

actividades parece traduzir a existência de riscos mais elevados. Mas afirmações como esta representam bem pouco em matéria de estudo de acidentes e a sua pobreza conclusiva chega para mostrar quanto é limitado o interesse dos elementos estatísticos actualmente disponíveis.

Há, no entanto, fundadas esperanças de que em breve se poderá dispor de elementos mais completos. Referimo-nos à meritória actividade do Centro de Prevenção de Acidentes de Trabalho, anexo ao Grémio dos Seguradores — que promete prosseguir em ritmo mais intenso — e à recente criação, no âmbito da Junta da Acção Social, do Gabinete de Higiene e Segurança no Trabalho, cuja finalidade é a investigação, o estudo e a difusão dos princípios e técnicas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A natureza dos fins a prosseguir por este novo Serviço pressupõe a montagem de um sistema de recolha de elementos informativos, cujo conhecimento possibilite uma acção eficaz.

Mário
Pinto

O problema da resolução dos “conflitos colectivos de trabalho”

1. A resolução dos «conflitos colectivos de trabalho», problema que tem sido substancialmente ignorado há vários anos, mereceu ultimamente certa atenção ao Ministério das Corporações. No II Colóquio Nacional do Trabalho foi apresentada uma comunicação dedicada a este tema; e por mais de uma vez o Ministro o tem salientado como questão pendente no seu departamento.

Desnecessário se torna salientar a importância do problema da resolução dos «conflitos colectivos de trabalho»¹. É provável

¹ Trata-se, efectivamente, de um dos problemas mais estudados, nos países socialmente mais evoluídos, no âmbito das questões sindicais e do trabalho. É ainda de salientar a actividade da O. I. T. neste domínio. Vd., entre nós, Prof. PIRES CARDOSO, «Resolução dos conflitos colectivos de trabalho», em *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, n.º 33 e 39.

que haja quem queira minimizá-lo ou até esquecê-lo, alegando que não existem, em Portugal, conflitos desta natureza. A panaceia da convenção colectiva de trabalho resolveria, segundo esta opinião, todos os conflitos entre patrões e trabalhadores. Ora este modo de pensar, ou não é isento, ou é pouco esclarecido. Porque, desde logo, sabe-se muito bem que surgem a cada passo desacordos entre, por exemplo, um grémio e um sindicato, que se não resolvem às vezes no decurso de anos; e, além disso, é evidente que se incorre em vício lógico quando se pensa que a convenção colectiva, que é um acordo, seja remédio suficiente para resolver um conflito, que é um desacordo. O problema de solucionar uma situação onde não há acordo e, portanto, onde não há convenção colectiva, é que é o problema da resolução ou composição dos «conflitos colectivos de trabalho». No nosso país, como nos demais em que funciona um sistema de relações colectivas de trabalho, verifica-se *fatalmente* a possibilidade de desacordos ou conflitos, cujo processo de resolução é mister ter preparado. E tanto assim é que em nenhum daqueles países se desconhece um sistema de composição de «conflitos colectivos de trabalho» — apesar de lá existir a convenção colectiva.

Nem de modo diferente se apresenta, aliás, o pensamento do art. 38.º da Constituição Política, onde se consagrou a necessidade de tribunais especiais para este efeito². Em execução do preceito constitucional, os tribunais do trabalho tiveram até 1940 (Decreto-Lei n.º 30 910, de 23 de Novembro) expressa competência para julgar as controvérsias colectivas de trabalho. Não a têm actualmente, é verdade; mas a norma constitucional não foi revogada, a não ser... pelo esquecimento.

De resto, a proibição da greve, consignada no art. 39.º da Constituição, assenta visivelmente no pressuposto da existência de «conflitos colectivos de trabalho»; e é evidente que, ao proibir as formas ou meios violentos de solução destes conflitos (em que se traduzem a greve e o lock-out), nem por isso se apagam os próprios conflitos, que podem muito bem surgir e permanecer sem revestir manifestações exteriorcs consideradas constitucionalmente inaceitáveis.

Mais ainda: é questão pacífica entre os especialistas destas matérias que a qualificação da greve e do lock-out como crimes (significando a proibição de um sistema de «justiça privada» ao nível das relações colectivas de trabalho) exige a contrapartida do oferecimento de um sistema de «justiça pública» para a solução

² Cfr. o nosso artigo, «Sobre o conflito colectivo de trabalho», na mesma revista, n.º 35-36.

pacífica e justa dos litígios colectivos de trabalho. Em nosso entender, esta ideia encontrou acolhimento nos artigos 38.º e 39.º da Constituição, que, situando-se numa posição de imediata sequência, permitem e sugerem o aludido entendimento de se considerar a proibição da greve e do lock-out em estreita articulação com o *imperativo* de resolução das controvérsias colectivas de trabalho *através de tribunais especiais*.

