

José Barreto

Sobre a implantação da contratação colectiva na Europa e em Portugal

Serve o texto agora publicado de introdução a um próximo trabalho, em fase de conclusão, que terá por título «Os tipógrafos e o despontar da contratação colectiva em Portugal». Com efeito, os começos da contratação colectiva em Portugal ligam-se basicamente à acção prolongada, tenaz e esclarecida do operariado gráfico organizado. O primeiro contrato colectivo realmente merecedor dessa designação no nosso país foi obra de trabalhadores (e patrões) da indústria tipográfica de Lisboa. Após essa primeira tentativa, datada de 1904, outras surgiriam, ainda no sector gráfico, para atingirem enfim os primeiros resultados de carácter duradouro, ainda que fragilmente institucionalizado no final da primeira guerra mundial — em plena 1.ª República, pois.

O presente artigo procura estabelecer sucintamente a origem da instituição contratual na Europa nos planos social, económico, doutrinário e jurídico, para em seguida discutir a reivindicada introdução do contrato colectivo em Portugal pelo regime corporativo de Salazar.

Por seu turno, no próximo artigo expor-se-á detalhadamente a actuação dos tipógrafos desde o início do liberalismo até à queda do regime republicano e começo da ditadura.

1. ASPECTOS DA IMPLANTAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NA EUROPA ¹

Por toda a Europa, as convenções colectivas de trabalho foram inicialmente uma criação espontânea, surgida na evolução das relações laborais do capitalismo. A intervenção legislativa enquadrando essa instituição gerada pelo costume deu-se (quando se deu) sempre muito *a posteriori*, variando grandemente segundo os países, a forma e o grau de regulamentação.

Países como a Holanda e a Suíça foram pioneiros na concessão de um estatuto jurídico à contratação colectiva (1907 e 1911, respectivamente), sendo ainda a legislação suíça a primeira a dar força executória às cláusulas das convenções assinadas. Em 1918 e 1919 regulamentaram-se pela primeira

¹ Além das obras citadas em notas ao texto, consultaram-se neste capítulo as seguintes: Michel Despax, *Conventions collectives*, Hélène Sinay, *La Grève*, J. M. Verdier, *Syndicats*, in *Traité de droit du travail*, vols. 5, 6 e 7, Paris, Dalloz, 1966, Hugh Clegg, *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Oxford, Blackwell, 1976, e *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford, Blackwell, 1970.

vez as convenções colectivas respectivamente na Alemanha ² e na França. Contudo, a Inglaterra, a Irlanda, a Bélgica e o Luxemburgo preferiram deixar as convenções colectivas (e as próprias organizações profissionais) sem qualquer estatuto jurídico ou com uma regulamentação parcelar (e até neste caso só posteriormente à última guerra ou muito recentemente interveio a legislação). Em Inglaterra e na Irlanda, até data muito próxima ³, a negociação colectiva no sector privado processou-se sempre fora de qualquer quadro jurídico, encarando-se a convenção como um *gentlemen's agreement* concluído entre entidades privadas, consequentemente sem obrigatoriedade legal do seu cumprimento. Em Itália, por sua vez, onde o regime fascista introduziu em 1926 o primeiro regulamento estatal das convenções colectivas (segundo o qual apenas o sindicato único estava habilitado a concluir, sob controlo estatal, uma convenção), esse regulamento viria a ser abolido em 1944, sem que fosse substituído por outro ⁴.

A contratação colectiva tem, pois, vindo lentamente a adquirir um estatuto jurídico ao longo deste século, de forma muito desigual de país para país, não tendo perdido ainda em vários pontos da Europa um forte carácter de instituição auto-regulamentada, privada, fundada no costume.

Foi, porém, durante todo o século XIX — em Inglaterra já mesmo desde as últimas décadas do século XVIII — que a negociação colectiva se foi gradualmente introduzindo e enraizando *na prática*, como resultado de uma multiplicidade de causas e factores, de que poderemos destacar o aparecimento da grande indústria, a abolição da organização autoritária do trabalho própria do antigo regime, o crescimento económico e a instabilidade dos preços e salários, as crises cíclicas, a evolução da concorrência e o crescente controlo do mercado, correspondendo ao declínio do liberalismo económico, bem como o desenvolvimento e o fortalecimento do sindicalismo operário. É este último factor, de par com o associativismo patronal, o que mais directa e nitidamente se lhe pode ligar, sobretudo se pensarmos a contratação colectiva como o produto necessário da sistematização das lutas reivindicativas, só possível em torno de organizações poderosas e, simultaneamente, contribuindo de forma decisiva para o reforço desse poder ⁵.

² O regime nacional-socialista alemão revogou em 1933 o estatuto de 1918, passando o estabelecimento dos salários a fazer-se por via de despachos governamentais de tabelas. No pós-guerra, desde 1949, a Alemanha Federal dotou-se de todo um conjunto de leis relativas à negociação colectiva.

³ Em Inglaterra, a Lei Carr (Industrial Relations Act), de 1971, entre outras coisas, concedeu pela primeira vez força executória às disposições contratuais, mas viria a ser revogada pelos trabalhistas em 1974. Mais recentemente, a legislação inglesa reintroduziu essa norma.

