

Um trabalho social planificado: a urgência das tarefas a executar, do ponto de vista tempo, a escassez dos recursos disponíveis em face da vastidão das necessidades, não comportam desperdícios inúteis. Por isso o trabalho social tem de ser planificado e coordenado. Só a planificação e a coordenação garantem o melhor emprego das disponibilidades em função da maior urgência e da maior produtividade, eliminam os erros devidos à imprevisão, evitam as duplicações resultantes da intervenção descoordenada de entidades várias. Exigência de planificação que se põe a um duplo título: planificação do trabalho social em si mesmo, enquanto forma de actuação específica e planificação no sentido da sua integração no conjunto das disciplinas de carácter social: saúde, economia, etc.

Por último, o trabalho social terá uma função de elo de ligação entre as comunidades restritas e as comunidades mais vastas em que estas sucessivamente se inserem: regional, provincial, nacional. O despertar dos membros duma comunidade restrita para o sentido da comunidade como tal, em ordem ao seu próprio progresso, não pode por muito tempo circunscrever-se a esse nível limitado: o progresso do grupo é tributário do progresso do conjunto. O produtor tem de encontrar mercados, o escoamento dos produtos postula a existência de meios de comunicação, os membros da comunidade que desejam prosseguir a sua formação escolar ou profissional necessitam de centros de ensino e assim por diante. O consciencializar das múltiplas interdependências com o exterior contribuirá para a passagem da consciência da comunidade local à consciência das comunidades mais vastas. É tarefa do trabalho social ajudar a despertar este alargamento da dimensão do campo da consciência no que se refere às interligações sociais.

*Jacques
Albe*

A regulamentação legal no domínio das convenções colectivas, em França

1. A convenção colectiva nasceu do desejo de estabelecer entre a colectividade dos patrões e a dos assalariados a igualdade que falta ao debate individual entre patrão e assalariado. «Toda

a instituição tende a forjar, através de uma organização estável, um equilíbrio entre consentimento e autoridade. Nem a acção unilateral do chefe-de-empresa, nem as intervenções exteriores da lei poderão atingir este objectivo. Apenas a convenção colectiva pode consegui-lo, pois o consentimento recíproco implica a aceitação de um equilíbrio entre os direitos e as obrigações das duas partes»¹.

Originalmente espontânea, a convenção colectiva foi, seguidamente, objecto de regulamentações diversas. Desde o início que se poderia pôr a questão de qual a influência a ser exercida sobre as relações contratuais do trabalho por uma regulamentação legal no campo das convenções colectivas. O problema subsiste ainda, e pode considerar-se sob dois pontos de vista: examinando, em primeiro lugar, *as causas* da regulamentação, que levam aliás a reflectir sobre as suas influências «positivas» nas relações contratuais do trabalho e, seguidamente, *os efeitos* dessa regulamentação, que permitem constatar as suas influências «negativas» nessas mesmas relações.

2. As causas da regulamentação são relativamente simples. Basicamente, a lei surge para combater a anarquia num determinado campo. As convenções colectivas não tinham outra finalidade. «Surgiram a partir do momento em que, no mundo do trabalho, se formaram grupos organizados: a França antiga já conhecera os seus precedentes»². Mas, por serem espontâneas, em breve se revelaram incapazes de alcançar a sua finalidade: a igualdade do poder de dicussão entre patrões e operários. A lei surge então a fim de remediar estas carências, a partir de 1919, mas sob a forma de lei «liberal»³ que poucas coisas regulava: a convenção podia conter tudo o que se quisesse, poderia portanto incluir tudo o que fosse susceptível de ser inserido nos contratos individuais, embora tendo em conta certos pontos enumerados pela lei: liberdade sindical, salários mínimos, pré-aviso de despedimento de pessoal, etc.... A lei repousava assim sobre o princípio da liberdade das convenções: só ficavam vinculadas pela convenção as partes contratantes, com exclusão de terceiros⁴. Deve constatar-se, porém, um facto importante: da lei de 1919 à de 1950, inicia-se uma nova

¹ François SELLIER, *Stratégie de la lutte sociale* — op. cit.

² André ROUAST e Paul DURAND, *Droit du travail* (I Parte — Capítulo 4 — Secção 1.ª).