Do exposto resulta poder concluir-se contra uma desvirtuação destas questões que, por um lado, não adverte as distinções necessárias para que se não confundam coisas tão distintas como uma greve e um «conflito colectivo de trabalho» e, por outro, apenas se preocupa com as implicações *negativas* dos princípios donde se deduz a proibição da greve e do «lock-out»³.

2. Postas as ligeiras considerações que antecedem, uma outra se faz mister referir com vista a um *desanuiamento* do problema em causa. Diz respeito à frequente alegação de que o Ministro das Corporações tem a faculdade de resolver os «conflitos colectivos de trabalho», usando da competência que lhe é atribuída pelo art. 1.º do Decreto-Lei n.º 32 749, de 15 de Abril de 1943: «regular por despacho ou portaria as condições de prestação de trabalho e a sua remuneração, fixando limites aos ordenados e salários, sempre que o exijam os interesses superiores da economia e da justiça social»⁴.

Não poderá efectivamente recusar-se que, dado um «conflito colectivo de trabalho», pode o Ministro das Corporações estabelecer, por despacho ou portaria, uma disciplina jurídica tal, que fique resolvido o conflito (aceitando-se uma interpretação lata daquela disposição). O problema, porém, não fica solucionado. O que importa é saber *se este processo de composição de conflitos, se assim se lhe pode chamar, constitui, por um lado, um processo eficaz e, por outro, se é doutrinariamente defensável como tal e até se está de acordo com os próprios princípios e regras do actual sistema jurídico-social português*.

Quanto à primeira questão, bastará, para responder, um

³ No relatório do Decreto-Lei n.º 23 870 (diploma que veio estabelecer as penas para os crimes de greve e «lock-out») justifica-se a proibição da greve e do «lock-out» tanto por serem actos perturbadores da vida económica como por haver meios pacíficos e mais justos de resolução dos conflitos colectivos de trabalho.

⁴ Anteriormente a este diploma vigoraram os Decretos-Leis n.ºs 25 701 (1 de Agosto de 1935) e 29 006 (17 de Setembro de 1938), que confiavam ao Subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social a faculdade de estabelecer salários mínimos, por despacho.

exame da escassa utilização que sempre se tem feito da referida faculdade — aliás agindo, em nosso entender, dentro de uma ortodoxa linha de compreensão, neste aspecto, dos princípios que presidem ao estabelecimento da disciplina das relações de trabalho⁵.

Quanto à segunda, é forçoso aceitar que as faculdades regulamentares do Ministro em matéria de relações de trabalho, à semelhança do que sucede nos demais países, se explicam por outras finalidades que não as de funcionar como um sistema de resolução dos «conflitos colectivos de trabalho». Por isso podem coexistir com este sistema, como sucedeu entre nós enquanto os tribunais de trabalho tiveram competência para resolver aqueles conflitos. Em princípio, a um poder regulamentar do Ministro competirá apenas actuar na *zona* das condições mínimas da prestação do trabalho, nomeadamente do *salário mínimo vital* — que não pode confundir-se com a *zona* da contratação colectiva. Não deveria esquecer-se, como tantas vezes se verifica na prática corrente, que o salário mínimo é o correspondente às necessidades de subsistência; não se confunde, portanto, com o salário estipulado em convenções colectivas de trabalho — suposto que este corresponda já, superados os limites da necessidade de subsistência, ao rendimento do trabalho, capacidade das empresas e demais factores pertinentes para a determinação do justo salário contratual.

Para além da fixação de condições mínimas da prestação de trabalho, a faculdade ministerial em causa só deverá ser utilizada a título meramente *supletivo*. Assim o exigem os princípios que informam o sistema da contratação colectiva de trabalho e, designadamente, o princípio da subsidiaridade do Estado. De um modo frisante, terá todo o cabimento o uso da faculdade regulamentar ministerial para as actividades ou sectores ainda não organizados profissionalmente, que não podem, por isso, obter uma auto-disciplina das relações de trabalho, através de convenções colectivas.