⁴ Também as organizações profissionais italianas não possuem um regime jurídico próprio. Associações *de facto*, toleradas desde 1891, os sindicatos italianos submetem-se apenas ao direito comum, adquirindo personalidade jurídica após registo, nos termos da Constituição política. No período corporativo-fascista, entre 1926 e 1944, os sindicatos italianos foram organismos de direito público, auxiliares do Estado, controlados administrativamente.

⁵ Em 1906, Rui Ulrich não tinha dúvidas em afirmar (reportando-se evidentemente à realidade dos países mais adiantados nesse aspecto): «O contrato colectivo é verdadeiramente a obra da associação operária. E tanto assim é que se nos patenteiam rigorosamente paralelas as evoluções graduais dum e doutra.» Acrescenta, porém, logo adiante, que não é só na classe operária que se acentua a tendência associativa, já que idênticas razões de solidariedade e defesa levam os patrões a associarem-se. «Assim se atinge a forma mais típica de contrato colectivo de trabalho: o contrato pactuado entre uma associação de operários e uma associação

Foi naturalmente em Inglaterra que a contratação colectiva mais se desenvolveu inicialmente. Nos primeiros anos deste século abrangia já cerca de 90 % do operariado industrial, situação notável em face da não regulamentação jurídica do contrato colectivo, num país onde até hoje não existem também processos administrativos de alargamento do âmbito das convenções.

No continente, a «instituição espontânea» das convenções colectivas encontrava-se ainda, no final do século passado, numa fase incipiente. Longe da generalização atingida em Inglaterra, a França e a Alemanha apresentavam já, todavia, números algo significativos quanto a convenções assinadas. Em França, as estatísticas oficiais indicam 34 convenções colectivas assinadas em 1893, 76 em 1900 e 113 em 1905. Estatísticas mais exaustivas referem, depois, 252 convenções para 1910, 102 para 1911, 104 para 1912 e 67 para 1913. Números talvez mais impressionantes os respeitantes à Alemanha, onde até 1906 se haviam já assinado mais de 3000 convenções, soma que ascende a mais de 12 000 até 1913. Num país, como no outro, tudo se processava fora de qualquer enquadramento jurídico — o qual, como já assinalai, só surgiria nos anos de 1918 e 1919 —, embora fosse sintomática a aceitação, mais do que tácita, do esquema contratual por parte do Estado e, nomeadamente, por parte do poder judicial⁶.

Uma reserva, contudo, em relação a estes números: o âmbito de aplicação raramente ultrapassava o nível da empresa ou da pequena unidade territorial (em França apenas os *tipógrafos* e os mineiros conseguiram, já naquela altura, contratos de aplicação territorial muito mais vasta). Outra reserva: estas primeiras vagas de contratos colectivos continentais estavam ainda demasiado ligadas à resolução pontual de greves, o que influiu restritivamente sobre o número de assuntos acordados e lhes retirava, evidentemente, bastante autoridade na fase de efectiva aplicação (ou seja, o velho problema⁷ de o poder negocial dos trabalhadores se distribuir muito desigualmente no tempo, concentrando-se no período da greve e esbatendo-se em seguida na fase não menos importante de *cumprimento do acordado*).

A primeira grande evolução da contratação colectiva, conduzindo a uma das suas actuais características básicas, residiu precisamente na ultrapassagem de, pelo menos, uma parte deste problema, à medida que se foi salientando e tornando prioritário o aspecto *preventivo dos conflitos* sobre o aspecto *solucionador dos conflitos* das convenções. Ou seja, à medida que a negociação foi começando a surgir ainda antes da existência de situações propriamente conflituosas, por conseguinte evitando-as ou, em caso de desacordo, enquadrando-as desde o início. Paralelamente, ainda

patronal.» (Ver *Legislação Operária Portuguesa*, Coimbra, França Amado Editor, 1906, pp. 440-442.)

⁶ A fragilidade jurídica da construção contratual espontânea possibilitara no passado, em França, por diversas vezes, a recusa da autoridade judicial em reconhecer o valor de cláusulas negociadas e aprovadas entre representantes dos trabalhadores e uma parte do patronato. Dois exemplos: um para 1831 (indústria da seda, Lião) e outro para 1875 (indústria das fitas, Saint-Etienne).

⁷ Há mais de duzentos anos, já Adam Smith chamava a atenção para o carácter *uniforme e permanente* da «coligação» patronal tendente a manter ou a baixar o nível salarial, contrastando com o carácter *ocasional* e forçosamente *frágil* das «coligações» operárias tendentes a subir ou a manter o nível salarial (ver *Inquérito sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações*, liv. I, cap. 8).

em estreita conexão com o «velho problema» acima focado, tornou-se indispensável fiscalizar a observância da matéria acordada por meio de organismos paritários compostos de representantes das partes: sem a fiel execução de cláusulas precisas ficava seriamente posta em causa a utilidade da regulamentação colectiva das condições de trabalho. A construção negocial assente no mecanismo de carácter permanente ou preventivo e na fiscalização conjunta pôde desenvolver-se e ganhar foros de verdadeira instituição, mesmo ainda antes de obter um estatuto jurídico.