³ Lei de 25 de Março de 1919 — No seu relatório de 1934 sobre as convenções colectivas, Pierre LAROQUE definiu a lei de 1919 como um «regime liberal e maleável que conserva toda a latitude a ambas as partes para contratar e fixar o conteúdo do seu acordo. Engloba apenas algumas derrogações tímidas em direito comum dos contratos, a fim de dar maior alcance à convenção colectiva».

⁴ Os empresários que não fazem parte do sindicato patronal signatário,

evolução legislativa. Em 1936⁵, progresso: a convenção colectiva pode ser extensiva; em 1946⁶, fracasso da nova lei; a regulamentação da lei de 1950⁷ esforça-se finalmente por remediar a crise das convenções colectivas que havia surgido no decorrer dos anos precedentes. Que conclusões se podem extrair desta evolução? Um esforço contínuo para um «entrelaçamento», ao longo do processo determinado pelo legislador, da acção do poder que comanda e do livre debate entre os interessados. Em 1936 era ainda fundamentalmente em relação ao contrato individual de trabalho que se afirmava a originalidade da nova técnica; em 1950, a convenção colectiva transformou-se na convenção de «regulamentação do trabalho» através do livre debate entre a colectividade dos patrões e a colectividade dos assalariados, o que lhe oferece nítidas vantagens sobre a lei. Com efeito, como escreveu François SELLIER: «mais que qualquer outra legislação, a legislação social arrisca-se a ser pouco aplicada, quer por ignorância dos assalariados, quer por prudência nas suas relações com o patrão. A partir, porém, do momento em que as condições de trabalho são regidas pelo contrato colectivo, a luta que permitiu ratificá-lo garante também a sua aplicação»⁸.

O restabelecimento da igualdade de discussão, a aplicação dos resultados desta discussão, são outros tantos resultados positivos que a regulamentação das convenções colectivas permite atingir. Torna-se necessário acrescentar outros, mais gerais, mas cujas consequências «individuais» são igualmente decisivas. O facto de as condições de trabalho serem determinadas globalmente evita que se estabeleçam disparidades injustificáveis dum assalariado a outro: a convenção colectiva tende a uniformizar as condições de trabalho. São óbvias as suas possíveis consequências benéficas para o salariado, na celebração do seu contrato de trabalho. Por vezes, quando é concluída para pôr fim a um conflito colectivo ou mesmo a uma greve, a convenção colectiva é também um factor importante de harmonização das relações do trabalho: «intervém um pouco como um tratado de paz»⁹. Outra vantagem ainda: a convenção colectiva de trabalho conduz a uma certa organização da profissão — o que não seria possível em grande escala e se revelaria talvez totalmente impossível no caso de convenção colec-

permanecem fora da alçada da convenção colectiva e nada os obriga a aplicar as suas condições. A convenção, no entanto, aplica-se à totalidade do pessoal, quer seja sindicalizado ou não, desde que empregado numa empresa que a haja assinado.

⁵ Lei de 24 de Junho de 1936.

⁶ Lei de 23 de Dezembro de 1946.

⁷ Lei de 11 de Fevereiro de 1950.

⁸ François SELLIER, *Stratégie de la lutte sociale* — op. cit.

⁹ Gérard LYON-CAEN, *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale* (Título V).

tiva «espontânea» — , na medida em que prevê de antemão o estatuto do pessoal, em função das suas qualificações e das suas especialidades: no momento da conclusão do seu contrato de trabalho, o assalariado pode prever o que serão as suas condições de trabalho na empresa. Neste sentido, a convenção colectiva liga-se a duas correntes de ideias: por um lado, à doutrina dos «corpos intermediários», tal como foi desenvolvida particularmente pelo Catolicismo Social, e, por outro, ao relativo recuo da democracia política perante a ascensão da democracia social. Os representantes do poder político, isto é: o Parlamento e as autoridades regulamentares, confiam uma matéria essencial à responsabilidade dos sindicatos, órgãos da democracia social.