No que toca ao aspecto jurídico da questão, ninguém pretenderá, decerto, que o despacho ministerial corresponda à via de resolução dos «conflitos colectivos de trabalho» prescrita constitucionalmente.

3. Resta, portanto, encarar de frente a questão de instituir um sistema de composição dos «conflitos colectivos de trabalho». Duas preocupações se nos afiguram dignas de presidir a este intento: uma preocupação de carácter prático, que pode sinteti-

⁵ Cfr., a este propósito, o esclarecedor relatório de um despacho de salários mínimos publicado no Boletim do I. N. T. P. de 15 de Março de 1952 (pág. 84).

zar-se numa *preocupação de eficácia*; outra preocupação de carácter teórico, ou seja, que a solução encontrada esteja de *acordo com os dados doutrinários e jurídicos* que há que respeitar.

Instituir um sistema de composição dos «*conflitos colectivos de trabalho*» que não venha a ser eficaz, apenas útil para justificações meramente formalistas, seria desconhecer por completo as verdadeiras razões que estão por detrás deste problema. Seria não reconhecer, não atender verdadeiramente, à necessidade estrutural de sanear a contratação colectiva, de lhe devolver o *dinamismo* e a *plasticidade* que são da sua própria essência. De que serviria, notemos bem, que as leis atribuíssem aos sindicatos o *poder-dever* de celebrar convenções colectivas de trabalho, se não existissem os meios indispensáveis para que eles pudessem remover as dificuldades fatais, intrínsecas a um sistema que se baseia no *acordo*: as resistências injustificadas, a inércia, as más vontades, o egoísmo dos interesses? E que processo têm tido entre nós os sindicatos para remover, por exemplo, uma injustificada oposição de um grémio a celebrar ou actualizar uma dada convenção colectiva de trabalho? Um só: o de recorrer aos bons ofícios do I. N. T. P. E que pode fazer o I. N. T. P.? Pertradir, influenciar, no limite ameaçar com um despacho ministerial. Como, porém, o Ministro não tem usado da sua faculdade regulamentar senão em casos extremos (o que está certo), a ameaça não é eficaz. E, bem vistas as coisas, nem sequer é razoável fazer assentar a solução de situações de «*impasse*» contratual nesta acção *paternalista* do I. N. T. P.: em primeiro lugar, porque assim se iria tornar responsável o I. N. T. P. pelo dinamismo da contratação colectiva; e em segundo lugar, porque isto implicava a aceitação *ad aeternum* de que o nosso sistema sindical não encontre em si próprio as forças indispensáveis para enfrentar os problemas que são da sua alçada.

Ora, qualquer meio institucionalizado de resolver os «*conflitos colectivos de trabalho*» que não ultrapassasse, com a sua eficácia, a situação referida, seria então perfeitamente inútil; e de pouco servirá que a letra da lei continue a entregar aos sindicatos a tutela dos interesses colectivos profissionais *perante o Estado e os outros organismos corporativos*.

Quanto à segunda preocupação, é ao mesmo tempo fácil e difícil apontar a via por que pode obter satisfação. Fácil, na medida em que nos coloquemos num plano de generalidade; difícil, se pretendermos especificar as alternativas concretas possíveis.

Assim, e em nossa opinião, *a composição dos «conflitos colectivos de trabalho», no nosso país, deverá ser organizada, de acordo, aliás, com o preceito constitucional do art. 38.º, com base na instituição de tribunais especiais.*

Já entre nós foi proposto, no entanto, por voz particularmente autorizada, que fosse a Corporação a desempenhar o papel de árbitro nos «conflitos colectivos de trabalho» que não tivessem encontrado solução na fase conciliatória prévia⁶. Esta foi também a opinião que vingou no parecer da Câmara Corporativa sobre a proposta que veio a resultar na Lei n.º 2086. A Assembleia Nacional não perfilhou este modo de ver, como resulta da redacção da alínea *d*) da base V da lei, em confronto com a mesma alínea da base VI do parecer da Câmara.

Por nós, não vemos como esta solução, através de uma competência arbitral das Corporações, possa fugir ao veto do preceito constitucional aludido; a menos que se opte por *tribunais especiais* funcionando *junto* das Corporações. Ponto é que, em suma, se trate de verdadeiros tribunais especiais, naturalmente com *a autoridade, a independência e a qualificação* requeridas para quaisquer tribunais. Mas, então, não se vê que vantagem poderia resultar de funcionarem *junto* das Corporações.

