativa, podendo conferir-se-lhes por via administrativa um âmbito mais largo (através de despacho ministerial, após audição dos interessados e com parecer favorável do Conselho Económico, era possível tornar-se a convenção obrigatória, num âmbito regional ou nacional para todos os membros da profissão).

O conteúdo das CCTs estava de alguma forma também regulamentado e subtraído à disponibilidade das partes, devendo obrigatoriamente incluir disposições respeitantes à liberdade sindical e liberdade de opinião dos trabalhadores, à existência de delegados sindicais, às tabelas salariais mínimas por categoria e região, ao número de dias de férias remunerados, à disciplina de aprendizagem, do despedimento e do trabalho feminino, ao modo de resolução dos diferendos provocados pela aplicação do convénio e ao processo da sua rescisão. Para os casos de dificuldade nas negociações previa-se o funcionamento de comissões arbitrais obrigatórias (árbitros escolhidos pelas partes ou de nomeação estatal), às quais foi necessário recorrer num grande número de casos — cerca de 1/3 do total das convenções.

Como era de prever, esta nova legislação, e principalmente o condicionalismo sócio-político em que surge, deram um enorme impulso ao

⁸⁸ Na altura a abstracção deste conceito, hoje clarificado (vid. nota 76), não deixou de dar azo às maiores polémicas, fomentadas pela equívocidade de uma circular ministerial que impunha para o efeito a consideração do número de associados do sindicato, do tipo de relações internas direcção — militantes sindicais, da regularidade e peso quantitativo das quotizações sindicais, da antiguidade do sindicato, do número de convenções que tivesse já outorgado, etc. Vid. Pierre POUILLOT, *ob. cit.*, pág. 9 ss.

processo de negociação colectiva⁸⁹, e se é verdade que mesmo depois dele alguns contratos colectivos continuaram a celebrar-se ao abrigo da lei de 1919, muitos dos convénios concluídos puderam ser passíveis de extensão, alcançando-se assim perfeitamente o objectivo dos Sindicatos e da maioria parlamentar progressista.

Com a Guerra, a ocupação nazi e o regime de Vichy foram naturalmente instituídas regras autoritárias e eminentemente dirigistas no domínio das relações colectivas de trabalho. Os Convénios em vigor são prorrogados indefinidamente podendo contudo ser alterados por mera decisão ministerial, os salários são congelados passando a ser fixados pelo Governo, e qualquer nova Convenção Colectiva não poderá celebrar-se sem autorização, atribuindo-se simultaneamente ao Ministro do Trabalho a faculdade de fazer publicar estatutos colectivos de trabalho para profissões ou zonas determinadas com total prejuízo de qualquer CCT em vigor.

Mais tarde (4-X-41) chega mesmo a projectar-se a realização de negociações colectivas no quadro de uma importada organização corporativa — instituída por uma *Charte du Travail* — que aliás jamais vigorou.

O primeiro ordenamento normativo das Convenções Colectivas posterior à Libertação (23-XII-46, in BIT, série Législative, 1946, Fr. 15) não deixa também de revelar tendências estatistas e mesmo algo autoritárias. Revogando toda a legislação anterior, reserva a competência para a celebração de CCTs aos Sindicatos mais representativos, fixando critérios rígidos de representatividade⁹⁰, e procurando desta maneira fazer corresponder a cada sector profissional uma Convenção Colectiva nacional⁹¹, conquanto que admitisse a negociação de outras de âmbito regional ou local, desde que respeitassem e se subordinassem à Convenção “mestra”. O mais significativo do regime é contudo a exclusão do campo de acordo das partes da fixação das tabelas salariais, competência que no post-guerra continuava a pertencer ao Governo, bem como a faculdade,

⁸⁹ O número total de convenções celebradas durante a vigência desta lei seria de cerca de 8.000. Vid. JAUSSAUD, *La difficoltà di applicazione della legge Francese di Contratti Collettivi di Lavoro*, in RDL, I, 1949, pág. 103 ss.

⁹⁰ Eram tidos como representativos os sindicatos que tivessem: a representação de, pelo menos, 10% do total dos assalariados sindicalizados do sector e 25% dos efectivos sindicais de uma das categorias profissionais abrangidas; ou, em alternativa, 35% dos efectivos sindicais de uma das categorias profissionais abrangidas

⁹¹ Segundo Paul DURAND, a intenção do legislador era a de reconhecer apenas um pequeno número de sectores profissionais — 25 — *apud L'évolution du droit des relations professionnelles en France depuis la liberation*, in RIT, n° 14, 1956, pág. 575.

que igualmente o Governo dispunha, de, em caso de existência de entraves ou dificuldades nas negociações, se fazer substituir às partes fixando por despacho as condições de trabalho. Aliás em todos os casos a entrada em vigor de um Convénio Colectivo sempre estaria dependente da ratificação ministerial, não gozando sem ela de qualquer vinculatividade. Uma vez em vigor era imperativo, face a todos os membros da profissão, sem qualquer discriminação entre os associados e os não associados das organizações signatárias, actuando como um autêntico Estatuto normativo.

A rigidez e o espírito restritivo da autonomia das partes e de acentuado controle publicístico que caracterizavam esta lei, ao lado da exclusão do campo de concertação bilateral de algo de tão decisivo numa regulamentação colectiva de condições de trabalho como o salário (possivelmente explicável pela tentativa de recuperação Gaulista da ofensiva de massas que se seguiu à Libertação, e das conquistas sócio-económicas então obtidas pelos trabalhadores⁹²), acabaram por levar a que, nos anos que se seguiram até 1950, o processo de negociação colectiva atravessasse uma nítida crise, não se tendo assinado mais do que cinco convénios nacionais durante esses quatro anos. E daí a urgente necessidade de reformulação legal que a lei de 11-2-50 (in BIT. *Série Législative*, 1950, Fr. 6A) veio concretizar, permanecendo o regime então instituído ainda hoje em vigor, apenas com as alterações trazidas pela lei de 13-7-71 (in BIT, *Série Législative*, 1971, Fr. 3), integrando actualmente o Cap. IV, bis, do Título II, do Livro I do Código de Trabalho francês.

b) REGIME LEGAL EM VIGOR

Segundo DESPAX⁹³ trata-se do “...resultado de um compromisso entre um projecto governamental orientado para a manutenção de um estreito controle estatal sobre as Convenções Colectivas e as exigências patronais e sindicais favoráveis a uma liberdade total”. De certa forma há um regresso à lei de 1936, na medida em que voltam a distinguir-se dois tipos de convénios: os *CCTs de direito comum*, onde o pendor contratualista é mais elevado; e as *Convenções susceptíveis de extensão*, onde releva o

⁹² Vid. A. GAZIER, *Salaires et Contratacion Collective*, in *La Résistance Ouvrière*, Agosto, 1945, sobre o sistema então instituído de fixação regulamentar das tabelas salariais e a posição negativa dos trabalhadores face ao mesmo. Em contrapartida, contudo, o CNPF (Confederação patronal) exigia tal controle estadual como meio de defender a indústria privada do peso excessivo das reivindicações operárias. Vid. JAUSSAUD, *ob. cit.*, pág. 105.

⁹³ *Ob. cit.*, pág. 50.

tónus regulamentar. Além destes podem ainda referir-se as Convenções de Empresa (mais de 5.500 celebradas entre 1950 e 1970⁹⁴), os Acordos de Salários (normalmente de empresa e com carácter transitório, tendendo a integrar-se em futuras CCTs), as chamadas Convenções Colectivas de Segurança Social, e os Acordos Colectivos Interprofissionais.

i) Relativamente às *Convenções Colectivas de Direito Comum* a capacidade para a sua negociação é reconhecida, pelo lado patronal, indistintamente a empregadores isolados ou a agrupamentos colectivos, mas do lado laboral apenas aos Sindicatos mais representativos (filiados em confederações representativas, ou fazendo autonomamente prova da sua representatividade sectorial⁹⁵).

Não se prevê legalmente qualquer dever de negociação, podendo por isso a parte patronal eximir-se à contratação, apenas correndo o risco da reacção sindical. O mesmo espírito liberal preside também aos mecanismos postos à disposição dos interessados para os casos de entrave ou dificuldades nas negociações. Podendo recorrer-se à Conciliação, à Mediação (nomeadamente por iniciativa governamental), e à Arbitragem, nenhum destes processos é vinculativo e definitivo, ficando os seus resultados na completa disponibilidade das partes.

É garantido o carácter «aberto» da Convenção, podendo, a qualquer momento da sua vigência, uma associação sindical, ou qualquer entidade ou organismo patronal não signatário, vir declarar a sua adesão ao convénio, ficando numa situação exactamente igual, à dos signatários, na condição de que a adesão seja ‘plena’ e incondicionada.

A forma convencional é obrigatoriamente a escrita, exigindo-se ainda o depósito judicial do instrumento (que não implica qualquer controle ou ratificação do seu conteúdo) sem o que, este não poderá entrar em vigor, bem como a sua posterior publicidade e divulgação nas empresas.

⁹⁴ Sobre as Convenções de Empresa, instituídas como forma de adaptação às condições particulares de um complexo empresarial das disposições dos convénios nacionais ou regionais, e de abertura à inclusão de condições mais favoráveis para os trabalhadores, vid. *Les Accords du type Renault*, in RIT, vol. 81, 1960, pág. 225 ss. (encontrando-se o primeiro destes acordos celebrado em França — 1955 — publicado in BIT, Informations Sociales, vol. XV, nº 7, 1956, pág. 326 ss.); *Les Principaux accords d’entreprise*, Doc. AMDCP, 1956; *Nouvel accord d’entreprise à la Renault*, in RIT, vol. 87, 1963, pág. 536; e Jean de GIVRY, *En mission auprès de quelques entreprises françaises*, in RIT, vol. 75, 1957, pág. 467.

⁹⁵ Na base de índices de ordem genérica fixados na lei, e de acordo com a ponderação do número dos seus efectivos, independência, experiência e antiguidade, etc.

Reconhece-se ainda plena liberdade de fixação do âmbito pessoal do convénio, bem como do temporal (prevendo-se porém um limite máximo de vigência de cinco anos), tanto podendo convencionar-se um espaço de tempo determinado como indeterminado, cessando neste último caso os efeitos da Convenção após a iniciativa manifestada por qualquer das partes em denunciá-la⁹⁶. Quanto ao conteúdo convencional não estão instituídas quaisquer restrições específicas à sua conformação, apenas se exigindo o respeito pela legislação imperativa e de ordem pública em vigor e impondo-se que contenha indicações específicas sobre a sua duração, condições de denúncia e de revisão. Um princípio fundamental é expressamente salvaguardado: o de que, através de uma nova CCT, a situação profissional e social do assalariado não poderá ser senão beneficiada.

Uma vez em vigor a Convenção obriga os representados pelas entidades signatárias, devendo todos os contratos individuais abrangidos respeitar o convencionado, não podendo estabelecer em contrário, embora num sentido mais favorável ao trabalhador, nem de qualquer outra forma renunciar ao cumprimento da CCT.

De notar ainda que o regime francês de vinculatividade dos instrumentos colectivos exige apenas uma “ligação subjectiva unilateral” por parte das entidades patronais à entidade subscriitora do convénio, e não bilateral (pelo lado sindical e patronal simultaneamente) como ocorre na RFA ou entre nós.

Para efeitos de aplicação de uma Convenção numa determinada empresa, e automática vinculação de todos os contratos individuais no seu seio concluídos, é condição necessária e suficiente que a entidade patronal esteja abrangida pela Convenção, nomeadamente através da sua filiação na Associação Patronal signatária, de nada interessando por exemplo que os assalariados estejam ou não sindicalizados em associações que a hajam subscrito ou a ela tenham aderido. Aliás, inversamente, se a entidade patronal não estiver abrangida pela CCT também os seus assalariados o não poderão estar em nenhuma circunstância.

⁹⁶ Cessando os efeitos de uma CCT, e na omissão da lei, a jurisprudência vinha recusando a tese de que as cláusulas do convénio se incorporariam automaticamente nos contratos individuais em vigor, permanecendo vigentes mesmo após a cessação externa da sua vigência. Porém, com o objectivo de minorar os riscos de incerteza e prejuízo para os trabalhadores decorrentes do súbito desaparecimento, sem substituição, das garantias convencionais, a lei de 1971 ficciona nestes casos a conservação da vigência da Convenção até à sua substituição por outra, mas apenas durante o prazo máximo de um ano após a sua denúncia.

ii) O regime das *Convenções Colectivas Susceptíveis de Extensão* não é muito diferente do das CCTs de direito comum, embora o derroque em alguns aspectos de inegável importância. Assim, terão de ser celebradas pelas organizações mais representativas, não só de âmbito sindical como também do patronal, e no seio de uma comissão mista (pequeno parlamento profissional, como curiosamente o designa CAMERLYNCK) que reúne sob a presidência de um inspector do trabalho, integrando os representantes sindicais e patronais do ramo de actividade a abranger pelo Acordo.

Admitindo-se que seja concluída com âmbitos territoriais variáveis, não pode contudo sê-lo senão no quadro de um ramo de actividade⁹⁷, o que aliás nem sempre é fácil de respeitar uma vez que são incertas, e difíceis de traçar, as fronteiras entre os diferentes sectores de actividade⁹⁸. Relativamente ao conteúdo convencional, ele também é limitado pela exigência de inclusão de um determinado número de disposições: sobre o *regime da convenção* — revisão, denúncia, interpretação e aplicação; *condições de trabalho* — horário, mínimo salarial e hierarquia dos salários, periodicidade de revisão salarial, subsídios, férias, trabalho de mulheres, menores, diminuídos físicos, etc.; e *normas regimentais do âmbito da empresa* — liberdade de exercício da actividade sindical, delegados, comissões, admissão de trabalhadores, regime de experiência, regalias sociais, condições de despedimento, formação profissional, contratos a prazo, trabalho a tempo parcial, etc.

A característica normativa mais importante destas Convenções situa-se no facto de, por iniciativa do Ministério do Trabalho, e após consulta à Comissão Superior das Convenções Colectivas (integrada por representantes de todas as organizações, sindicais e patronais com o estatuto de “mais representativas”) poderem, através de um *arrêté* ministerial, ser estendidas a todos os sectores, ou mesmo a sectores e âmbitos territoriais diferentes (*extension — transfert*), após expurgadas das cláusulas

⁹⁷ Conceito nitidamente mais amplo que o de „ramo profissional“ anteriormente utilizado, pois tende a abranger verticalmente todos os assalariados ligados aos grandes sectores de actividade. No entanto, por vezes a interpretação de tal conceito é feita de uma forma muito maleável (cfr. CAMERLYNCK, Lyon-CAEN, *ob. cit.*, pág. 619), surgindo por isso Convenções para o pessoal de jogo dos casinos e para os gestores imobiliários ... O critério fundamental será sempre porém o de que não é o género de trabalho do assalariado que importa mas sim o tipo de actividade da empresa.

⁹⁸ Problema diverso, se bem que afim, é o de indagar qual a convenção aplicável a uma empresa que se dedica a várias actividades em ramos diferentes. A jurisprudência francesa inclina-se para a adopção do critério do ramo a que pertença a actividade principal, definida através do índice do maior valor acrescentado.

consideradas supérfluas ou demasiado particularizadas para poderem ser estendidas^{99 100}.

Questiona-se, relativamente a estas Convenções estendidas, sobre a sua natureza jurídica, no sentido de apurar se acaso após a extensão ainda se poderá falar de uma qualquer tónica contratual ou se somente existirá já um regulamento normativo. Em favor da segunda hipótese milita o carácter decisivo da nótula administrativista introduzida pela intervenção ministerial, em favor da primeira o argumento de que o despacho de extensão, não sendo no fundo uma verdadeira norma regulamentar, não actuará como forma de atribuir validade ao convencionado pois a CCT permanecerá tal com foi desejada pelas partes antes da intervenção ministerial, conservando estas a sua disponibilidade sobre a Convenção, máxime a possibilidade de a denunciarem. Parece ser esta última a solução mais razoável. Por um lado, porque p. ex. com a extensão não ficam expurgados os vícios de que eventualmente a Convenção sofresse; por outro porque continua a ser da competência dos órgãos judiciais comuns a apreciação dos litígios sobre a sua interpretação e cumprimento; finalmente porque o próprio *arrêté d'extension* cessa todos os seus efeitos logo que a Convenção deixe de estar em vigor entre as partes, e por mera vontade destas.

A experiência do último quarto de século de negociação colectiva em França pode sintetizar-se e ordenar-se segundo dois grandes períodos: de 1950 a 1968, e desde então até à actualidade, de acordo com as tendências fundamentais que se manifestam ao nível da celebração de Convénios Colectivos¹⁰¹.

Aliás o primeiro período pode ainda subdividir-se em três:

Década de cinquenta, quando ocorre a celebração de um grande número de convénios, através dos quais os trabalhadores logram conquistar substanciais regalias sociais — generalização das férias, subsídio de férias e de Natal, subsídios complementares aos da segurança social

⁹⁹ Tem particular importância o facto de serem todas, ou apenas algumas, as organizações mais representativas, que venham a subscrever a Convenção. No primeiro caso o convénio poderá, sem mais, ser ministerialmente estendido, no segundo a extensão só será possível se o parecer da referida Comissão for unanimemente favorável.

¹⁰⁰ Uma modalidade especial de Convenções Colectivas extensíveis (que não carecem de ver preenchidos todos os requisitos normalmente exigíveis para o processo de extensão) são os chamados *Acordos Nacionais Colectivos Interprofessionais*. Cfr. nota 104.

¹⁰¹ Cfr. Yves DELAMOTTE, *Les Tendances Récentes de la Négociation Collective en France*, in RIT, vol. 103, 1971, pág. 389 ss.

na doença e maternidade, indemnização por despedimento sem justa causa, etc.¹⁰².

Fase de 1961 a 1964, quando se verifica uma nítida retracção patronal, estimulada pelo Governo, que indirectamente procurava obter congelamentos salariais através de pressões várias sobre os empresários (ameaça de redução do crédito, de restrição dos contratos públicos com as empresas “indisciplinadas”, de redução de barreiras alfandegárias protectoras, do reforço da fiscalização fiscal, etc.)¹⁰³.

Finalmente o período a partir de 1965, durante o qual se constata um certo “relançamento” da Convenção Colectiva, nomeadamente agora devido já ao estímulo do próprio Governo (v. g. *Ordennances* de Julho de 1967), com incidência mais directa sobre as tabelas salariais, que naturalmente acabaram por ficar muito desvalorizadas e eram motivo de contestação e movimentações por parte dos trabalhadores.

Depois do grande movimento grevista de 1968, e com as chamadas conversações sindicais-patronais de Grenelle, abrem-se novas perspectivas à Convenção Colectiva. Ela tende a alargar-se a novos aspectos: duração do trabalho, mensualização e escala móvel dos salários, mobilidade e diversificação de horários, participação nos benefícios da empresa, etc. Desenvolve-se a níveis diferentes dos da negociação colectiva clássica, generalizando-se nomeadamente o âmbito nacional e interprofissional e surgindo *Acordos Colectivos Interprofissionais* com a participação da Confederação Patronal (CNPf) e o conjunto das centrais sindicais¹⁰⁴.

Surgem novos tipos convencionais, como as *Convenções Colectivas de Segurança Social*, das quais emanam organismos destinados a gerir os regimes complementares de apoio social aos trabalhadores (v. g. *Convention de la Siderurgie Lorraine*), que sendo de início celebradas com base na legislação geral aplicável às CCTs, acabaram por obter do legislador um enquadramento normativo próprio que, relativamente ao regime comum, tem de inovador o facto de o Ministro poder fazer a extensão

¹⁰² De 1950 a 1956 são celebrados cerca de 7000 convénios de todos os tipos e âmbitos! Cf. Paul DURAND, in RIT, vol. 74, 1956, pág. 585.

¹⁰³ Vid. Jean SAVATIER, *Les Grandes Tendances du Droit du Travail — France*, in Rev. Int. Droit Comparé, vol. XIX, 1967, pág. 51 ss.

¹⁰⁴ V. g. sobre formação profissional (1966 e 1970); estabilidade de emprego (1969 e 1974); segurança no trabalho (1975); desemprego por razões conjunturais (1975), etc. Cfr. THILLET, PETNER e BONNECHÈRE, *Droit du travail — Arbeitsrecht, Iure Europae*, München-Paris, 1976, pág. 30 — 31 ss.

dos efeitos jurídicos destas convenções a todo um sector de actividade por mera decisão discricionária. Generalizam-se os *Acordos Tripartidos*, em que surge o Estado ao lado das associações sindicais e patronais, conjuntamente negociando regimes especiais de protecção social e profissional a trabalhadores despedidos por motivos tecnológicos, prevendo-se nomeadamente a instituição de estágios de formação e readaptação e a concessão de reformas antecipadas.

Alarga-se a negociação colectiva a sectores onde era desconhecida ou tinha um peso reduzido: sector público da economia, e mesmo, embora sob formas *sui generis*, à função pública¹⁰⁵.

E finalmente vai perdendo significado a importância a fixação generalizada por via convencional de mínimos salariais, pois cada vez mais os padrões fixados vão sendo excedidos na prática das empresas através da Convenções de empresa ou de Acordos salariais que se multiplicam¹⁰⁶.

3. ITÁLIA

a) EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Também na Itália o surgir dos primeiros convénios colectivos foi fruto da criação espontânea da vida social, na ausência de qualquer enquadramento normativo específico, se bem que aqui com a curiosa originalidade de o movimento se ter iniciado na agricultura (o que nem sequer será muito de estranhar, tendo em vista o peso e a importância económica do grande latifúndio do sul e o atraso da revolução industrial italiana, pelo menos relativamente às de alguns países centro-europeus) só mais tarde se generalizando aos sectores industrial e comercial¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Cfr., em especial, JAVILLIER, *ob. cit.*, pág. 587 ss; J. D. REYNAUD, *ob. cit.*, I vol., pág. 219 ss; e VERDIER, *Relations de travail dans le secteur publique en France*, in RIT, vol. 89, 1974, pág. 117.

¹⁰⁶ Em 1972 para 290 Convenções Nacionais e 207 Regionais em vigor, existiam mais de 1400 locais e de empresa, e um número indeterminado, mas numeroso, de acordos informais, nomeadamente salariais, impossível de computar.

¹⁰⁷ O primeiro reconhecimento, ainda que indirecto, das CCTs no direito italiano poder-se-á aliás encontrar na Lei n.º 327, de 16-8-1907, sobre o trabalho nas explorações de arroz, onde, embora não estivesse disciplinado qualquer regime especial para os Contratos Colectivos, já se encontra formulada a distinção Contrato Individual — Contrato Colectivo que a prática consagrara. *Apud* MONTESSORI, *Sindacati e Contratti Collettivi di Lavoro. Il Magistrato del Lavoro*, Modena, 1926, pág. 14, nota.

As primeiras organizações de defesa dos trabalhadores puderam aparecer ao abrigo do direito de reunião consagrado no Estatuto Real outorgado em 1861 ao novo reino unificado de Itália, que, numa acepção mais ampla, permitia considerar direito das associações constituídas a defesa dos interesses dos seus associados e nomeadamente, ao nível sindical, por meio da Negociação Colectiva¹⁰⁸. Esta começou a realizar-se naturalmente dentro dos quadros do direito comum, vinculando restritiva e exclusivamente as pessoas civilmente representadas pelas entidades contratantes. Mas o facto é que pouco a pouco, quer à custa do recurso jurisprudencial à noção de “pleno consenso”, quer através de acções puramente extra-jurídicas, foi possível generalizar-se a tendência para a aplicação extensiva ou alargada dos convénios celebrados, pois estes eram transformados pelos trabalhadores que por eles não eram jurídica-

¹⁰⁸ O movimento sindical italiano teve as suas origens na segunda metade do século XIX, coincidindo a sua consolidação com o final das lutas de reunificação do país. Surgem então as primeiras Ligas Operárias e em 1874 realizava-se o primeiro Congresso Operário que promove Associações de Socorros Mútuos que rapidamente se multiplicam. A partir de 1890 começam-se a constituir-se a nível regional Bolsas de Trabalho que se organizam em Federações Nacionais de âmbito profissional, e em 1906, da integração destas estruturas embrionárias, virá a surgir a organização unitária dos trabalhadores italianos, a C. G. I. L. (Confederazione Generali Italiana del Lavoro). Durante pouco tempo porém se preservaria a unidade. Em 1917 surge a primeira cisão com a criação da União Sindical Italiana, de características anarquizantes e adepta da acção directa, e em 1918 é a vez das forças unidas em torno das Ligas Católicas de trabalhadores lançarem a Confederação Italiana dos Trabalhadores. A partir dos anos vinte porém a situação vai sofrer profunda perturbação. Com o aparecimento e posterior institucionalização do movimento fascista é criada a organização corporativa de Abril de 1926 (Confederação Nacional das Corporações Fascistas) a quem passa a reconhecer-se o monopólio de representação profissional — Sindicatos únicos de direito público por categoria económico-profissional — sendo proibidas as organizações sindicais anteriormente existentes. Só após a libertação, em 1944-1945, o sindicalismo democrático pode ressurgir, voltando num impulso de unidade os trabalhadores a reunificarem-se na reaparecida CGIL que em 1947 contava com quase seis milhões de aderentes. Porém, acalentada pelo ambiente de guerra fria, a divisão ressurge. Os democratas-cristãos lançam a CISL (confessional e anti-comunista), os sociais democratas e republicanos promovem a UIL (reformista), enquanto que os neo-fascistas aproveitam para aparecerem com CISNAC, que jamais alcançou qualquer base de apoio digna de nota (os estatutos de todas as centrais encontram-se publicados na *RDL*, 1953, III, pág. 50 e ss.).

Hoje as três confederações democráticas, CGIL (4 300 000 filiados em Junho de 1977), CISL (cerca de 2 milhões) e UIL (500 000), a partir da unidade na acção conseguida nas empresas, ao nível das bases, nas grandes lutas de Outubro de 1969 — *L'Autunno Caldo* — estão lançadas na via de reunificação sindical. Após longa série de consultas, debates e negociações conjuntas pôde surgir em Fevereiro de 1973 uma Comissão Geral Coordenadora, base duma futura Federação unitária, embora transitoriamente as centrais conservem uma relativa autonomia, mantendo as suas estruturas próprias e as suas direcções independentes, se bem que cada vez mais na prática da acção sindical (e nomeadamente da celebração de Convénios Colectivos, em especial ao nível da empresa) tendam a tomar posições e a actuar em conjunto.

Sobre o sindicalismo italiano, para além das obras gerais sobre o movimento sindical, vid. em especial Alfredo GRADILONE, *Storia del Sindacalismo*, livros 1 e 2, Milano, Guiffre, 1959.

mente abrangidos em autênticas bandeiras de luta, tornando-se sistemáticas, principalmente a partir da entrada em vigor do novo Código Penal de 1890 que liberalizava as greves, as reivindicações pela generalização das suas condições a todo o sector ou região (nomeadamente na agricultura onde a tradicional mobilidade dos assalariados funcionava excepcionalmente para este efeito como arma decisiva a seu favor).

Contudo só em 1926, já em pleno fascismo, surge pela primeira vez em Itália um estatuto jurídico próprio para as Convenções Colectivas (Lei sindical n.º 563, de 3-4-26 e *Carta del Lavoro* de 21-4-27) segundo o qual as associações sindicais e patronais oficiais passavam a ser as únicas entidades a quem se reconhecia capacidade para, sob fiscalização do Estado, celebrarem Convénios Colectivos¹⁰⁹.

Os CCTs estabeleciam-se entre associações do primeiro grau (regionais) sob a tutela das organizações corporativas centrais, devendo necessariamente conter normas precisas sobre aspectos determinados: relações disciplinares, aprendizagem, retribuição, horário de trabalho, descanso semanal, turnos, férias, cessação da relação de trabalho, serviço militar, faltas, etc. O seu âmbito de aplicação podia ser variável, mas estendia-se necessariamente a *todos* os profissionais da categoria a que o Contrato Colectivo se referia sem qualquer excepção (nomeadamente a devida à não inscrição no sindicato respectivo) e mesmo até aos próprios trabalhadores no domicílio, dado que a lei reconhecia a CCT como uma norma objectiva e substancial (a sua forma era contratual mas o seu conteúdo era geral, abstracto e normativo, e, como tal, vinculativo) que apenas tinha por limites a lei. E foi sob este regime que o Convénio se veio a generalizar, tendo-se celebrado de Abril de 1926 a Dezembro de 1933 mais de doze mil CCTs, grande parte dos quais de âmbito provincial ou local¹¹⁰.

Depois do aparecimento do novo *Codice Civile* (16-3-42), hoje ainda em vigor, as Convenções Colectivas (bem como o contrato individual e as relações laborais em geral) passaram a ser reguladas pelo seu livro V, art. 2060º ss. onde se integravam muitas disposições da legislação corporativa então vigente, nomeadamente da lei de 1926 e da *Carta del Lavoro*.

¹⁰⁹ Do Contrato Colectivo se dizia que nele “.. encontra a sua expressão concreta a solidariedade entre os vários factores de produção, mediante a conciliação dos interesses contrapostos dos dadores de trabalho e dos trabalhadores, e a sua subordinação aos superiores interesses da produção”, Base IV da *Carta del Lavoro*, apud *O Direito do Trabalho no corporativismo italiano*, João ROSADO, 1945, pág. 66.

¹¹⁰ Cfr. Anselmo ANSELMINI, *L'Organisation syndicale et corporative en Italie depuis les recentes reformes*, in RIT, vol. 31, pág. 6 ss.

Com o desmoronar-se do regime de Mussolini e a instauração do primeiro governo provisório, após o desembarque aliado na Sicília, abrem-se condições para a dissolução da orgânica sindical do fascismo, vindo o Dec.-Lei nº 309, de 23-11-44, consagrar o definitivo aniquilamento da estrutura corporativista. Simultaneamente, porém, com ela era liquidada a possibilidade de celebração de novos Convênios Colectivos com força obrigatória geral, dado terem desaparecido as estruturas omni-representativas das partes, pressupostos da legislação conservada em vigor (em especial o *Codice Civile*). E não obstante o decreto ter o cuidado de reiterar a validade das convenções anteriormente celebradas ainda que “.. sob reserva de posteriores alterações” (art. 43º), a verdade é que a partir de então a organização sindical (e por via disso também indirectamente as convenções) ficam em Itália desprovidas dum estatuto jurídico claro e inquestionável, dada agora a situação juridicamente duvidosa do articulado do *Codice Civile*, nitidamente apontado à previsão de realidades sócio-institucionais muito diversas das entretanto surgidas, e que mais claramente ainda iria ser posta em causa com a entrada em vigor da nova Constituição Política, que, pelo menos no seu espírito demo-social, com ele dificilmente se poderá compatibilizar.

b) REGIME LEGAL EM VIGOR¹¹¹

A Constituição Italiana de 1-1-48 enuncia no seu art. 39º as linhas gerais de organização e actuação sindical, nomeadamente ao nível das negociações colectivas, sendo nítida a preferência pelo CCT com eficácia normativa geral, único e nacional, vinculativo na totalidade dos trabalhadores do sector profissional a que se reporte¹¹². Contudo, na ausência de qualquer regulamentação legal específica que possa dar expressão

¹¹¹ Sobre as Convenções Colectivas italianas e o seu estatuto jurídico vid., em particular, Luigi MENGONI, *Il Contratto Collettivo nell'Ordinamento Giuridico Italiano*, in *JUS*, 1975, pág. 176 ss.