É aqui importante observar o carácter relativo da função preventiva da negociação colectiva. Já no século passado se não alimentavam grandes ilusões quanto à capacidade de a contratação colectiva *eliminar as greves*. Houve decerto doutrinas que indicavam no contrato colectivo o meio de as suprimir — ideias de que se fizeram eco, por exemplo, a Constituição portuguesa de 1933 e o Estatuto do Trabalho Nacional, bem como, anteriormente, a Carta Nazionale del Lavoro do regime de Mussolini. Mas, descontando estas e outras tentativas de recuperação reaccionária de uma instituição própria do liberalismo mais avançado, o contrato colectivo (e volto a citar a excelente obra de Rui Ulrich) «não se destina, como a experiência comprova, a eliminar greves. A greve é sempre uma arma de indispensável eficácia e cujo receio pode influir muito favoravelmente para os operários na estipulação das cláusulas contratuais»⁸.

A atitude do legislador europeu perante o fenómeno da negociação espontânea e informal evoluiu, no século XIX, das medidas proibitivas e limitadoras para a legalização gradual das premissas e condições de existência da contratação colectiva. Ou seja, da ilegalização e da repressão das suas premissas (associação, coligação, greve), foi o legislador cedendo até um reconhecimento prudente e indirecto: liberdade de coligação e greve, liberdade de reunião e associação, permissão do sindicalismo reivindicativo ou de «resistência». Ao longo do presente século foi-se observando na maioria dos países europeus a intervenção legislativa regulamentadora da contratação colectiva. Parece-me contudo discutível que esta intervenção legislativa (mesmo tendo em conta os processos de *extensão de âmbito* das convenções que a legislação de vários países consagrou) tenha tido um papel fundamental na definitiva institucionalização da contratação colectiva. Pode mesmo alegar-se que a *não intervenção* regulamentadora do poder — com o reconhecimento tácito que essa atitude implica — terá sido mais propícia, e isto por razões várias: maior adaptabilidade da instituição às alterações económicas e tecnológicas (isto reconhece-se, por exemplo, na época do pós-guerra para o caso da Itália); menor probabilidade de aversões sindicais e patronais ao sistema negocial auto-regulamentado; maior responsabilização dos «parceiros sociais», etc. Descontando os regimes autoritários da Europa do século XX, o legislador moderno sempre teve, de resto, os maiores cuidados e prevenções na abordagem de questão tão delicada, em que a intervenção regulamentadora do Estado se pode tornar contra-producente.

⁸ Rui Ulrich, *op. cit.*, p. 453. Acrescenta o autor: «Conciliando as duas partes, tende, porém, o contrato colectivo a diminuir o número de greves e a regularizá-las, atenuando um pouco os seus desastrosos efeitos.» É, porém, evidente, pelo menos hoje, que as greves ultrapassam frequentemente o âmbito da contratação colectiva, ou, no caso das greves selvagens, podem constituir um aviso das bases a ambas as partes negociadoras, e assim actuarem como mecanismo corrector da burocratização sindical, por exemplo.

Não se devendo à clarividente iniciativa do legislador o aparecimento e consolidação da «instituição espontânea» do contrato colectivo de trabalho, também dificilmente se poderá buscar a sua origem na doutrina social de um iluminado ou nos objectivos expressos de um qualquer movimento de massas. As principais ideologias e doutrinas em ascensão e confronto no século XIX, os liberais e os socialistas, tinham algumas razões para olhar no mínimo com desconfiança para a contratação colectiva. O valor supremo da burguesia oitocentista, a liberdade industrial e comercial, não se compadecia com a ideia de regulamentação de actividades reputadas individuais e a contratação de assalariados era encarada como uma sucessão de pactos entre dois indivíduos apenas (contrato individual de trabalho). Qualquer que fosse a sua origem e conteúdo, os regulamentos colectivos teriam deste ponto de vista demasiadas semelhanças com as rígidas e absurdas normas da antiga organização corporativa.

Num tratado de economia política da segunda metade do século XIX fui curiosamente encontrar os assuntos *greves, salários mínimos e contratação colectiva* no capítulo «Causas artificiais que influenciam o juro, o lucro e o salário»⁹. Defende-se aí que as tabelas de salários mínimos, aprovadas num dado momento entre patrões e operários, «não tardam a estar em desacordo com o movimento da oferta e da procura, a produzir estrangulamentos, desempregos e deslocações de indústrias e, duma maneira geral, a prejudicar tanto os operários de *élite*, submetidos a uma média igualitária, como os operários de capacidade inferior, recusados pelos industriais, que lhes dariam trabalho se lhes pudessem pagar menos»¹⁰. Note-se a preocupação do autor em destacar unicamente as desvantagens do sistema contratual *para os trabalhadores*, uma crónica manifestação «altruísta» do liberalismo burguês e da sua economia política.

No entanto, sempre houve uma parte maior ou menor do patronato que, motivada pela estabilização do mercado e maior disciplinamento da concorrência, desde muito cedo se mostrou favorável à negociação colectiva das condições de trabalho. Foi muitas vezes através de acordos parcelares de indústria, envolvendo apenas os patrões favoráveis à regulamentação colectiva, que esta se foi introduzindo nas relações entre o capital e o trabalho. Em Inglaterra, nas décadas finais do século passado, o desenvolvimento dos mecanismos de negociação colectiva ficou mesmo a dever-se à iniciativa preponderante das organizações patronais. Nomeadamente, os primeiros acordos salariais abrangendo ramos industriais inteiros deveram mais à acção patronal do que à sindical.