4. Resolvida a questão em termos de generalidade, depara-se-nos, então, um vasto campo de inúmeras soluções concretas. O problema é, nesta altura, o de configurar, em termos precisos e na sua inteira extensão, um sistema positivo de resolução dos «conflitos colectivos de trabalho» com base em tribunais especiais.

Não é fácil tarefa, esta. Assim, por exemplo, que tribunais especiais deverão criar-se? Qual a sua orgânica, o seu funcionamento, a sua competência? Deverá existir um tribunal de recurso? Como articular as decisões destes tribunais com a política económica e social do Estado? Como construir, em suma, todo um esquema pormenorizado, lógico, eficiente, de utilização fácil, que possa resultar no sistema positivo que se pretende?

Requisitos necessários para se lograr uma superação destas e doutras dificuldades são, em nosso entender, em primeiro lugar *um perfeito conhecimento das necessidades concretas da contratação colectiva de trabalho no nosso país*; em segundo lugar, *o esclarecimento dos objectivos que se pretendem atingir, nomeadamente acerca do dinamismo e autenticidade da acção sindical*; em terceiro lugar, *o estudo de soluções que funcionam com êxito em outros países*, em ordem à recolha de experiências alheias; em quarto e último lugar, um pouco de imaginação, da que poderá chamar-se a *imaginação prática*, devidamente radicada no quadro jurídico em que a questão terá de colocar-se.

⁶ Prof. PIRES CARDOSO, artigo cit.

Sem o socorro destes contributos, parece-nos que sempre se correrá o risco de, na falta do primeiro, se não ser realista; na falta do segundo, se não ser eficaz; de, na falta do terceiro, se não ser competente ou esclarecido; e de, na falta do quarto, se não ser adequadamente engenhoso e, se necessário, original.

Não se julgue, porém, que, ainda assim, o problema se verá facilmente resolvido. Mas com o recurso a contributos vários e a predisposição de permanente disponibilidade para corrigir e aperfeiçoar o que vier a ser criado, é de crer que se chegue a resultados satisfatórios.

5. Na estreita medida em que o podemos e sabemos fazer aqui, eis alguns tópicos com vista a uma hipótese de resolução do problema em causa:

a) Dentre os chamados «conflitos colectivos de trabalho», a doutrina sempre tem distinguido duas espécies: os conflitos colectivos *económicos* e os conflitos colectivos *jurídicos*. São estas as designações mais correntes.

Nos conflitos colectivos económicos, as partes estão em desacordo, não sobre o direito existente, não sobre a disciplina jurídica em vigor, mas precisamente sobre a sua modificação ou sobre a criação de uma disciplina nova, caracteristicamente através da celebração de convenções colectivas de trabalho. Exemplo destes conflitos será o caso de existir uma divergência entre um grémio e um sindicato acerca da celebração ou da revisão de uma convenção colectiva de trabalho.

Nos conflitos colectivos jurídicos, o que se verifica é uma divergência acerca da interpretação ou da aplicação da disciplina jurídica existente. Exemplo destes conflitos será o caso de haver discordância entre um grémio e um sindicato acerca do modo por que se entende e aplica determinada cláusula de uma convenção colectiva em vigor.

A distinção entre estas duas espécies de «conflitos colectivos de trabalho» é muito importante, uma vez que a sua resolução reclama actividades de natureza diversa: os conflitos colectivos económicos põem questões muito complexas de ordem económica e técnica, onde deve reinar a equidade; os conflitos colectivos jurídicos constituem fundamentalmente questões de técnica jurídica. Daqui a necessidade de ter presente esta distinção na elaboração do sistema de composição dos conflitos em causa.

b) Deixando de lado os conflitos colectivos jurídicos, cuja resolução não exige muito mais do que uma actividade *jurisdiccional* nos moldes tradicionais, importa dar acolhimento a uma ideia geralmente aceite, que respeita à defesa de *uma fase de concilia-*

ção prévia em qualquer processo de resolução dos conflitos colectivos económicos.

Dado um conflito colectivo económico em concreto, convém, antes de mais, lançar mão de um instrumento de tipo conciliatório: a *tentativa de conciliação* propriamente dita. No fundo, o que se pretende é que as partes em conflito superem, pelos seus próprios meios, isto é, através de um esforço próprio (ainda que estimuladas e orientadas por um órgão conciliador), o desacordo em que se encontram, conseguindo chegar a um acordo. Nada de mais desejável dentro de um regime de relações colectivas de trabalho como é o nosso.