Referências em obras mais gerais, vid.: BARASSI, cit., págs. 327 a 448; MAZZONI, *Manuale di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 1971, págs. 237 a 279; MARCANTONIO, *Apunti di Diritto del Lavoro*, Milano, 1958, Giuffrè, págs. 297 a 357; BORSI-PERGOLESI, *Trattato di Diritto del Lavoro*, 5 vols., 3ª ed., 1960, Padova, Cedam, I, págs. 159 a 193; RIVA- SANSEVERINO, *Diritto Sindacale*, cit., págs. 297 a 319; e *Elementi di Diritto Sindacale e del Lavoro*, 1965, Padova, Cedam, págs. 39 a 58; CORRADO, *Trattato di Diritto del Lavoro*, 3 vols., 1965, Torino, Tomo, I, págs. 406 a 431; Santoro PASSARELLI, *Nozioni di Diritto del Lavoro*, ed. E. Jovene, Napoli, 1964, págs. 35 a 46; SCONAMIGLIO, *Diritto del Lavoro*, 1972, Bari, Cacucci, págs. 300 a 349.

¹¹² Vid. em especial PERGOLESI, *La Constitution italienne et les questions de travail*, in *RIT*, vol. 61, 1950, pág. 126 e ss.

a esta proposta e objectivo constitucional¹¹³, os sindicatos na sua estruturação e actividade (maxime na negociação de CCTs) têm-se mantido no essencial submetidos ao direito comum — particularmente arts. 14^o a 42^o, *Das Associações e das Fundações*, e art. 2253^o ss, *Das relações entre sócios na sociedade simples*, do *Codice Civile* — dado que a maior parte dos artigos do Código mantidos em vigor, e referentes especificamente ao papel e actividades dos sindicatos, terão de ser considerados inconstitucionais, segundo aliás a generalidade da doutrina italiana.

Reconhecem-se por isso hoje três tipos de Convenções Colectivas:

— *Contratos Colectivos de Direito Corporativo ou de Direito Sindical* — concluídos pelas associações profissionais fascistas e conservados em vigor pelo decreto de 23-11-44, sem prejuízo de posteriores alterações e revisões que lhes poderão ter sido introduzidas, quer através de acordos colectivos subsequentes celebrados segundo o direito comum (e nesta parte obviamente restritos aos associados das entidades contratantes), quer por meio de normas gerais imperativas de carácter social (salários mínimos, horários, protecção e benefícios sociais, reforma, etc.). Sendo que, nos casos e nos limites em que ainda sobrevivem, conservam as suas características originárias, *maxime* a força vinculativa geral, estando na totalidade sujeitos às normas especiais do *Codice Civile* (art. 2074^o ss.)¹¹⁴.

— *Contratos Colectivos segundo a Constituição*¹¹⁵ — concluídos pelo

¹¹³ A publicação duma lei sindical foi sendo sucessivamente adiada, fundamentalmente na base do argumento de que seria muito difícil dar concretização prática ao art. 39^o da Constituição (*vide infra* nota 115), uma vez que se não poderia simultaneamente respeitar a liberdade de organização a actuação sindical e impor regras imperativas nomeadamente quanto à forma e condições de conclusão das Convenções Colectivas. Em 1953 chegou contudo a ser divulgada (in *RDL*, III, págs. 146 ss) uma proposta de lei, conhecida pelo nome dos deputados seus proponentes De Vittorio e Pastore, que não viria a ser aprovada. Sobre a necessidade continuamente sentida de dar a necessária concretização ao articulado constitucional, *vid.* Vincenzo CARULO, *Se puo efficacemente ovviare alla carenza di una legge sindacale?*, in *RDL*, 1954, I, págs. 291 ss.

¹¹⁴ As condições de vinculatividade *erga omnes* dos CCTs corporativos conservados são contudo controvertidas. Sobre este ponto ver PERGOLESÌ, *Introduzione al Diritto del Lavoro*, in *Tratatto* cit., pág. 165 ss.

¹¹⁵ Art. 39^o Const.: “É reconhecida a liberdade de organização sindical. Os sindicatos devem proceder ao seu registo nos serviços competentes, locais e centrais, segundo princípios a estabelecer por lei. É condição de registo que os estatutos sindicais consagrem uma organização interna de carácter democrático. Os sindicatos uma vez registados gozam de personalidade jurídica. Representados unitariamente numa comissão, na proporção do número dos seus filiados, poderão participar na celebração de contratos colectivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os trabalhadores pertencentes às categorias a que o contrato se refira.”

conjunto das associações sindicais reconhecidas e com eficácia obrigatória para todos os membros duma categoria economicamente interessada. Aparentemente trata-se de uma solução curiosa e com inegáveis vantagens, mas a prática revelou a extrema dificuldade da sua concretização dadas as eventuais divergências de opinião entre os diferentes sindicatos (nomeadamente no período do imediato pós-guerra) e a resistência, se não mesmo durante muito tempo a impraticabilidade de se agruparem numa super-comissão negociadora sindical para efeito de negociações. Aliás a doutrina tem-se preocupado em caracterizar a *Comissão proporcional* consagrada na Constituição: “Sindicato” unitário de direito público de toda uma categoria profissional?¹¹⁶; Ou Órgão de coordenação de entes jurídicos colectivos privados?¹¹⁷.

Bem como a natureza jurídica duma CCT celebrada nestes moldes: Contrato *sui generis* de Direito Público?¹¹⁸, relevando um “*poder normativo*” delegado, um “*esercizio privato di una pubblica funzione*”; ou Contrato de direito privado extensível, devido à existência dum direito subjectivo público constitucionalmente relevante, desde que o CCT surja dum órgão especial de representação unitária?¹¹⁹. Contudo, de facto, tal tipo de Convenções Colectivas é meramente teórico, nunca chegando a entrar em vigor lei que o regesse na especialidade, jamais foi praticado, servindo apenas para objecto de inúmeras polémicas, que nomeadamente as publicações italianas da especialidade ilustram com abundância na década de cinquenta.

— *Contratos Colectivos de Direito comum* — fruto da única forma de negociação actualmente levada a cabo pelas associações e organismos de classe, estão em princípio submetidas ao direito comum dos contratos (arts. 1325^o ss. do CC): capacidade das partes e dos seus representan-

¹¹⁶ Como defende GASPARRI, *Elementi di Diritto Sindacale secondo la nuova Costituzione*, 1952, Cagliari, considerando que a exigência de registo imposta aos sindicatos significa que através dela as associações sindicais reconhecidas passarão, para efeitos de negociação colectiva, a serem tidas em globo como pessoas colectivas de direito público.

¹¹⁷ Segundo tese de MAZZONI, que advoga o conceito de *Sindacato de 2º grau* fruto dum “*misti tra liberalismo e l'autoritalismo dello Stato in materia sindacale*”, in *La disciplina del Sindacato e dei Contratti Collettivi di Lavoro nel sistema delineate dall'art. 39 della Costituzione*, apud RDL, 1949, I, pág. 174 ss.

¹¹⁸ Doutrina mais corrente, que é contudo criticada por DE FRANCESCO, *Il Contratto Collettivo e l'art. 39 della Costituzione*, Rivista Amministrativa, 1949, pág. 59 ss.

¹¹⁹ PERGOLESI, *ob. cit.*, pág. 176.

tes, validade do acordo negocial; licitude da causa (cláusulas reguladoras dos contratos individuais já celebrados ou a celebrar); possibilidade, licitude e determinação ou determinabilidade do objecto (contrato individual abstractamente considerado), etc. Porém, por uma questão de identidade substancial de conteúdo de uns e outros, há autores que defendem que a estes Convénios de direito comum se deverão aplicar as normas do *Codice Civile* sobre os CCTs corporativos, salvo as que pressuponham directamente a estrutura sindical ou a tipologia contratual fascista, e as que estejam em oposição aos princípios da liberdade sindical ou de trabalho constitucionalmente consagradas¹²⁰. Dever-se-iam por isso, segundo esta orientação, aplicar aos CCTs de direito comum os arts. 2075^o (sobre o conteúdo dos Contratos Colectivos, embora somente enquanto meramente possível, já não como juridicamente obrigatório), 2076^o (anulação do contrato), 2077^o e 2078^o (eficácia do CCT face aos contratos individuais e aos usos), etc.; recorrendo-se contudo aos princípios gerais quanto à interpretação, demonstração de legitimidade negocial da entidade celebrante do CCT, etc.¹²¹.

Naturalmente que a força obrigatória destes Contratos Colectivos não possui outro valor jurídico senão o que decorre dos princípios gerais de representação, sendo por isso em princípio apenas aplicáveis aos membros das associações que os concluíram, devendo entender-se (na lógica do recurso às normas especiais do CC nos casos em que a sua aplicação não repugne) que, como excepção ao direito contratual clássico, os CCTs de direito comum não serão passíveis de derrogação através de contrato individual¹²², bem como, pelo menos segundo doutrina generalizada, que a eficácia da CCT face aos contratos individuais fica dependente do pressuposto da dupla inscrição de ambas as partes nas associações estipulantes do Convénio.

Hoje a jurisprudência empenha-se em submeter estes CCTs a um regime semelhante ao das Convenções de tipo corporativo, ou mesmo

¹²⁰ PERGOLESI, *ob. cit.*, págs. 168-169.

¹²¹ Vid. ainda Valente SIMI, *L'efficacia soggettiva del Contratto Collettivo di Lavoro*, in *RDL*, 1967, I, pág. 335 ss.

¹²² Solução aliás, controversa na doutrina (vid. a favor GRASSELLI, *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Padova, Cedam, 1974, pág. 85 ss., e contra SANSEVERINO, *Droit du Travail — Arbeitsrecht*, cit., tomo II, fundamentalmente pela alegação de que está imbuída de espírito corporativista. Parece porém possível justificar-se a solução apontada através dos argumentos da relevância do interesse colectivo e da automática restrição da autonomia individual do trabalhador pelo mero facto de ter feito a sua adesão ao sindicato contratante.

ao modelo desenhado na Constituição de 1948, no aspecto da sua eficácia, fundamentalmente no intuito de assegurar às Convenções uma força vinculativa mais alargada. E são vários os processos utilizados com o objectivo de fazer submeter, de forma indirecta, ao Convénio o conjunto do ramo profissional interessado.

De início surge a tentativa de justificar a aplicação *erga omnes* dos CCTs por força de uma *opinio juris atque necessitatis* que levaria a impor eficácia normativa às Convenções, mesmo contra a vontade dos sindicatos ou organizações patronais (Corte de Perugia, de 17-3-47 e de Milão 11-10-47). Depois generaliza-se a tendência para considerar uma de duas coisas: ou os CCTs já tinham eficácia geral à data da entrada em vigor da Constituição (com base no CC e no dec. lgt. n.º 265 de 23-11-44) e mantê-la-ão não obstante as revisões a que venham a ser sujeitos, ou, surgindo novos Contratos Colectivos, analogicamente eles terão eficácia geral, desde que sejam celebrados por todos os sindicatos do ramo¹²³ (Corte de Monza, de 31-12-48, e de Partinico, de 9-12-52). A seguir tentou desenvolver-se o raciocínio segundo o qual, sem prejuízo do princípio da liberdade sindical, e sendo o trabalho uma função social (art. 1º da Const.), um direito e um dever (art. 1º), o exercício de direitos e deveres num Estado democrático exige que eles sejam usufruídos e exigidos num plano de absoluta igualdade e paridade, e nomeadamente também ao nível do estatuto do trabalhador¹²⁴, daí se concluindo pela necessidade de extensão do âmbito das CCTs. Mas o expediente que vem sendo mais adoptado e apresenta resultados mais positivos é de ordem processual.

Ou seja, no plano probatório os tribunais italianos admitem, em inversão às regras comuns de ónus da prova, que quando a aplicação de uma Convenção for judicialmente exigida é à parte contrária, a patronal, que incumbirá a impugnação dos argumentos do autor e a necessidade de realizar a prova da sua não pertinência à organização profissional signatária do Convénio, na ausência do que o juiz presumirá a vinculação ou, pelo menos, a tácita adesão ao quadro contratual resultante da Con-

¹²³ Vid. CORRADO, *ob. cit.*, I, pág. 427. Aliás PERGOLES, *ob. cit.*, pág. 146 ss, sugere mesmo como solução ideal a eleição dos representantes e negociadores sindicais em amplas Assembleias abertas a todos os trabalhadores duma profissão, quer estejam sindicalizados quer não estejam, a fim de que todos possam estar representados e fiquem posteriormente vinculados pelo Convénio.

¹²⁴ Cfr. Vincenzo CARULLO, *ob. cit.*, RDL, 1954, I, pág. 295.

venção Colectiva existente¹²⁵.

Por outro lado é ainda de referir a audaciosa jurisprudência surgida à volta do art. 36º da Constituição Italiana¹²⁶. Com base no direito reconhecido ao trabalhador de auferir uma retribuição suficiente, os tribunais vêm decidindo que, sempre que o salário se possa considerar inferior ao mínimo constitucionalmente aceitável, o juiz terá em atenção as tabelas salariais das Convenções Colectivas em vigor para a respectiva categoria ou categorias afins, conduzindo-se por elas para fixar o montante justo a vigorar no contrato individual, fazendo anular, por inconstitucional, o salário anteriormente vigente¹²⁷, produzindo-se aquilo a que SANSEVERINO chama “os efeitos indirectos da Convenção Colectiva subjectivamente obrigatória”¹²⁸ e PROSPERETTI “o efeito necessário do princípio constitucional (...) que opera como princípio de ordem pública indicando o valor mínimo patrimonial da prestação de trabalho”.

E foi esta prática jurisprudencial que acabou por abrir caminho à lei n.º 741, de 14-7-59 — *Lege Vigorelli* (in BIT, Série Législative, 1959, It. 5) que consistiu numa delegação legislativa parlamentar ao Governo, autorizando-o “... *ad emanare norme giuridiche, aventi forza di legge, al fine di assicurare minimi inderogabile di trattamento economico e normativo nei*

¹²⁵ Aliás, através dum simples acordo bilateral é sempre possível consignar-se num contrato individual a expressa adesão a uma CCT já em vigor.

¹²⁶ Art. 36º da Const.: “O trabalhador tem direito a uma retribuição proporcionada à quantidade e qualidade do seu trabalho e, de qualquer modo, suficiente para lhe assegurar e à sua família uma existência livre e condigna. A lei estabelecerá a duração máxima da jornada de trabalho. O trabalhador tem direito ao repouso semanal e a um período anual de férias remuneradas. Este direito é irrenunciável”.

¹²⁷ Ver Ubaldo PROSPERETTI, *Il principio della retribuzione sufficiente*, RDL, 1956, I, pág. 137 ss., onde nomeadamente se refere a controvérsia doutrinal em torno da directa vinculatividade da norma constitucional — contra PERGOLESI, BARASSI e MAZZONI; a favor, e corrente aparentemente dominante, PUGLIATTI, SCONAMIGLIO, DE ROBERTIS, CESSARI, NATOLI e o próprio PROSPERETTI — que, ao lado do argumento de ordem jurídica (a norma constitucional concorre para a formação de um princípio de ordem pública e este como tal poderá ser operativo mesmo em oposição à autonomia privada). escolhe o plano de justificação política, defendendo a norma constitucional com base na necessidade duma especial protecção da personalidade do assalariado forçado a alienar as suas própria forças a alguém para quem nem a existência do trabalhador, nem a sua própria sobrevivência física interessam directamente. Vid. ainda jurisprudência variada, por exemplo sentenças de 21-2-52, Cass. 461, 17-12-54, Cass. 3730 e 2-4-55 Cass. 936, reproduzidas na RDL, II vol., resp. anos 1952, 1954 e 1956.

¹²⁸ *Ob. cit.*, pág. 40, 50-53, onde defende ser esta prática judicial a validação indirecta do princípio da negociação sindical colectiva como concretização do art. 36º da Const. e da Convenção n.º 26 da OIT (salários mínimos). Outro, aliás, não parece ter sido o entendimento do legislador ao precisar, através da execução da lei de 14-7-59 (ver *infra*), que as condições mínimas de trabalho são as previstas nas CCTs regularmente elaboradas.

confronti di tutti apartementi ad una medesima categoria” e de que resultou a concessão de eficácia obrigatória geral ao teor das convenções colectivas de direito comum já concluídas, transformando-as num tipo especial de decretos legislativos, integradores no seu texto do conteúdo das mesmas convenções¹²⁹. Daí que, não obstante estes poderes concedidos ao Governo hajam já caducado, hoje se possa dizer que praticamente só se conservam em vigor Convenções Colectivas posteriores a 1959, pois as anteriormente existentes foram, nesta perspectiva, transformadas na sua quase totalidade em normas de ordem pública.

Não é contudo pacífico o entendimento desta lei nem tão-pouco a sua execução é isenta de dificuldades. Uma delas é sugerida por SANSEVERINO e consiste no seguinte: deverá considerar-se o CCT como um bloco, sendo nomeadamente em bloco que essas Convenções anteriores a 1959 foram transformadas em normas jurídicas? Ou dever-se-á antes distinguir no conteúdo convencionado, segundo as funções das diferentes cláusulas, o que é a parte normativa (contendo os direitos e deveres individuais das partes) e o que é a parte contratual (em que são assumidos compromissos recíprocos pelas organizações contratantes) sendo só a primeira verdadeiramente atingida pela dignidade da norma legal? O que aliás irá ter importância para outros efeitos, tal como seja a vinculação das partes à inclusão na Convenção de qualquer conteúdo obrigatório. Enquanto que hoje no âmbito normativo elas são livres de acordarem seja que regras forem, com a reserva de respeitarem as normas imperativas e de ordem pública concernentes à disciplina laboral, já da parte obrigacional do Convénio deverá obrigatoriamente constar, pelo menos, a fixação do período de vigência e o âmbito geográfico e subjectivo da Convenção.

Todos estes aspectos de polémica sobre o âmbito pessoal da CCT são referidos apenas na óptica do seu interesse teórico, e enquanto reveladores de uma original experiência, pois hoje esta é uma questão em vias de ver na prática reduzida a sua importância que inegavelmente teve, dado tender a intensificar-se na prática sindical dos últimos anos a negociação conjunta de Convenções Colectivas, levada a cabo simultaneamente por delegados das três maiores centrais, seja a nível nacional e regional, seja cada vez mais a nível local e de empresa, dessa forma se colocando (com a adopção de uma tipologia muito próxima da constitucionalmente proposta) as CCTs em vigor para a esmagadora maioria dos trabalhadores.

¹²⁹ De notar porém que não se trata da extensão dos efeitos do CCT ou do seu alargamento de âmbito mas sim da possível emanção de uma norma jurídica que adopta, no seu teor, o conteúdo das cláusulas contratuais em vigor.

Um problema interessante que finalmente se pode pôr é o da possível eficácia retroactiva das CCTs, que se coloca com tanto maior acuidade quanto é certo que cada vez mais, também em Itália, os períodos de negociação se vão arrastando por longos meses. No entanto, sem qualquer oposição da lei, a doutrina aceita pacificamente a possibilidade de atribuição ilimitada de efeitos retroactivos à Convenção que poderá por isso abranger os contratos individuais vigentes na data fixada pelas partes como momento de início da sua entrada em vigor, ainda que os referidos contratos individuais hajam expirado em data anterior à da conclusão da CCT.

Quanto ao processo de revisão dos Contratos Colectivos (não se fixando legalmente qualquer período mínimo de vigência) é comum inserirem-se no texto convencional cláusulas que prevejam, no caso de Convénios que hajam de vigorar por tempo indeterminado, a sua cessação por mera manifestação de vontade de uma das partes, e, no caso de voluntariamente se fixar um tempo determinado, a sua renovação por períodos de tempo iguais enquanto não for denunciado ou negociado outro que o substitua.

Como se vê, o direito italiano das Convenções Colectivas, dada a inexistência de uma regulamentação específica suficientemente desenvolvida e inquestionável, não está tão estruturado como na maior parte dos países europeus. Por via disso acabou por se desenvolver a tendência para a criação de regras de auto-disciplina, surgidas no próprio âmbito das negociações efectuadas, o que, ao lado de óbvios inconvenientes, teve a não pequena vantagem de permitir que os Convénios se pudessem ir adaptando às condições sócio-económicas e tecnológicas da sociedade italiana em significativa transformação nas décadas de cinquenta e sessenta¹³⁰.

Daí a clara evolução a que se verifica desde o post-guerra nos convénios italianos. Nos primeiros anos (até ao início da década de sessenta) assiste-se à rápida multiplicação de convenções do ramo industrial ainda centralizadas e celebradas à escala nacional, confederal e interfederal (grandes sectores profissionais ou de actividade económica), ou excepcionalmente regional, eventualmente completadas depois por meros acordos particulares (realizados por comités de empresa sem participa-

¹³⁰ Transformações consideráveis, englobadas no que foi conhecido pelo “milagre italiano” que nomeadamente se concretizou numa fulgurante industrialização que em 12 anos fez passar a percentagem de mão de obra agrícola de 46% do total em 1950 para 27% em 1962, e cerca de 20% em 1973. Vid. sobre os problemas levantados por tal processo, *Travail et processus économique: vers une nouvelle conception du problème*, KERR, HARBINSON, DUNLOP, e MEYERS, in *RIT*, 1965, vol. 71, págs. 225 ss.

ção dos sindicatos) ao nível do estabelecimento comercial com o objectivo de melhorar as condições genericamente convencionadas — *fase da negociação fechada*.

A partir de 1962 consta-se o abandono por parte dos sindicatos da exclusividade da negociação geral única e “nacional”, em benefício dum novo sistema de negociação chamada *articulada*, no qual a convenção base continua a ser dominante para todo um ramo industrial — CCT quadro — sendo este subdividido em vários sectores (metalurgia e metalomecânica por exemplo em seis: siderurgia, electromecânica, construção naval, fundição, indústria automóvel e mecânica ligeira¹³¹) aos quais corresponde uma regulamentação diferenciada — tabelas salariais, horários de trabalho, classificação dos trabalhadores, etc.

Finalmente, e após 1969, a “articulação” tende a alcançar níveis mais baixos, e acaba mesmo por surgir ao nível da empresa, onde são negociados convénios locais onde se fixam cláusulas pormenorizadas sobre retribuição à tarefa, qualificação do trabalho, prémios de produtividade, etc., capazes de melhor adequar as condições de prestação de trabalho à situação e às possibilidades de cada empresa — *contratti aziendale*¹³².

4. ALEMANHA — RFA

a) EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Só em 1918, com a República de Weimar, surge na Alemanha a primeira legislação sobre o regime das Convenções Colectivas. Inovadoramen-

¹³¹ Cfr. DESPAX, *ob. cit.*, pág. 147. Sobre exemplos concretos de convenções articuladas, as primeiras, que iriam estar na origem da tendência que haveria de generalizar-se, vid. RIT, vol. 88, onde se refere a Convenção da Metalurgia e da Metalomecânica, sector público, de 5-7-62; e sector privado (FIAT e OLIVETTI), de 25-10-62.

¹³² Em 1971 estariam em vigor pelo menos 4400 Acordos de empresa, vinculando mais de um milhão e meio de trabalhadores. Vid. sobre estas e outras indicações, Gino GIUGNI, em dois artigos: *L'évolution récente des négociations collectives en Italie*, RIT, 1965, vol. I, pág. 309, e 1971, vol. 104, pág. 337. Quanto ao novo tipo de Convenções Articuladas, vid. por todos Vincenzo CASSI, *Note preliminari sul Contratto Collettivo Aziendale*, e Guido ZANGARI, *Il Procedimento do Contrattazione Collettiva Articulata*, apud Studi in memoria de Ludovico Barassi, 1966, Padova, Cedam. Em geral sobre as mais recentes tendências na CCT em Itália ver dois artigos *na Sociologie du Travail*, n.º 2, 1971, pág. 141 ss. *Les transformations de la négociation collective et de l'organisation syndical en Italie*, de F. SELLIER, e *L'automne chaud*, de G. GIUGNI; e o n.º 26 da Critique de l'Économie Politique, Janeiro-Março, 1977, dedicado às lutas operárias e ao emprego em Itália, em especial o artigo *Les Syndicats, des luttes revendicatives aux Conventions Collectives*, pág. 26 ss.

te a Constituição liberal-democrática irá consagrar o direito de associação sindical: “a liberdade de associação para a defesa e melhoria das condições de trabalho e da vida económica é garantida a todos e em todas as profissões”, e o direito de operários e empregados: “... colaborarem com os patrões num plano de igualdade na regulamentação das condições de remuneração e de trabalho bem como na resolução de todos os problemas económicos postos pelo desenvolvimento das forças produtivas”, que naturalmente apontava para a institucionalização das convenções colectivas.

O regulamento (*Ordnung*) de 23 de Dezembro (in BIT, *Série Législative*, 123, RFA), além de formalmente reconhecer o princípio da liberdade de negociação colectiva através das estruturas representativas das partes sem qualquer interferência administrativa, e de impor que todas as cláusulas que houvessem sido colectivamente negociadas vinculassem normativa e automaticamente qualquer contrato individual que a elas se devesse subordinar (incluindo pois expressamente as CCTs no âmbito das fontes de Direito do Trabalho reconhecidas), vinha ainda admitir a possibilidade de extensão dos seus efeitos ao conjunto de todo um sector de actividade por mera decisão do Ministério do Trabalho¹³³.

Contudo, não obstante o tardio da estatuição normativa, a verdade é que, tal como genericamente ocorreu nos países de capitalismo mais dinâmico, já na ausência de qualquer enquadramento legal específico, desde 1840 (Convenção da indústria tipográfica de Leipzig), e principalmente a partir de 1892, com a revogação da lei anti-socialista que proibia as coligações de trabalhadores, se vinham largamente negociando condições de trabalho em termos colectivos cuja eficácia no entanto ficava na totalidade na dependência da força relativa das partes contratantes¹³⁴.

Em 1906 contava-se por três ou quatro mil o número dos Contratos Colectivos em vigor, e sete anos volvidos, nas vésperas do primeiro conflito mundial, tal cifra elevava-se já a doze milhares abrangendo cerca de dois milhões de trabalhadores¹³⁵. Como sempre fora a dinâmica das relações e dos imperativos económicos que trouxera a “reboque” o Direito, obrigando-o a acompanhá-la.

¹³³ Sobre a evolução do direito das convenções colectivas na Alemanha, vid. em especial HUECK — NIPEPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, ed. R. Derecho Privado, Madrid, 1963, pág. 297 ss.

¹³⁴ Cfr. F. LEPINSKI, *Le mouvement Syndical Allemand*, in RIT, vol. 79, 1959, págs. 61 ss.

¹³⁵ DESPAX, *ob. cit.*, págs. 135-136; e E. R. ERDMANN JR, *Organization et rôle des associations d'employeurs de la R.F.A.*, in RIT, vol. 18, 1958, pág. 589.

Com a publicação da lei de 1918, o processo de negociação recebe um novo impulso, e em 1922 havia já mais de 14 milhões de trabalhadores abrangidos por Convénios Colectivos.

Porém, em 1934, o advento do nazi-fascismo hitleriano trouxe consigo a abolição da liberdade de organização sócio-profissional. Uma lei de 20 de Janeiro aprovava o chamado *Regulamento do Trabalho Nacional* (*Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit*), inspirado e oriundo da mesma cepa da *Carta del Lavoro* italiana pouco tempo antes surgida, que dissolvia as organizações sindicais e patronais¹³⁶, impondo um sistema de fixação administrativa e autoritária das condições de trabalho (*Tarifordnung*) a estabelecer de uma forma descentralizada pelos chamados Comissários do Trabalho, meros funcionários governamentais¹³⁷.

Os objectivos do novo regime eram claros: depositar nas mãos do aparelho nazi o completo controle sobre a organização e o funcionamento do sistema económico e das relações produtivas no interesse dos grandes *trusts* da indústria e da finança, enquanto que, ao nível de cada fábrica, ao empresário capitalista se reconhecia, dentro de amplos limites, o estatuto de *Führer* da empresa a cujas ordens os seus assalariados deviam uma obediência e uma subordinação absoluta¹³⁸. Mas não foi sem hesitação que se optou por tal solução puramente administrativista e autoritária. No *Mein Kampf*, Hitler chegou mesmo a defender a constituição de Sindicatos nacionais-socialistas e a conservação de um sistema de negociação vigiada de convenções colectivas. Só mais tarde se viria a concluir que o enveredar por tal solução (aliás a consagrada na Itália fascista) acarretaria uma intolerável transigência com vícios oriundos das “antigas formas marxistas de luta de classe”, acabando por se optar (num modelo depois adoptado pelo Franquismo espanhol) pela constituição de uma grande organização integrando trabalhadores e empregadores —

¹³⁶ As sedes sindicais tinham já sido ocupadas em 2-5-1933 pelas S. A. que as entregaram à NSBO (organizações nazis de enquadramento sócio-profissional). Com as organizações patronais houve maior benevolência apenas lhes sendo vedada a realização de quaisquer manifestações públicas. Sobre a organização laboral alemã durante o III Reich, vid. R. GOETZ, *Les Syndicats Ouvriers allemands d'après guerre, ideologie et réalités*, Paris, 1943; e A. TILMANN, *L'Organisation économique et sociale du III Reich*, Paris, 1935.

¹³⁷ Estes podiam optar pela conservação em vigor das antigas Convenções Colectivas, ou emitir Regulamentos Colectivos de fixação de condições mínimas de trabalho e remuneração. Cfr. René BOLLECKER, *La Charte du Travail du III Reich*, ed. Sirey, Paris, 1937.

¹³⁸ Sobre as relações e trabalho no período nazi, vid. Orlando de CARVALHO, *Critério e Estrutura do Estabelecimento Comercial*, I, Atlântida Ed., Coimbra, 1967, pág. 55-56.

“os homens que participam na vida laboriosa” (segundo LEVY, seu líder) — a *Deutsche Arbeitsfront*¹³⁹.

Após a libertação, e ainda no período de administração militar aliada sobre o território da futura República Federal, seria revogada a legislação nazi de organização do trabalho¹⁴⁰. Desde logo se começou também a admitir a possibilidade de celebração de convénios colectivos sem qualquer interferência administrativa, embora com uma importante limitação: o absoluto congelamento salarial, que perduraria até ao final de 1948.

Só mais tarde seria aprovada, ainda pelas autoridades militares de ocupação, a lei de 9-4-49 (*Tarifvertragsgesetz* — TVG), no essencial conservada hoje em vigor na redacção dada pela lei federal de 11-1-52, sucessivamente alterada pelas leis de 23-4-53 e 25-8-69, que reconhece e disciplina o exercício da liberdade de negociação colectiva¹⁴¹.

b) REGIME LEGAL EM VIGOR

α) Partes, formação, âmbito

A celebração de uma convenção colectiva é facultativa, a nenhuma das partes se reconhecendo o direito de o exigir ou o dever de a celebrar, sendo naturalmente a alternativa o conflito aberto. Vigora pois o mais acabado liberalismo, aliás expressamente defendido por patronato e sindicatos (convertidos à linha reformista social-democrata), que no pós-guerra combateram a institucionalização de um sistema de arbitragem e mediação obrigatório análogo ao dos EUA, mutuamente acordando num *pacto social* tendo por base a controversa consigna de GOETHE “*Mais vale uma injustiça que uma desordem...*”¹⁴².