Do lado operário e sindical há que distinguir igualmente várias atitudes na segunda metade do século XIX. Vamos encontrá-las referidas ou expressas, de modo interessante, num relatório apresentado por Marx, em 1865, ao Conselho-Geral da Associação Internacional dos Trabalhadores¹¹. A atitude

⁹ Joseph Garnier, *Traité d'économie politique*, Paris, 1880, 8.^a ed., p. 558.

¹⁰ *Id.*, *ibid.*, p. 559.

¹¹ *Salário, Preço e Lucro* (relatório de 1865, pela primeira vez publicado em 1898). Em meados da década de 60 do século passado, uma epidemia de greves surgidas no continente europeu, reivindicando melhorias salariais, levava a Internacional a abordar a questão nas reuniões do seu Conselho-Geral. O operário inglês John Weston defendera aí a tese de que os aumentos salariais não melhoravam a situação dos operários e que a actividade dos sindicatos devia ser considerada prejudicial. Respondendo a esta «corajosa» posição (considerada absolutamente impopular no meio operário), Marx discorda do seu negativismo e apresenta a sua opinião, baseada num «tratamento a fundo» do problema.

negativa extrema, pelo menos ao nível teórico, e que Marx rejeita, é a da recusa da negociação das condições de trabalho como corolário rígido da recusa do sistema do *salariado*, atitude que caracterizou várias tendências do movimento operário organizado, nomeadamente anarquistas (e que, nem sempre tendo tido um prolongamento coerente na prática, poderá ter contribuído em certos países para o tardio desenvolvimento da contratação colectiva). A posição que Marx lhe opõe no seu relatório, fundamentada numa extensa e complexa análise da formação dos preços, salários e lucros, tende a mostrar que os sindicatos «actuam utilmente enquanto centros de resistência às usurpações do capital». Porém, a acção dos sindicatos pelo aumento dos salários e outras «lutas quotidianas», no melhor dos casos, resultam apenas, na opinião de Marx, na obtenção do exacto *valor da força de trabalho no mercado capitalista*, ou seja, «o valor dos meios de subsistência necessários à conservação e reprodução [dos operários]». Sendo deste modo *dado* o valor da força de trabalho, os trabalhadores necessitam contudo de o *conseguir em disputa* com o capitalista, já que passivamente o não obtêm, em virtude de a venda da força de trabalho se processar num *mercado*, como qualquer mercadoria, logo em *concorrência*. Resumindo a sua posição, Marx alerta pois as *trades unions* inglesas e do continente para o perigo de «se limitarem a uma guerra de escaramuças contra os *efeitos* do regime existente», deixando de inscrever na sua bandeira a abolição definitiva do *salariado*. Marx preconiza pois uma acção a dois níveis: contra os «efeitos do regime» e contra o próprio regime capitalista, *privilegiando este último nível* e acentuando a importância do primeiro em função da preparação para o segundo¹². Embora mais pragmática, também nesta doutrina se buscaria em vão, já não digo a origem, mas tão-só um apoio teórico a uma instituição que é, na sua essência, enquadradora e preventiva dos conflitos: Marx via nas disputas em torno das condições de trabalho precisamente o contrário, isto é, um meio de manter acesa a conflitualidade para nesta se articularem posteriores movimentações políticas ou revolucionárias.

Não foi porém a «abolição do *salariado*» que mobilizou os trabalhadores e fortaleceu os sindicatos, mas sim a «disputa quotidiana» em volta das condições de trabalho, desaguando esta gradualmente, em toda a Europa e no mundo industrializado, no mecanismo da contratação colectiva. O sindicalismo revolucionário, o sindicalismo anarquista e o mais recente sindicalismo comunista, que, em vários países europeus e em épocas diversas, exerceram grande ou predominante influência no movimento sindical, tiveram inevitavelmente de se vergar ao sistema de contratação e ao «tratado de paz» implícito em cada convenção colectiva. A CGT francesa, por exemplo, nessa altura ainda um bastião do sindicalismo revolucionário, abandonou em 1919 as suas hesitações e desconfianças perante a institucionalização da contratação colectiva (uma data a registar, pelas tradicionais

¹² «Se a classe operária recuasse no seu conflito quotidiano com o capital, privar-se-ia certamente a si própria da possibilidade de empreender movimentos de maior envergadura». (*Salário, Preço e Lucro.*) E Engels, num artigo sobre as *trades unions*, em 4 de Junho de 1881: «Toda a actividade actualmente desenvolvida pelas *trades unions* é apenas um meio, um meio muito necessário e eficaz, mas apenas um meio entre bastantes outros com vista a alcançar um objectivo superior: a total abolição do *salariado*.»

repercussões em Portugal, não só da orientação sindical, como da própria legislação operária francesas).

Das tendências ideológicas que no plano sindical mais favoráveis se mostraram à contratação colectiva, com a qual convergiam, não só tática, como estrategicamente, são de destacar o socialismo moderado, «possibilista», e o «socialismo pragmático» dos Webb, nas décadas em torno da viragem do século.

Resumindo estas últimas considerações, a contratação colectiva apareceu como um fenómeno aparentemente muito contraditório e realmente gerador de muitas contradições no seio das classes capitalistas e operárias, enraizando-se porém inexoravelmente na prática das relações laborais. Podemos ver a contratação colectiva simultaneamente como conquista dos trabalhadores e como reforma estabilizadora do capitalismo¹³; um dos principais terrenos de lutas entre o capital e o trabalho e, ao mesmo tempo, um dos principais campos de integração operária no sistema capitalista; atentado simultâneo à luta revolucionária e à sacrossanta liberdade do empreendedor capitalista; sistema introduzido ou imposto ora pela iniciativa predominante dos sindicatos de trabalhadores, ora por iniciativa e vontade mais forte de um patronato cerrando fileiras perante a associação operária.