Anote-se, contudo, que a *tentativa de conciliação* teria de ser *obrigatória*. Doutro modo, nada nos garantiria o seu efectivo funcionamento.

Se a tentativa de conciliação resulta positivamente, tudo se resolve pelo melhor: o acordo das partes em litígio. No caso de, no termo da tentativa de conciliação, se não verificar o acordo, existe ainda um meio que permite como que um prolongamento da fase conciliatória, uma exaustão das possibilidades de uma composição do conflito por via de acordo entre as partes: a *mediação*. O mediador (pessoa singular ou órgão colegial) dirige às partes uma *recomendação* que estas poderão livremente aceitar ou não aceitar. A autoridade da recomendação é simplesmente moral, depende do seu valor intrínseco e do prestígio do mediador, bem como, sob um outro ângulo, da pressão da opinião pública.

c) Quando o processo de conciliação e de mediação não resultar, então o único recurso é a *arbitragem*. É aqui que avulta, *de modo particular*, o papel dos tribunais especiais a criar.

A arbitragem, qualquer que seja a modalidade que revista, deve iniciar-se a partir do *relatório* da tentativa de conciliação e da mediação, tanto para prevenir que estas sejam omitidas, como ainda por constituir elemento de informação essencial.

A constituição do tribunal de arbitragem exige fundamentalmente dois requisitos: árbitros independentes e peritos. A estes últimos compete essencialmente o estudo aprofundado dos problemas em litígio e a reunião e preparação dos elementos necessários à fundamentação de um juízo equitativo; àqueles cabe emitir a resolução final. As partes limitam-se a defender as suas posições, podendo utilizar os elementos convenientes, tais como estudos ou relatórios sobre a situação económica do ramo de actividade em causa ou sobre as condições de vida e de trabalho e os problemas profissionais dos trabalhadores, com vista a facilitar aos árbitros um julgamento sólidamente baseado.

A sentença arbitral valerá, então, como uma convenção colectiva.

Problema central é o da escolha ou designação dos árbitros, sendo aqui possíveis vários critérios, desde a escolha, casuística ou não, mas inteiramente livre, pelas partes, até à criação de uma magistratura especial.

Um factor que necessariamente dificultará a montagem de um sistema arbitral eficiente será a eventual escassez de pessoas qualificadas, quer para a função de árbitros, quer mesmo para a de peritos. Todavia, a este propósito, duas observações devem ser feitas. A primeira é que será criando os órgãos que se permitirá também a formação das pessoas por eles requeridas. A segunda é que as exigências da arbitragem, havendo um sistema de conciliação prévia obrigatória, não tornariam necessário, supomos, senão um pequeno número de tribunais, porventura três ou quatro, diferenciados por áreas geográficas ou por sectores de actividades, como o exame posterior da questão viesse revelar mais conveniente. Deste modo, não se nos afigura insuperável a dificuldade apontada.

Há finalmente dois pontos que importa não omitir: o que diz respeito ao *recurso das sentenças arbitrais* e o que se refere à *articulação das sentenças arbitrais com os superiores interesses da economia nacional*. São dois pontos que nos parecem, aliás, estreitamente conexos.

Em primeiro lugar, afigura-se-nos que teria de haver um órgão funcionando como supremo tribunal arbitral, para o qual as partes poderiam recorrer, se assim o entendessem. Este tribunal deveria ser especialmente qualificado, uma vez que teria de incarnar o critério da criação da disciplina aplicável às relações de trabalho, de acordo com a situação económica das empresas do ramo de actividade respectivo e com a situação social dos trabalhadores, por um lado, e com as possibilidades e exigências da economia geral, por outro. Por este motivo, seria indispensável que fosse constituído por entidades que, de qualquer modo, pudessem dominar, cada uma, ao menos uma parte daquele complexo de elementos, de modo que, em conjunto, se pudesse obter a visão unitária indispensável. Deste modo, estamos já a tocar o segundo ponto acima referido: a articulação das sentenças arbitrais com os interesses da economia nacional. Não se esconde nem a importância nem o melindre de que se reveste.