¹³⁹ Cf. BOLLECKER, *ob. cit.*, pág 57.

¹⁴⁰ Relativamente a alguns sectores de actividade tal legislação manter-se-ia porém em vigor, na ausência de qualquer regulamentação adequada, de acordo aliás com os termos da lei militar que previa a revogação condicionada à entrada em vigor de normas legais ou de CCTs específicas. Aliás, e não obstante a lei federal de 11-1-52, que concede ao Ministro do Trabalho a faculdade de, após consulta a Comissões paritárias representativas, fixar vinculativamente condições mínimas de prestação de trabalho para os casos em que a inexistência ou debilidade dos sindicatos de determinado ramo ou região não possibilitem a negociação colectiva, ainda hoje estarão em vigor na RFA normas laborais do período nazi, *vide* Dirk NEUMANN, *Droit du Travail/Arbeitsrecht* ci.t, tomo I, pág. 10.

¹⁴¹ Vid. NIPPERDEY, *L'évolution du droit du travail dans la R. F.A. depuis 1954*, RIT, vol. 69, 1954. O texto actualizado da lei pode encontrar-se in OIT, *Série Législative*, 1969, R. F. A. 1.

¹⁴² Cfr. Pierre WALINE, *Cinquante ans de rapports entre patrons et ouvriers en All-*

Em representação dos trabalhadores só um ou vários sindicatos poderão ser parte legítima numa negociação¹⁴³, admitindo-se que outros posteriormente venham declarar a sua adesão através do expediente conhecido por *Convenção Anexa (Anschlußtarifvertrag)*. Pelo patronato podem ser partes quer um empresário isolado, quer um conjunto ou uma das várias associações de empresários.

Como a legislação não contém disposições respeitantes à própria negociação, as modalidades e formas que aquela assume têm sido desenvolvidas através da experiência sob controlo jurisprudencial (Tribunal Federal do Trabalho e Tribunal Constitucional). A tendência quanto ao âmbito parece ir para a celebração de Convénios ao nível das empresas, nomeadamente as de maior dimensão, o que de qualquer modo não deve ser confundido com as negociações e acordos alcançados entre as comissões de empresa e os empresários — *Acordo de Empresa (Betriebsvereinbarungen)* sobre aspectos sociais, de segurança ou higiene (mas já não sobre salários ou outras condições de trabalho, matéria reservada às Convenções Colectivas) e destinados a vigorar durante e sob o enquadramento da uma CCT de empresa, ou de âmbito mais vasto, já existente.

Contudo as Convenções Colectivas fundamentais continuam a ser celebradas ao nível de todo um ramo de actividade e à escala do país, de um *Land*, ou mesmo de uma região mais limitada. São estas as convenções principais ou *Convenções Quadro (Manteltarifvertrag)* que, através da inclusão das chamadas *Cláusulas de abertura (Öffnungsklausen)*, vêm admitir a realização de negociações locais complementares a nível de

emagne, tome II, ed. Armand Colin, Paris, 1970, pág. 226, admitindo quando muito tal Pacto (Acordos de Königswinter, de Setembro de 1954), o recurso a órgãos de conciliação contratuais em caso de impasse nas negociações.

¹⁴³ A organização sindical alemã é marcadamente unitária. encontrando-se os sindicatos organizados verticalmente e por grandes sectores de actividade — 16 — integrados numa Confederação Sindical (DGB), que em 1976 contava com 7,4 milhões de aderentes, dos quais 1,4 empregados. Cada sindicato representa assim tendencialmente a totalidade dos trabalhadores assalariados de uma qualquer empresa do seu ramo, independentemente do tipo de actividade profissional específica do trabalhador. Como excepção há um sindicato organizado de acordo com um critério profissional, o dos empregados (DAG), que tende a integrar todos os trabalhadores não ligados directamente à produção, seja qual for o sector onde prestem actividade (em 1976 tinha cerca de 450 000 associados). Há ainda, embora sem significativo relevo social, pequenos sindicatos de quadro superiores e de funcionalismo público, bem como um conjunto de sindicatos confessionais de peso reduzido (menos de 200 000 aderentes tem a organização sindical demo-cristã). Cfr. WÄLINE, *ob. cit.*; Hans REICHEL, *Tendances Récentes de la Négociation Collective en RFA*, in RIT, vol. 104, 1971, pág. 512; e Dimitri WEISS, *La Démocratie Industrielle: cogestion ou contrôle ouvrier?*, ed. d'Organisation, Paris, 1978, pág. 46 ss.

empresa (*Firmentarifvertrag*) normalmente de carácter meramente salarial e de onde surgem as *Convenções Colectivas de Empresa*^{144 145} — sistema e negociação “articulada”.

A forma escrita é naturalmente obrigatória sendo nula qualquer cláusula, condição ou acordo estabelecido apenas sob forma oral. Após a sua conclusão e aprovação por ambas as partes, a Convenção entra de imediato e automaticamente em vigor, não carecendo de qualquer ratificação administrativa ou judicial devendo apenas ser comunicada às autoridades para efeitos de registo, que é automático, e afixada pelas entidades patronais abrangidas num local adequado na empresa.

Uma vez em vigor, a Convenção Colectiva produzirá em princípio, efeitos *ex tunc*. Porém é facultada às partes a possibilidade de acordarem na retroacção dos efeitos convencionais, e, caso o decidam, a CCT passará a abranger também as relações de trabalho dos assalariados que estivessem sindicalizados no momento da convencionada entrada em vigor da Convenção, mesmo que já não se encontrem ao serviço na altura da conclusão do convénio, apenas com a condição de o Sindicato em que se integravam ser parte contratual quer naturalmente no momento da própria conclusão da Convenção, quer no momento da cessação de qualquer contrato individual considerado.

Quanto à cessação da vigência da CCT ela tanto pode ocorrer por caducidade (uma vez expirado o prazo de vigência previamente acordado entre as partes — normalmente dois anos ou até mais para as convenções quadro, e sensivelmente menos, em geral um ano, para as convenções de empresa), como por denuncia, a qual poderá verificar — se através de acordo das partes ou de declaração separada e unilateral de qualquer delas. Actualmente os Sindicatos, simultaneamente com a indexação salarial, vem preferindo a modalidade de celebração de convenções sem duração pré-determinada e dependentes, para efeitos de rescisão, de um pré-aviso de 60 ou 90 dias, ou a possibilidade de denún-

¹⁴⁴ Aliás, estas CCTs de empresa podem também celebrar-se, por exemplo, nos casos em que o empregador não se encontre integrado na associação patronal que negoceie a *Convenção Quadro*.

¹⁴⁵ Números de 1970 indicam que cerca de um terço das Convenções em vigor (aproximadamente 7000) eram de empresa, percentagem que tendia a aumentar, *vide* REICHEL, *ob. cit.*, pág. 514 ss. Contudo, actualmente, parece poder concluir-se que as negociações a nível de empresa, provavelmente pelo desencanto que as experiências de co-gestão trouxeram aos trabalhadores alemães, estão a entrar em crise. *Vide* J. SCHREGLE, *La Codecision en RFA, examen comparatif*, in RIT, vol. 117, 1978, pág. 101.

cia em qualquer momento a partir de um lapso de tempo mínimo (v.g. um ano). Contudo a lei salvaguarda sempre o direito de qualquer das partes à revisão excepcional de uma CCT quando anormalmente a contra-parte romper de uma forma ostensiva com as suas obrigações contratuais ou ainda quando surja a situação designada por *Alteração da base da Convenção* (*Wegfall der Geschäftsgrundlage*) tornando impossível a continuidade da vigência do convencionado.

β) *Conteúdo*

A doutrina alemã vem distinguindo também na Convenção entre conteúdo contratual e conteúdo normativo. Encarada sob o primeiro aspecto (*Schuldrechtliche Teil*) a CCT impõe a ambas as partes um conjunto de direito e obrigações entre as quais sobressai o dever de *Paz Social* (*Friedenspflicht und Kampfmaßnahmen*). Ou seja, as partes contratantes deverão imperativamente consagrar no convénio o compromisso de, no decurso da vigência do contrato, não recorrerem a quaisquer meios de pressão (greves, lock-out, boicote, etc.) para influir sobre a outra parte no sentido de uma modificação do acordado¹⁴⁶. Também é obrigatória a inclusão na Convenção de cláusulas consagradas do *Dever de cumprimento efectivo* (*Durchführungs und Wirkungspflicht*) através do qual as partes se vinculam a fazer respeitar pelos seus membros e associados as disposições convencionais, e mesmo a aplicar sanções disciplinares aos recalcitrantes. Facultativamente, é-lhes possível também acordar na criação de Comissões arbitrais ou outros organismos de conciliação, fixar penalidades ou indemnizações por incumprimento, etc. Dessa parte podem ainda constar as cláusulas que expressam a exclusão dos benefícios do CCT dos assalariados não sindicalizados, bem como as cláusulas ditas de *diferenciação* que consagram regimes distintos para os trabalhadores conforme pertençam ou não ao Sindicato, o que, sendo embora uma prática comum, não é bem acolhida pela opinião pública que vê nela uma clara ofensa da liberdade de filiação sindical, aliás em manifesta violação do consignado na Convenção n.º 98 da OIT¹⁴⁷.

¹⁴⁶ Sob pena de nulidade da convenção onde se pretendam consagrar regras diferentes. Em defesa da nulidade apenas parcial, cfr. NEUMANN, *ob. cit.*, pág. 10, 50 — 53.

¹⁴⁷ Em 1973 o Tribunal Federal do Trabalho decidiu-se pela proibição destas cláusulas considerando-as mesmo inconstitucionais. Contudo o Tribunal Constitucional não acolheu tal orientação e a inclusão desse tipo de cláusulas continua a processar-se. Cfr. REICHEL, *ob. cit.*, pág. 520.

Na parte normativa da Convénio (*Normative Teil*) caberá tudo quanto possa integrar o conteúdo de um contrato individual do trabalho, ou seja, as regras relativas às relações jurídicas individuais entre empresários e assalariados: celebração e cessação dos contratos, tabelas salariais, horários de trabalho, regime disciplinar, férias, horas extraordinárias, etc.; bem como as obrigações decorrentes do chamado *dever de assistência do empregador* (fornecimento de vestuário e alimentação especiais, transportes, assistência social); e ainda as normas que pela sua natureza serão aplicáveis não só aos trabalhadores abrangidos pela Convenção mas a todos os trabalhadores duma empresa vinculada à CCT através do seu empresário: higiene, segurança, controle de entradas e saídas, organização dos trabalhadores na empresa, etc.

γ) Efeito Jurídico

As cláusulas convencionadas possuem força de lei segundo a expressão legal: (TVG, § 1º — “A *Convenção Colectiva (...)* contém normas jurídicas”), embora em princípio tenham a sua eficácia limitada aos representados pelas partes signatárias do CCT. Tal facto, para além da desigualdade de situações que cria entre os assalariados da mesma empresa e da mesma especialidade profissional, gerando rivalidades e potenciais conflitos, acarreta inconvenientes aos próprios trabalhadores sindicalizados pois correrão o risco de, em períodos de crise de emprego, serem preteridos em favor de outros que se possam ver na necessidade de aceitar condições de trabalho inferiores às garantias pela Convenção Colectiva, relegando os primeiros para o desemprego.

Daí reconhecer-se vantagem na atribuição de força obrigatória geral aos Convénios, o que é da competência do Ministro Federal do Trabalho, a exercer após solicitação de qualquer das partes e na sequência de consulta a uma comissão mista de representantes laborais e patronais. O expediente concretiza-se por meio de um acto legislativo autónomo que faz integrar no domínio de aplicação da CCT os terceiros, estranhos à CCT enquanto seus não signatários, mas que exerçam a sua actividade no sector económico-geográfico por ela abrangido¹⁴⁸. Contudo a lei, para

¹⁴⁸ De 1949 a 1968 verificaram-se alargamentos de âmbito em 2.501 Convenções entre 86.004 registadas. Cfr. WALINE, *ob. cit.*, II vol., pág. 258.

O Ministro Federal tem igualmente autoridade para após consulta a comissões paritárias, fixar, para determinadas regiões e actividades (na ausência de representação sindical e/ou patro-

que tal alargamento de âmbito seja possível (e salvo “razões de urgência no domínio social”), exige que as CCTs a estender abranjam pelo menos 50% do total dos assalariados pertencentes ao sector considerado. Se depois deste acto normativo ocorrer uma revisão contratual, ou qualquer alteração das cláusulas por ele estendidas, cessará automaticamente a força obrigatória geral da Convenção e tornar-se-á necessário novo diploma que especificamente atribua à CCT alterada força vinculativa alargada. Caso, por qualquer razão, expire entre as partes signatárias a eficácia de uma Convenção já a situação será diferente pois neste caso a vigência convencional legalmente alargada manter-se-à face a terceiros até que outra norma legal do mesmo tipo a substitua.

Às Convenções alemãs federais é naturalmente reconhecido o efeito de vincularem negativa e imperativamente o conteúdo dos contratos individuais, admitindo-se que as derrogações do colectivamente fixado sejam lícitas se determinarem um regime mais favorável ao trabalhador — *princípio da regra mais favorável*. No entanto deve acentuar-se que a validade deste princípio se limita às referidas circunstâncias, pois se por hipótese uma nova CCT se substituir à anterior, à lei já é indiferente que essa nova seja mais ou menos favorável aos trabalhadores¹⁴⁹.

De qualquer modo as tabelas salariais e de remuneração de uma Convenção produzem sempre efeitos directos e automáticos: as condições convencionadas substituem-se necessariamente às condições estabelecidas num contrato individual abrangido pelo CCT, sendo a própria lei que impede que, por exemplo, qualquer acordo de empresa ou acordo particular desrespeite a este nível o já clausulado numa convenção¹⁵⁰

nal, caso não seja possível ou recomendável um processo de extensão duma CCT já existente, e tal se apresentar como imperativo para a defesa das necessidades sociais e económicas dos trabalhadores), condições mínimas de remuneração e de trabalho, ao abrigo da lei de 11-1-52 (in BIT, Série Législative, 1952, A 11 (R.F.)).

¹⁴⁹ Relativamente às relações CCT-Lei a legislação da RFA nem sequer obriga a Convenção a respeitar as condições mínimas legais de trabalho estabelecidas; sobre elas prevalecerá sempre o colectivamente convencionado entre as partes.

¹⁵⁰ É a recente lei sobre co-gestão (15-1-71, in BIT, Série Législative, 1972, RFA 1, modificada em 18-3-76) que também estatui sobre a organização dos trabalhadores na empresa e os Acordos de Empresa. Estes estão subordinados às Convenções Colectivas (de sector, ou até de complexo produtivo) e referem-se sempre e apenas a condições e vantagens especiais concedidas aos trabalhadores: sistema de prémios e subsídios, horas extraordinárias, férias bonificadas, reduções do horário de trabalho, etc. Vid. ainda Marcelo CURTO, *Co-Gestão e Conselhos de Empresa (Estudo das Experiências Alemã e Francesa)*, ed. Centro de Estudos Sindicais, Lisboa, 1975.

Finalmente, em caso de concorrência de Convenções Colectivas aplicáveis, a jurisprudência tem optado pelo critério da maior especialidade de âmbito (por exemplo a um carpinteiro de construção civil, entre uma CCT para todo o sector da construção e uma CCT para a carpintaria aplicar-se-ia esta última) e da maior restrição geográfica (entre uma CCT federal e uma distrital será essa a preferida). Por seu lado, dentro da mesma empresa, em caso de concorrência, entende-se ser aplicável em exclusivo a Convenção que no total mais relações de trabalho abranger.

5. UNIÃO SOVIÉTICA¹⁵¹

Numa primeira abordagem a noção de Convenção Colectiva de Trabalho, estando intimamente ligada às formações sociais capitalistas e à ideia de “trégua social” e da “livre fixação das condições de trabalho” entre empregadores e organizações laborais, ou antes da manifestação de um irrenunciável antagonismo entre ambos, parecerá deslocada e sem sentido em sociedade onde se conquistaram condições para que o *conflicto de classes* fosse superado, e o estatuto dos agentes produtivos passasse a ser central e “unilateralmente” definido.

A verdade porém é que as Convenções Colectivas apresentam um aspecto totalmente novo e diferente, não servindo já como armas na luta dos trabalhadores pelos seus direitos económicos e sociais, nem tendo por objectivo, como no capitalismo, a defesa dos seus interesses colectivos mais imediatos.

Vejamos alguns autores socialistas:

“É sabido que se celebram convenções colectivas tanto nos países socialistas como nos burgueses. Não obstante serem conhecidas pela mesma designação são completamente diferentes pelo conteúdo e papel que desempenham. Nas condições do sistema socialista a Convenção não é senão uma das mais importantes formas de chamar os trabalhadores à direcção da produção, à resolução dos problemas de trabalho, da vida e da cultura. Neste tipo de convenções, ressalta claramente o carácter de colaboração fraterna e de ajuda mútua das pessoas libertas da exploração ...”¹⁵²;

¹⁵¹ Este título reproduz, no essencial, um estudo elaborado no âmbito do Curso de Post-Graduação em Ciências Jurídico-Empresariais na FDUC em 1977.

¹⁵² B. A. ARGIPOVA, *Convenio Colectivo en la URSS*, ed. E. S. Mov. Sindical, Moscovo, 1974, pág. 3.

“Em lugar de expressar o antagonismo entre o capital e o trabalho e o equilíbrio das suas pretensões opostas, o contrato colectivo converteu-se, nos países socialistas, numa técnica de participação, de educação e de mútuo controle, ou, noutros termos, num processo de associar os trabalhadores e a empresa à realização do plano de produção¹⁵³.

“No socialismo, o contrato colectivo é um plano de acção conjunta dos dirigentes e da colectividade em todos os domínios do trabalho da empresa. (...) O Contrato Colectivo é, portanto, um meio de controlo operário¹⁵⁴.

a) EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Só após a Revolução de Outubro as CCTs foram juridicamente reconhecidas na Rússia¹⁵⁵ sendo-lhes atribuída eficácia normativa e regulamentados os moldes da sua celebração os limites do seu conteúdo¹⁵⁶. Neste período revolucionário e transitório, quando nas empresas públicas e sob controlo operário eram provisoriamente aplicadas por via administrativa tabelas salariais e normas laborais emitidas pelo Commissariado do Trabalho após aprovação dos Sindicatos, a importância da via convencional, numa óptica ainda de luta de classes, restringia-se naturalmente às empresas que se conservavam no sector privado da economia como expediente privado de defesa dos trabalhadores contra uma residual exploração, possibilitando simultaneamente, através da uniformização das

¹⁵³ Stefanov VLAHOV, *El Contrato Colectivo de Trabajo en la Republica Popular de Bulgaria*, in Bol. Inst. Derecho Comp. de México, n.º 50, 1964, pág. 388.

¹⁵⁴ Vassili PROKHOROV, *Os Sindicatos Soviéticos*, ed. Avante., Lisboa, 1975, pág. 44. Sobre a CCT socialista cfr. em especial, e como obra de síntese, *Sowjetisches Arbeitsrecht*, ob. colectiva, ed. Staatsverlag der DDR, Berlim, 1974, nomeadamente cap. VI — “Der Kollektivvertrag”, pág. 102 ss.

¹⁵⁵ Tal não significa que só então tenham surgido as Convenções Colectivas. Já no período czarista, principalmente a partir da Revolução de 1905 — 1907, da qual sai reforçada a organização operária e aparecem os primeiros Sindicatos, e à custa da força combativa de significativos sectores das classes trabalhadoras, muitos empresários viram-se obrigados a fazer concessões ao nível das remunerações, horários de trabalho e outras regalias sociais formalizadas em acordos colectivos.

Estes no entanto possuíam uma eficácia muito precária pois apenas se poderia esperar que fossem respeitados enquanto sobre o patronato pesasse a ameaça de reacção operária a eventuais violações do acordado uma vez que as convenções em si não eram juridicamente reconhecidas; Cfr. G. K. MOSKALENKO, *Les Conventions Collectives en U.R.S.S.*, in RIT, vol.85, 1962, pág. 22 ss.

¹⁵⁶ Decretos do Conselho de Comissários do Povo de 2-7-1918: “Sobre o modo de celebrar Convenções Colectivas que estabeleçam tabelas salariais e condições de trabalho” e “Sobre as condições de ratificação das Convenções Colectivas”.

condições de trabalho que realizava, um melhor controle sobre o respeito patronal pelos direitos e pelo estatuto profissional de cada assalariado ao seu serviço. As primeiras convenções deste género foram negociadas logo nos últimos meses de 1917, nomeadamente na indústria metalúrgica (empresas Kouliaki e iouriev no Donbass).

Porém, depressa se constatou não serem os melhores os resultados alcançados, pois com a negociação localizada estava-se a contribuir paea estimular a desigualdade de condições de trabalho e de remuneração de empresa para empresa. Assim se justifica que pouco tempo depois o primeiro Congresso Pan-Russo dos Trabalhadores Metalúrgicos, com base na experiência entretanto recolhida, tivesse concluído pela necessidade de negociação de tabelas salariais, condições de trabalho e garantias sociais que abrangessem em globo todos os trabalhadores em cada um dos sectores económicos.

Só que entretanto com a guerra civil e o período do chamado Comunismo de Guerra a Convenção Colectiva, dentro da perspectiva tradicional em que continuava a ser encarada de processo privilegiado de regulamentação normativa das relações de trabalho, perdeu muito da sua importância pois a tendência, nessa conjuntura de aguda crise económica e de enorme escassez, ia para a atribuição de remunerações praticamente uniformes e ao nível da mera subsistência, e para a fixação autoritária de pesadas jornadas e ritmos de trabalho.

Foi naturalmente com a NEP que o convénio colectivo veio a readquirir o seu papel pois a partir de fins de 1921, num período em que os esforços de reanimação económica e do incentivo à iniciativa privada ainda não podiam ser compensados por um ordenamento sócio-liberal completo, que pudesse defender os trabalhadores de possíveis excessos e violações dos seus direitos e interesses, optou-se em alternativa por dinamizar a celebração de CCTs¹⁵⁷. Veio assim a generalizar-se a tendência para

¹⁵⁷ Surgindo para tal uma cuidada e exaustiva regulamentação: Código do Trabalho da R.S.F.S.R., revisão de 1922, Cap. IV; Decreto Governamental de 23-8-22; Instruções do Comissariado do Trabalho de 4-9-22; Regulamento do Conselho Superior de Economia Nacional de 29-9-22 (vinculando os quadros e responsáveis económicos ao cumprimento dos convénios colectivos); Circulares do Comissariado do Trabalho de 7-10-22; 9-10-22; 2-2-23; 24-4-23; 7-6-23; e 8-6-23; Resolução da Comissão Central de Conflitos de 9-12-22 e Regulamento do Conselho Superior de Economia Nacional de 16-12-22. Cfr. *L'Évolution des Conditions de Travail dans la Russie des Soviets*, Série Études et Documents, OIT, 1924; *La Situation Syndicale en URSS, Rapport d'une Mission du BIT*, Geneve 1960; e I. KATORGUINE, *Experiência Histórica do PCUS na Aplicação da Nova Política Económica. 1921 — 1925*, ed. Progresso, Moscovo, 1977.

Cfr. ainda a decisão de 12-1-1922 do C.C. do PCUS "Do papel e das tarefas dos Sindicatos

a conclusão de grandes convénios garantidores de condições e garantias mínimas por regiões e grandes cidades ao nível de ramos de actividade e de sectores administrativos — *Convenções Gerais* — embora se não vedasse a possibilidade de celebração das anteriores convenções de empresa — *Convenções Locais* — acabando neste amplo movimento por se conseguir que até Setembro de 1922, pelo menos os mais importantes ramos industriais (metalurgia, química, têxteis, madeira), viessem a ter as suas próprias regulamentações de trabalho¹⁵⁸.

No geral estas CCTs dos anos vinte (com características de transição) ainda continham os princípios gerais e as normas fundamentais aplicáveis às relações individuais de trabalho: critérios de contratação e despedimento de trabalhadores, regras respeitantes a horários de trabalho, descanso obrigatório, férias, protecção, higiene e segurança do trabalho e fixação das tabelas salariais (cujos aumentos no entanto careciam de autorização da Administração), aspectos estes então convencionais mas que no futuro viriam praticamente a ser afastados do âmbito das negociações colectivas; ao lado também já dos critérios de atribuição de subsídios e prémios de produção e da fixação de condições sociais assegurados pelas empresas, que posteriormente iriam assumir um papel de primeiro plano nos convénios socialistas. Aliás em grande medida foi o resultado destas variadas experiências de contratação colectiva, nomeadamente no seu âmbito regulamentar, que facilitou a tarefa normativa do legislador soviético quando, à medida que a orgânica socialista de planificação se generaliza, vai pretender igualmente intensificar a regulamentação uniforme do conteúdo fundamental das relações de trabalho¹⁵⁹.

nas condições da nova política económica” (in *Oeuvres*, tomo 33, pág. 159 ss.), onde se reconhece a grande importância que na conjuntura deveriam ter as *Convenções Colectivas*.

¹⁵⁸ A diversidade de situações nos diversos sectores era patente. No final de 1922 na metalurgia para 461.000 operários estavam em vigor 21 convenções colectivas, na indústria química para 107.000 existiam 26 e no funcionalismo 21 CCTs abrangiam 225.00 empregados. Mas já no sector dos transportes e comunicações apenas 2 CCTs vigoravam para mais de 1.600.00 trabalhadores. Simultaneamente subsistiam muitos Convénios Colectivos Locais. Na mesma altura, só em Moscovo, vigoravam 142 para 16.500 operários da construção civil e 168 para 9.000 da indústria de curtumes. Cfr. Estudo OIT cit., pág. 201 ss.

¹⁵⁹ Fora já experiência colhida na celebração das primeiras *Convenções Colectivas* que havia resultado o Código Laboral Soviético de Dezembro de 1918, a influência dos acordos convencionais do período da NEP iria manifestar-se ainda com maior intensidade na revisão a que o mesmo Código foi submetido em 9 de Novembro de 1922 (in BIT, *Série Législative*, URSS. 1922) e cujas linhas mestras se mantêm ainda hoje em vigor nos Fundamentos da Legislação do Trabalho na URSS e das Repúblicas Federadas, de Julho de 1971 (in BIT, *Série Législative*, URSS. 1971), nos novos Códigos das várias Repúblicas,

Só que tal pretensão centralizadora, se é verdade que irá directamente determinar que a disponibilidade das partes na Convenção e a amplitude normativa destas seja reduzida¹⁶⁰, de nenhum modo as vais fazer desaparecer ou sequer contribuir para a sua perda de importância^{161 162}. Em 14-3-1947 o *Pravda* escrevia: “os sindicatos entram num novo período da sua actividade e neste período importante as organizações do Partido devem prestar-lhes a ajuda necessária; eles devem preocupar-se incessantemente com a preparação da celebração de Contratos Colectivos ...”. O que se passa é que as Convenções Colectivas vão a partir de agora poder manifestar todo o seu original conteúdo socialista, que fundamentalmente se revela num compromisso bilateral: empenhamento

nomeadamente no novo Código do Trabalho da RSFSR de 9 de Dezembro de 1971 (in BIT, Série Législative, URSS, 1971 e 1974).

¹⁶⁰ Como de resto não deixa de reconhecer o então Presidente do Conselho Central dos Sindicatos Soviéticos: “... se o plano surge como principal vector da vida económica do país, os problemas respeitantes à remuneração do trabalho não poderão ser solucionados para além do plano ou sem relação com ele, por isso o Contrato Colectivo, enquanto instrumento de regulamentação salarial, perdeu a sua razão de ser”, cit. in *Les Contrats Collectives en URSS*, RIT, vol. 66, 1962, pág. 529.

¹⁶¹ Ao invés da opinião dos autores, que se revelam manifestamente incapazes de reconhecer a especificidade e a função a desempenhar pela Convenção Colectiva no Modo de Produção Socialista, portanto em sociedades não determinadas por interesses antagónicos de classes, e chegam mesmo a falar do “ocaso” das Convenções, como é o caso de P. BARTON, *Conventions Collectives et Realités Ouvrières en Europe de l’Est*, ed. Ouvrières, 1967, cit., e apoiado por DESPAX, *ob. cit.*, pág. 113; e de Victor ROSSUMANO, *ob. cit.*, pág. 170. Os factos revelam-nos pelo contrário que em 1930 as CCTs em vigor abrangiam 93,5% do total dos trabalhadores soviéticos (cfr. *Les Salaires et la Régulation des Conditions du Travail dans l’URSS*, G. ZAGORSKY ed., Études et Documents, OIT, 1930) e até hoje, com a reserva que se enuncia na nota seguinte, não cessou de se aproximar dos 100%.

¹⁶² Haverá contudo que referir que de 1935 a 1947 (Decreto Ministerial de 4 de Fevereiro que passa apenas a permitir a celebração das Convenções de Empresa) a negociação colectiva desaparece na URSS. Sendo aparentemente inexplicável tal facto, deverão contudo ter-se em consideração as graves perturbações que o país sofreu com a adopção de uma direcção política burocrática, pessoalizada e autoritária, que não se reconhecia limitada pela legalidade socialista nem pela necessidade de respeitar os princípios de participação democrática das massas trabalhadoras na organização da economia e na condução política geral do país, e depois com as graves consequências e dificuldades acarretadas pela invasão nazi e por uma penosa e prolongada guerra de libertação nacional e de aniquilação do fascismo na Europa (vid. referências ao regime jurídico-laboral vigente durante este período, in *Collective bargaining in the Soviet Union*, Harvard Law Review, Maio de 1949, págs. 119 ss.). De notar porém que após a publicação do decreto liberalizador das Convenções em 1947 estas passaram a celebrar-se em massa. Logo no mesmo ano surgem cerca de 25.000 e em 1950 já mais de 50.000 Convénios abrangiam todas as empresas soviéticas com um mínimo de dimensão. Porém claramente se expressava que as novas Convenções não poderiam ser semelhantes no seu conteúdo: “... às de uma época em que as tabelas salariais e muitas outras condições de trabalho não estavam fixadas na lei e em decretos governamentais ...”, *apud* Georges LEPONE, *Les expériences syndicales internationales*, ed. Montaigne, Paris, 1952, pág. 244.

operário na emulação pessoal e colectiva pelo cumprimento e superação dos planos de produção; contrapartida da Administração empresarial na garantia de melhores condições de organização e protecção do trabalho, dos serviços de assistência e das condições de vida dos trabalhadores. O trabalhador auto-mobiliza-se pelo cumprimento dos objectivos do Plano e respeita a Convenção porque sabe que, da quantidade e qualidade do seu trabalho, dependerão as condições que há-de proporcionar a satisfação das suas necessidades materiais e espirituais, e com elas também as de toda a sociedade¹⁶³.