Juridicamente, o contrato colectivo foi a subjugação (e não a *abolição*¹⁴, como se chegou a pensar) de uma das principais instituições do capitalismo ascensional, o contrato individual de trabalho, que a burguesia industrial aliás retomou do antigo regime. Criando a grande indústria, o trabalho colectivo anónimo e as massas de operários solidários, o capitalismo provocou fatalmente o choque dessa nova realidade com a natureza do contrato individual, o qual pressupunha inclusivamente um estreito relacionamento pessoal entre as partes contratantes. O capitalismo industrial mistificou e esvaziou completamente o carácter contratual da relação individual patrão-trabalhador, transformando o contrato individual numa imposição unilateral, arbitrária, geralmente indocumentada e reduzida a duas ou três condições comunicadas oralmente. Parece-me neste caso totalmente adequada a referência à contradição marxiana entre a superestrutura jurídica e a base material do capitalismo para se compreender a génese e o desenvolvimento dessa nova instituição, o contrato colectivo, à qual os fundadores do marxismo não dedicaram, todavia, a mínima atenção¹⁵.

¹³ Ver, a este último respeito, o que diz Galbraith no *Novo Estado Industrial*, Lisboa, D. Quixote, s. d.

¹⁴ O contrato individual de trabalho subsistiu em consequência do carácter *mínimo* das disposições contratuais colectivas e ainda, em certos países, como forma de derrogação voluntária daquelas disposições e sua substituição pelas individualmente negociadas entre o trabalhador e a entidade patronal.

¹⁵ Não conheço uma única referência de Marx ou Engels às convenções colectivas, mas sim apenas a «contratos» de empresa impostos sem negociação. É certo que não terão vivido o suficiente para reflectir sobre o grande surto de contratos colectivos negociados a partir das últimas décadas do seu século. Desde 1866, contudo, Marx havia já avisado: «Entre o capital e o trabalho jamais poderá estabelecer-se um contrato em condições dignas.» Porque o operário apenas disporia da sua *força de trabalho*, enquanto o capital é uma «força social concentrada» («Instruções aos delegados do Conselho Central da AIT», Setembro de 1866). A dimensão do problema ignorada por Marx é a do *poder da organização sindical*, poder não apenas obstrucionista (greves, boicotes), mas também financeiro, político, informativo. Desde Marx, os poderes sindicais cresceram a ponto de se tornarem uma realidade nova, característica de outras poderosas organizações burocráticas que influenciam os processos de decisão nas sociedades modernas.

2. O CORPORATIVISMO E A INTRODUÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA EM PORTUGAL

Vive na opinião geral e até em textos de história a ideia de que antes do salazarismo não havia negociação colectiva em Portugal. «Faziam-se greves» — como me disse há tempos um velho tipógrafo que começou a trabalhar em 1926, com 12 anos de idade. Parece que acaba por aceitar-se, mau grado, bom grado, por umas razões ou por outras, a ideia propagandística, divulgada pelo Estado Novo, de que em Portugal os contratos colectivos de trabalho e a própria negociação colectiva são fruto da Constituição de 1933 e do Estatuto do Trabalho Nacional. A questão de *quem introduziu e quando* a contratação colectiva em Portugal não tem um interesse puramente histórico, nem se pode pôr apenas relativamente às afirmações propagandísticas que reclamaram ou reclamam para o regime corporativo o mérito da introdução daquela instituição no nosso país. Podemos também levantar a questão perante as diferentes teses que atribuem à contratação colectiva, em quaisquer circunstâncias, um carácter corporativista e de colaboração de classes. Sabemos que é grande a tentação de certo pensamento sociológico e político e de certa análise histórica em conotar as instituições e os mecanismos de negociação laboral com o *corporativismo* em sentido lato, quando esta expressão em Portugal foi nome de um regime bem determinado, em que aquelas instituições e mecanismos tiveram uma existência pouco mais que nominal. Podemos, enfim, levantar a questão em relação com o fenómeno observado em Portugal após a revolução de 1974, de *aparente manutenção* de uma instituição posta de pé pelo regime de Salazar — não uma qualquer instituição, mas aquela que o regime considerava o «primeiro instrumento da emancipação do trabalhador»³⁶ e pela qual pretendia *substituir* a luta de classes: o contrato colectivo de trabalho.

Do ponto de vista histórico, o interesse da questão reside, por exemplo, em saber se a evolução das relações laborais em «democracia burguesa» (segundo uns) ou em «liberalismo» (segundo outros) — referências ao final da Monarquia e à 1.ª República — tenderia ou não a desaguar em sistemas de negociação e contratação institucionalizada, ou ainda se na sociedade portuguesa da altura se poderiam ou não detectar — para além do aparente vazio legislativo, dos *slogans* revolucionários dos trabalhadores e das resistências e intransigências patronais — algumas tendências para a institucionalização da conflitualidade laboral, desautorizando pois, e até que ponto, a intervenção «salvadora» da ditadura corporativa, que neste campo pretendia pôr termo à anarquia e ao caos.