Com efeito, deve relevar-se, especialmente em relação ao supremo tribunal arbitral, embora surja também na arbitragem em primeira instância, a necessidade de não fazer de cada caso um problema «isolado», quer relativamente à situação económica geral, quer relativamente às orientações da própria política económica e social do Governo. As instituições de mediação e de arbitragem devem integrar-se num sistema coerente de actuações e não dar origem a movimentos desconexos, prejudiciais ao funcio-

namento e desenvolvimento da economia nacional e, porventura, em última análise, aos próprios interessados num dado conflito. Contudo, esta observação não poderá justificar um «contrôle» directo das sentenças arbitrais pelo Governo. Isso equivaleria a colocar a fixação dos salários e demais condições de trabalho nas mãos dos poderes públicos, com todos os inconvenientes de ordem doutrinal e prática que são óbvios.

d) Finalmente, tudo o que foi sugerido, deveria ser enquadrado de tal modo que não se tornasse difícil nem morosa a sua utilização, designadamente pelos sindicatos.

Como resulta do que já foi assinalado, os organismos corporativos primários gozam, entre nós, de uma liberdade praticamente absoluta no que se refere ao aspecto negativo da celebração ou revisão das convenções colectivas de trabalho. Perante uma proposta de celebração de uma convenção colectiva, ou da sua revisão, nada impede que a parte destinatária da proposta (na maioria das vezes, os grêmios) se recuse pura e simplesmente a entabular as necessárias «negociações» sem que, para tanto, tenha que alegar claramente as suas razões. Isto é: mais ou menos diplomáticamente, qualquer organismo, mesmo que as suas razões não mereçam realmente nenhuma consideração, pode entrar a seu belo talante as negociações colectivas, com dispensa de justificação formal.

Ora, tem-se dito que é nesta altura que a ameaça de uma regulamentação por despacho ministerial pode obrigar o organismo a uma atitude definida. Não se nega que assim tenha sucedido algumas vezes, muitas até, se se quiser, mas também é verdade que nem sempre o processo resultou, como se sabe.

Pois parece não ser muito complicado resolver substancialmente esta dificuldade, apenas com o sistema de atribuir um *processo* às negociações colectivas. Apresentado um projecto de convenção ou de revisão de convenção, por parte de um sindicato, por exemplo, teria o grémio de, obrigatoriamente e dentro de um prazo estabelecido, apresentar a sua contestação ou contra-proposta.

Esta obrigação teria a virtude de situar imediatamente as posições das partes contratantes; no caso de não haver acordo, surgiria então, e nitidamente, a figura do «conflito colectivo de trabalho», que deveria ser imediatamente objecto da tentativa de conciliação e da arbitragem, se necessário. Mas só o facto de o grémio ter de definir a sua posição constituiria, por si, elemento de relevante importância, na medida em que colocava o diferendo ao alcance oficial e da opinião pública. Cremos que esta consequência, apenas, seria suficiente para resolver alguns casos em que aos grêmios não assiste qualquer razão válida que explique atitudes puramente negativas. Nos demais casos, haveria ainda

a vantagem de a tentativa de conciliação obrigatória, se necessária, se poder basear nas propostas e contrapropostas que tivessem sido produzidas. De um modo ou doutro, não mais se verificaria a existência de conflitos que se arrastam indefinidamente — objectivo que é, afinal, o visado pelo problema da resolução dos «conflitos colectivos de trabalho».

Maria
Manuela
da
Silva

Aspectos novos da cooperação internacional

O tema da cooperação figura na ordem do dia dos encontros internacionais, das publicações científicas ou de divulgação de carácter económico e social, dos discursos políticos, etc. Trata-se de um tema recente na sua formulação actual; com efeito, só de há alguns anos a esta parte se começou a deixar de falar em *assistência* técnica e a preferir aquela outra designação de *cooperação* internacional. A mudança de terminologia não teve apenas um sentido exterior, antes significou uma mudança substancial, muito embora esta se realize mais, por ora, no plano das intenções e das atitudes mentais do que no das realizações de facto.

A ideia de base subjacente à nova nomenclatura é a de que existe uma lei de solidariedade entre todos os povos, a qual não é quebrada pelas barreiras que definem os contornos geográfico-políticos de cada país. O reconhecimento de semelhante vínculo à escala mundial impõe que se substitua a economia egoísta de enriquecimento dos ricos e empobrecimento dos pobres por uma economia de cooperação, que opere o integral aproveitamento dos recursos mundiais e igualmente assegure a equitativa repartição dos benefícios alcançados. Como o desenvolve PERROUX, a uma economia de dons (que vem com dádivas de generosidade corrigir os vícios dos desmandos económicos) importa fazer suceder uma economia construída com base em sãs relações bilaterais e multilaterais ¹.

Não cabe na índole desta nota uma especulação muito pro-

¹ Vd. François PERROUX — *L'économie du XX^e siècle*, P. U. F., 1961.