E é justamente nesta faceta social e não antagónica, fruto da elevada consciência política e ideológica do proletariado socialista, e em último grau decorrente da propriedade colectiva que alcançou sobre os principais meios e produção, que a Convenção Colectiva de Trabalho, na fase do Socialismo avançado, vai assumir uma decisiva e renovada importância como instrumento activo de resolução de objectivos e tarefas fundamentais do Povo e do Estado Socialista, designadamente na consolidação da nova democracia ao nível da empresa, na intensificação e benefício da produção, na elaboração e execução mais participada da planificação, e em geral no contributo para a intensificação do processo de edificação das bases técnico-materiais da sociedade comunista. Nesta perspectiva a Convenção tenderá a contribuir para o cumprimento de objectivos que evidentemente se situam no campo do desenvolvimento económico geral e da protecção e segurança social dos trabalhadores¹⁶⁴, mas também, cada vez mais e com maior importância à medida que a construção e consolidação desta Formação Social mais avançada vai progredindo, de objectivos localizados no campo político e social do aprofundamento e desenvolvimento da Democracia Socialista¹⁶⁵. É sabido

¹⁶³ Sobre a problemática da emulação socialista e do papel atribuído aos estimulantes morais e materiais no socialismo, como meio de chamar os trabalhadores a participarem na organização e direcção da produção e a interessarem-se pelos seus resultados, vid.: Semia GUERSHBERG, *A emulação socialista. Essência e objectivos*, ed. Estampa, Lisboa, 1975; Michail LAPTINE, *Les Principes Leninistes de stimulation au travail*, ed. Progrès, Moscou, 1968; Yahov SHVETS, *Que es la emulation socialista?*, ed. APN Moscou, 1975; e M. BAGDASSARIAN, *Les Stimulants Matériels et Moraux du Travail en URSS*, ed. APN, Moscou, 1975.

¹⁶⁴ Valorizando excessivamente esta faceta, DESPAX (*ob. cit.*, págs. 120-121) acaba depreciativamente por concluir ser a Convenção Colectiva Socialista "... uma técnica que, entre outras, se destina essencialmente a assegurar o progresso económico e, acessoriamente, o progresso social" não hesitando, precipitadamente, em concluir que na URSS "... tudo é em definitivo sacrificado ao aumento da produtividade e à realização dos objectivos do Plano".

¹⁶⁵ Vid. por exemplo as declarações de L. I. BREZNEV: "Agora nós já sabemos, não só com base na teoria mas também na prática de muitos anos, que tal como não é possível

aliás que hoje um objectivo fundamental dos Estados Socialistas é o reforço da participação cada vez mais ampla e diversificada das massas trabalhadoras na direcção da produção. E isso não só nem fundamentalmente por que tal seja factor de estímulo ao incremento da eficácia das forças produtivas materiais, mas acima de tudo, e numa linha de coerência mais geral, como processo evolutivo no sentido de maior combinação dos interesses da sociedade, dos Colectivos de empresa e de cada trabalhador de per si¹⁶⁶.

b) REGIME LEGAL EM VIGOR

i) Celebração, partes, âmbito, validade

O estatuto normativo fundamental das Convenções Colectivas está hoje fixado nos fundamentos da Legislação de Trabalho da URSS e das Repúblicas Federadas (arts. 6º, 7º, 11º, 96º e 97º) em cada um dos Códigos do Trabalho das Repúblicas (nomeadamente no da RSFSR (arts. 9º a 14º); no Estatuto da Empresa Socialista (1965); nos Estatutos dos Sindicatos (aprovados no XV Congresso dos Sindicatos da URSS, de

haver democracia completa sem socialismo também não é possível haver socialismo sem o constante desenvolvimento da democracia. Por aperfeiçoamento da nossa democracia socialista nós entendemos, antes de tudo, tanto o modo de garantir a participação crescente dos trabalhadores na direcção de todos os assuntos relativos à sociedade e ao desenvolvimento posterior dos fundamentos democráticos do nosso Estado, como a criação de condições para o desenvolvimento completo da personalidade”, in *Relatório ao 25º Congresso do PCUS*, ed. APN, Moscovo, 1976; e “à medida que se desenvolve e se aperfeiçoa o Estado Socialista milhões de cidadãos participam cada vez mais activamente nos trabalhos dos órgãos do poder, no controle popular, na direcção da produção e da distribuição, na política social e cultural, no exercício da justiça. Numa palavra, com o desenvolvimento da democracia dá-se a paulatina transformação do novo Estado em Auto-Gestão Social Comunista”, in *Relatório à Sessão Extraordinária do Soviet Supremo sobre o Projecto da Nova Constituição da URSS*, inf. Novosti de 4-10-77; bem como a consagração legal que tal preocupação veio a ter na Constituição Soviética de 1977, art. 9º: “O desenvolvimento do sistema político da sociedade soviética orienta-se fundamentalmente no sentido dum cada vez maior aprofundamento da democracia mais ampla dos cidadãos na administração dos assuntos do Estado e da sociedade, do aperfeiçoamento do aparelho estatal, da elevação da actividade das organizações sociais, da intensificação do controle popular, do fortalecimento da base jurídica da vida estatal e social e duma maior divulgação dos debates e decisões; tendo por base uma sistemática atenção às manifestações da opinião pública”.

¹⁶⁶ A actual Constituição da URSS enuncia também princípios claros a este respeito: Art. 8º: “Os colectivos de trabalhadores participam na discussão e solução dos problemas do Estado e da Sociedade, na planificação da produção e do desenvolvimento social, na formação e colocação dos trabalhadores, na discussão e solução dos assuntos da direcção das empresas e instituições, do melhoramento das condições de trabalho e existência, da utilização dos recursos destinados ao fomento da produção e a medidas sócio-culturais e de estímulo material ...”, retomando aliás uma formulação próxima da utilizada nos Fundamentos da Legislação do Trabalho (art. 97º) sobre os direitos dos trabalhadores na empresa.

24-3-72); no Decreto sobre os direitos dos Comitês Sindicais de empresa, de 29-9-71; e nos Decretos conjuntos do Conselho de Ministros e do Conselho Central de Sindicatos sobre o processo relativo à conclusão de Convenções Colectivas de 6-3-66 e de 20-8-71¹⁶⁷.

Legalmente a Convenção é caracterizada como *um acordo que o Comité Sindical celebra com a Administração da empresa integrando genericamente a definição das condições de trabalho e de remuneração com respeito pelas normas aplicáveis, sendo a expressão de mútuos compromissos no sentido do cumprimento dos Planos de produção, da participação de operários e empregados na orientação e gestão empresarial, e do contínuo benefício das suas condições económicas e sociais*¹⁶⁸

Contudo, sendo este o tipo comum de Convénio Colectivo, celebrado ao nível das empresas, serviços e complexos produtivos, devem ainda assinalar-se os *Acordos Colectivos Especiais* que podem ser concluídos entre os grandes Sindicatos de ramos de actividade — apenas 25 na URSS — e os ministérios e departamentos correspondentes e cujo teor se refere apenas a planos gerais de medidas de protecção, segurança, salubridade e higiene a adoptar obrigatoriamente nas empresas¹⁶⁹.

As Convenções Colectivas vulgares são negociadas, dentro dos limites da lei e do Plano, entre o *Comité Sindical local* e o órgão estadual que tem imediatamente a seu cargo a responsabilidade pela direcção empresarial — o seu *Director*. Contudo será útil distinguir a capacidade negocial activa pertencente a estes órgãos (enquanto signatários e partes materiais da conclusão da CCT), das entidades que eles representam: o *Colectivo laboral* por um lado e a *Empresa ou Serviço*, enquanto

¹⁶⁷ Cfr. *Convenio Colectivo en la URSS* cit., pág. 17.

¹⁶⁸ A formulação do Código de Trabalho anteriormente em vigor tinha a vantagem de ser mais explícita nomeadamente na identificação das partes: a empresa e não a sua administração (o que tem uma não desprezível importância como adiante se verá) e o Sindicato e não o Colectivo de Trabalhadores como hoje se considera. O art. 15.º definia o Contrato Colectivo como “um acordo celebrado entre o Sindicato representativo dos operários e empregados, por um lado, e a entidade empregadora por outro; acordo que fixa as condições de trabalho e de utilização dos meios das empresas, estabelecimentos e explorações considerados individualmente, ou ainda de grupos de empresas, determinando as condições dos futuros contratos individuais de trabalho”. Cfr. Horácio CASTRO, *Princípios de Derecho Soviético*, Madrid, 1934, pág. 929 ss.

¹⁶⁹ Foi aliás na sequência destes grandes “compromissos político-laborais” que de 1971 a 1974 foram despendidos cinco mil milhões de rublos (o suficiente para a construção de 250 empresas de média dimensão) para o benefício das condições de trabalho e prevenção de acidentes e doenças profissionais. *Apud Vida Soviética*, ed. Novosti, Lisboa, n.º 2, Junho, 1975.

estrutura colectiva portadora de personalidade jurídica autónoma, por outro¹⁷⁰, que, pelo menos no que concerne aos trabalhadores, estão longe de ser agentes passivos neste processo.

E assim por exemplo uma Convenção somente será válida se tiver sido submetida à apreciação e aprovação do plenário de operários e empregados — *Conferência de Empresa* — não sendo aliás esta de forma alguma a única instância de participação laboral na elaboração e vigência da Convenção. Não referindo já a própria colaboração das massas trabalhadoras na produção jurídica da legislação reguladora e enquadradora dos Convénios Colectivos, como em geral em toda a legislação laboral (seja através do direito de propositura legislativa individual e colectiva, seja por meio da consulta e participação directa dos órgãos sindicais na elaboração dos projectos governamentais e parlamentares, seja por meios de actos normativos emitidos conjuntamente pelo Governo e pela Central Sindical, seja finalmente pela discussão pública e alargada dos projectos normativos e apresentação de críticas e propostas de alternativa e de emenda¹⁷¹), os operários e empregados serão incentivados a acompanhar através de reuniões de oficina, de turno e de secção o processo de apreciação crítica do cumprimento da CCT anterior, a preparação e redacção do novo projecto dentro das recomendações gerais dos órgãos sindicais superiores, o processo evolutivo das negociações, e finalmente mais tarde a fiscalização da própria aplicação e cumprimento do convencionado¹⁷². E ao contrário do que por vezes se insinua, está longe de se tratar dum tipo de participação e acompanhamento meramente formal pois, por exemplo, somente durante o ano de 1971 foram feitas em Conferencias de empresa mais de dois milhões de propostas de alteração ou de adenda aos textos finais já negociados e apresenta-

¹⁷⁰ Cfr. a nota (167). Quanto a esta última trata-se pelo menos da opinião mais generalizada não obstante a lei não ser muito clara a esse respeito (vid. a redacção do art. 6º dos Fundamentos). Contudo a questão está longe de ser meramente académica, importando desde logo ao nível da responsabilidade pelo cumprimento e execução do convencionado. A considerar-se ser parte a Empresa em si a responsabilidade manter-se-á mesmo nos casos de deslocação ou desaparecimento dos responsáveis pela administração. Vid. sobre este ponto PACHERSTNIK, *Les Questions du Contract Collective en URSS* cit., DESPAX, *ob. cit.*, pág. 116.

¹⁷¹ Vid. por todos, V. ZHAROV, URSS — *El trabajo y la Ley*, ed. Novosti, Moscovo, 1972.

¹⁷² Quanto à forma como estas tarefas são executadas, ver Yuri KIRSANOV e Anatoli TORCHINSKY, *Asi vive el obrero soviético*, ed. Novosti, Moscovo 1976, pág. 21 e seg., e ainda, embora nalguns pontos já desactualizados, *L'Administration du Travail par L'Etat et les Syndicates en URSS*, A. PIATAKOV, RIT, vol. 85, 1962, pág. 613.

dos para a aprovação, a maior parte das quais viria a ser considerada¹⁷³.

A celebração das Convenções ocorre anualmente, o mais tardar até ao final de Fevereiro, em todo o género de empresas e locais de trabalho (industriais, comerciais, de construção, agrícolas, transportes, etc.), nos serviços públicos financeira e juridicamente autónomos, e em combinados ou outros agrupamentos empresariais, sendo que nesta última hipótese quem representa as partes contratantes é a Direcção Central e o Comité Intersindical do grupo empresarial. A vigência temporal do convénio é obrigatoriamente restrita a um ano e o seu âmbito de aplicação necessariamente vertical ao nível da empresa abrangendo por isso a totalidade dos operários e empregados sem nenhuma excepção, considerando a Lei "... irrelevante que seja ou não sindicalizado". Por isso todos os contratos individuais de trabalho, quer sejam celebrados antes quer depois da entrada em vigor do Convénio, estão dele dependentes, tendo-se por nulas e não escritas quer as cláusulas menos favoráveis quer contraditórias que eventualmente contenham¹⁷⁴.

Quanto à forma convencional ela será obrigatoriamente a escrita, devendo o texto final, subscrito pelos representantes de ambas as partes, ficar depositado e ser registado nos órgãos sindicais e estaduais competentes¹⁷⁵. É já controverso no entanto se a sua entrada em vigor está ou não hoje dependente desse registo uma vez que actualmente a lei não o exige limitando-se a afirmar que "A Convenção Colectiva entrará em vigor uma vez subscrita pelas partes" (art. 8º Dec. de 20-8-71)¹⁷⁶. Pelo menos

¹⁷³ Cfr. N. M. MERKIM, *La Labor de los Sindicatos de la URSS en la produccion*, ed. E. S. Mov. Sindical, Moscou, 1974, pág. 75. Os números para 1972 são 1.900.000 propostas, das quais 1.400.000 aprovadas e incluídas no texto definitivo. Cfr. I. SMYRNOV, *Los Sindicatos de la URSS*, ed. Progreso. Moscou, 1977, pág. 104.

¹⁷⁴ E não só as cláusulas que "... agravem as condições de trabalho vigentes" (*diminutio in pejus*) única limitação que era posta pelo anterior Código 1922 (art. 19º).

¹⁷⁵ A finalidade do registo é, por um lado, a de verificação da não violação da lei ou das directivas do Plano e, por outro, a de informação e contabilização, para efeitos estatísticos do número de convénios celebrados. Contudo na vigência da anterior legislação (Código de Trabalho, arts. 21º e 22º do Decreto de 4-2-47) do registo de fazia depender igualmente a atribuição de força executória à Convenção Colectiva, embora se questionasse sobre a, pelo menos aparente, contradição entre os arts. 21º, que atribuía ao Comissariado de Trabalho a faculdade de, após o registo, "... anular as cláusulas do Contrato que violem o estatuto de operários e empregados estabelecido pela legislação laboral em vigor", e 22º, segundo o qual "O Contrato Colectivo registado entra em vigor a partir do dia em que as partes o subscreveram ou na data em que no mesmo Contrato convencionem" — cfr. *L'evolution des Conditions du Travail dans la Russie des Soviets*, ed. OIT, Genève, 1924, pág. 50.

¹⁷⁶ Decreto sobre a Conclusão de Convenções Colectivas, in BIT, *Série Législative*, URSS, 1971.

a doutrina soviética dominante vem interpretando à letra tal norma, considerando a CCT válida desde o momento em que é assinada, o que por certo contribuiu para que fosse esta solução hoje expressamente consagrada nos Códigos de Trabalho das Repúblicas do Uzbequistão, Azerbaijão e Kirguízia¹⁷⁷. As Convenções entrarão portanto em vigor imediatamente, ou dentro do prazo nelas estipulado, nada se opondo também legalmente a que a sua eficácia possa, se tal for acordado, ocorrer com efeitos retroactivos, o que também já era aliás possível na vigência do Código anterior. A publicidade da Convenção, e tendo em atenção que, como vimos, ela se aplica regra geral a uma só empresa ou serviço, é conseguida por meio divulgação, que é obrigatória para a administração, de cópias do texto final junto dos trabalhadores, nomeadamente por meio da sua afixação em cartazes na empresa e da publicação em folhetos num prazo não superior a um mês após a entrada em vigor da CCT.

Não se exclui a possibilidade de durante a vigência da Convenção Colectiva poder surgir a necessidade de realizar alterações ou correcções ao teor do acordado. A única exigência que se faz relativamente a essas alterações é que passem pelas mesmas formalidades que a própria celebração da Convenção implica (aprovadas em Conferência de Empresa, subscritas pela Administração e pelo Comité Sindical, registadas como Anexo à Convenção, publicitadas na forma habitual, etc.).

Finalmente não se descurou também, do ponto de vista legal, a possibilidade de ocorrência de impasses ou discordâncias entre as partes que dificultem a celebração da Convenção. Para essas eventualidades, contudo raras, admite-se que o conflito seja remetido para as instâncias administrativas e sindicais respectivamente superiores (organismos tutelares da administração central ou local e estruturas sindicais de cúpula) que estão vinculadas a, num prazo não superior a quinze dias, acordarem entre si, após audição e participação das partes, um texto definitivo capaz de salvaguardar todos os interesses em causa, interesses naturalmente contraditórios mas evidentemente não antagónicos¹⁷⁸.

¹⁷⁷ *Apud Convenio Colectivo en la URSS cit.*, pág. 19.

¹⁷⁸ Cfr. *Nouvelle réglementation des conventions collectives en URSS*, in *Bulletin d'Informations Sociales*, BIT, n.º 1/78, pág. 37 ss.

ii) Conteúdo e efeitos

Genericamente o conteúdo das Convenções Colectivas na URSS abrange hoje (entre outros possíveis, adequados ao sector de actividades em questão) os seguintes aspectos (Decisão conjunta do Governo e do Conselho Central de Sindicatos, de 26-8-77):

1º — Estabelecimento de programas de acção (elaboração de “contra-planos”) que promovam o cumprimento do Plano de produção da empresa;

2º — Encorajamento da “emulação socialista” (iniciativas visando o acréscimo de produtividade);

3º — Aproveitamento das vantagens de progresso científico e tecnológico e o incentivo de experiências produtivas e de organização do trabalho de vanguarda;

4º — Aperfeiçoamento do sistema de normas de rendimento, qualificação profissional, remunerações, subsídios, horários de trabalho e férias diferenciadas consoante o tipo de actividade;

5º — Definição dos moldes de participação dos trabalhadores e suas estruturas organizativas na direcção e fiscalização de produção;

6º — Organização do apoio à educação, formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores;

7º — Fixação das normas de disciplina no trabalho;

8º — Benefício das condições de trabalho, salubridade, segurança, conforto e protecção social;

9º — Protecção e regalias diferenciadas para os trabalhadores jovens;

10º — Apoio e concessão de facilidade especiais às mulheres trabalhadoras com filhos;

11º — Execução de planos de fomento social (residências, cantinas) no interesse dos trabalhadores e suas famílias;

12º — Lançamento de iniciativas culturais, desportivas e recreativas (casas de repouso, instalações culturais, de convívio e repouso, programas de férias), etc.;

nele distinguindo normalmente a doutrina o que é regulamentação normativa daquilo que são os compromissos político-sociais que se acordam.

Nesta perspectiva, integrará a parte normativa da Convenção Socialista a regulamentação das condições de trabalho, dentro dos limites que a lei concede às empresas convencionar, e na condição de não serem contrariadas quaisquer normas legais imperativas, nomeadamente em relação às garantias asseguradas ao trabalhador. O objectivo fundamen-

tal da Convenção será a concretização das normas gerais de âmbito laboral, tomando em consideração as peculiaridades concretas de um determinado local de trabalho e até, pelo menos nas empresas de maior dimensão, tendo em conta as recomendações de sócios e peritos laborais após a realização de consultas e inquéritos aos trabalhadores e de investigação levadas a cabo nos locais de trabalho¹⁷⁹ — atendendo-se nomeadamente à perigosidade do trabalho, ao manuseamento de produtos tóxicos, ao trabalho nocturno e por turnos, à localização em regiões afastadas ou inóspitas, etc.¹⁸⁰.

Na parte compromissória da CCT é possível ainda distinguir-se o programa político e económico-productivo e os objectivos de promoção social. A sua principal característica é o atribuir a executores determinados a responsabilidade pelo cumprimento dos encargos e objectivos a que convencionalmente se obrigue, e sejam eles de ordem jurídico-obrigacional ou meros projectos e intenções declaradas.

Tendo isto em conta, são de dois tipos os compromissos assumidos pelas partes contraentes: *Jurídicos*, os que digam respeito às obrigações incluídas no âmbito normativo da Convenção e a todos os demais, mesmo de âmbito compromissório (v.g., abertura de um bar, de uma sala de convívio, construção de um campo de jogos, instalação de ventiladores, etc.), desde que assumidos pelo Director enquanto entidade representativa do Estado, estando por eles obrigada nos mesmos termos que o estará relativamente a qualquer contrato concluído no âmbito da sua actividade, e cujo cumprimento é assegurado através de controle sindical, administrativo ou mesmo judicial; *Político-morais*, aqueles que se refiram a encargos ou intenções assumidas convencionalmente pelo Colectivo de Trabalhadores (v.g. economia de uma determinada quantidade de matérias-primas ou de energia, intensificação dos ritmos produtivos)

¹⁷⁹ Uma curiosa particularidade das Convenções Socialistas, nomeadamente das Soviéticas, é o serem minuciosas até ao extremo na atribuição de certos deveres à Administração empresarial como forma de assegurar boas condições de trabalho a operários e empregados, o que DESPAX (*ob. cit.*, pág. 118) considera exagerado se não mesmo absurdo. Prevê-se por exemplo a obrigação de verificar antes do período invernos o estado de funcionamento do sistema de aquecimento e ventilação e a calafetação de janelas, a montagem de portas de encerramento automático, a garantia duma temperatura mínima de 15º centígrados nas oficinas, a obrigação de assegurar no verão água fresca natural e gasosa, etc. Cfr. Convenções das fábricas Likhatchev de automóveis, Mikoyan de lanifícios e Kaganovitch de metalurgia ligeira, em 1954-55, *apud* BARTON, *ob. cit.*, pág. 154.

¹⁸⁰ Cfr. por exemplo o que sucede na grande empresa de máquinas-ferramentas Krasni Proletari, *apud* KIRSANOV e TORCHINSKI, *ob. cit.*, pág. 5 ss.

e cujo cumprimento é apenas assegurado pela sua consciência política e social, pelas pressões da opinião pública, pela disciplina sindical ou mesmo por meio de apelo a estimulantes materiais, não sendo nunca porém juridicamente exigíveis.

iii) Aplicação e cumprimento

Cabe ao Director e ao Comité Sindical o controle em primeira linha sobre a execução da Convenção. Trimestralmente o Comité Sindical deverá ser informado pela Direcção de Empresa do estado de cumprimento dos compromissos convencionados, tendo o direito de reclamar que se eliminem quaisquer deficiências verificadas¹⁸¹. Pelo menos duas vezes por ano, o plenário dos trabalhadores reúne para apreciar relatórios conjuntos da Administração e da Organização Sindical sobre o estado de execução da Convenção na empresa, podendo então qualquer trabalhador apresentar críticas e fazer sugestões que terão de ser consideradas, devendo mesmo a Administração, no prazo de duas semanas, informar das medidas tomadas a propósito¹⁸².

A qualquer trabalhador é simultaneamente reconhecido o direito de, em caso de desrespeito pelo clausulado que afecte os seus interesses, reclamar a todo o momento contra a Administração para a *Comissão de Conflitos de Trabalho* da empresa (integrada por um número igual de representantes da organização sindical e da Administração) que funciona como órgão primário e obrigatório de exame de quaisquer diferenciados laborais relacionados com o cumprimento da legislação geral, das Convenções Colectivas ou do Regulamento da empresa. Caso a Comissão de Conflitos não chegue a uma deliberação por unanimidade (o que a lei exige), ou se eventualmente o trabalhador queixoso não se conformar com a deliberação tomada, haverá recurso para o *Comité Sindical* da empresa que examina a reclamação, podendo impor à Administração as suas decisões, fazendo simultaneamente entrega ao trabalhador de um certificado que lhe permite, em caso de necessidade, requerer a execu-

¹⁸¹ Ao Comité Sindical é inclusive reconhecido o poder de, sempre que constatar infracções graves da Administração, nomeadamente em matéria de segurança ou de protecção do trabalho, tomar e imediato decisões com força obrigatória e vinculativa para os directores, Cfr. arts. 19º e 21º do Decreto de 27-9-71.

¹⁸² Cfr. Victor TUROVTSEV, *O Controlo Popular na Sociedade Socialista*, ed. Avante!, Lisboa, 1978, pág. 120 ss.

ção judicial coercitiva da decisão sindical¹⁸³. Finalmente, e caso o trabalhador reclamante continue a não se conformar com esta deliberação de segunda instância, terá ainda três possibilidades concorrentes de ver o litígio solucionado a seu favor: apelar para as entidades administrativas hierarquicamente superiores à Direcção da empresa, expor a sua reclamação aos órgãos da *Procuradoria*, ou recorrer directamente aos *Tribunais Populares* de departamento ou distrito¹⁸⁴.

A responsabilidade directa da Administração pelo incumprimento da Convenção Colectiva, uma vez averiguada, pode originar procedimento e sanções disciplinares (advertência pública, transferência, despromoção ou despedimento dos responsáveis), podendo aliás a todo o momento o Comité Sindical propor o afastamento ou punição de qualquer quadro administrativo que dê provas de burocratismo ou de menosprezo por quaisquer direitos dos trabalhadores¹⁸⁵. Para além disso o desrespeito pelas cláusulas convencionais protectoras das condições de trabalho e segurança que origine acidentes, deteriorações ou prejuízos materiais poderá ainda originar responsabilidade criminal dos administradores.

Quanto porém à responsabilidade civil contratual pela execução da Convenção, nomeadamente no que concerne à remuneração do trabalho ou a quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores, ela caberá sempre e directamente à empresa, sendo sobre esta que recai em última análise a obrigação material face aos trabalhadores. E isso ainda que posteriormente os órgãos superiores de tutela possam vir exercer um direito de retorno exigindo uma reparação dos directores pessoalmente responsáveis¹⁸⁶.

Relativamente a compromissos políticos assumidos e não respeitados pelo Colectivo de trabalhadores, já vimos que não cabe ao direito qual-

¹⁸³ Cfr. o Decreto de 27-9-71 referente aos direitos do Comité Sindical, in BIT, Série Législative, URSS, 1971, em especial arts. 19º e ss.

¹⁸⁴ Vid. I. SMIRNOV, *op. cit.*

¹⁸⁵ Vid. por exemplo o caso descrito in *Vida Soviética*, n.º 21 de Fevereiro 1977, da demissão de um quadro empresarial na cidade de Kalinin por exigência da estrutura sindical. Só em 1976 foram desta forma destituídos cerca de dez mil administradores. Cfr. *Socialismo Teoria y Prática*, ed. Novosti, n.º 4, 1978, págs. 81-82.

¹⁸⁶ Cfr. quanto anteriormente se disse a propósito, nomeadamente notas 165 e 167. O Código de Trabalho Romeno prevê expressamente (art. 80º): "... o não cumprimento das obrigações assumidas pelo Contrato Colectivo, constitui para os culpados, independentemente da função ou do posto que ocupem, uma inexecução das tarefas a que estão obrigados que acarretará, consoante os casos, responsabilidade disciplinar, civil ou penal!"

quer interferência. Aí apenas serão admissíveis “sanções” de carácter moral e social como se disse. Não já assim porém com os trabalhadores individualmente considerados que desrespeitem obrigações jurídicas consignadas no convénio. Esses, pelo contrário, poderão ser chamados à responsabilidade e sujeitarem-se a eventuais sanções disciplinares.

C) OUTRAS EXPERIÊNCIAS SOCIALISTAS

Exposto no fundamental o modelo jurídico das Convenções Colectivas de Trabalho Soviéticas, podemos acrescentar poder ele servir de padrão da tipologia socialista de CCTs. Seja porque a experiência social e jurídica da URSS neste sector é bastante mais longa, seja porque a sua evolução a caminho da sociedade comunista está num grau sensivelmente mais adiantado.

Aliás, como se verá, nos demais países socialistas onde é conhecida, a Convenção Colectiva não difere substancialmente daquela, *maxime* ao nível do conteúdo convencional e da função jurídico-política que desempenha¹⁸⁷. O que, evidentemente, não significa que não surjam em alguns casos diferenças de métodos e de critérios, facto, perfeitamente justificável se se atender à diversa evolução sócio-política de cada um desses países e às suas diferentes condições e opções na via de edificação do socialismo, se não mesmo, e quiçá como factor determinante, ao grau de organização e consciência colectiva dos trabalhadores e ao nível de aprofundamento de democracia socialista alcançado em cada povo.

¹⁸⁷ Na Jugoslávia o papel da CCT é extremamente reduzido, tendendo, ao que parece, a desaparecer a figura. Aliás, já nem na última Lei sobre o trabalho associado de 23-2-74, nem na Constituição Política de 23-2-74, surge qualquer referência à Convenção Colectiva. Nas empresas autogeridas o que se prevê é que em Assembleia de Trabalhadores se delibere com grande autonomia sobre a organização do trabalho, as categorias profissionais, os salários, prémios, condições sociais, etc., com o limite da não violação de leis imperativas, garantidoras de direitos e condições mínimas. Apenas no sector artesanal e privado (investimentos estrangeiros) as CCTs, embora do tipo capitalista tradicional, subsistem transitoriamente.

Na Albânia cremos não existir hoje qualquer espécie de Convenções Colectivas, pelo menos nada havendo regulado a seu respeito no recente Código de Trabalho de 1966 (in BIT, Série Législative, 1966, Alb.) ao contrário do código anterior, que as previa ao nível da empresa.

Em Cuba, antes da Revolução, estava em vigor uma lei de 1934 sobre negociação colectiva de condições de trabalho; contudo, a Lei Sobre Organização Sindical de 1-8-61 (in BIT, Série Législative, 1961, Cuba), bem como, mais recentemente, a Constituição de 1976, nenhuma referência fazem ao Convénio Colectivo.

Sobre outros países que desenvolvem processos de edificação de sociedades socialistas, ou porque não estão associados à OIT, ou porque não divulgam dados sobre a sua legislação laboral não se conhece documentação relativa ao seu Direito Colectivo de Trabalho.

Fortemente condicionados pela escassez e inacessibilidades das fontes e sem outra intenção do que a de traçar um rápido panorama, temos:

BULGÁRIA — Código do Trabalho de 1951 (BIT, Série Législative, 1951, Bulg.), sucessivamente alterado em 1957, 1963 e 1968, e Decreto conjunto do Conselho de Ministros e do Conselho Central dos Sindicatos de 212-53. Nenhuma diferença praticamente existem relativamente ao regime vigente na URSS. De assinalar, contudo, a expressa obrigatoriedade do registo como condição de validade da CCT, o qual somente será concedido após controle da inserção formal e material da Convenção Colectiva dentro dos objectivos do Plano e do seu respeito pela legislação em vigor¹⁸⁸.

CHECOSLÁVIA — Código do Trabalho de 1965 (in BIT, Série Législative, 1965, Tch.), Directivas do Conselho Central dos Sindicatos de 24-10-66 e Directivas do Governo de 14-1-71¹⁸⁹. Estão previstos dois tipos de Convénios: Locais, ou de empresa, e sectoriais. Ambos coexistem, sendo os primeiros celebrados entre a Comissão Sindical da empresa e a sua Administração (após aprovação em Assembleia dos trabalhadores sindicalizados) e os segundos pela Direcção Sindical com os órgãos governamentais responsáveis. O conteúdo será naturalmente diferente, sendo as Convenções Sectoriais destinadas à fixação das condições mínimas de trabalho, remuneração, garantias de segurança, etc., adequadas ao sector económico respectivo. A vigência de qualquer destes convénios será em princípio anual (sendo celebrados após as revisões anuais do Plano Quinquenal, embora, nomeadamente nas Sectoriais, se possam acordar períodos de vigência superiores).