A resposta à questão de quem introduziu a negociação colectiva em Portugal não é uma tarefa muito simples. Como, para responder em toda a linha, seria necessário aprofundar o exame da instituição em causa ao longo da vida do regime corporativo, particularmente no seu período final, o que ultrapassaria largamente o âmbito deste artigo, vou aqui apenas esboçar alguns dos pontos que considero mais relevantes. Em próximo artigo tentarei então mostrar que a contratação colectiva, embora num

³⁶ Uma das numerosas leituras elucidativas a respeito do papel que o salazarismo atribuía ao contrato colectivo é a obra *Dez Anos de Política Social*, Lisboa, INTP, 1943, com um capítulo dedicado às convenções colectivas de trabalho (pp. 107 e segs.). Os primeiros contratos colectivos corporativos datam de 1934.

estádio incipiente, já existia em Portugal no primeiro quarto do século, não devendo aliás nada às doutrinas corporativas, congêneres ou precursoras do salazarismo.

Começarei por abordar a relação entre a prática contratual e a legislação portuguesa. Já sustentei, no capítulo anterior, a afirmação de que a negociação colectiva, para viver e se desenvolver, não carece primariamente de um enquadramento jurídico específico, isto é, de uma definição pelo Estado das suas regras de jogo. Basta-lhe, em princípio, que se não proíba a sua prática e se não aniquilem as condições prévias do seu funcionamento. Para a legalidade da instituição não é sequer necessária a sua menção expressa pelo direito comum: este contém, regra geral, suficientes princípios *genéricos* sobre a aquisição de personalidade jurídica, a capacidade contratual, a associação, a representação, etc. Nestas normas genéricas se pode enquadrar perfeitamente uma instituição como a contratação colectiva sem necessidade de maior especificação.

Em Portugal estabeleceram-se estas condições básicas em 1891, quando do Decreto de 9 de Maio desse ano (Governo de Luciano de Castro) regulamentando as associações de classe. Em virtude do *delito de associação* que até então se achava previsto no Código Penal, o decreto destinava-se em parte a reconhecer e conceder individualidade jurídica às associações de classe. Mas não se ficou por aí e regulamentou detalhadamente o exercício desse direito, definindo inclusivamente o seu campo de aplicação. Embora não expressa no texto do decreto, nada obstava, pelo contrário, tudo parecia sustentar a capacidade das associações de classe para concluírem contratos colectivos de trabalho. Escrevendo em 1906, Rui Ulrich (que qualificava de «tirânica e constante» a intervenção do Estado na vida da associação à luz deste decreto) não hesitou em afirmar: «Nenhuma dúvida há de que as associações de classe têm capacidade para realizar contratos colectivos de trabalho», dado poderem legalmente «exercer todos os direitos relativos aos interesses económicos, industriais, comerciais ou agrícolas que são comuns aos seus membros.»¹⁷

Note-se que Rui Ulrich achava então conveniente que a legislação portuguesa regulasse minuciosamente o contrato colectivo de trabalho, o que, em 1906, equivalia a desejar o «facto raríssimo, se não único», de o nosso movimento legislativo «preceder o de todos os demais Estados no caminho do progresso»¹⁸. Justamente, não se compreende este desejo do autor, pois, aparentemente, pretendia ver *introduzir* em Portugal, pela via legislativa, uma instituição que noutros países europeus, apesar de não regulamentada, se encontrava já florescente. À boa maneira portuguesa, o autor achava que o nosso pioneirismo, ainda que meramente legislativo, «decerto enalteceria a nossa pátria aos olhos dos homens de ciência de todos os países»¹⁹.

As greves, proibidas e sancionadas pelo Código Penal entre 1852 e 1910 — com penas agravadas em 1886 e ainda sob a ameaça da Lei de 13 de Fevereiro de 1896 (João Franco) que permitia a deportação para Timor dos líderes das lutas operárias —, as greves, dizia, não deixaram por isso de se produzir durante todo esse período, especialmente a partir

¹⁷ *Legislação Operária Portuguesa*, cit., p. 465.

¹⁸ *Ibid.*, p. 466.

¹⁹ *Ibid.*, id.

dos anos 80 do século passado. Recurso fundamental das classes trabalhadoras na negociação colectiva e face ao Governo, a greve não esperou pois por uma legalização em forma ou uma regulamentação do seu exercício e, quando o chamado «decreto-burla» de Brito Camacho, em Dezembro de 1910, a pretendeu regular, não foi aceite nem respeitado. A total ou semi-ilegalidade em que as greves quase sempre viveram até à Ditadura de 1926 não obstou a que muitas centenas delas se tenham desencadeado, beneficiando muitas vezes da tolerância ou passividade dos poderes, sendo outras vezes duramente reprimidas. De modo idêntico, as federações e confederações sindicais também não esperaram pelo reconhecimento legal (que se verificou só em 1924), já que, pouco tempo decorrido sobre o decreto de 1891, que não contemplava a possibilidade de formação de federações e confederações de associações de classe, apareceriam na realidade as primeiras (1894). As próprias associações de classe não tinham evidentemente sido criadas pelo decreto de 1891, mas apenas legalizada então a sua existência, que, quase sempre a coberto do associacionismo mutualista, já vinha muito de trás.