A regulamentação tende, assim, para uma maior igualdade, do mesmo passo que a convenção colectiva «associa intimamente a vontade privada e o comando da autoridade, numa síntese original»¹⁰. Mas, é exactamente neste ponto que surge o problema essencial: o da dosagem entre esses dois elementos, pois que uma regulamentação demasiado rígida destruirá tão facilmente a igualdade como uma regulamentação equilibrada a conserva. «É a manutenção deste equilíbrio entre a livre vontade das colectividades interessadas e o controle do Estado, que condiciona a eficácia do processo»¹¹. Estará este equilíbrio realizado? O exame *dos efeitos* da regulamentação legal poderá permitir uma resposta a esta questão.

3. Os efeitos da regulamentação legislativa no campo das convenções colectivas sobre as relações contratuais do trabalho nem sempre são tão positivos quanto a própria regulamentação poderia fazer-nos crer. De 1919 a 1936, não foi possível impedir uma certa anarquia, donde a reacção «autoritária» de 1946, que resultou num fracasso, por se encontrarem os problemas dominados pela «questão do retorno à liberdade dos preços e dos salários e pelo facto de que as únicas questões que poderiam ser discutidas nas negociações colectivas ou não interessavam aos sindicatos operários, ou levantavam problemas políticos»¹². Actualmente, não parece que o regime da lei de 1950, embora haja trazido melhoria em certos pontos (relações das organizações operárias entre si, relações das organizações sindicais com o Estado), constitua um ideal que satisfaça patrões e operários na celebração dos contratos de trabalho. Para que o equilíbrio se estabeleça, torna-se necessário um sindicalismo fortemente organizado, bem como a vontade dos interessados — tanto patrões como operá-

¹⁰ e ¹¹ Jean RIVERO e Jean SAVATIER, *Droit du travail* (2.^a parte — Capítulo 4).

¹² Pierre WALINE, *Les relations du travail*, I. E. P. 1958.

rios — de não solicitar a intervenção e o apoio dos poderes públicos: o desenvolvimento das leis e dos regulamentos do trabalho reduz a utilidade e a importância da negociação colectiva, e as suas consequências ao nível das relações contratuais do trabalho são, evidentemente, consideráveis.

Vejam, porém, o que se passa. Em primeiro lugar, depara-se com uma regulamentação das condições de trabalho que é, em França, determinada fundamentalmente *pela legislação*. Muitas foram assim as questões subtraídas às convenções colectivas. Os progressos da legislação do trabalho restringiram consideravelmente o domínio dos problemas que as convenções colectivas poderiam originalmente ajudar a resolver. Seguidamente, verificam-se certas *resistências* à uniformização do trabalho, resistências provenientes das empresas, que não se encontram todas dotadas da mesma capacidade para suportar os encargos da convenção, mas por vezes, oriundas também dos trabalhadores qualificados, menos numerosos, cujos interesses se encontram menos defendidos. Finalmente, encontram-se obstáculos de ordem psicológica, sendo certos sindicatos refractários a toda a prática de colaboração, e desconfiando os meios patronais numa instituição que limita a sua liberdade. Pierre WALINE expressava, já em 1951, estas preocupações, ao escrever que três novos factos diminuíram consideravelmente a importância de que as convenções colectivas poderiam revestir-se na vida social francesa e que «devemos pôr-nos honestamente a questão de saber se o papel dessas convenções não se reduz hoje afinal a bem pouca coisa, apesar do que possam afirmar e escrever em contrário os que discorrem abstractamente, alimentando ilusões que a realidade se encarregará de desmentir cruelmente»¹³. Foi tardio o desenvolvimento das convenções colectivas em França. No entanto, quer as organizações operárias, quer as patronais lhes são em princípio favoráveis. Simplesmente: as condições económicas, técnicas e políticas que o patronato postula para o seu desenvolvimento só dificilmente podem ser reunidas. As dificuldades surgem de ambos os lados, e a convenção colectiva instrumento de paz, é ela própria espelho numa luta de interesses, o reflexo do que a partir de MARX se designa como «luta das classes». Do lado patronal, as negociações encontram-se bloqueadas pelo temor de dois perigos: «por um lado, o patronato teme que o estabelecimento nacional de convenções, negociadas colectivamente e aplicadas na empresa com o sindicato, acarrete um *dirigismo sindical*. Receia ainda, por outro lado, que acordos concluídos por ordem dispersa e suscitados por condições particulares favoreçam, na concorrência, as empresas em que o sindicalismo

¹³ Pierre WALINE, «Le Patronat français et les conventions collectives», *Revue Économique*, 1951, p. 25.