HUNGRIA — Código do Trabalho de 1967 (in BIT, Série Législative, 1967, Hong.) e Decreto do Min. do Trabalho, de 20-10-70 sobre a celebração de Convenções Colectivas¹⁹⁰. Os Convénios conhecidos são apenas os celebrados ao nível das empresas, entre a organização sindical e o Director. De original o facto de se prever para as CCTs uma vigência de cinco anos (coincidente com os Plano), embora anualmente possam ser revistos e adaptados.

¹⁸⁸ Cfr. *Manual de Estudio para los Cursos Internacionales de Sindicalismo*, ed. Inst. Inv. Cien. Sobre Problemas Sindicales J. Dimitrov, Sófia, 1970, e Stefanov VLÁHOV, *ob. cit.*

¹⁸⁹ Vid. *Le Nouveau Code de Travail Tchechoslovaque*, in RIT, vol. 93, 1966, pág. 87.

¹⁹⁰ Vid. *Nouveau Code Travail en Hongrie*, RIT, vol. 98, 1968, p. 391

POLÓNIA — Código do Trabalho de 1974 (*in* BIT, Série Législative, 1974, Pol.) e Decreto do Conselho de Ministros de 5-12-74. Aqui a tipologia de Convénios é algo diversa, sentindo-se menos as suas características socialistas, nomeadamente porque a participação dos trabalhadores na sua conclusão e no seu cumprimentos e aplicação será menos próxima e activa. Os CCTs serão apenas celebrados ao nível de grandes sectores de actividade, entre o Ministério responsável e a organização sindical central, sob fiscalização do Ministério do Trabalho, que terá sempre de as ratificar como condição de atribuição de eficácia¹⁹¹. A celebração ocorrerá em qualquer momento e a CCT não terá um período de vigência predeterminado, devendo, no entanto, ser obrigatoriamente revista pelo menos ao fim dos primeiros cinco anos, caso deva perdurar para além desse período.

RDA — Código do Trabalho de Junho de 1977, e Directivas do Conselho de Ministros e da Confederação dos Sindicatos Livres Alemãs de 10-10-71. Prevê-se fundamentalmente a celebração anual de *Convenções de Empresa*, que poderão ainda ser desdobradas em *Convenções de Secção ou Serviço*, nas empresas e organismos de maior dimensão; e de *Convenções Básicas* destinadas a atender às características próprias e especiais dos grandes sectores e que incluem as tabelas salariais básicas para os diferentes ramos de actividade e grupos profissionais, bem como regras específicas de higiene, segurança e protecção do trabalho, sendo celebradas por períodos mais longos, entre as direcções dos Sindicatos interessados e os Ministérios respectivos (cerca de 150 actualmente em vigor)¹⁹².

ROMÉNIA — Código do Trabalho de 1972 (*in* BIT, Série Législative, 1972, Rom.). Prevêem-se também dois tipos de Convénios Colectivos: uns celebrados anualmente ao nível das unidades laborais, tendo de característico o facto de se considerar que parte na Convenção são os *trabalhadores* colectivamente representados e não a sua organização sindical: e outros “básicos”, negociados por sectores de actividade, nor-

¹⁹¹ Como na Polónia uma parte sensível do sector produtivo não está nacionalizada, as negociações ocorrem também com a Organização Cooperativa Nacional e com a Associação das Empresas não socialistas.

¹⁹² Cfr. L. PIATER, *Comment travaille-t-on dans une entreprise d'État ?*, ed panorama DDR, Berlin, 1975, p. 21 ss.

malmente de dois em dois anos, e celebrados entre as federações sindicais e os órgãos de administração¹⁹³.

Nesta diversidade de regimes, que, contudo, não exclui a similitude fundamental que os identifica, encontramos as características de imediação e de empenho directo e interessado dos trabalhadores na organização da sua actividade, na definição das suas condições de trabalho e na contribuição para um maior desenvolvimento da democratização da gestão empresarial e social, que dão o tónus distintivo às CCTs socialistas.

¹⁹³ Cfr. Marie FLORESCU, *Les CCTS en République Socialiste de Roumanie*, in *Révue Roumaine des Sciences Sociales (série Sciences Juridiques)*, t. 19, 1975, p. 49.

Capítulo IV

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MOVIMENTO OPERÁRIO E DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL

1. DA REVOLUÇÃO LIBERAL À 1.ª REPÚBLICA

Entre nós, manifestações colectivas organizadas de trabalhadores assalariados começaram apenas a ter lugar na segunda metade do século XIX, sem bem que António Sérgio, no seu prefácio à *Cronica de D. João I*, pretenda já identificar com uma greve uma movimentação popular lisboeta do século XIV: “quando os trabalhadores recusavam-se a trabalhar, fugindo como protesto contra salários baixos”¹⁹⁴.

Após uma primeira tentativa liberal para reformar apenas as antigas corporações — Lei de 31-X-1822 —, a casa dos Vinte e Quatro, instituída pelo Mestre de Avis em 1383, e que durante quatro séculos e meio seria o símbolo da organização corporativa medieval servindo de cúpula à estrutura dos Mesteres de Lisboa e modelo de outras existentes nos principais centros do país, viria, como todas as demais Corporações de Artes e Ofícios, a ser declarada extinta em 1834, no termo da Guerra Civil — Lei de 7 Maio — sob a alegação genérica de causarem “... estorvos à indústria nacional que, para medrar, muito carece de liberdade que a desenvolva, e protecção que a defenda” deixando praticamente sem qualquer

¹⁹⁴ Sobre o enquadramento e desenvolvimento histórico do movimento operário e sindical português vd. em especial: Emygdio SILVA, *O operariado português na questão social*, Lisboa, 1905; Luís GONÇALVES, *A Evolução do Movimento Operário em Portugal*, Lisboa, 1905; Ennes ULRICH, *Legislação Operária Portuguesa*, Coimbra, 1906; Bento GONÇALVES, „Obras 1“; in *Os Comunistas*, ed. Opinião, Porto 1976; Joaquim SOUSA, *O Sindicalismo em Portugal*, ed. Afrontamento, Porto, 1972; Alexandre VIEIRA, *Para a História do Sindicalismo em Portugal*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1974; César NOGUEIRA, *Notas para a história do Socialismo em Portugal (1871 — 1910)*, Portugália Ed., Lisboa, 1964; Victor de SÁ, *A Crise do Liberalismo*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1974 e *A Formação do Movimento Operário Português*, ed. Centelha, Coimbra, 1978; César OLIVEIRA, *O Socialismo em Portugal — 1850 — 1900*, ed. Afrontamento, Porto 1973 e *O Operariado e a República Democrática*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1974; COSTA JÚNIOR, *História Breve do Movimento Operário Português*, ed. Verbo, Lisboa, 1964; David CARVALHO, *Os Sindicatos Operários e a República Burguesa*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1977, e Mário PINTO e Carlos MOURA, *As Estruturas Sindicais Portuguesas*, ed. Gis, Lisboa, 1973.

estrutura de congregação e anteparo as profissões até então minuciosa e rigidamente organizadas de uma forma integrada e hierarquizada¹⁹⁵.

Tratava-se na realidade de uma antecipação legal, ou antes, do desejo de facilitar ou acelerar uma industrialização esboçada pelo Conde de Eriçeira e por Pombal que se augurava e na qual os sectores burgueses dominantes abertamente apostavam. A verdade porém é que o capitalismo português (se é que de capitalismo se poderia já falar, pelo menos em termos de desenvolvimento industrial, uma vez que só em 1831 entrara em Portugal a primeira máquina a vapor) dava ainda os seus primeiros passos e o proletariado era naturalmente débil, numericamente restrito, geograficamente muito localizado, e sem dúvida muito mais artesanal do que fabril¹⁹⁶. Carecia pois ainda de todas as condições para se reconhecer e agir como classe e por isso as primeiras iniciativas que toma a um nível já colectivo levam-no a constituir associações de beneficência e socorro mútuo, surgindo em Fevereiro de 1839 a *Sociedade dos Artistas Lisbonenses*, provavelmente como reflexo ainda dos movimentos populares de Setembro de 1836 (Setembrismo). A esta iniciativa outras, ainda com análogo escopo filantrópico, se sucedem (ganhando eventualmente novos alentos com as notícias que chegavam da Revolução de Fevereiro de 1848 em França) como seria o caso, em Julho de 1850, da *Associação Operária*, cujos estatutos apontavam nomeadamente para ... *o desenvolvimento do espirito de solidariedade no progresso industrial, a defesa dos interesses colectivos e a instituição do crédito e auxílio mútuo na doença e na velhice*, e que logrou já integrar representantes de 16 sectores de actividade diferentes, iniciando a publicação de *O Ecco Operário*, primeiro órgão da classe trabalhadora em Portugal. Trata-se ainda, como é nítido, de associações com carácter pré-sindical ou primitivo, uma vez que o sindicalismo moderno estava por ora distante não tendo mesmo

¹⁹⁵ Cfr. F. P. LONGHANS, *A Casa dos Vinte e Quatro em Lisboa*, ed. Imp. Nacional Lisboa, 1948. Sobre a regulamentação do trabalho no período feudal no nosso país, vd. Coelho da ROCHA, *Ensaio sobre a História do Governo e da Legislação em Portugal*, Coimbra, 1867 e Caetano ALBUQUERQUE, *Direitos dos Operários*, Coimbra, 1870.

¹⁹⁶ Carlos da FONSECA, in *Integração e Ruptura Operária, Capitalismo, Associativismo e Socialismo — 1836 — 1875*, ed. Estampa, Lisboa 1975, pág. 31, admite que em 1820, para mais de um milhão de trabalhadores directos da terra (pequenos proprietários, rendeiros, pastores, criados e servos) haveria não mais que escassos cinco milhares de artesãos e trabalhadores manuais não agrícolas, nem pescadores ou ligados à actividade comercial. Sobre a situação económica do país no dealbar da revolução liberal, vd. Acúrsio das NEVES, *Memória sobre os Meios de Melhorar a Industria Portuguesa*, 2ª ed., Cader-nos Ciência e Técnica Fiscal, Lisboa, 1964.

então condições económicas e sociais para se afirmar enquanto tal¹⁹⁷.

Em 1852, coincidindo aliás com os primeiros movimentos grevistas de que entre nós há memória de tabaqueiros e de tipógrafos de Lisboa, surge, igualmente com carácter e objectivos mutualistas, aquela que viria a ser uma importante associação profissional — *O Centro Promotor dos Melhoramentos das Classes Laboriosas*. De início de influência monárquico-regeneradora, e depois já de pendor republicano, veio a ter um peso determinante no debate e divulgação das questões sociais, no fomento do cooperativismo, na instrução e formação de quadros operários e mesmo na dinamização de Centros análogos na província, como a Associação dos Artista de Coimbra fundada em 1861 e outros semelhantes criados então em Aveiro e no Porto, sendo como que a charneira de transição para uma fase mais adulta e consistente do associativismo de classe português.

Depois de durante vinte anos ser a principal organização sócio-profissional de Lisboa, no início da década de setenta, por influência dos ecos da Comuna, da agitação causada pelas célebres Conferências do Casino Lisbonense e da propaganda promovida por representantes da Internacional que permaneceram algum tempo no nosso país¹⁹⁸, o seu modelo e o seu projecto “desenvolvimentista” e de integração classista ver-se-ia irremediavelmente ultrapassado. Acabou pois por se dissolver dando origem por um lado, em 1871, à *Associação Protectora do Trabalho Nacional* e, por outro, em Janeiro de 1872, à *Associação Fraternidade Operário*, a primeira de tendências republicanas e a segunda já influenciada pelos ideais do socialismo utópico, que rapidamente contam com secções espalhadas por todo o país, e que, após prolongados debates públicos e vivas polémicas na imprensa, acabariam por decidir, em Outubro de 1873, a sua fusão numa organização federativa estruturada por ofícios e regiões à escala nacional que seria um núcleo da Internacional no nosso país — *A Associação dos Trabalhadores da Região Portuguesa* — com características socialistas e de alguma forma afecta a orientação que em

¹⁹⁷ Sobre as primeiras associações de classe em Portugal vd. Costa GOODOLPHIM, *A Associação*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1974 e Campos LIMA, *O Movimento Operário em Portugal*, ed. Apontamento, Porto, 1972.

¹⁹⁸ Sobre a conjuntura da década de 70 e os seus reflexos na organização operária nacional vd. Victor de SÁ, *Nas Encruzilhadas do Movimento Operário Português*, in Vértice, n.º Set. — Out., 1977, Ana Maria ALVES, *Portugal e a Comuna de Paris*, ed. Estampa, Lisboa, 1971 e Carlos da FONSECA, *A Origem da 1ª Internacional em Lisboa*, ed. Estampa Lisboa, 1973.

Haia, sob a direcção de MARX, havia marcado posição sobre os bakunistas no Congresso da Internacional de 1872¹⁹⁹.

Aliás, todas estas mutações têm, como não podia deixar de ser, um íntimo nexos de causalidade com a evolução sócio-política que então o país sofria. Após 1851, com a “estabilidade social” lograda pela Regeneração e o esforço Fontista de lançamento de infra-estruturas para a industrialização, surgem melhores condições para a promoção do desenvolvimento capitalista. Se em 1852 um inquérito revelava a existência de apenas 70 máquinas a vapor e 362 unidades industriais com mais de 10 assalariados, contando-se na totalidade menos de 16 000 operários, metade dos quais no sector têxtil e cerca de 90% localizados nas zonas de Lisboa, Porto-Guimarães-Braga e Covilhã, já em 1867, além de 13 casas bancárias, são assinaladas cerca de mil unidades produtivas com mais de 10 trabalhadores, e aproximadamente 36 000 assalariados no total. Tinha-se mais do que duplicado em quinze anos. O proletariado indubitavelmente crescia e com o seu crescimento numérico a sua consciência de classe começava também a revelar-se.

Não obstante a legislação repressiva em vigor, em 1872 realizaram-se três greves e até 1889 mais vinte e oito seriam desencadeadas. Está já ultrapassada a fase chamada de pré-história do operariado e o associativismo, agora abertamente de classe, começa a assumir uma vincada faceta reivindicativa e de resistência anti-patronal, numa óptica de progressiva confrontação de classe contra classe, a que alguns autores chamarão Associativismo de transição ou mesmo Sindicalismo embrionário.

¹⁹⁹ São estas as primeiras organizações já claramente de representação de interesses de classe, logo ilegais à luz da legislação penal então em vigor que proibia, como incursas no delito de coalização, todas as que tivessem qualquer característica de reivindicação e defesa de interesses profissionais (art. 277º do Código Penal de 1852, conservado no essencial no Código de 1886). Entretanto a 7 de Abril de 1864 seria publicada legislação regulamentadora do funcionamento das associações de beneficência, instrução, recreio e auxílio e socorros mútuos, ao abrigo da qual as novas associações, de carácter para-sindical, se foram constituindo e obtendo reconhecimento das autoridades. Com a entrada em vigor do Código de Seabra, em 1867, ficavam aliás regulados em termos genéricos dos direitos de reunião (art. 363º), acção (art. 364º) a associação (art. 365º), considerando mesmo um “direito originário e fundamental”, contudo, mantendo-se em vigor a proibição penal de *Toda a coligação entre os indivíduos de uma profissão ou de empregados em qualquer serviço ou de quaisquer trabalhadores que tiver por fim suspender ou impedir ou fazer subir o preço do trabalho regulando as suas condições*, só em 1891 os trabalhadores portugueses veriam reconhecidas, abertamente e à face da lei, as suas organizações representativas.

Ao nível constitucional, e salvo o efémero reconhecimento da liberdade de associação na Constituição de 1838, como é sabido apenas em vigor durante escassos quatro anos, somente no Acto Adicional à Carta Constitucional, publicado em 1885, seria consagrado, ainda que com reservas, o direito de reunião em geral.

Estava-se contudo num período em que permanecia uma clara indefinição, senão mesmo confusão, entre os órgãos de representação profissional e as organizações políticas, e, enquanto no campo anarquista se assiste àquilo a que já se designou por eclipse conjuntural da corrente libertária, em 1877, uma vez criado em Janeiro de 1875, por recomendação do Congresso de Haia da Internacional, aquele que terá sido quiçá o primeiro partido autónomo da classe operária em todo o mundo — o *Partido Socialista Português* —, nele se irá integrar a *Associação dos Trabalhadores da Região Portuguesa*, entidade como se viu de nítido cariz para-sindical, daí resultando o efémero *Partido dos Operários Socialistas* que durante um curto período hegemoneizará o movimento operário nacional.

Contudo, liderado predominantemente por intelectuais, envolvido numa estratégia híbrida e oportunista, meio utópica, meio reformista e eleitoralista, progressivamente alheado das dificuldades e lutas económicas dos trabalhadores e afastando-se progressivamente das suas origens marxistas e de classe, o P.O.S. acabará por se isolar gradualmente das massas, vendo fugir-lhe a sua clientela política para o jovem *Partido Republicano* e para as organizações maçónicas e carbonárias e o apoio sindical para os meios anarco-sindicalistas remanescentes²⁰⁰. A partir do final dos anos oitenta, na sequência do movimento popular *anti-ultimatum* e da tentativa frustrada do 31 de Janeiro, o movimento de massas dinamiza-se fundamentalmente em torno do objectivo da queda da monarquia e, aproveitando a dinâmica da conjuntura, surgem, ao lado da *Associação dos Trabalhadores da Região Portuguesa*, de novo autonomizada em 1892 e conservando a sua linha reformista, a *Associação Emancipadora do Proletariado* e a *União Social* de claras influências proudhonianas e bakuninistas, e apostadas na promoção e organização de novos sindicatos voltados para a luta económica na base de acção directa, que afinal gradualmente irão ganhar a supremacia ao nível do movimento sindical português, ao mesmo tempo que as correntes conciliadoras e integracionistas perdem nitidamente terreno (sendo significativo que por exemplo o P.S. viesse a ter apenas 2 deputados na Assembleia Constituinte de 1911 contra 229 do Partido Republicano).

²⁰⁰ Vd. Gonçalves VIANA, *A Evolução Anarquista em Portugal*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1975.

Simultaneamente, em 1881, num inquérito então realizado, contaram-se já 1245 empresas fabris com mais de 10 operários, num total 46 000, além de 2620 pequenas oficinas com aproximadamente número igual de assalariados, localizando-se 27000 trabalhadores industriais em Lisboa e 19000 no Porto. Sobre estes dados vd. Villaverde CABRAL, *O desenvolvimento do capitalismo em Portugal no séc. XIX*, ed. A regra do jogo, Lisboa, 1977; e Armando de CASTRO, *Ensaio de História Económica e Social*, ed. Portugália, Famacão, 1967, pág. 137 ss.

Torna-se então possível abrir uma nova fase na história do movimento operário português. Reúnem-se os primeiros Congressos de Associações de Classe, ao mesmo tempo que as novas organizações de cunho claramente sindical se começam a organizar à escala nacional na base de Federações Operárias, e se promovem já em 1890 as primeiras comemorações da data do 1º de Maio, aglutinando nesse ano no Porto cerca de 12 000 trabalhadores²⁰¹.

É também agora que surge pela primeira vez legislação adequada ao enquadramento destas Associações Sindicais — a Carta de Lei de 9 de Maio de 1891. Com ela se reconhece como objectivo das organizações de classe “... o estudo e defesa dos interesses económicos, industriais, comerciais ou agrícolas, comuns aos indivíduos exercendo a mesma profissão ou profissões correlativas”, podendo ainda desenvolver actividades beneficentes e de assistência social (criação de creches, enfermarias, escolas e bibliotecas, caixas económicas e associações de socorros mútuos), bem como de promoção profissional, instituição de agências de colocação de desempregados e fomento de sociedade cooperativas. Sobre tudo reconhecia-se-lhes “individualidade jurídica” e com ela a capacidade de “exercer todos os direitos relativos a interesses legítimos do seu instituto, demandar a ser demandadas”, abrindo-se assim implicitamente

²⁰¹ Em 23 de Maio de 1885 reúne-se em Lisboa o 1º Congresso das Associações de Classe com a representação de 17 organizações. Outros se seguiram com importância e representações variáveis: 2º em Lisboa, em 1881, com 50 organizações representadas; 3º em Março de 1892 no Porto com 34, tendo continuação em Lisboa em Junho com 32 (verificando-se vivas polémicas entre as teses anarquistas e socialistas); 4º em Maio de 1894 simultaneamente em Lisboa e no Porto (onde ficou constituída a *Confederação Nacional das Associações de Classe* que iria agrupar, sob influência anarquista dominante a quase totalidade das associações sindicais do país); 5º em Tomar em Outubro de 1895 (voltado essencialmente para a dinamização do associativismo rural e marítimo) e 6º em Aveiro, em 1902, com 57 associações representadas.

Este o elenco dos Congressos Operários da fase pré-republicana, se bem que em 1909 se reunissem ainda dois Congressos, normalmente considerados por facilidade sistemática como já integrados no conjunto de Congressos Sindicais do período republicano (o Congresso de Julho de 1909, com sessões em Lisboa e no Porto, 44 e 51 organizações representadas respectivamente, e onde a tendência reformista se vê reduzida ao isolamento já que os meios sindicalistas revolucionários decidem abandonar os trabalhos denunciando a presença de delegados não trabalhadores e sem representatividade sindical; e o Congresso Sindical e Cooperativista de Setembro em Lisboa, com 31 associações de classe — representando cerca de 20 000 trabalhadores sindicalizados — todas elas afectas aos sectores anarco-sindicalistas, além de várias cooperativas, onde, depois de na base do espírito da carta de Amiens, se defende uma estrita independência da organização sindical face às associações partidárias, se propõe uma organização sindical baseada em Federações Profissionais e Uniões Sindicais Regionais, que culminasse numa Confederação Geral de Sindicatos).

Vd. *Congressos das Associações e dos Sindicatos Portugueses de 1885 a 1975*, ed. Sindicato dos Metalúrgicos, Lisboa, s.d.

caminho à negociação de Convenções Colectivas²⁰². Contudo tudo leva a crer que o fenómeno negocial colectivo não tenha sido de imediato conhecido, tal como, de uma forma geral, confirmam os juristas portugueses que se referem a este período, sendo pois de admitir que na fase pré-republicana não se tenha celebrado nenhuma CCT, pelo menos nos termos em que hoje as configuramos. O que de qualquer modo não significa que algumas das greves e lutas operárias desencadeadas durante o século XIX e as primeiras décadas do actual não se tenham concluído com a vitória dos grevistas, traduzida nomeadamente numa elevação dos salários em vigor ou numa redução das horas de trabalho (v.g. a greve da Fundação de Lisboa em 1872, exigindo e obtendo a abolição dos serões; a greve dos calafates que conquistaram uma diminuição do horário de laboração; a paralisação dos tanoeiros do Beato reclamando e conseguindo uma elevação salarial, etc.), que na prática consistiam num ajustamento, por via da acção colectiva e organizada, das condições de prestação de trabalho existentes em termos do seu benefício e da consagração de um novo “estatuto” laboral bilateralmente obtido, se não por via negocial pelo menos por via de mútuas transacções e compromissos. Poder-se-lhes-á chamar, como alguém já o fez, de Contratos Colectivos “avant la lettre”?

²⁰² Pela mesma altura (decretos de 1-12-1892 e 9-3-1893 e regulamento de 25-5-1893) era criada também uma importante instituição precursora do Direito português das relações colectivas de trabalho: *As Bolsas de trabalho*, cujo objectivo era o de “... servir de intermediários para a oferta e a procura de trabalho, pondo em relação os patrões com os empregados, operários e aprendizes da respectiva especialidade, para facilitar a colocação destes, coligindo e patenteando informações exactas sobre o estado do mercado de trabalho de cada especialidade no país, a fim de dar a conhecer aos empregados, operários e aprendizes as condições da oferta e da procura nos principais centros industriais”. Sendo interessante o facto de semanalmente se afixarem as cotações do valor da força de trabalho — mínimos e máximos dos salários em cada profissão — obtidos na base dos contratos celebrados por intermédio da Bolsa. O que, como é bom de ver, estimulava certamente a concertação conjunta dos trabalhadores que assim, embora por via apenas indirecta, procuravam colectivamente conquistar melhores condições de remuneração individual ao nível dos contratos que celebravam.

Pouco tempo antes (Lei de 14-9-1889) haviam sido criados os *Tribunais de Árbitros Avindores*, integrados por um número paritário de patrões e assalariados sob a presidência de um representante da Administração. Além da sua competência de conciliação e arbitragem facultativa ao nível das questões individuais de trabalho, podiam ainda ser chamados a intervir nos conflitos colectivos entre “patrões de uma parte e os seus operários ou empregados da outra” nomeadamente em “todas as controvérsias sobre a execução de contratos e convenções de serviço”. Com estas funções chegaram inclusive a emitir, com força obrigatória, regulamentos internos de empresa (Conserva de Setúbal e Lanifícios da Covilhã em 1907) que de alguma forma poderemos equiparar aos actuais instrumentos de regulamentação colectiva obtidos por via da arbitragem — Decisões Arbitrais.

Vd., sobre o funcionamento dos tribunais e os exemplos referidos, Adolpho LIMA, *O Contrato de Trabalho*, Lisboa, 1909, pág. 344 ss.

Não repugna, pelo menos em princípio, tal designação²⁰³.

Na década de noventa, com a intensificação de uma mais criteriosa ocupação colonial e uma acrescida exploração das suas matérias-primas, e a existência daquilo que ficaria conhecido como o “ciclo colonial do algodão”, desencadeia-se um considerável surto industrial em especial localizado no ramo têxtil algodoeiro. Em cadeia outras actividades sofrem um desenvolvimento análogo (construção, transportes e estaleiros navais, comércio, vidro, química e conservas), crescendo nitidamente o número de trabalhadores assalariados industriais que no início do século, e tendo em conta os volumosos fluxos migratórios nomeadamente para o Brasil e as colónias então verificados, representarão já uns 20% da população activa (contra 60% ligada à agricultura e 20% ao comércio, serviços e funcionalismo) e localizando-se cerca de 100 000 em unidades com mais de 10 trabalhadores e aproximadamente o triplo, em pequenas oficinas mais ou menos artesanais (segundo cálculos então divulgados, de um total de 450 000, haveria 195 000 operários industriais em Lisboa e 175 000 no Porto).

A República estava à porta, e não obstante as divergências abertas e mesmo conflituosas entre os meios socialistas e sindicalistas revolucionários sobre o apoio do movimento operário aos esforços republicanos (que chegam mesmo a levar representantes do PS a aceitar contactos com D. Manuel II com o objectivo de, contra determinadas concessões sociais, se procurar afastar o proletariado do apoio ao PRP!), as lutas de massas, frequentemente com um indesmentível cariz político, intensificavam-se — de 38 greves na década de noventa passava-se a 105 na primeira década do século — sendo inegável que aos olhos dos trabalhadores a República (a “república social” como também se dizia) era o regime que traria finalmente a realização dos seus projectos de uma sociedade nova e livre de exploração e da miséria...²⁰⁴.

²⁰³ Cfr. Emygdio SILVA, *As greves*, Lisboa, 1913, e Afonso QUEIRÓ, *O estatuto do trabalho nacional antes de 1933*, Lisboa, 1961.

²⁰⁴ Faremos uma rápida referência ao movimento operário católico que, com a sua dinâmica e objectivos programáticos próprios, logrou nas vésperas da República uma certa importância e relevo social. Na sequência de iniciativas que têm a sua origem já em 1878 quando é constituída em Lisboa a Associação Protectores de Operários, e a partir de 1880 quando surge a primeira imprensa operária confessional, viriam a constituir-se nos últimos anos do século por todo o país Círculos de Cultura Operária que em 1906, em número de 20, se reúnem num Congresso da Democracia Cristã. É essa a época áurea do movimento que anuncia então agrupar de dez a doze mil aderentes, na totalidade aliás a norte do Tejo. Hostil a acções violentas e mesmo a lutas reivindicativas, acabou por se limitar a algumas

2. O PERÍODO REPUBLICANO E A PRIMEIRA LEGISLAÇÃO SOBRE CONVENÇÕES COLECTIVAS

A implantação do regime republicano não vem portanto surpreender os trabalhadores e as suas organizações representativas que, embora não participando enquanto tal na acção dos revoltosos, verão não obstante numerosos e destacados operários, integrados ou não no PRP, colaborar activamente nos preparativos do 5 de Outubro. Uma expectativa generalizada (se não mesmo uma grande ingenuidade, fruto de uma débil cultura operária num país onde mais de 90% da população trabalhadora era ainda analfabeta) existia, como já se referiu, a de que as condições de vida das massas populares iriam sofrer substanciais e imediatos benefícios com a nova situação política.

Daí a impaciência com que de pronto são desencadeadas movimentações e lutas várias — nomeadamente após a liberalização da greve pelo decreto de 6-12-1910 que revoga o art. 277º do Código Penal — computados em 247 movimentos grevistas até ao final de 1911, e englobando não só os sectores operários tradicionalmente mais combativos (tipógrafos, tabacos, estivadores e fragateiros, têxteis e corticeiros), como ainda novos meios profissionais tal como o dos operários agrícolas alentejanos e ribatejanos, os empregados de comércio e o próprio funcionalismo público, até então pouco motivados para acção colectiva de defesa profissional²⁰⁵.

Cedo contudo a frustração se instalou, logo que esfumaram no vazio as promessas demagógicas do “bacalhau a pataco” e da “igualdade social”, e já em Janeiro de 1912, numa clara manifestação de hostilidade para com o novo regime, se desencadeava uma greve geral, a primeira, a que o governo reage com a maior brutalidade, declarando o estado de sítio, bombardeando com artilharia primeiro e fazendo encerrar depois a Casa Sindical — sede dos Sindicatos de Lisboa — e prendendo final-

acções de representação junto dos meios oficiais, nomeadamente pugnando pelo descanso dominical e por melhores condições de higiene no trabalho e de habitações sociais para os operários. Com o regime republicano viria a desaparecer espontaneamente sem força ou sem condições sociais para prosseguir. Vd. M. Braga da Cruz, *As Origens da Democracia Cristã em Portugal e o Salazarismo*, in *Análise Social* n.º 54/55, 1978.

²⁰⁵ De notar que em 1911 ultrapassava já o milhão o número de assalariados não agrícolas existentes, localizadas em cerca de 80% nas zonas de Lisboa e do Porto. Haveria 557 000 proletários (22% da população activa) e 526 000 empregados no comércio, serviços e funcionalismo (25%).

Vd. Oliveira MARQUES, *A 1.ª República Portuguesa*, ed Horizonte, Lisboa 1970; e Flausino TORRES, *História Contemporânea do Povo Português*, II vol., ed. Prelo, Lisboa, 1970.

mente cerca de sete centenas de trabalhadores e activistas sindicais. A curta lua-de-mel entre os trabalhadores e a república liberal acabava manchada pela violência.