Numa palavra, a legislação portuguesa neste campo interveio sempre *a posteriori*, como por toda a Europa, conferindo um estatuto jurídico a práticas nascidas espontaneamente. Relativamente aos contratos colectivos de trabalho, a nossa legislação procederia em 1924 de modo idêntico, embora — repito — a negociação colectiva se não encontrasse ainda enraizada ou institucionalizada de modo suficientemente amplo. O primeiro diploma legal português referindo expressamente os contratos colectivos de trabalho data de 27 de Dezembro de 1924 (Decreto n.º 10 415). Esse diploma reconhecia as federações de sindicatos e, acessoriamente, conferia-lhes a capacidade de negociar contratos colectivos. Sintomaticamente, nada mais ficava estipulado então sobre a contratação, de cuja regulamentação o Estado parece ter pretendido abster-se, deixando às partes negociadoras a tarefa de instituírem um conjunto de regras com base na experiência que disso iam tendo já. Pode pois dizer-se que também aquele diploma legislativo se não antecipou aos factos reais do mundo do trabalho.

A apologia do regime corporativo, porém, intentou esquecer estes factos: muitas vezes se afirmou ter sido a Constituição de 1933 a primeira peça legislativa portuguesa a falar de contratos colectivos de trabalho²⁰, ou então, não se ignorando o decreto de 1924, julgou-se contudo que as primeiras convenções haviam surgido em Portugal somente após 1933. Afonso Queiró, por exemplo, pensava que a negociação colectiva no primeiro quarto de século apenas existira entre nós como diálogo para o solucionamento de greves, que às vezes terminavam por transigências recíprocas²¹. À solução negociada das greves chamou Afonso Queiró «contrato colectivo *avant la lettre*», desconhecendo porém que autênticos contratos colectivos, com o nome de «organizações do trabalho», tinham sido concluídos durante aquele período.

Perante a instituição contratual autoritária, tutelada e voluntarista que o regime corporativo pretendeu fundar, pode naturalmente perguntar-se se em Portugal não teria sido realmente necessário introduzir essa instituição pela mão do Estado, sob um regime jurídico estreitamente regulamentar,

²⁰ Ver, por exemplo, *I Colóquio Nacional do Trabalho, da Organização Corporativa e da Previdência Social*, Lisboa, 1961 (Comunicações, vol. II, p. 58).

²¹ *O Estatuto do Trabalho Nacional antes de 1933*, Lisboa, 1961.

identicamente ao que se passou no nosso país em outros campos e actividades que são caracteristicamente emanções do domínio privado. Em defesa da afirmativa, filosoficamente articulada na convicção da debilidade da nossa sociedade civil, alegar-se-á o revolucionarismo do movimento sindical português do primeiro quartel do século, ou a aversão patronal ao associativismo e ao condicionamento da concorrência, ou, enfim, o grande desequilíbrio, patente ao nível de organização, entre o movimento sindical e o patronato. Situação em muitos pontos semelhante se deparava, porém, nas sociedades capitalistas liberais europeias, sem que isso tivesse obstado à institucionalização originariamente privada da contratação colectiva.

Vamos por partes. O sindicalismo revolucionário português não foi tão radical que se recusasse absolutamente à prática contratual. Vimos já que a CGT francesa, que inspirou muito do nosso sindicalismo da época, abandonou em 1919 a sua relutância perante o contrato colectivo. Em Portugal, posição aparentemente frontal contra o contrato colectivo havia-a tomado o 2.º Congresso Sindicalista (1911), ao deliberar «evitar toda a espécie de contrato de trabalho, individual ou colectivo, de onde possa resultar um entrave à liberdade de acção do grevista e que possa dar lugar à intervenção legal que obrigue o operário a respeitar o contrato a que se sujeitara»²². Atentando na argumentação desta deliberação, verificar-se-á basicamente uma posição contrária, não à contratação colectiva em si, mas sim à *força legal* das disposições acordadas, o que não constituía nem constitui um ingrediente indispensável da convenção colectiva noutros países, como vimos no capítulo anterior. O mesmo Congresso Sindicalista adoptaria ainda a tese, a este respeito claríssima, de que a contratação colectiva «deve praticar-se independentemente das leis e integrada na luta operária, conjugada com os meios em uso» (ou seja, a greve). Estas deliberações do Congresso de 1911 evidenciam apenas a preocupação em salvaguardar o direito de greve e estão directamente relacionadas com o decreto de Brito Camacho, pouco antes publicado, que regulamenta o exercício daquele direito num sentido tido por demasiado restritivo. Aliás, nem as grandes lutas sindicais do fim da primeira guerra mundial, com movimentações à escala nacional contra a carestia da vida, impediram que diversos sindicatos prosseguissem regularmente na luta pelas suas reivindicações «corporativas» (isto é, da sua profissão), sem deixarem de aderir às directivas mais politizadas emanadas da confederação sindical.

Quanto ao patronato, nem é verdade que se tenha mantido completamente disperso e desorganizado até ao corporativismo, como também desconheço que tenha adoptado qualquer atitude de conjunto negativa perante a contratação colectiva. A associação patronal da época, embora em termos meramente de organização fosse muito débil quando comparada com a associação operária e se encontrasse constituída sobretudo em agrupamentos de pressão política (gerando inclusivamente em 1924 uma associação de cariz directamente político, a União dos Interesses Económicos), tinha, na verdade, dado alguns passos importantes no sentido da sua organização antes de 1926²³. De qualquer modo, há que dizer que, quando o

²² Cit. por M. Joaquim de Sousa em *O Sindicalismo em Portugal*, Porto, 5.ª ed., Afrontamento, 1976.