é pouco combativo¹⁴. Do ponto de vista do operariado, a atitude é semelhante, sendo a desconfiança acrescida do «complexo de inferioridade» característico da classe operária. A influência da regulamentação legal, no campo das convenções colectivas sobre as relações contratuais do trabalho, nestas condições, só pode ser insatisfatória.

Encontramos assim, no âmago do problema, sempre a mesma problemática de atitudes: a hostilidade patrões-operários, ainda existente em França. Este é simultâneamente o ponto de partida e o limite fundamental nesta matéria. Um exemplo *a contrario* servirá para ilustrar este ponto, se necessário é: em Inglaterra, onde a hierarquia social «não traduz antagonismos profundos»¹⁵, também não se encontram lutas em torno das convenções colectivas. Estas são «gentlemen's agreements», e não existe qualquer processo legal destinado a assegurar-lhes o respeito ou a punir a sua violação. «Confiamos na disciplina, na moralidade dos homens que assinaram estes *gentlemen's agreements* e que, portanto, devem ser *gentlemen*»¹⁶. Viesse um dia a luta de interesses a atenuar-se e teríamos certamente resolvido, entre numerosos outros problemas, este do debate sobre a regulamentação no campo da convenção colectiva e das suas influências sobre as relações contratuais do trabalho, influências que, actualmente, estão longe de ser positivas.

4. Encontramos afinal, por um lado, uma oposição de interesses, que continua a ser forte e, por outro, uma regulamentação envolvente que, longe de a resolver ou de a atenuar, frequentemente determina novas querelas. Terá o Direito falhado, nesta matéria, à sua missão? Ao considerar este problema, vêm-nos à ideia as seguintes frases de Jacques ELLUL: «O direito deve assegurar a ordem. A ordem é a aplicação da vontade do Estado. O direito deve ser eficaz. A eficácia é em si mesma a ordem. Uma vez mais assistimos, deste modo, à transformação geral dos meios em fins. O direito devém assim uma actividade sem finalidade e sem significado (...). Nada mais representa, em si mesmo, do que um vocabulário e um disfarce tradicional, útil aos novos senhores»¹⁷.

O Direito não é, porém, nem imutável, nem estático. Permanentemente se constrói e adapta «por ajustamentos, correcções e adaptações»¹⁸. Acresce que as ciências sociais, permitindo um melhor conhecimento da realidade, favorecem a aproximação desse

¹⁴ François SELLIER, *Stratégie de la lutte sociale*.

¹⁵ Pierre LAROQUE, *Les classes sociales*.

¹⁶ Pierre WALINE, *Les relations du travail*, I. E. L. 1964.

¹⁷ Jacques ELLUL, *La technique ou l'enjeu du siècle* (Capítulo 4 — III).

objectivo permanente e jamais atingido, a Justiça. Neste campo, em que a realidade social é a base de todo o trabalho e o seu objectivo é o acréscimo de justiça nessa realidade, um tal progresso revela-se inestimável. Por outro lado, o desenvolvimento económico e técnico não se traduz apenas em progresso. Também tem a sua face sombria: o número crescente dos motivos de conflito, determinados pelas inovações e que carecem de solução. As convenções colectivas, para serem justas terão de ser maleáveis, pois que, à medida que o progresso se acentua, deverão ser reexaminadas no seu conteúdo e no seu próprio processo de elaboração. A equidade dependerá aqui, mais do que em qualquer outro domínio jurídico, do «ajustamento», da «correção» e da «adaptação». Sendo assim, uma regulamentação excessiva por parte do Estado deve ser evitada, pois arriscar-se-ia a rigidificar o processo evolutivo necessário e talvez mesmo a coarctá-lo. Este o equilíbrio que se impõe. O permanente diálogo — palavra em moda — entre os poderes sociais pode e deve consegui-lo. Dentro destas condições, o Direito poderá representar algo por si próprio, surgindo finalmente, após um «travestissement» falacioso e injusto.

¹⁸ Henri BATTIFFOL, *La philosophie du Droit*.