Em Maio tinha lugar em Lisboa o II Congresso Sindicalista no qual se fizeram representar 91 sindicatos, num total de 35 000 trabalhadores sindicalizados, e onde pela primeira vez expressamente seria discutido o tema da Contratação Colectiva. Após se considerar a CCT como resultado “... de negociações com carácter de luta, após a cessação do trabalho”, defende-se em conclusão: “Que sendo o Contrato Colectivo de Trabalho uma transformação do individual, resultante da evolução da indústria, ao mesmo tempo que é um acordo de duração mais ou menos larga na luta operária, deve praticar-se independentemente das leis e integrar-se naquela luta, conjugada com os meios em uso”. O que de alguma forma nos poderá revelar dois aspectos: que por um lado a CCT não era então entre nós ignorada e tinha mesmo a suficiente relevância sócio-económica para ser tema de debate num Congresso deste tipo, e que por outro (e dadas as informações factuais que nos chegam que levam a concluir ter a primeira Convenção escrita sido apenas negociada em 1919 para o sector tipográfico lisboeta) o Contrato Colectivo era então provavelmente ainda reduzido à dimensão de um acordo de características pré-judiciais e sem outra garantia de respeito e execução que a mera força relativa das partes em presença (algo pois de muito próximo dos tradicionais “gentlemen agreement’s” colectivos britânicos²⁰⁶).

Entretanto a situação económica do país deteriora-se nitidamente neste período que antecede a nossa participação na guerra, com inevitáveis repercussões no nível de vida das classes trabalhadoras. A escassez era uma realidade, o racionamento instalava-se e o mercado negro surgia e prosperava. É pois violenta a reacção dos meios operários e sindicais à possível entrada de Portugal no conflito, antevendo sobretudo as acrescidas dificuldades que se podiam claramente esperar. Na ressaca de um período de acentuada repressão, com a Casa Sindical encerrada pela terceira vez em três anos e um grande número de quadros sindicais regressados da prisão ou do exílio, embora igualmente coincidindo com um momento de progressiva consolidação das organizações sindicais, manifestada sobretudo em sucessivos Congressos de ramo profissional,

²⁰⁶ Cfr. *O Congresso Sindicalista de 1911 — teses e conclusões*, ed. Afrontamento, Porto, 1971 e Coelho do AMARAL, *ob. cit.*, pág. 16.

realizar-se-á em Tomar, em Março de 1914, o chamado 1º Congresso Nacional Operário.

Nele participaram 103 sindicatos e 7 federações, representando um total de mais de 90 000 trabalhadores sindicalizados. Duas foram as principais preocupações manifestadas pelos congressistas: uma, ligada ao reforço e consolidação do movimento sindical, já praticamente apenas representado por associações de classe afectadas às tendências anarco-sindicalistas, concretizada na criação da *União Operária Nacional*, à qual era apontado o objectivo de desenvolver uma actividade essencialmente voltada para a organização e implantação sindical regional; outra “a luta contra a carestia de vida”, que nos debates realizados foi definida como o problema prioritário do movimento sindical, deliberando-se todo um conjunto de acções a desenvolver que nos anos imediatos viriam a atingir notável repercussão, em alguns casos mesmo imprevista, como foram os assaltados a estabelecimentos de víveres, os motins de fome e vários tumultos violentos, que encontrarão justificação no facto de até ao final de 1917 os índices de inflação em Lisboa e no Porto terem sofrido agravamento da ordem dos 100% com os salários praticamente estacionários²⁰⁷.

Finda a Guerra, e notavelmente reforçado e prestigiado o movimento sindical, não obstante o fracasso da greve geral de 18-11-1918 contra a carestia e pela paz que custaria centenas de prisões de deportações de militantes sindicais, reúne-se em Setembro de 1919, em Coimbra, o II Congresso Operário Nacional, que congrega já representantes de 120 000 trabalhadores. Considerado o estado de consolidação e maturidade da organização sindical é deliberada a dissolução da UON e a constituição, em seu lugar, da *Confederação Geral do Trabalho* reunindo os sindicatos organizados na base regional (União Local) e profissional (Federação Sindical ou Sindicato único de indústria), e decidindo-se a publicação, como órgão da Central Sindical, do jornal diário *A Batalha*, que em breve alcançava tiragens de 43 000 exemplares, colocando-se em terceiro lugar entre os jornais portugueses de maior divulgação²⁰⁸.

A participação militar portuguesa na primeira guerra imperialista, com a súbita afectação de despesas públicas que exigiu aos objectivos béli-

²⁰⁷ Cfr. César OLIVEIRA, *A criação da União Operária Nacional*, ed. Afrontamento, Porto 1973; e Pacheco PEREIRA, *As Lutas operárias contra a carestia de vida*, ed. Portucalense, Porto, 1971.

²⁰⁸ Cfr. Jacinto BATISTA, *Surgido vem ao longe a nova aurora*, ed. Bertrand, Lisboa, 1978.

cos, a inevitável desorganização dos serviços públicos e a corrupção que proporcionou, bem como os nítidos decréscimos na produção industrial e agrícola, agravaram de uma forma extrema a situação de miséria e sobre-exploração das massas trabalhadoras portuguesas. Simultaneamente também a conjuntura política interna estava longe de conhecer uma acalmia, vivendo-se os períodos conturbados da ditadura sidonista e as tentativas de restauração monárquica, nomeadamente no norte do país. Neste difícil contexto as formas de luta espontaneístas, desorganizadas e radicalizantes, baseadas na acção directa e num pretensão “apoliticismo” que as forças sindicais afectas ao anarquismo alimentam, revelam-se sistematicamente desajustadas e ineficazes. Grandes esforços e esperanças são insistentemente postos no combate e reiteradamente o resultado é o fracasso, a frustração e a inevitável desmobilização dos trabalhadores.

O exemplo da revolução soviética de Outubro, revelando situar-se o sucesso dos esforços operários na conquista de poder político pelo movimento organizado de massas, numa óbvia condenação do impasse das lutas encerradas nos limites de projectos sócio-profissionais e economicistas, independentemente dos aspectos formalmente radicalizantes que pudessem revestir, levou a que em Portugal, sindicalistas saídos da UON, perspectivando em novos termos as questões da organização e estratégia do movimento operário decidissem romper o monopólio político-sindical de representação operária, lançando em 1919 o embrião de uma organização política autónoma da classe trabalhadora — a *Federação Maximalista Portuguesa*, que abriria caminho à constituição, em Março de 1921, do *Partido Comunista Português*²⁰⁹.

Desde o seu início o novo partido iria distinguir-se por um combate sem tréguas às teses anarco-sindicalistas dominantes no seio da CGT, centrando mesmo o essencial dos seus esforços na luta sindical. E quando em Outubro de 1922 tem lugar na Covilhã o III Congresso Operário Nacional, num período de apogeu orgânico da CGT que representava então mais de 130 000 trabalhadores sindicalizados, a polémica entre as duas tendências revela-se inconciliável nomeadamente quando se debate

²⁰⁹ Vd. Fernando MEDEIROS, *A Sociedade e a economia portuguesas nas origens do Salazarismo*, ed. A Regra do Jogo, Lisboa, 1978; João QUINTELA, *Para a História do Movimento Comunista em Portugal: 1. A construção do Partido*, ed. Afrontamento, Porto, 1976; César OLIVEIRA, *O Primeiro Congresso do Partido Comunista Português*, ed. Seara Nova, Lisboa, 1975; José SILVA, *Memórias de um operário*, vol. I, ed. Júlio Brandão, Porto, 1971, e Pacheco PEREIRA, *Questões sobre o Movimento Operário Português e a Revolução Russa de 1917*, ed. Júlio Brandão, Porto, 1972.

o problema das relações internacionais da Central Sindical portuguesa. Contra as posições, então ainda claramente minoritárias dos sindicalistas comunistas, que defendiam a integração da CGT na Internacional Sindical Vermelha afecta à III Internacional, prevaleceria a tese da adesão à Associação Internacional dos Trabalhadores de orientação anarquista.

Entretanto, reconhecendo que desde a publicação da longínqua Lei de 1891 a organização sindical tinha assumido uma significativa diversidade e complexidade, estando então o seu enquadramento legal manifestamente inadaptado às novas realidades do sindicalismo português, um governo de tendências progressistas (Esquerda Democrática) viria a publicar a 27-12-1924 o Decreto n.º 10 415 que introduzia uma nova Lei Sindical. Considerando estarem à margem da lei as federações ou uniões de grémios associados "... que hoje representam a feição preponderante da organização profissional" vinha conceder o reconhecimento a essas associações sindicais mediante o simples depósito e registo dos respectivos estatutos. E simultaneamente, pela primeira vez entre nós, se declara consistirem os contratos colectivos de trabalho "... no momento actual, um dos melhores meios de os sindicatos e federações cumprirem a sua finalidade" reconhecendo-se às associações sindicais "... individualidade jurídica para todos os efeitos legais, designadamente para celebrar contratos colectivos de trabalho". Teria contudo este decreto poucas hipóteses de provar a sua eficácia, até porque nunca chegou a ser publicada a legislação regulamentar que ele supunha e exigia. Aliás no campo social com a queda do governo de Domingos dos Santos em Fevereiro de 1925 a situação iria piorar. As cada vez mais violentas reacções dos meios Governamentais e sobretudo da grande burguesia agora organizada numa confederação Patronal (depois União dos Interesses Económicos) às movimentações populares e operárias deixavam já adivinhar os perigos dum golpe reaccionário e anti-democrático. Como diz Bento GONÇALVES, "Não havia então qualquer manifestação da classe operária, quer pacífica, quer violenta, que não fosse imediatamente atacada nos jornais e no parlamento, ao invés a imprensa e os deputados reaccionários exultavam de satisfação sempre que a dureza e as barbaridades do Governo tinham lugar". Aliás em Abril falharia uma intentona direitista, e, não obstante os apelos do PCP, as organizações sindicais e operárias não lograram encontrar a necessária unidade na acção vindo a possibilitar que no 28 de Maio do ano imediato ao fascismo fosse inevitável.

Em Setembro de 1925, já numa fase de nítido refluxo da acção de massas e de claro declínio da CGT, que desde o Congresso anterior perdera cerca de metade dos seus filiados devido sobretudo às posições sectárias e ideologicamente intolerantes de que progressivamente vinha dando provas, tem ainda lugar, com a representação de 129 Sindicatos, Federações e Uniões, o IV Congresso Operário Nacional em Santarém. Era porém o dobre de finados do sindicalismo livre que, pouco depois, o movimento militar reaccionário iria liquidar.

3. O CORPORATIVISMO E A LIQUIDAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL

Logo em 1927 o governo de ditadura declara dissolvida a CGT e, por decreto de 15 de Fevereiro, é restabelecida a proibição da greve. Em Março de 1930 iria já verificar-se uma primeira tentativa de constituição de comissões paritárias de nítida inspiração corporativa visando o apaziguamento dos conflitos colectivos, mas a 30 de Junho desse mesmo ano, com o conhecido discurso de Salazar na Sala do Conselho de Estado, ficarão enfim definitivamente delineadas as traves-mestras do edifício corporativo a edificar²¹⁰.

Entretanto a actividade sindical, liquidada a sua direcção central, ficara praticamente paralisada, sendo nítida a incapacidade de isoladamente cada Sindicato resistir às dificuldades de uma semi-clandestinidade que gradualmente lhe era imposta. Somente o Partido Comunista, não obstante algumas dissensões e uma prolongada crise interna que entretanto atravessara, pudera pelas suas características políticas e organizativas reagir mais adequadamente ao novo condicionalismo procurando por todos os meios resistir à ditadura. Face a uma CGT paralisada e decrépita, e pouco a pouco pela sua inércia desprestigiada e abandonada pelos trabalhadores, os sindicalistas comunistas decidem em 1930 dinamizar a constituição de uma *Comissão Inter-Sindical* formada por iniciativa de alguns importantes sindicatos (ferroviários, vidreiros, arsenalistas, corticeiros, conservas, transportes urbanos lisboetas, etc.) que em 1933 agrupava já uns 25 000 operários contra cerca de 15 000 simpatizantes da velha central sindical. O relançamento do sindicalismo democrático e de classe parecia possível, contudo estava-se apenas na véspera da brutal fascistização da organização sindical portuguesa.

²¹⁰ Vd. António MARTINS, *Da I República ao Estado Novo*, Iniciativas Ed., Lisboa, 1976.

Em 1933, e coincidindo com a entrada em vigor da nova Constituição, eram publicados a 23 de Setembro três decretos-lei decisivos para a conformação do aparelho corporativo nascente. O Dec.-Lei n.º 23 048 que integra o Estatuto do Trabalho Nacional, o n.º 23 049 que organiza o associativismo patronal, e o n.º 23 050 que regulamenta a organização sindical operária, instituindo os Sindicatos Nacionais a quem atribui o monopólio de representatividade sindical.

Aos sindicatos existentes era traçada a exigência de até ao final do ano apresentarem novos Estatutos para aprovação, necessariamente dentro dos quadros do novo espírito de conciliação de classe, sem o que as suas actividades cessariam obrigatoriamente a 1 de Janeiro de 1934. Aliás o conceito de sindicato, tal como Marcello CAETANO explicita, apenas foi mantido enquanto forma organizativa autónoma dos trabalhadores devido a "... estar tão arreigada na consciência da classe operária que se tornou necessário reconhecê-la e aproveitá-la para depurar do sentido de luta, e assim a levar a fundir-se com a classe patronal nos quadros da mesma unidade corporativa," na perspectiva de "... realizar a solidariedade dos interesses na comunhão dos fins"²¹¹. De facto, de sindicatos, no sentido próprio do termo, passariam a ter pouco. Atribuía-se-lhes por zona geográfica (normalmente o distrito) o monopólio de representação da categoria profissional quer os trabalhadores neles estivessem inscritos ou não. Admitia-se que o trabalhador pudesse não se filiar na associação sindical correspondente mas permitia-se a cobrança coactiva de quotização sindical e era frequente que os próprios CCTs impusessem que as entidades patronais apenas tivessem ao seu serviço trabalhadores sindicalizados (cláusula do *closed shop*). Exigia-se que os sindicatos tivessem um carácter nacionalista mobilizando os trabalhadores não em função dos seus interesses mas na óptica do "interesse nacional" e da "comunidade nacional", estando-lhes vedado manter quaisquer contactos com organismos sindicais estrangeiros, fosse qual fosse a sua orientação ideológica. Finalmente os sindicatos passavam a ser considerados entidades de direito público, para todos os efeitos integrados na orgânica estadual (tendo por exemplo autoridade para emitirem regulamentos profissionais e estando representados nos Conselhos Municipais e na Câmara Corporativa), sendo aliás, na falta de iniciativa privada para a sua consti-

²¹¹ *Apud O sistema Corporativo*, ed. Jornal do Comércio e das Colónias, Lisboa, 1938, págs. 70-71.

tuição, erigidos pelos poderes públicos, e, em qualquer dos casos, por eles fiscalizados e tutelados em todas as suas actividades (mormente a eleição dos corpos gerentes, sempre dependente de homologação ministerial). Na agricultura e nas pescas proibia-se pura e simplesmente a organização profissional de classe, instituindo-se estruturas — Casas do Povo e Casas dos Pescadores — onde promiscuamente, numa óptica de “cooperação social” ou de “organização profissional não diferenciada”, proprietários, rendeiros e operários e armadores e pescadores assalariados se integrariam.

Face a uma ameaça de tal gravidade e ao risco de completo aniquilamento do movimento sindical a CGT aceita finalmente, e sob pressão das circunstâncias, a colaboração com o PCP, a CIS e outros sindicatos e forças políticas republicanas e anti-fascistas (mas não já com o minúsculo Partido Socialista que logo em 1933 decidira a sua auto-dissolução) na preparação de uma vasta acção de repúdio e protesto que pusesse em causa a subsistência da própria ditadura. Aliás já nos anos anteriores, e mesmo após o 28 de Maio, por diversas vezes se tinham desencadeado lutas grevistas de alguma dimensão (manipuladores de pão, construções navais, pescas e conservas de Setúbal, portuários de Lisboa, etc.), contudo para este Janeiro de 1934 procurava-se a confluência de todos os esforços na concretização de um movimento de maior significado que pudesse arrastar inclusive à queda do regime. Orientando-se contudo algo imaturamente todos os esforços na constituição de grupos de acção, que simultaneamente pudessem desencadear golpes armados em vários pontos do país, e desprezando-se a mobilização de massas e a possibilidade de dinamização de um vasto movimento de resistência popular apoiado nomeadamente em greves e movimentações de rua, de efectiva oposição à liquidação do sindicalismo livre e de classe, a acção de 18 de Janeiro acabou por fracassar totalmente. Com excepção da Marinha Grande, onde os trabalhadores vidreiros revoltosos lograram ocupar a vila durante várias horas, no resto do país tudo se limitou à explosão de vários engenhos, ao corte de electricidade e de vias de comunicação, e à inevitável prisão (e em muitos casos imediata deportação) de centenas de operários²¹².

O derradeiro esforço de auto-defesa do sindicalismo democrático fracassara, pois, e a partir de então o salazarismo poderia proceder à sua institucionalização num ambiente muito mais tranquilo.

²¹² Vd., em particular, José GREGÓRIO, *Sobre a Associação e o movimento do operariado vidreiro*, ed. Linha Geral, s. d. n. o.; e *O 18 de Janeiro de 1934 e alguns antecedentes*, ob. colect., ed. A Regra do Jogo, Lisboa, 1978.

a) *AS CONVENÇÕES COLECTIVAS NO ESTATUTO DO TRABALHO NACIONAL*

Pedra angular no novo regime, o ETN, de consabida inspiração musoliniana, era bem transparente quanto aos objectivos do processo de “regeneração institucional” em curso. Baseado no dogma da colaboração de classes: “os sindicatos e os organismos corporativos por eles constituídos são obrigados a exercer a sua actividade com espírito de paz social” (art. 5º); proibindo a greve e *lock-out*: “é acto punível a suspensão ou perturbação das actividades económicas”, nomeadamente, “pelos técnicos, empregados ou operários, com o fim de conseguir novas condições de trabalho ou quaisquer outros benefícios” (art. 9º); mas não respeitando sequer a ideia do equilíbrio entre os interesses das classes: “o direito de conservação ou amortização do capital das empresas e do seu justo rendimento são condicionados pela natureza das coisas, não podendo prevalecer contra eles os interesses ou os direitos do trabalho” (art. 16º); o ETN chegava ao cúmulo de considerar que “o direito ao trabalho e ao salário humanamente suficiente são garantidos”, mas apenas “sem prejuízo da ordem económica, jurídica e moral da sociedade” (art. 21º), sendo o trabalhador considerado “colaborador nato da empresa onde exerça a sua actividade e é associado aos destinos dela pelo vínculo corporativo” (art. 22º), embora, como é óbvio, “a direcção das empresas, com todas as suas responsabilidades, pertence de direito aos donos do capital ou aos seus representantes” (art. 15º) ... Neste contexto, é bom de ver que tipo de Convenções Colectivas se poderão viabilizar. O seu estatuto encerrava-se genericamente em três artigos: começava por apontar-se que o CCT “consubstancia a solidariedade dos vários factores de cada ramo das actividades económicas, subordinando os interesses parciais às conveniências superiores da economia nacional” (art. 32º), sendo celebrados entre os Sindicatos Nacionais e os Grémios na perspectiva de “regular as relações entre as respectivas categorias de patrões e de trabalhadores”, carecendo necessariamente contudo de ser “sancionados pelos organismos corporativos superiores e aprovados pelo Governo”, pois só então “obrigam os patrões e trabalhadores da mesma indústria, comércio ou profissão” (art. 33º). Por fim, eram fixados com minúcia os aspectos que os CCT’s necessariamente deveriam incluir: “normas relativas ao horário e disciplina de trabalho, salários ou ordenados, sanções por infracção dos regulamentos, faltas regulamentares, descanso semanal, férias, con-

dições de suspensão ou perda de emprego, período de garantia deste no caso de doença, licença por serviço militar, tempo de aprendizagem ou de estágio para o pessoal entrado de novo e quotas de participação das entidades patronais e dos empregados ou assalariados nas organizações sindicais de previdência (art. 34^o). Aos Fiscais do Trabalho (Dec. — Lei n.º 28 354, de 30-12-37) era atribuída a competência para controlar o cumprimento efectivo do clausulado convencional.

Desde logo uma consideração de ordem geral resulta clara desta situação: reduzida aqui, de facto, a regulamentação do instituto aos seus traços fundamentais e devolvendo, implicitamente, o ETN para legislação posterior a fixação prática do regime de contratação colectiva, o facto é que essa legislação complementar demoraria “apenas” 14 anos a ser publicada ... Tornou-se, pois, inevitável que entretanto o próprio *se e quando* da negociação acabasse por ficar totalmente, quer na dependência das entidades patronais (já que aos trabalhadores nem sequer era reconhecida a possibilidade de as pressionar para a negociação), quer na absoluta disponibilidade governamental que, para além de casuística e autoritariamente passar a definir, em regra por via de despachos, as condições e termos dentro dos quais os processos de contratação deveriam decorrer, reservava sobretudo para o expediente da sanção homologatória final o controle político sobre a conveniência e correcção do próprio conteúdo convencional.

Sem receio se poderá, pois, defender que reinava, em todo o seu esplendor, um sistema baseado na mais incrível e acabada paródica do princípio da autonomia negocial colectiva das associações sindicais e patronais, único possível sustentáculo, e inevitavelmente pressuposto fundamental, de qualquer regime de contratação colectiva com um cunho de mínima autenticidade²¹³.

Aliás, publicado, no ano imediato, o Dec.-Lei n.º 25 701, de 1-8-35, sobre a fixação administrativa de salários e condições de trabalho (segundo a sua própria filosofia “sempre que se verifique a impossibilidade de aguardar a regulamentação corporativa normal dos salários e o exijam os interesses superiores da economia e da justiça social”)²¹⁴ e, alguns anos mais

²¹³ Não seria, aliás, sem boas razões que o próprio Marcello CAETANO expressamente reconhecia que “Os Contratos Colectivos de Trabalho, apesar da designação que lhes é dada, são verdadeiras leis corporativas”, in *O Sistema Corporativo* cit., pág. 60.

²¹⁴ Poderia supor-se que o objectivo desta norma legal fosse o de dar protecção aos trabalhadores dos sectores económicos mais débeis e onde a sua organização profissional, por inexistente ou pouco consolidada, os impossibilitasse de, por si sós, negociarem condi-

tarde, o Dec.-Lei n.º 32 749, de 14-4-43, que vinha generalizar o princípio da regulamentação por despacho das condições de prestação de trabalho e remuneração, facultando a extensão administrativa das CCT's e sectores afins, e admitindo mesmo, com base em razões de mera oportunidade, a pura e simples substituição, por instrumento autoritário, de qualquer Convenção Colectiva em vigor, poderá legitimamente afirmar-se que a intromissão administrativa, a todos os níveis, da fixação do estatuto sócio-laboral dos trabalhadores foi, entre nós, princípio dominante, pelo menos e de uma forma particular, até ao final da Segunda Guerra Mundial.

Em 1941, contudo, a propaganda do regime anunciava terem-se já celebrado cerca de 110 CCT's, abrangendo 140 000 trabalhadores²¹⁵, subindo tal número para 158 até ao termo do ano imediato²¹⁶, e sendo já computado em 229 o número total de convénios celebrados nos quatro anos que medeiam entre 1943 e no final de 1946²¹⁷.

Temos, porém, que este panorama deverá ser encarado com bastantes reservas, nomeadamente a dois níveis: por um lado, no que concerne a aceitar como sendo autênticas CCT's instrumentos de regulamentação colectiva onde a participação dos "representantes" dos trabalhadores se poderá ter limitado à pura e simples aceitação de um texto que lhes era apresentado pronto e acabado e de cuja elaboração foram perfeitamente marginalizados (o que ocorria nomeadamente com frequência na província, onde rotineiramente se adoptava uma forma meramente formal o texto das convenções negociadas na capital, a que bisonhos é dóceis "sindicalistas" eram convidados a apor as suas assinaturas)²¹⁸; por outro lado,

ções de trabalho e de remuneração adequadas às suas necessidades. Não seria totalmente correcto o juízo, contudo. A par da fixação de salários mínimos em alguns sectores tradicionalmente organizados e reivindicativos (v.g. conserveiros, ferroviários, gráficos, lanifícios, mineiros, panificação), claramente no sentido de não deixar aos trabalhadores, pelo normal exercício da via negocial, chegarem "longe de mais", atingiu-se o cúmulo de dois dos primeiros despachos emitidos ao abrigo deste decreto visarem mesmo a imposição de *salários máximos*, nomeadamente para os trabalhadores agrícolas e os operários da construção naval! Vd. Motta VEIGA, *A Regulamentação do Salário*, ed. Imp. Portuguesa, Porto, 1944.

²¹⁵ *Apud Cartilha Corporativa*, ed. União Nacional, Lisboa, 1941.

²¹⁶ *Apud Cartilha Corporativa*, ed. União Nacional, Lisboa, 1941.

²¹⁷ *Apud* Homem de MELO, *Guia Corporativo 1943-1946*, ed. Procural, Lisboa, 1947.

²¹⁸ São de um apaniguado do Regime, e futuro responsável governamental pelo pelouro corporativo, as seguintes afirmações: "...os sindicatos, sobretudo os da província, vegetam sem recursos financeiros que lhes permitam ter voz activa no desenvolvimento económico português, pois a ausência de serviços competentes não permite ao movimento sindical outra coisa que não seja emitir queixumes e apresentar reclamações". Reconhecendo

no que diz respeito à própria corrupção conceitual e terminológica a que então se chegou, sendo neste particular de assinalar a acção “normativista” *sui generis* facultada aos novos tribunais de trabalho (Decs.–Leis n.º 24 194, de 20-7-34, e 24 303, de 15-8-34), em cuja competência, para além da interpretação, aplicação, modificação, prorrogação e adaptação às eventuais alterações das condições económicas das CCT’s em vigor, se incluía a possibilidades de “estipulação de novos Contratos e Acordos Colectivos de Trabalho” (sic!).

Finalmente, os números algo elevados de Convénios que eventualmente se teriam celebrado neste período vêm chamar a atenção para outra realidade. É que constituía preocupação notória e sistemática, seja do patronato, seja do Governo, a redução ao pequeno âmbito profissional da latitude convencional adoptada, na dupla preocupação de limitar o número dos trabalhadores interessados em cada processo negocial, procurando-se, assim, evitar movimentações reivindicativas generalizadas e de fomentar, por sistema, o aparecimento de diferenciações relativas e de rivalidades de grupo para grupo profissional que pudessem actuar como factores de desagregação de uma unidade que se temia. A verdade, contudo, é que no post-guerra, devido às movimentações de massas então ocorridas e a uma acrescida participação de autênticos representantes dos trabalhadores nas negociações colectivas, nessa altura levadas a cabo, irá, de qualquer formar, verificar-se um significativo acréscimo de Convenções celebradas, embora já então se fizesse notar que, em muitos casos, “...o fascismo e o patronato abandonaram o sistema dos “contratos colectivos”, elaborados por imposição do patronato e com a aceitação geral das direcções de rafeiros, para as substituírem pelo sistema de “portarias”, sempre que “... não têm confiança em muitas direcções dos sindicatos nacionais, que os não servem já incondicional-

que “... o grande mal está logo na forma de recrutar os dirigentes corporativos sindicais, geralmente não eleitos pela maioria dos colegas, mas sim em assembleia gerais deserta ...”, não tem pejo em declarar que “Outra nota triste consiste no facto das despesas de deslocação dos dirigentes de muitos dos nossos sindicatos, não serem outras que as exidas pelas reuniões das corporações ou então para participarem em sessões de homenagem ou jantares comemorativos” ... *apud* Joaquim Silva PINTO, in *Corporações já instituídas, análise da sua estrutura e funcionamento*, ed., Corporação Industria, Lisboa, 1961, págs. 86, 98 e 99.

Cremos que, como ilustração do panorama que vimos a denunciar, se trata de um testemunho insuspeito e bem cru e objectivo!

mente como até aqui ...”²¹⁹.

b) *O ASCENSO DO MOVIMENTO DE MASSAS NO POST-GUERRA E O DEC.- LEI N.º 36 173.*

Após o heróico, ainda que malgrado, movimento do 18 de Janeiro, esboçou-se, algo em desespero de causa, a tentativa, nomeadamente nos sectores onde o movimento sindical tinha maiores tradições e era viável uma maior mobilização dos trabalhadores, de constituição de sindicatos livres clandestinos.

Era bem evidente que os sindicatos nacionais surgiam aos olhos de todos os assalariados como estruturas artificiais e estranhas, se não mesmo declaradamente hostis, e, na sua maioria, os trabalhadores manifestavam-se pouco dispostos a aceitá-los consentindo em integrar-se neles. Contudo, a coactividade do pagamento das quotizações e mesmo, em muitos casos, a inscrição obrigatória, bem como alguns pequenos benefícios sociais proporcionados aos sindicalizados, acabam, pouco a pouco, por lograr arrastar a maioria dos operários para o seu seio, neutralizando qualquer influência significativa de massas das organizações sindicais na clandestinidade.

É tendo em vista esta situação, na base da orientação traçada pelo VII Congresso da I. C. em 1935, visando a concretização das mais amplas frentes de unidade popular anti-fascista, que acabou por surgir uma viragem na táctica dos operários mais dinâmicos e progressistas, nomeadamente os influenciados pelo PCP, força já então nitidamente hegemónica ao nível do movimento operário, no sentido de penetrar e transformar, por dentro, os SN, levando-os a voltarem-se para a defesa, de facto, dos interesses dos trabalhadores²²⁰. Beneficiando da dinâmica lançada por significativas movimentações grevistas, nomeadamente as dos Lanifícios da Covilhã em 1941, as de Outubro-Novembro de 1942, Julho-Agosto de 1943 e Maio 1944, na cintura industrial de Lisboa, e aproveitando o golpe demagógico do Governo que, na ânsia de dar uma imagem exterior de abertura no momento em que os regimes fascistas seus aliados eram aniquilados, promete, a 11-11-44, a realização de elei-

²¹⁹ *Apud* Álvaro CUNHAL, informe político do I Congresso Ilegal do PCP, in *O PCP e a Luta Sindical*, ed. Avante!, Lisboa, 1975, pág. 24.,

²²⁰ *Vd. O PCP e a Luta Sindical*, cit., pág. 19 ss.

ções em todos os Sindicatos Nacionais no ano seguinte, e integrando-se no amplo movimento de massas que, saudando a vitória dos Aliados, reclama o fim do salazarismo e a democratização do país, o movimento operário vai preparar-se para travar novas batalhas de classe numa conjuntura especialmente favorável²²¹.