²³ O associativismo patronal (e sua imprensa) em Portugal estão ainda praticamente por estudar. As minhas impressões, por certo fragmentárias, resultam da leitura de alguma imprensa patronal do período em causa. Alguns (poucos) dados

corporativismo instituiu o seu regime convencional, não só não modificou a atitude da parcela do patronato renitente à contratação colectiva, como, de certo modo, ainda a alargou e fortaleceu: a obrigação legal de negociar só surgiria em 1969 e, até lá, bastante passividade governamental, mas sobretudo a domesticação dos sindicatos e a proibição da greve desabituarão o patronato da autêntica negociação, privadas que estavam as classes trabalhadoras dos meios de pressionarem nesse sentido. Os números estabelecidos pelo regime corporativo em nada desmentem isto: em 30 de Abril de 1966, por exemplo, dos 454 diplomas de regulamentação colectiva *em vigor* (considerando sempre as últimas actualizações de tabelas salariais), 173 eram anteriores a 31 de Dezembro de 1949 — contando pois todos eles um mínimo de 16 anos de vida! — e 58 datavam da década de 50²⁴.

Na agricultura, a contratação colectiva corporativa quase nunca funcionou e em sectores industriais tão importantes como o têxtil e a construção manteve-se durante décadas um alto grau de relutância à negociação colectiva²⁵. Num balanço de conjunto da contratação colectiva do regime de Salazar, Manuel de Lucena escreveu ter ela sido um «logro», visando antes de tudo a contenção dos salários, tendo como consequência que «até ao fim do consulado de Salazar, a negociação colectiva *não tivesse ainda criado raízes*»²⁶.

Em resumo, parece por agora mais ou menos claro que 1) o regime corporativo, embora tendo regulamentado pela primeira vez e pormenorizadamente²⁷ uma instituição toda ela controlada pelo Estado e a que chamou «negociação colectiva», não tinha legitimidade para reclamar para si ou para a sua doutrina a introdução do contrato colectivo em Portugal, mérito que efectivamente não lhe pertence; 2) em boa parte, o regime corporativo prejudicou a institucionalização e o desenvolvimento da negociação colectiva na linha de evolução das relações laborais verificada a partir do aparecimento do sindicalismo operário em Portugal, ou seja, numa linha de evolução idêntica à das relações conflituais e contratuais nos regimes liberais europeus.

Não é este o lugar para nos ocuparmos da nítida transformação da negociação colectiva a partir de 1969 e ainda da aparente manutenção da instituição contratual de origem corporativa após 1974. Evoco estas questões aqui apenas no intuito de chamar a atenção para a outra face da relação entre o corporativismo e a negociação colectiva. Ou seja: criando e regulamentando um sistema determinado de negociação colectiva — mero quadro jurídico que a realidade de várias décadas se foi encarregando de preencher com um conteúdo distinto do pretendido pela doutrina e finalmente a ele

sobre o crescimento da organização patronal durante a 1.ª República podem encontrar-se na *História da 1.ª República Portuguesa*, Iniciativas Editoriais, s. l. n. d., dir. por A. H. de Oliveira Marques.

²⁴ Cálculo efectuado com base numa classificação dos diplomas em vigor em 1966, sob o título *Regulamentação Colectiva do Trabalho por Actividades*, por M. G. Galhardo, Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, 1967.

²⁵ Veja-se Manuel de Lucena, *A Evolução do Sistema Corporativo Português*, Lisboa, Perspectivas e Realidades, 1976, t. 1, pp. 254-255 e 342-356.

²⁶ Id. *ibid.*, pp. 351 e 355 (sublinhado meu).

²⁷ Após a Constituição e o ETN, de 1933, foi preciso esperar até 1947 para essa regulamentação específica surgir. Aparentemente, o próprio regime corporativo media o risco de uma legislação demasiado voluntarista, fingindo, como lhe cabia, acreditar na autonomia regulamentadora dos parceiros corporativos.

oposto, mas, de qualquer modo, um quadro encerrando múltiplas determinantes e condicionantes —, o regime corporativo teve efectivamente uma parte significativa na génese da instituição negocial, que, tal como ela é, e não como poderia ser, funciona em 1980 em Portugal. Decerto que os direitos e liberdades que a revolução de 1974 e a Constituição de 1976 consagraram vieram provocar importantes alterações na mecânica das relações colectivas de trabalho. Mas nesta mecânica persistem demasiados traços do passado para que possamos subestimar a «vasta mistificação com futuro» (Manuel de Lucena) que foi o sistema corporativo de negociação colectiva²⁸. Se de positivo mais não houvesse a contabilizar, reconhecamos que não é impunemente que durante mais de quatro décadas um regime alimenta e publicita uma instituição que, não funcionando realmente, se sabe que poderá vir a funcionar mediante algumas condições.

²⁸ O texto citado data de 1971 e, se não se ajustou inteiramente à posterior evolução, não andou muito longe: «Se bem que nos encontremos em presença de uma *vasta mistificação*, vamos descrever impassivelmente o regime jurídico [da negociação colectiva], antes de ver onde a porca torce o rabo. É um regime *com futuro*: mediante algumas modificações, pode tornar-se aceitável numa democracia.» (*Op. cit.*, p. 342.)