Só nas eleições realizadas em 1945, cinco dezenas das direcções sindicais então vencedoras tinham-se apresentado abertamente como candidaturas unitárias oposicionistas²²² — v.g. Corticeiros, Vidreiros, Mineiros, Conserveiros, Construção Naval, Portuários, Panificação, Carris de Lisboa, etc. — o que foi suficiente para lançar o pânico nas hostes do regime que se apressam a publicar o já referido Dec. 35 404, e simultaneamente procuram, por todos os meios, evitar o empossamento dos novos corpos gerentes, recorrendo, em muitos casos, à sua substituição arbitrária por comissões administrativas da sua confiança. E se é um facto que novamente em 1948 (e depois também em 1951) muitas listas unitárias conseguem vencer eleições sindicais, entretanto já muitas das direcções progressistas anteriormente eleitas tinham sido afastadas, o mesmo continuando a suceder às eleitas de novo. O fascismo munira-se atempadamente de boas defesas, como se viu, embora do outro lado a combatividade e as movimentações operárias estivessem longe de esmorecer, como o revela, p. ex., o facto de, em 1947, terem entrado em greve 20 000 operários das construções navais, bem como trabalhadores

²²¹ Aliás, o regime salazarista, não obstante ter podido moldar com toda a discricionariedade as estruturas e as regras de funcionamento do corporativismo português e das suas instituições, nunca se sentiu à vontade perante as sucessivas “areias” que a luta operária anti-fascista foi capaz de repetidamente introduzir nas engrenagens totalitárias do sistema.

Viu-se, por isso, forçado a publicar continuamente legislação repressiva capaz de, na sua óptica, responder à oposição e à hostilidade de que foi sendo alvo.

Desde o incrível Dec. 23 712, de 28-03-34, que vinha proibir as entidades patronais de admitirem ao seu serviço indivíduos que constassem de listas negras que incluíam, obviamente, os operários mais activistas e desafectos ao regim; até à Lei 1936, de 18-3-36, que permitia a destituição administrativa de qualquer dirigente sindical sob a mera alegação de não cumprir com o devido zelo os estatutos sindicais; passando pelo Dec. 31946, de 31-3-42, que impedia a candidatura a eleições sindicais aos trabalhadores com “má informação” dos serviços competentes; pelo Dec. 32 820, de 2-6-43, que facultava a todo o momento a substituição das direcções sindicais por comissões administrativas de nomeação governamental; e pelo Dec. 35 404, de 28-12-45, que, para evitar a realização de eleições num momento mais favorável à vitória de direcções progressistas e da confiança dos trabalhadores, vem repentinamente alargar o mandato dos corpos gerentes sindicais em exercício de um para três anos ... Também ao nível da organização sindical, como fica claro, o esmagamento de qualquer réstia de autonomia e de liberdade de acção sócio-profissional foi uma realidade com laivos de chocante.

²²² Vd. Relatório de José GREGÓRIO ao II Congresso Ilegal do PCP, in *O PCP e a Luta Sindical*, cit. pág. 78.

da construção civil e rurais alentejanos e inclusive os ardinas de Lisboa, cuja prolongada luta terminará com a prisão da sua direcção sindical e o encerramento definitivo do seu sindicato.

Não é, pois, sem ligação com esta conjuntura de agravadas dificuldades com que o regime se confronta, face a uma classe trabalhadora insubmissa e incapaz de aceitar a sua redução ao papel colaboracionista e passivo que o modelo ideal do sistema lhe destinava, que irá surgir o Dec.–Lei n.º 36 173, de 6-3-47. Na impossibilidade de evitar as movimentações reivindicativas, sempre seria preferível procurar enquadrá-las num modelo legal uniforme que as tentasse reduzir aos limites do “aceitável”.

Surge assim, entre nós, o primeiro enquadramento regulamentar das CCT's. É consagrada a distinção entre o Contrato Colectivo de Trabalho (*a convenção em que outorgam apenas organismos corporativos em representação das empresas e dos trabalhadores*) e o Acordo Colectivo de Trabalho (*a convenção em que outorgam, de uma parte, organismos corporativos e, da outra, apenas entidades particulares*) — art. 2º. Impõe-se que as CCT's respeitem o disposto em todas as normas legais preceptivas ou proibitivas, não podendo também incluir cláusulas que importassem para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o previsto na lei (art. 6º). Prevê-se um longo rol de matérias que as Convenções não poderiam regular (arts. 7º e 8º), e, salvo autorização expressa, não lhes permite a atribuição de eficácia retroactiva (art. 9º). Configura-se o instituto de Adesão às Convenções (*por parte de entidades ou de organismos que nelas não tiverem outorgado*), embora, apenas, após requerimento e sob autorização ministerial (art. 4º). Admite-se a constituição de Comissões Corporativas, com representação paritária dos organismos ou entidades outorgantes e presidida por representantes do INTP com atribuições no âmbito das relações colectivas de trabalho, de interpretação das Convenções, fiscalização da sua execução e promoção do seu aperfeiçoamento (art. 11º e ss.). Fixa-se um modelo imperativo uniforme de ordenação de matérias na estrutura de cada Convenção (Âmbito e vigência; Categorias, admissão, aprendizagem, quadros e acesso e despedimento; Horário de trabalho, descanso semanal e feriados, férias, faltas, disciplina, trabalho de mulheres e menores; Remuneração do trabalho; Previdência e Abono de Família; Comissão Corporativa; Sanções; Disposições gerais e transitórias) — art. 24º. Estabelece-se um “curioso” regime de elaboração e outorga das CCT's que, no âmbito sindical,

atribuía competência para tal apenas às direcções sindicais e, em relação aos grémios, reconhecia-a necessariamente às Assembleias Gerais ou, no mínimo, aos Conselhos Gerais ... (art. 25º). Impõe-se a presença obrigatória de delegados do INTP na orientação das negociações e na própria redacção das cláusulas (art. 26º) e, como se tal não bastasse já de intromissão administrativa, exigia-se ainda que os *projectos* das Convenções fossem remetidos ao INTP para o efeito de revisão (sic!), somente depois desta realizada, podendo ser elaborado o texto definitivo a subscrever pelos outorgantes (arts. 27º e 28º). E, finalmente, previa-se que este texto seria remetido de novo ao INTP a fim de ser depositado e, por último, homologado ministerialmente (art. 29º), acto que, mais do que controle de legalidade, seria de autêntico controle de mérito²²³ e do qual dependia, não só a eficácia convencional, como a própria validade intrínseca da CCT que apenas, com esse aval, se poderia considerar juridicamente existente. Seguia-se, naturalmente, a publicação no Boletim do INTP, entrando a Convenção em vigor, ou em data diferida que nela se consignasse, ou então de acordo com os princípios gerais dos diplomas legislativos (art. 31º).

Esboçado, assim, nos seus traços fundamentais, o teor do Decreto-Lei n.º 36 173, desnecessário será determo-nos em óbvias considerações sobre as limitações que tal regulamentação do instituto continuava a impor à livre conformação convencional das partes e, obviamente, à parcialidade, ínsita à própria lógica última do sistema, com que a intervenção tutelar ostensiva da Administração se exercia em evidente prejuízo dos interesses dos trabalhadores.

Limitar-nos-emos, assim, a chamar a atenção para a completa inexistência de regulamentação dos moldes em que o processo negocial directo haveria que decorrer (a presença obrigatória de um representante do Ministério das Corporações, a ele presidindo, garantia, aliás, por si só, a possibilidade de “ultrapassagem” expedita de todas as eventuais dificuldades ...), estando por completo afastada qualquer hipótese de recurso a procedimentos de conciliação ou de arbitragem, pendendo sempre naturalmente a ameaça de adopção da via totalmente administrativa, por mera decisão governamental, sempre que, de outra forma, não fosse possível alcançar e salvaguardar “os superiores interesses nacionais” ...

²²³ Vd. Maria da Conceição T. SILVA, *Lições de Direito do Trabalho*, Lisboa 1964 — 65, pág. 490.

Em vigor durante mais de duas décadas, é difícil precisar quantos convénios teriam sido negociados ao abrigo das suas disposições. Sabe-se que, nos seus primeiros sete anos de vigência, foram celebrados apenas 27 CCT's, na generalidade de âmbito distrital²²⁴.

c) A LIBERALIZAÇÃO CAETANISTA E O DEC.-LEI 49 212

...

4. A DINAMIZAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL E A CONSTITUIÇÃO DA INTERSINDICAL

...

5. O 25 DE ABRIL E O RECONHECIMENTO DA LIBERDADE DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

....

²²⁴ Vd. Soares MELO, Índice dos Boletins do INTP, ed. Livraria Cruz, Braga, s.d.

Capítulo V

NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

É fácil constatar que a designação corrente dos instrumentos negociais colectivos de regulamentação do trabalho oscila, hoje, entre duas denominações bem características: *Contrato Colectivo de Trabalho/Convenção Colectiva de Trabalho*.

E se a doutrina e a legislação de diversos países preferem um ou outro desses termos (v. g. EUA, Grã-Bretanha, Itália e RFA — *Contrato*; França, Espanha, América Latina e Portugal, bem como a própria OIT — *Convenção*) sem que isso actualmente represente, em geral, algo de muito significativo na diversidade relativa de estatutos jurídicos, a verdade porém é que, na origem da diversidade terminológica, permanecem vivos os estigmas das diferentes perspectivas em que, histórica e juridicamente, as CCT's foram tomadas²²⁵.

À medida que o fenómeno negocial colectivo de condições de trabalho se foi socialmente afirmando, ao Direito colocou-se a difícil tarefa do seu enquadramento e legitimação. De início e naturalmente à falta de melhor, procurou-se integrar o novo instituto dentro dos quadros civilistas. Tal tendência viria, inclusive, a projectar-se na formulação dos primeiros instrumentos normativos específicos sobre as relações negociais colectivas, nas quais a CCT era tomada como um contrato, de tipo especial sim, mas também claramente de natureza privada (v.g. lei francesa de 1919 e até, de certa forma, a legislação italiana que, em 1942, seria mesmo integrada no próprio *Codice Civile*!). Só, pouco a pouco, a intervenção do Estado (v.g., na URSS, na legislação da Frente Popular em França e na lei Wagner nos EUA) e, de uma forma parti-

²²⁵ Cf. Pérez LEÑERO, *Convenios Colectivos Sindicales: su concepto*, in RIT, n.º 5-7, 1958, pág. 31 ss.

cular, o surto de publicização corporativa-fascista, viriam a atribuir novas *nuances* à negociação colectiva, como que diluindo ou, pelo menos, atenuando o seu primitivo tónus de nítida acentuação de uma autonomia contratual praticamente sem regras nem limites.

Foi assim que, numa polémica hoje algo ultrapassada e já com um reduzido interesse prático, *contratualistas* e *normativistas* (ou, numa outra perspectiva, *civilistas* e *publicistas*)²²⁶ confrontaram os seus pontos de vista quanto à definição do modelo jurídico-conceitual onde melhor caberia o resultado da negociação colectiva de condições de trabalho²²⁷, se bem que se possa em termo gerais afirmar que no, essencial, a sua polémica, tenha tido fundamentalmente que ver com o facto de uma tendência relevar predominantemente a forma e a outra acentuar essencialmente o conteúdo do instituto em questão²²⁸.

Contudo, os primeiros esforços jurídicos em prol da justificação dos CCT's visavam estranhamente colocá-los à margem do Direito.

Os juristas, impressionados com o facto de um simples agrupamento *ad hoc*, sem personalidade jurídica, aparecer a negociar em nome dos trabalhadores, defendiam ser a Convenção Colectiva apenas uma declaração feita pelos patrões, eventualmente coagidos por uma acção colectiva laboral — *maxime* a greve —, através da qual se comprometiam a cumprir determinadas condições, na base das quais, e para o futuro, os contratos de trabalho seriam celebrados e às quais também os já vigentes se subordinariam. Na prática, tratava-se de uma mera substituição do Regulamento Interno das empresas, até então autoritariamente fixado (SALEILLES). De tal declaração ou pacto não decorreriam quaisquer obrigações de natureza jurídico-contratual, nem sequer se trataria de um contrato de direito comum passível de outorgar às partes um poder de exigir o seu cumprimento. Seria o tal *tratado de paz* apenas sancionado

²²⁶ KROTOSCHIN, in *Tratado practico de Derecho del Trabajo*, 2 vols., ed. Depalma, Buenos Aires 1955, sugere um outro critério de divisão das teorias: as *subjectivas* que só explicam a convenção juridicamente imperfeita (com eficácia restrita aos membros das partes participantes na estipulação) e as *objectivas* que permitem fundamentar a CCT perfeita (com eficácia *erga omnes*); cfr. vol. I, pág. 170.

²²⁷ Curaremos aqui, essencialmente, de tratar a natureza jurídica da Convenção Colectiva em si, e não o fundamento jurídico das relações estabelecidas entre as entidades orgânicas de classe (sindicatos e associações patronais) e os seus membros. Vd. MAZZONI, *Manuale cit.*, pág. 240.

²²⁸ Cfr. Jerónimo MARTINS, *Natureza Jurídica do Contrato Colectivo de Trabalho*, in *Rev. Dir. Trab. e da Previd.*, 1951, pág. 297 ss.

pela ameaça de uma acção colectiva operária, sempre que o patronato intentasse não cumprir o prometido²²⁹.

Em alternativa, para os outros, o CCT não era mais do que uma consagração dos *usos profissionais*, algo como um recuperado Regimento das Corporação medievais para uso do Capitalismo, que se limitaria a recolher as praxes vigentes num determinado sector profissional ou numa dada região, tendo, por isso, características de norma consuetudinária²³⁰. O que, aliás, dificilmente se compreende como pode sequer ser defendido, sabido como é que, se característica vincada os convénios colectivos sempre tiveram, foi a de serem, acima de tudo, um instrumento dinâmico de transformação e de consagração de diferentes e mais vantajosas condições de trabalho para os assalariados.

Mas as teses que mais popularidade haveriam de gozar, nesse primeiro período, eram as que ensaiavam a construção dogmática da figura de fixação colectiva negocial de condições de prestação do trabalho segundo os cânones civilistas, apoiando-se essencialmente nas figuras do Mandato, do Contrato a favor de terceiro e da Gestão de Negócios.

Na primeira das modalidades, a associação ou associações profissionais agiriam como mandatárias dos trabalhadores ou empregadores, fosse com base nos próprios estatutos que lhe reconheciam legitimidade para negociar colectivamente em nome dos seus filiados (BERGERON e, entre nós, Ennes ULRICH), fosse com base no reconhecimento legal da sua representatividade (HUBERT-VALLEROUX). Haveria, expressa ou tacitamente, uma alienação de poderes em favor da organização, que, através do exercício de tal mandato negocial, iria constituir obrigações que recairiam sobre os seus representados. Contudo, e segundo os princípios gerais do mandato (cfr., por exemplo, o nosso C. Civil, arts. 1181º e 1183º), a responsabilidade e legitimidade negocial da associação profissional, enquanto mandatária, deveria cessar uma vez concluído o Contrato, não lhe sendo nomeadamente reconhecidos meios de acção judicial para fazer respeitar o colectivamente acordado. Daí que se ad-

²²⁹ Cfr. PLANIOL, *Traité Élémentaire de Droit Civil*, tomo II, pág. 591, e BARASSI, *ob. cit.*, pág. 405.

²³⁰ O que foi defendido em França, antes de 1919, por PIC, LAMBERT e GARRAUD; na Alemanha, antes de 1918, por KOEPPE e LANDSBERG; e na Itália por MAZZONI e, num sentido aproximado, RAZZA (para quem os Contratos Colectivos, tendo embora características obrigacionais, se limitariam a consagrar uma disciplina profissional tradicionalmente existente).

mitisse complementarmente que o Sindicato surgia, já não apenas como representante dos interesses individuais dos seus associados, mas também como encabeçando a defesa dos interesses gerais da profissão, já se podendo, nessa base, defender que, com esse estatuto, devesse estar em juízo em defesa o cumprimento o contratualmente acordado.

De qualquer modo, ao trabalhador e ao empregador individualmente considerados — mandantes — sempre pertenceria o direito de particularmente negociarem e consagrarem ao nível dos próprios contratos individuais condições de trabalho ou de remunerações diferentes (e mesmo também inferiores) das colectivamente ajustadas, como que revogando em relação a si as condições estabelecidas no CCT. E nem a invocação das figuras do *mandato irrevogável*²³¹, da *declaração negocial única*, vinculativa da entidade patronal face a todos os trabalhadores²³², ou do apelo ao interesse de *terceiros* — os demais membros do sector económico em causa — defendido por La CUEVA, foram capazes de razoavelmente legitimar a pretendida impossibilidade de os associados poderem fazer actuar os seus interesses particulares, depois de os terem subordinado à do colectivo profissional, que se veio a revelar ser a principal debilidade dessa construção.

Aliás, sempre contra ela se poderia dizer que o mandato se refere em princípio a um negócio determinado e o Contrato Colectivo vai ter reflexos sobre todo o regime de trabalho num dado sector, e que, embora a teoria lograsse, de uma forma satisfatória, explicar o núcleo das relações que se estabelecessem entre cada uma das partes e os seus representados, o que não conseguiria era justificar a natureza jurídica das relações estabelecidas, na base do CCT, entre os pessoalmente afectado pelos seus efeitos.

A teoria do *Contrato a Favor de Terceiro*²³³ parecia trazer vantagens sobre a do mandato e que foi por isso talvez mais popular que aquela. A

²³¹ Que garantiria que as relações individuais de trabalho não poderiam *a posteriori* contrariar o resultado negocial de uma outorga de poderes, intencional ou convencionada, previamente realizada. Vd., neste sentido, SACERDOCI, cit. Garcia OVIEDO, *Tratado Elemental de Derecho Social*, Madrid, 1934, pág. 228.

Já numa perspectiva diversa, que adiante consideraremos, em termos de mandato público institucional que implicaria por parte do Sindicato a assumpção de uma qualidade de corpo orgânico intermédio pleni-representativo, BARASSI, *ob. cit.*, pág. 416 ss. e RENELUTTI, *Instituzioni di Diritto Pubblico*, Padova, Cedam, 1930, pág. 561 ss.

²³² Cfr. MESSINA, *I Concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in Scritti Giuridice, IV, Gênève-Milano, 1948, pág. 43.

²³³ Sufragada por RAYNAUD, *Le Contrat Collectif de Travail*, Paris 1901; PLANIOL, *Traité Élémentaire de Droit Civil*, II vol., Paris, 1921, e RATTO, *Il Contratto Collettivo di Lavoro*, Roma, 1903.

sua construção conceitual parecia mais ajustada ao modelo da figura em causa e tinha a não pouco relevante importância prática de, sem dificuldade, permitir a acção do Sindicato estipulante na eventual execução em juízo do Contratado (cfr. C. Civ., arts. 443º e 444º). Tratava-se agora das consequências de um contrato no qual as associações sindicais agiam como estipulantes, os organismos patronais como promitentes e os trabalhadores como eventuais beneficiários (inclusive agora também os futuros, ou seja, os que posteriormente se viessem a associar ao Sindicato, o que a teoria do mandato obviamente não possibilitava).

Contudo, uma questão essencial se levantava: o facto de os filiados no Sindicato não poderem ser tidos por terceiros, e assim de alguma forma estranhos ao negócio, porque na realidade são eles, enquanto colectividade, que participam no Contrato através dos representantes sindicais. Aliás, também já se poderia alegar que de um contrato a favor de terceiro surgem vantagens a favor de um estranho ao negócio e não obrigações que não pretenda assumir, ao passo que naturalmente a CCT cria relações recíprocas de direitos e deveres. Não deixa ainda de haver quem justamente invoque²³⁴ que, para a eficácia de um contrato a favor de terceiro se verifique, é necessária a declaração de aceitação daquele, pois, embora adquirindo de imediato o direito, somente a expressa adesão o torna eficaz, projectando-o na sua esfera jurídica (cfr. CC. art. 447º). Ora, o Contrato Colectivo vinculava automaticamente e sem mais os sujeitos abrangidos no seu âmbito.

Também o recurso à *Gestão de Negócios*, defendida por GALIZIA, não conseguiu fazer vencimento. É sabido que ela implica a inexistência de uma autorização prévia do titular (cfr. CC, art. 464º). Tal está longe de ocorrer ao nível da contratação colectiva, pois aqui o que existe é uma delegação expressa (ou tácita pelo menos) do grupo profissional aos seus dirigentes, para a sua negociação e estipulação.

Aliás, de qualquer modo, sempre seria difícil demonstrar que o negócio se referia a outrem, sendo como é a associação profissional directamente interessada na sua conclusão, e ainda que a “Gestão” fora feita em correspondência com o interesse de todos e de cada um dos associados, pois naturalmente não é impossível e não identificação entre os interesses e objectivos de toda a classe e os de um ou outro dos seus componentes. Finalmente, ainda ficaria de pé uma objecção levantada a res-

²³⁴ Gentil, MENDONÇA, *Curso de Direito do Trabalho*, II vol., Recife 1967, pág. 410 ss.

peito do mandato: também com esta formulação se não poderia explicar as relações que se estabelecem entre os interessados últimos na CCT — trabalhadores e empregadores — ao nível das suas relações individuais.

Outras formulações privatísticas foram também produzidas, embora com cambiantes várias relativamente aos modelos clássicos. Poderemos considerá-las como fruto da constatação da impossibilidade de os velhos esquemas romanistas se adequarem às novas formas criadas pelo mundo industrial do último século, aliada à vontade de continuar a explicar o fenómeno ao nível das tradicionais fórmulas do contratualismo privatístico.

Foi assim que surgiu, por exemplo, a chamada *Teoria Mista — Kombinationstheorie*, de DESLANDRES — como fusão das figuras do *mandato* com o *contrato a favor de terceiro*, ou seja: o mandatário seria simultaneamente parte no Contrato, podendo agir em nome próprio, o que vai levar ao absurdo da confusão conceitual, na mesma pessoa, das qualidades da “mandante” e de “terceiro”. Da mesma maneira, a *Teoria da personalidade moral fictícia* defendida por MAST²³⁵, no sentido de que os associados das organizações negociadoras é que seriam os verdadeiros sujeitos do negócio, as partes contratantes sobre as quais, directa e imediatamente, recairiam os efeitos negociais. Diluía-se, assim, o Sindicato na soma das pessoas que integram a sua base social, na falsa perspectiva de que uma organização profissional é uma mera soma de indivíduos e não a sua síntese. Além de se poder ainda dizer que, negociando a Associação, sempre esta teria de ser, e em primeira mão, abrangida pelo acordo negocial, assumindo logicamente responsabilidade pela sua execução.

Omitindo várias tendências conceituais menos significativas²³⁶, referimos brevemente a defendida por De FERRARI²³⁷, aliás bastante interessante e a nosso ver fecunda, no sentido de considerar a CCT como um contrato de onde resultaria uma *obrigação de não fazer*. As partes obrigam-se-iam a actos negativos e não a actos positivos; o empregador comprometer-se-ia tão só a não acordar com terceiros (operários) cláusulas contratuais contraditórias com as anteriormente acordadas com uma associação profissional: “*i gruppi pattuiscono di astenersi dal contratto o del patuire nei contratti individuali condizioni diverse daquele*

²³⁵ Vd. *Les Conventions Collectives relatives à l'organisation du travail*, Paris, 1907.

²³⁶ Cfr. Gentil MENDONÇA, *ob. cit.*, pág. 410 ss

²³⁷ Vd. *La Natura Giuridica del CCL*, in *RDL*, nº 4, 1952, pág. 309.

previste nel contratto collettivo”. No fundo, tratava-se da consagração de um modelo “tipificado” de contrato, cuja construção, ao nível de cada uma das relações individuais de trabalho, passava pela celebração de contratos individuais de adesão ao colectivamente consagrado. De qualquer modo, ficava evidentemente sempre por explicar, quer a relação dos trabalhadores com o sindicato, quer a relação entre trabalhadores e empregadores no âmbito do contrato existente quanto aos compromissos por aqueles assumidos. Poderá, p. ex., o trabalhador exigir judicialmente a extinção do acordado com o seu sindicato, caso o empregador recusasse respeitar as cláusulas do contrato “tipo” existente ao nível do seu contrato individual?

A tese da identificação do contrato colectivo com um contrato de trabalho negociado em termos colectivos (“contrato cumulativo”) também teve os seus adeptos²³⁸. Segundo estes, num como noutro, acorda-se sobre o trabalho, a sua forma de prestação e as relações que, em seu torno e no seu âmbito, se estabelecem, estando a diferença específica apenas no número ou na qualidade das partes contratantes: num caso, tratar-se-ia de um conjunto de indivíduos representado por uma organização colectiva; no outro, de um só indivíduo. Não se via a diferença entre a generalidade e abstracção da CCT e os compromissos concretos e as relações de trabalho imediatas surgidos com um contrato individual, nem se tinha em conta que a regulamentação “estatutária” de todo um sector nenhuma analogias tem com a fixação de relações particulares ao nível da prestação de um trabalho determinado ...

Finalmente, referiremos a última das mais significativas teorias contratualistas ainda numa óptica privada. Trata-se da tese da CCT como um tipo especial de *Contrato Normativo*, hoje essencialmente defendida em Itália²³⁹. Segundo os seus adeptos, a CCT seria um acordo negocial, através do qual as associações de classe previamente regulamentariam a forma que determinados comportamentos ou determinadas relações

²³⁸ Vg. ASCOLI e REDENTI; cfr. Hernainz MARQUES, *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, Inst. Est. Politicos, Madrid, 1964, pág. 91 ss., e FLANDERS, *Collective Bargaining*, Penguin Books, London, 1971, pág. 11 ss.

²³⁹ Vd. BALZARINI, *Studi di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957; Luisa SANSEVERINO, *Contratto Collettivo di Lavoro*, in Enciclopedia del Diritto, Giuffrè, Milano, 1962, vol. X; Mario DONETTO, *Contratto Normativo*, in Novissimo Digesto Italiano, ed. UTET, Torino, 1959, vol. IV; Francesco MESSINEO, *Contratto Normativo*, in Encicl. Del Dir. Ital., cit., vol. X; e, fora de Itália, Orlando GOMES e Elson GOTTSCHAK, *Curso de Direito de Trabalho*, ed. Forense, Rio de Janeiro, 1972, pág. 543; e HUECK, *Normenverträge in Ihering Lehrbücher*, apud Georgio di LEMO, *Il Contratto Collettivo di Lavoro, Natura Giuridica ed Effetti*, Cedam, Padova 1935, pág. 9; e KROTOSCHIN, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2.ª ed., Buenos Aires, 1962, tomo II, pág. 715.

contratuais deverão revestir individualmente, ao nível dos seus representados. Num contrato normativo comum, o contrato refere-se a meras relações jurídicas futuras, previsíveis e determináveis, mas aqui haveria uma série indeterminada e indeterminável de relações subsequentes. A CCT manifestaria, desta forma, a tendência que os grupos organizados (nomeadamente os económicos) teriam para se regularem a si próprios, fazendo substituir a sua vontade, quer à vontade geral do Estado, quer às vontades particulares dos seus componentes, e afirmando a sua auto-regulamentação a partir de um processo negocial e compromissório que assumiria um relevo tal, que se tornava uma fonte normativa autónoma e paralela às fontes de direitos latamente consideradas: “figura mista, ou qualquer coisa de intermédio, entre a norma e o contrato em sentido técnico”²⁴⁰; ou ainda “*negozio privato di autonomia collettiva*”. Tese à qual se poderia levantar a questão de saber como é que os órgãos do Estado (*maxime* os jurisdicionais) se poderão sentir vinculados a atribuir eficácia geral e abstracta a um mero contrato privado que, em certos casos, poderá mesmo estatuir *contra legem*? E quanto à representação das partes e suas relações mútuas no âmbito do contrato, sempre se poderiam aduzir considerações análogas a outras já anteriormente expendidas.

Por seu turno, as *Teses Publicistas ou Normativistas* partem da base de que o Estado não detém o monopólio da produção de normas jurídicas e que certas entidades colectivas, “instituições sociais” ou “comunidades orgânicas”, podem, no âmbito da sua vivência e inserção social, coadjuvar o Estado no enquadramento normativo da sua actividade e da actividade dos seus associados²⁴¹. Três nomes costumam apontar-se como pioneiros desta corrente: HAURIOU, DUGUIT e KELSEN.

²⁴⁰ *Apud* MASSINEO, *ob. cit.*

²⁴¹ Não é inteiramente correcto identificar-se teorias publicistas com teorias normativas. No seio das teses publicistas, houve defensores do contratualismo (vd. BARASSI, que, aliás, de certa forma nas suas formulações, pareceu inspirar-se na figura do mandato de direito privado; e, entre nós, Raúl VENTURA, *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*, Porto, 1944, pág. 188 ss.); contudo a ambas as tendências é comum o papel que se atribui às entidades profissionais de representação orgânica e coactiva de toda a profissão, fazendo-as inserir como corpos intermédios no aparelho de Estado. A esse nível, quer se considere que o CCT é um regimento ou lei profissional, quer se admita que se trata de um contrato de direito público, as características de um e outro dos institutos não diferirão muito, pois suportarão toda a carga de vinculatividade, imperatividade e generalidade duma norma pública. Marcello CAETANO (in *Manual de Direito Administrativo*, 8ª ed., Coimbra Edit., Lisboa, 1968, pág. 349) que atribuía às CCT características de “*verdadeiros regulamentos de prestação de trabalho*”, justificava-os alegando que “...no seio do povo há comunidades e associações que realizam por si tarefas colectivas parcelares, o Estado deve respeitar e sancionar o direito disciplinar brotado desses grupos primários”.

O primeiro, identificado com a chamada *teoria institucional*²⁴², baseado no paradigma da *instituição* — elemento da sociedade cuja duração não está dependente da vontade subjectiva de indivíduos determinados — o que, aplicado à Convenção Colectiva, assumirá a forma de “*coisa social objectiva*” como emanção da “*instituição corporativa*”. Tratava-se de uma “instituição regra” fruto de “instituições órgãos”, ou seja, seria o *Estatuto* de uma “instituição social” formada pelo agrupamento profissional. Cada ramo económico era considerado um organismo unitário e colectivo, com órgãos e existência próprios e autónomos. O facto de alguém pertencer a esse organismo obrigava-o a submeter-se à disciplina do mesmo, como se de autênticas normas jurídicas se tratasse.

DUGUIT é apresentado como defensor da *Teoria do Acto-União*²⁴³, criticando acerbamente a doutrina clássica da soberania da vontade, sufraga a obrigatoriedade jurídica baseada na solidariedade e na interdependência social. O homem em sociedade terá de respeitar as leis de disciplina social que não caberá em exclusivo ao Estado emitir. Segundo ele, o Convénio Colectivo não cria situações jurídicas subjectivas, situações de credor e devedor, e nada tem, por isso, de contrato. Será antes um acto jurídico complexo e plurilateral (fruto dos grupos sociais em que os indivíduos se integram) e de União — *Vereinbarung*. É a coincidência de vontades que cria uma regra, uma norma de conduta ou um estatuto (categoria jurídica não contratual, mas sim convencional — *convenção* — *norma*) que o legislador se limita a reconhecer e confirmar. Distinguir-se-ia assim a *Convention* do *Contract*, na perspectiva de que, no primeiro caso, as partes terão finalidades convergentes ainda que com objectivos diferentes e, no segundo, fins opostos²⁴⁴.

KELSEN²⁴⁵, de alguma forma próximo de DUGUIT, reconhece como único direito as “normas *agendi*”. Defende a subordinação da prática social ao “dever ser” que a normatividade revela, num processo contínuo de criação — aplicação de normas entre dois pólos-limite: a Norma Fundamental e o acto de execução material. A CCT não pode resultar a se da

²⁴² *Apud Précis de Droit Constitutionnel*, Paris, 1923, pág. 74 ss., e ainda Santi ROMANO, *Corso di Diritto Amministrativo*, vol. I, Padova, Cedam, 1930, pág. 61 ss. e DEMOGUE, *Traité des Obligations en Générale*, 2º vol., Paris, 1923, pág. 139 ss.

²⁴³ *Apud Traité de Droit Constitutionnel*, 3.ª ed., Paris, 1927, tomo I, pág. 411 ss.

²⁴⁴ Cfr. BARASSI, *ob. cit.*, pág. 407; e ainda KROTOSCHIN, *Instituciones de derecho del trabajo*, ed. Depalma, Buenos Aires, 1968, pág. 279 ss.

²⁴⁵ Vd. *Teoria pura do direito*, 2.º vol., 2.º ed., Amado ed., Coimbra, 1962.

autonomia colectiva dos grupos profissionais, ela surge como um acto, também ele de elaboração e execução do direito, inserido na grande cadeia normativa, que é jurídico, porque assim reconhecido por normas superiores, e normativo, porque capaz de dar expressão aos próprios efeitos para que tende.

A querer fixar-se aos seus contornos gerais, as Convenções Colectivas corporativistas terão de ser perspectivadas no seio de um Estado de onde, para cada categoria de trabalhadores e empregadores, haverá apenas uma organização com personalidade jurídica (de direito público) reconhecida. A organização representa toda a categoria profissional que nela está automaticamente inscrita e, para qual, é forçada a contribuir em termos económicos. Os CCT's negociados por estas entidades públicas intermédias consideram-se, automática e genericamente, obrigatórios como lei de profissão (*norma corporativa* — cfr. art. 1º, CC), cuja observância será legalmente garantida (judicial e disciplinarmente). Este modelo geral decorria naturalmente da perspectiva de que o CCT era uma manifestação do particular poder de produção jurídica, que corresponderia à autonomia e representatividade das associações profissionais e se concretizava num *acto colectivo* bilateral com características normativas, através do qual se fixavam as condições que deveriam ser observadas por todos os dadores de trabalho e todos os assalariados pertencentes à categoria a que o Convénio se referisse. Tratar-se-ia assim, segundo os autores, de um *Contrato Colectivo de Direito Público* ou, mais frequentemente, de um *Regulamento*²⁴⁶, uma vez que as organizações corporativas estavam "investidas de um poder legislativo limitado às relações de trabalho"²⁴⁷. Caso se optasse pelo contrato, sempre se teria de reconhecer as limitações que o conceito sofria na medida em que tal negócio estaria controlado pelo Estado que, em último grau, ratificava o convencionado, de acordo com o encargo que lhe caberia de zelador do interesse geral e mesmo dos interesses das próprias categorias profissionais. Logo, quer numa formulação quer noutra, o Estado (nomeadamente através dos expedientes da homologação e do registo) controlava a iniciativa das partes. Não deixando mesmo alguns autores de aberta-

²⁴⁶ Da vária ordem, segundo os autores. Vd., por todos, Coelho do AMARAL, *ob. cit.*, pág. 50 ss.: *regulamentos executivos* (Santi ROMANO), *regulamentos delegados* (BETI e ZANOBINI), *regulamento independente* (GUIDE), *regulamento híbrido* (SALEMI), *regulamento atípico* (Marcello CAETANO e Mota VEIGA), ou ainda *normas administrativas* (ZANOBINI e GUIDOTTI) e *concessões administrativas* (CASTAMAGNO).

²⁴⁷ Cfr. BARASSI, *ob. cit.*, pág. 408.

mente denunciarem já a dependência de tais CCT's, não da vontade dos contraentes mas da dos poderes públicos (STOLFI), ou mesmo de defenderem que, através dum Convénio Colectivo, era o Estado que estaria a manifestar a sua própria vontade (CASTAMAGNO) e não os subscritores formais do instrumento contratual²⁴⁸.

UM HÍBRIDO QUE TEM CORPO DE CONTRATO E ALMA DE LEI

Assim defendia, há meio século, CARNELUTTI a Convenção Colectiva de Trabalho²⁴⁹, num pioneirismo clarividente, que, contudo, não isento de inconseqüências, o levava nomeadamente a defender que "... através do mecanismo contratual, actua uma força que transcende o direito subjectivo e liberta-se um movimento que vai para além das relações jurídicas entre as partes". Aparentemente pretenderia que fosse o Contrato (que, aliás, considerava ser de direito público) a produzir, pela sua própria dinâmica, a eficácia de autêntico acto normativo, além de que, também não levando, noutros aspectos, o seu raciocínio até às últimas consequências (v.g., ao nível dos vícios da vontade na celebração do Convénio), não deixou completo o travejamento conceitual do modelo cuja paternidade, de qualquer modo, lhe cabe.

Seria com DURAND, uma década mais tarde, que a *Teoria Mista ou Dualista* ganharia consistência e adeptos²⁵⁰. Pretende ela defender, no fundamental, que a Convenção Colectiva, que pelo seu modo de formação se assemelha a um contrato *lato sensu* (ou seja, tomada a expressão no sentido amplo de negócio jurídico bilateral), e pelo seu conteúdo se aproxima de uma norma legal, e como tal reconhecida como preceito regulador de relações jurídicas, deve ser encarada e assumida nessa sua complexidade, originalidade e ambivalência, nomeadamente ao nível dos diferentes efeitos que dela emanam: obrigacionais uns, normativos outros.

²⁴⁸ Cfr. BARASSI, *ob. cit.*, pág. 414.

²⁴⁹ *Apud Teoria del Regolamento Collettivo*, Padova, Cedam, pág. 108.

²⁵⁰ Vd. DURAND, *Le Dualisme de la Convention Collective de Travail*, in Rev. Trim. de Droit Civil, pág. 353, estudo fundamental que projectou a teoria na doutrina francesa e, através dela, lhe facultou a maior divulgação. Hoje, a generalidade dos autores subscrive a tese da natureza mista da CCT na RFA, HUECK, NIPPERDEY e NIKISCH; em França, DURAND, ROUAST, RIVERO, SAVATIER, DESPAX, BRUN, GALLAND, JAVILLIER; na América Latina, LA CUEVA, ROSSUMANO e KROTOSCHIN; em Espanha, OLEA, CHACON y BOTIJA e GARCIA OVIEDO; e, entre nós, Monteiro FERNANDES. A Itália é excepção (vd. SANSEVERINO, *ob. cit.*, pág. 277).

Ou seja, não se trata apenas de um contrato (ainda que com efeitos normativos) ou de um Regulamento Profissional (embora de base negocial)²⁵¹ ou sequer, como alguns defensores desta tese dualista na esteira de CARNELUTTI pretendem²⁵², uma figura jurídica com predominância do elemento negocial sobre o regulamentar, visto a norma ser, segundo eles, criada por força do próprio fenómeno contratual (o facto produziria efeitos jurídicos)²⁵³.

O que basicamente releva nesta figura mista é o comportar, dentro da sua unidade e coerência conceitual, uma dupla faceta constituinte e produtora de efeitos jurídicos:

Faceta Obrigacional, porque originária de um acordo de vontades entre entidades colectivas (pelo menos do lado laboral) alcançado *directamente* através de negociações bilaterais; ou de uma *forma mediada*, por meio da conciliação e da mediação; ou ainda *indirectamente*, através da arbitragem²⁵⁴, que determina imediatamente entre as partes estipulantes (enquanto organizações de classe e não face aos seus membros pessoalmente considerados) um determinado número de responsabilidades e compromissos bilaterais. Entre eles, o dever de influência e execução; a possível constituição de Comissões paritárias de interpretação; e even-

²⁵¹ Cfr. CHACON y BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, I vol., 5ª ed. Pons, Madrid, 1904, pág. 185: “no es un híbrido com alma de ley y cuerpo de contrato, sino una ley que nace contractualmente”.

²⁵² Vd. DESPAX, *ob. cit.*: “... la forcé obligatoire de la convention à l’égard des adhérents à des groupements signataires peut s’expliquer par un consentement implicite», pág. 62; e, aparentemente, entre nós, embora numa formulação algo equívoca, M. C. Tavares da SILVA, *ob. cit.*, pág. 241 e 495.

²⁵³ Como afirma Cabral BASTO (*A Natureza da Convenção Colectiva de Trabalho: supostos epistemológicos da sua indagação*, in ESC, n.º 30, 1969, pág. 87) tendem a confundir a natureza da convenção colectiva com a natureza dos seus efeitos.

²⁵⁴ Já na arbitragem esta tónica obrigacional aparecerá algo diluída, mas muito mais ainda nas Portarias de Regulamentação do Trabalho. Nelas, ou não haverá a mínima réstia desta faceta negocial — se na totalidade a PRT resultar de elaboração ministerial; ou, pelo menos, será muito reduzida — caso as negociações já encetadas se tenham interrompido e os Ministérios competentes decidam consagrar, através de Portaria, a parte já negociada; ou ainda — nas hipóteses dos n.ºs 3 e 4 do art. 21º — em que, na melhor das situações, haverá apenas um longínquo vestígio de participação negocial.

Ao nível das Portarias de Extensão, a situação dos não contratantes e só posteriormente abrangidos pelos efeitos da CCT é, de alguma forma, semelhantes aos sujeitos a uma PRT resultantes de uma total elaboração ministerial.

Contudo, se na perspectiva da produção ou origem negocial se podem constatar estes diferentes cambiantes, já quanto aos possíveis efeitos obrigacionais ou compromissórios da Convenção, porque necessariamente dependentes de participação e adesão à própria negociação, dificilmente aqui, num caso ou noutro se poderia admitir que eles se produzissem na medida em que o processo constituinte não houvesse sido o negocial mas sim o normativo-autoritário.

tualmente outros ligados ao processo de revisão convencional; ou, nomeadamente, à participação de representantes sindicais em procedimentos internos da empresa dentro das condicionantes postas pela lei: integração em comissões de controle da gestão, ou em comissões de admissão de trabalhadores, ou de higiene e segurança, etc.; audição em processos disciplinares e de despedimento; maiores facilidades para a acção sindical nos locais de trabalho (créditos de horas aos delegados sindicais superiores aos legalmente atribuídos, condições de reunião e propaganda), etc.²⁵⁵. Obrigações bilaterais essas em último grau justificáveis como forma de assegurar e dar eficácia à parte normativa da Convenção.

Faceta Normativa, porque dela emanam cláusulas juridicamente relevantes, aplicáveis às relações individuais de trabalho, existentes ou a constituir no seu âmbito, que têm como principais características o serem verdadeiras normas de direito (ao abrigo do art. 12º, n.º 1, da LCT, ainda em vigor, que situa as Convenções Colectivas de Trabalho a seguir às normas — constitucionais, legais e regulamentares — de regulamentação do trabalho, como fonte de direito vinculante dos contratos individuais).

Logo, normas geral, abstracta e obrigatoriamente aplicáveis, na ausência ou omissão de fonte superior, e até, caso esta exista mas não seja vinculativa (imperativa ou proibitiva), contra ela, se vierem estabelecer tratamento mais favorável ao trabalhador²⁵⁶. *Normas convencionadas* que, quando sejam mais vantajosas para o trabalhador do que o estabelecido no seu contrato individual, gozam até do privilégio da inserção automática naqueles, ou (talvez com mais precisão face à nossa lei) tornam nulo o que naquele houver menos favorável e sendo por ele inderrogáveis em sentido negativo, e isto uma vez que, entre nós, já se admite que sejam preteridas, se se tratar de garantir ao nível das relações individuais,

²⁵⁵ Entre nós, como aliás já *supra*, págs. 79-80, se referiu, dados os termos amplos em que a CRP define e reconhece o Direito à Greve (art. 59º) considerando-o um Direito fundamental, é absolutamente indefensável o chamado *Dever compromissório de Paz*, que por exemplo, a lei alemã-federal consagra. Daí não compreendermos a referência algo equívoca que Monteiro FERNANDES lhe faz ... (*ob. cit.*, pág. 365).

²⁵⁶ Cfr. Monteiro FERNANDES, *Tratamento mais favorável ao trabalhador*, cit., e nomeadamente a distinção que fez entre normas imperativas ou proibitivas; normas moldura (a serem preenchidas por normas de grau inferior ou estipulação das partes); e normas de condições mínimas (um limite por baixo, além do qual, e num sentido mais favorável ao trabalhador, podem mover-se as fontes de grau inferior). Sobre a apreciação e fixação do critério do regime mais favorável em casos equívocos (v.g., será mais vantajoso o salário horário ou o salário à peça?), vd. DESPAX, *ob. cit.*, pág. 69 ss.

condições mais favoráveis ao trabalhador (art. 5º, n.º 1, da LRCT)²⁵⁷.

Ainda quanto ao conteúdo do Convénio, autores há²⁵⁸ que, para além destas duas facetas fundamentais (obrigacional e normativa), apontam a existência de mais dois elementos subsidiários: *cláusulas instrumentais* (também referidas por *envoltório* ou *invólucro*) — integrando as cláusulas destinadas a assegurar a aplicação da Convenção (delimitação do seu âmbito pessoal, temporal e territorial, formalidades de revisão); e as *cláusulas eventuais* ou *acessórias* (fixação de preferências na admissão de trabalhadores, remuneração dos dias de greve, atribuição de títulos de acções e trabalhadores segundo a sua antiguidade, etc.). E embora os tratadistas europeus ignorem este alargamento para quatro partes componentes de um Convénio Colectivo, julgamos poder ter alguma utilidade metodológica a classificação suplementar assim obtida sobre o conteúdo da Convenção²⁵⁹.

Nesta perspectiva, e tenho deixado bem claro o carácter dualista de qualquer CCT, consideramos que o entendimento a dar à figura que vimos analisando deve basear-se na distinção, no seu âmago de instituto unitário que *sui generis*, das suas duas *tónicas essenciais*, e não de quaisquer pretensos seus dois momentos conformativos. Para nós, não existe uma fase contratual e depois, com a entrada em vigor do convencionado, uma fase já normativa e aquela que viria a ser essencialmente relevante em termos práticos! A este nível, e embora naturalmente numa diferença perspectiva, estamos fundamentalmente com BARASSI quando afirma que “... *o depósito e a publicação são formas de publicidade cautelar que nada*

²⁵⁷ A considerar-se existir uma inserção automática das cláusulas convencionais nos contratos individuais, deve ter-se tal inserção por momentânea e transitória. Não poderá nunca assumir a qualidade de direito definitivamente adquirido pelo trabalhador. Tal privilégio laboral, aliás tradicional, está, de qualquer forma hoje, sensivelmente comprometido, se atendermos nomeadamente ao consagrado nos n.ºs 4 e 5 do art. 4º LRCT. Contudo, só através de uma arbitrária alteração do regulamento interno da empresa, a regalia recebida no contrato individual através de uma CCT poderá ser retirada. Cfr. JAVLLIER, *ob cit.*, pág. 581.

²⁵⁸ V.G. Alfonso GUZMAN, Beltran GUERRA e, em especial, ROSSUMANO, *ob. cit.*, pág. 214; e La CUEVA, *Panorama do Direito do Trabalho cit.*, pág. 147 ss.

²⁵⁹ É, alias, conveniente frisar não ser, de forma alguma, meramente académica a distinção entre as citadas duas facetas fundamentais das CCT's. Relativamente à *negociação contratual* (declaração negocial, vícios da vontade, representação das partes, boa fé nos actos negociais, etc.), e à *eficácia dos efeitos obrigacionais* (sua vinculatividade, interpretação e integração, p. ex.), ter-se-ão de considerar subsidiariamente aplicáveis, na ausência de uma teoria geral das relações laborais, os princípios gerais dos negócios jurídicos e dos negócios obrigacionais (arts. 217º ss e 397º ss CCivil); no que concerne aos *efeitos normativos* da Convenção (objectos, efeitos, vigência, âmbito, publicação, entrada em vigor, etc.), para além do expressamente estatuído na LRCT (v.g. arts. 3º, 5º, 9º 22º, 24º), serão reguladas pelo título I do Código Civil e legislação complementar.

*acrescentam à natureza substancial do contrato colectivo*²⁶⁰.

Insistimos: não é o contrato que gera a norma, nem esta que se sucede cronologicamente àquele. Aliás, a aceitarmos tal entendimento, cairíamos no risco de nos aproximarmos de uma figura próxima do *Contrato Normativo*, quiçá a mais ajustada à realidade jurídica italiana, mas, tanto quanto julgamos, não é nossa²⁶¹. Quando muito, poderá aceitar-se que a sucessão faceta negocial-faceta regulamentar seja meramente lógica (haverá um *prius* lógico da iniciativa negocial, sem a qual regulamento — em forma convencional — não tem oportunidade de surgir). Mas embora as não consideremos naturalmente estanques, defendemos serem independentes (ainda que complementares e concorrentes na conformação final do instituto), nenhuma das facetas estando na dependência genética, temporal ou jurídica da outra.

Aliás, para tanto quanto possível evitar o pântano da pura especulação teórica, julgamos imperioso situar a Convenção Colectiva, como fenómeno unitário que é, no plano histórico-jurídico em que surge e subsiste, com as características inovadoras e *suis generis* que hoje assume, de uma forma especial, no nosso país, tentando compreendê-la na sua complexidade e fazendo ressaltar todas as consequências jurídicas que comporta.

Em primeiro lugar, ligando-as às categorias sócio-profissionais de que é emanção e em resposta a cujo confronto social surge, e ao facto de a sua finalidade prática dever consistir simultaneamente no encontro, diálogo e transitório acordo, ao nível institucional, entre as associações (ou associação e entidade patronal) que a exigem e suportam; e na fixação das normas de conduta realmente vinculativas de empregadores e trabalhadores por elas representados, sem o que o seu principal *desideratum*

²⁶⁰ *Ob. cit.*, pág. 414.

²⁶¹ Se bem que, também nesse particular, seja difícil apercebermo-nos da solução que perfilha, cremos que Monteiro FERNANDES acaba por cair nesse erro (vd *ob. cit.*, págs. 364-365).

Contudo, entre nós pelo menos, que estamos longíssimo do sistema privatístico de representação colectiva para efeitos negociais típico de Itália, como se poderá considerar que uma Convenção Colectiva — por característica um instituto onde os efeitos normativos, desencadeados com base num negócio acordado entre as partes, se vão projectar sobre terceiros não participantes nem eventualmente ratificantes do negócio — seja considerado um *Contrato Normativo* que se distingue precisamente por fazer fixar um determinado comportamento tipificado para as relações a estabelecer *entre as próprias partes no negócio*? Cfr. Antunes VARELA, *Das Obrigações em Geral*, ed. Almedina, Coimbra, 1970, pág. 186, o qual, contudo, também acaba por defender a aplicação às CCT's do conceito do contrato-normativo ou contrato-tipo.

— o transitório e conjuntural acordo e a “instável estabilidade” alcançada — não serão sequer viáveis.

Em segundo lugar, referenciando-a ao modo como, na formação social concreta em que a Convenção existe e se nos depara, está solucionado e legitimado em termos jurídicos (*maxime* constitucionais) o equilíbrio de forças e interesses entre as, em último grau, “partes” no Convénio — classe trabalhadora e classe possidente dos meios de produção.

Afastando-nos, sem equívocos, de quaisquer teses neo-corporativistas que visassem a defesa da existência, na origem da Convenção Colectiva, de uma pretensa força jurídica autónoma das organizações ou dos grupos sociais, não hesitamos em reconhecer à normaçaõ positiva, e só a ela, a capacidade de atribuição, ao fruto de uma Negociação Colectiva organizada das condições de trabalho, dos efeitos jurídicos a que tende.

Entre nós, a Convenção Colectiva está longe de ser tida como um mero expediente legalmente tolerado como meio de “apaziguamento” e “morigeração social”.

Hoje, a Constituição da República consagra a *Contratação Colectiva* como direito fundamental, e, salvo melhor opinião, direito dos trabalhadores. O seu art. 58º, n.º 1, afirma, nomeadamente: “*compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem*”, logo direitos que elas defendem e promovem em representação dos seus titulares — os trabalhadores. Fixando-se, depois, expressamente no n.º 2, aqueles que se considera serem “*os direitos das associações sindicais*”, deles claramente se excluindo a Contratação Colectiva que surge autonomizada no n.º 3, e sobre a qual se diz que: “*Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva*”, direito pois que, insista-se, não lhes é directamente reconhecido, mas que elas exercem em nome dos seus representados.

Trata-se, pois, inequivocamente, de um direito fundamental de ordem económica que, tal como todos os direitos deste tipo, “...*vinculam as entidades públicas e privadas*”, não podendo a lei “...*diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais*” (art. 18º CRP). E é claramente, entre nós, *um único* direito, aliás apenas reconhecido aos trabalhadores — o *Direito à Contratação Colectiva*. Direito que, nos termos da Constituição, tem implícito um acto de *celebração* (n.º 4 do art. 58º), que naturalmente exigirá uma *negociação* (como, de qualquer modo, expressamente aponta a Convenção n.º 98 da OIT, que, enquanto norma de direito internacional, faz parte integrante da ordem jurídica por-

tuguesa — art. 8º CRP), e aí imerge a FACETA NEGOCIAL; bem como uma “... *eficácia das respectivas normas*” (art. 58º, n.º 4, *in fine*), logo força normativa do Convénio *ex vi* Constituição, e aí naturalmente a legitimação da FACETA REGULAMENTAR.

Eis pois, na nossa estrutura normativa fundamental, perfeitamente reflectido o entendimento dualista da Convenção Colectiva, o único aliás que parece idóneo para abarcar o fenómeno convencional tal como, entre nós, é entendido e praticado. E se para tal solução foi necessário partir do pressuposto de que a Constituição da Republica, sendo a fonte de direito positivo primária e superior, é não só a criadora das normas jurídicas fundamentais do nosso sistema (pelas quais se haverá de aferir da validade e mesmo do sentido das demais), como também a legitimadora de todas as fontes inferiores que se consideram idóneas para efeitos de produção jurídicas²⁶² então, como já noutro contexto defendia MAZZONI²⁶³, o esquema dos actos normativos alargou-se, em termos de englobar a elaboração bilateral, privada e colectiva, de normas jurídicas sem a intervenção do Estado. Segundo Ubaldo PROSPERETI, tratar-se-ia de um instituto que pertence “... ao fenómeno geral da formação extra-estadual de direito, pelo menos do ponto de vista substancial ...”²⁶⁴.

Estamos no fundamental de acordo, mas só do ponto de vista em que a iniciativa e grande parte do *como*, do *quando* e do *para quem* do Convénio Colectivo escapam aos órgãos do poder político; não já se se pretender que a figura prescinde de um “aval” jurídico-estadual para poder produzir todos os efeitos a que tende. Julgamos, aliás, correcta a perspectiva do juslaborista romeno S. GHIMPU²⁶⁵ ao considerar a CCT “... *uma fonte de direito original, típica do direito de trabalho*, que se pode condensar sobre a designação de ‘*norma negociada*’, elaborada na base de uma legitimação anterior; ou seja, é uma norma geral e obrigatória relativa às relações de trabalho, aplicável aos grupos que especificamente partici-

²⁶² Cfr. J. Gomes CANOTILHO, *Direito Constitucional*, ed. Almedina, Coimbra, 1977, págs. 174 e 257 ss. Vd., ainda, MORAIS FILHO, *Relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional*, in *Studi in Memoria di Luduvico Barassi*, ed. RDL, Varese, 1966, pág. 289 ss.

²⁶³ In *Teoria dei Limitti di Applicabilità dei Contratti Collettivi di Lavoro*, ed. Giuffrè, Milano, 1939, págs. 36-37.

²⁶⁴ In *Contrato Collectivo di Lauro all'Estero*, in *Novissimo Digesto Italiano*, ed. UTET, Torino, 1959, vol. IV.

²⁶⁵ Cit. Maria FLORESCU, *Les Conventions Colectives de Travail en République Socialiste de Roumanie*, in *Revue Roumanie des Sciences Sociales (Série Sciences Juridiques)*, t. 19, 1975, pág. 57.

pam nessas relações, adoptada com o seu próprio acordo e concluída pelos seus representantes”

Sendo, entre nós, expressamente o resultado da protecção jurídica concedida à iniciativa dos trabalhadores em defesa dos direitos e interesses que constitucionalmente lhes são asseguradas, com RIVERO e SAVATIER diremos que: “La convention colective mene intimement la volonté privée et le comandement de l’autorité dans une synthèse qui fait son originalité”²⁶⁶.

²⁶⁶ In *Droit du Travail*, ed. Themis, 6.^a ed., Paris, 1975, pág. 351.

Capítulo VI

REGIME JURÍDICO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA EM PORTUGAL

1. DESFASAMENTO ENTRE A CRP E A LRCT QUE FAZ PERIGAR O NÚCLEO FUNDAMENTAL DO DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA.

...

2. SUJEITOS NEGOCIAIS

...

3. OBJECTO NEGOCIAL

...

4. FORMA NEGOCIAL

...

5. CONTEÚDO NEGOCIAL

...

6. EFICÁCIA NEGOCIAL

...

7. VIGÊNCIA E APLICAÇÃO DAS CCT'S

...

8. REVISÃO CONVENCIONAL

...

Carlos Alberto Amorim

Carlos Alberto Ferreira Amorim, nasceu a 29 de Setembro de 1951, na freguesia de S. João de Souto, da cidade de Braga.

Matriculou-se na Faculdade de Direito, da Universidade de Coimbra no ano letivo 1968/69, tendo concluído a sua licenciatura em Março de 1975.

Presidiu à primeira direção eleita da Associação Académica de Coimbra, após a Revolução de 25 de Abril.

No final deste ano assume por concurso o cargo de assistente eventual da Faculdade de Direito, da Universidade de Coimbra, tendo tomado posse do lugar em 02 de Fevereiro de 1976.

Foi inicialmente encarregado de lecionar aulas práticas da cadeira de Economia Política, tendo-se dedicado de seguida ao estudo do Direito Económico na vertente de Direito de Trabalho, sua área de eleição.

No exercício das suas funções docentes não só assegurou as aulas práticas e os trabalhos lectivos, como colaborou no serviço de exames e nas aulas teóricas de Direito de Trabalho, do Ciclo Complementar da licenciatura.

Dentro deste âmbito, organiza um manual para uso dos alunos “que constitui uma investigação informada e criteriosa sobre as origens, evolução e os problemas da contratação coletiva no direito contemporâneo”.

Trabalhou nestas lições até ao fim da sua curta e malograda existência “mesmo nos meses mais duros e desesperantes do seu mal com uma intrépida serenidade e firmeza”.

Publicou na revista *Vértice* volume XXXIX, um estudo com o título “Unidade e divisão no movimento sindical francês — Force Ouvrière”.

De Março de 1977 a Abril de 1978 foi membro da Assembleia Representantes e do Conselho Pedagógico da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Faleceu a 27 de Julho de 1979.

Nas palavras do Doutor Orlando de Carvalho que representou, no ato da sua inumação, o Reitor da Universidade de Coimbra, Doutor António de Arruda Ferrer Correia, Carlos Alberto Amorim que apenas viveu 27 anos fê-lo “com a consciência de quem cumpre um dever, de quem vive singela e honestamente «até ao fim». No compromisso do cidadão, na lucidez do intelectual, na fraternidade do Amigo. Solidário com tudo, responsável por tudo. Sem se demitir um momento. Numa palavra, como um Homem!”

ÍNDICE

BIBLIOGRAFIA GERAL	1
PRINCIPAIS ABREVIATURAS	3

Capítulo I

LOCALIZAÇÃO HISTÓRICO — SOCIAL DA CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

1. O PROCESSO DE TRABALHO E AS RELAÇÕES DE PRODUÇÃO CAPITALISTAS	5
2. O CONTRATO DE TRABALHO	7
3. A ORGANIZAÇÃO COLECTIVA DA FORÇA DE TRABALHO	9
4. A LUTA PELA NEGOCIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	11
5. A CONQUISTA DA CONVENÇÃO COLECTIVA	13

Capítulo II

DELIMITAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA CONVENÇÃO

COLECTIVA DE TRABALHO	19
1. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO MANIFESTAÇÃO DUM CONFLITO DE CLASSES .	20
2. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO MANIFESTAÇÃO DA LUTA ECONÓMICA DOS TRABALHADORES CONTRA A SUA PAUPERIZAÇÃO	23
3. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO MANIFESTAÇÃO DO TÓNUS COLECTIVISTA DO DIREITO DO TRABALHO	26
4. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO AUTÊNTICO ESTATUTO PROFISSIONAL	31
5. A CONVENÇÃO COLECTIVA COMO PROCESSO MALEÁVEL E PARTICIPADO DE FIXAÇÃO DO REGIME JURÍDICOPROFISSIONAL	35

Capítulo III

DIREITO COMPARADO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

1. INTERESSES DA INVESTIGAÇÃO COMPARATÍSTICA	41
2. FRANÇA	44
a) EVOLUÇÃO HISTÓRICA	44
b) REGIME LEGAL EM VIGOR	50
3. ITÁLIA	56
a) EVOLUÇÃO HISTÓRICA	56
b) REGIME LEGAL EM VIGOR	59

4. ALEMANHA — RFA	
a) EVOLUÇÃO HISTÓRICA	67
b) REGIME LEGAL EM VIGOR	70
α) Partes, formação, âmbito	70
β) Conteúdo	73
χ) Efeito Jurídico	74
5. UNIÃO SOVIÉTICA	76
a) EVOLUÇÃO HISTÓRICA	77
b) REGIME LEGAL EM VIGOR	82
i) Celebração, partes, âmbito, validade	82
ii) Conteúdo e efeitos	87
iii) Aplicação e cumprimento	89
C) OUTRAS EXPERIÊNCIAS SOCIALISTAS	91

Capítulo IV

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MOVIMENTO OPERÁRIO E DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL

1. DA REVOLUÇÃO LIBERAL À 1.ª REPÚBLICA	95
2. O PERÍODO REPUBLICANO E A PRIMEIRA LEGISLAÇÃO SOBRE CONVENÇÕES COLECTIVAS	103
3. O CORPORATIVISMO E A LIQUIDAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL	108
a) AS CONVENÇÕES COLECTIVAS NO ESTATUTO DO TRABALHO NACIONAL	111
b) O ASCENSO DO MOVIMENTO DE MASSAS NO POST-GUERRA E O DEC.- LEI N.º 36 173	115
c) A LIBERALIZAÇÃO CAETANISTA E O DEC.-LEI 49 212	119
4. A DINAMIZAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL E A CONSTITUIÇÃO DA INTERSINDICAL	119
5. O 25 DE ABRIL E O RECONHECIMENTO DA LIBERDADE DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA	119

Capítulo V

NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

UM HÍBRIDO QUE TEM CORPO DE CONTRATO E ALMA DE LEI	131
--	-----

Capítulo VI

REGIME JURÍDICO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA EM PORTUGAL

1. DESFASAMENTO ENTRE A CRP E A LRCT QUE FAZ PERIGAR O NÚCLEO FUNDAMENTAL DO DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA.	139
2. SUJEITOS NEGOCIAIS	139
3. OBJECTO NEGOCIAL	139
4. FORMA NEGOCIAL	139
5. CONTEÚDO NEGOCIAL.....	139
6. EFICÁCIA NEGOCIAL.....	139
7. VIGÊNCIA E APLICAÇÃO DAS CCT'S	139
8. REVISÃO CONVENCIONAL.....	139
CARLOS ALBERTO AMORIM: Nota Biográfica	141