

A MOBILIDADE DO INVESTIMENTO E AS CONVENÇÕES COLECTIVAS INTERNACIONAIS DE TRABALHO*

*José António Pinto Belo***

No âmbito do direito do trabalho, as relações de Trabalho internacionais têm por objecto o estudo dos problemas específicos criados pela mobilidade inter-fronteiras no que concerne às empresas e aos trabalhadores. A mobilidade da força do trabalho merece atenção, mas ela não constituiu um fenómeno homogéneo. Ao lado dela merece também uma especial atenção a mobilidade do capital. E isto porque as empresas internacionais investem no estrangeiro criando filiais, sociedades mistas, tomando até muitas vezes o próprio controlo de empresas dos países para onde dirigirem os seus capitais, levando os trabalhadores a deslocarem-se para esses países para gerirem ou participarem de qualquer forma nesses novos investimentos e serem parte de uma organização internacional e/ou de uma estratégia internacional.

E são situações como a descrita que podem levar as relações de trabalho a rotas de conflito.

Há, como todos sabemos, características jurídicas próprias do contrato de trabalho internacional, recheado de um conjunto de direitos e obrigações ligadas à mobilidade ou à expatriação do trabalhador. Pre-tende-se, naturalmente, dar-lhe um conteúdo apropriado a cada tipo de situação individual. Algumas das suas cláusulas são impostas pelas convenções colectivas, outras de mera iniciativa das partes.

Mas que se saiba o direito de trabalho não se importa muito com a protecção do trabalhador expatriado. Geralmente o regime vertido nesses contratos decorre dos regulamentos das empresas ou grupos internacionais sendo uma fonte crescente de direitos e obrigações em caso de mobilidade internacional.

As próprias convenções colectivas só raramente contemplam estas situações e quando o fazem é sempre de maneira pouco abrangente.

* Versão revista da comunicação apresentada no Centro de Formação de Magistrados de Macau, em 21 de Fevereiro de 1997.

** Ex-Director da Direcção de Serviços de Trabalho e Emprego.

As Convenções colectivas são normas (regras de direito objectivo) susceptíveis de serem «partes» nos conflitos de leis, porque as relações de trabalho são regidas por leis e convenções colectivas cumulativamente, pelo que as relações internacionais de trabalho relevam tanto a questão da lei como as convenções colectivas competentes.

O direito do trabalho assenta, pois, num direito estatal (via administrativa) e num direito profissional, sendo este último, antes de tudo, formado a partir das convenções colectivas.

Daí que a determinação do direito aplicável às relações de trabalho internacionais interessa tanto às convenções colectivas como às regras do direito estatal.

AS RELAÇÕES PROFISSIONAIS E A GLOBALIZAÇÃO DOS MERCADOS

Face à mundialização da economia começam desenhar-se convenções colectivas internacionais, que são normas elaboradas pelos parceiros sociais, cujo campo de aplicação territorial é plurinacional, ultrapassando os limites de um território. Neste caso os parceiros sociais, co-legisladores das relações de trabalho sob o plano nacional, extrava-sam, também, o alcance tradicional dos acordos. Porém, tudo isto é ainda embrionário, revelando um espaço de procura, que se aтем num quadro quase meramente prospectivo.

Se se fizer um exercício que pretenda antecipar o futuro próximo, poder-se-á perguntar quais serão as forças que entrarão na criação das convenções colectivas internacionais? Estas forças terão de ter algumas características especiais.

A convenção colectiva internacional depende, em primeiro lugar, do estado das relações profissionais sobre o plano internacional. Mas a convenção colectiva internacional não depende somente de dados fácticos.

A concepção jurídica de convenção colectiva internacional assenta necessariamente sobre o peso das ideias que têm permitido compreender e justificar um acto jurídico tão particular quanto a convenção colectiva de trabalho. Mas não é suficiente esta aproximação à noção de convenção colectiva internacional. É preciso tentar penetrá-la. O direito positivo não traçou ainda os caminhos que devem permitir à convenção colectiva internacional realizar-se, mas os primeiros tijolos já estão postos.

Três vias têm sido exploradas sucessivamente para a consagração da convenção colectiva internacional: primeira, a consagração da convenção colectiva internacional pode ser atingida por meio de uma legislação internacional; segunda via através de tratados internacionais, e, por último, concretizando contratos internacionais.

Com a legislação internacional encontrar-se-á um dos fundamentos mais sólidos: o fundamento legal. Uma tendência natural será trazer depois a convenção colectiva internacional para a tutela de direito

público, para lhe conferir como que a chancela e um acto de autoridade pública. (Mas não se pode esquecer que a jurisprudência portuguesa a propósito do contrato de trabalho fala sempre de contrato de direito privado, donde a concepção, também provável, da convenção colectiva internacional como um contrato de direito internacional privado).

A questão central é a de saber se a convenção colectiva internacional pode «reencontrar os principais traços», que o direito positivo deu à convenção interna. Muitas interrogações se põem: o direito internacional será um factor de mutação? A norma internacional estabelecida pela convenção colectiva é coordenável com o direito interno dos Estados onde ela deve receber aplicação? Será que o sistema de relações profissionais internacionais é suficientemente vivo para se institucionalizar a convenção colectiva internacional? Salvo melhor opinião, serão os dados sociais que decidirão ou não a sua implementação. Uma convenção colectiva nasce de uma negociação. A negociação assenta nos parceiros sociais e, neste caso, a sua base de referência para o diálogo serão os parceiros sociais internacionais. Uma negociação tem lugar se as razões para negociar existem. Na convenção internacional, a negociação é internacional e as razões *também têm que ser internacionais*. Ora todo este conjunto de reflexões constitui o que numa linguagem sociológica se chama o sistema de relações profissionais sobre o plano internacional. Será que nesta fase de interdependência ele já existe institucionalizado? Uma resposta globalmente negativa levar-nos-á a pensar que falta a infra-estrutura necessária à sua realização.

E até se poderá concluir que a convenção colectiva internacional dificilmente verá a luz do dia enquanto não existirem os pressupostos necessários à sua realização.

A resposta, felizmente, não é redondamente negativa. Saber se as condições sócio-laborais da convenção colectiva estão, já, em crescendo é uma questão controversa. É, porém, indubitável que se avança para a negociação colectiva internacional.

Em que situação nos encontramos hoje? É aqui que as opiniões divergem. De um lado argumentos negativos, do outro os positivos.

E que, ao fim e ao cabo, pouco importa que haja actores para a negociação se ela, em si, não tem razão de ser; se faltam os conflitos e a acção contestatária dos sindicatos, que é uma causa imediata de negociação; se falta igualmente o objecto a negociar, causa mais profunda.

O SINDICALISMO INTERNACIONAL

Assim, como primeiro factores redutores aponta-se a falta de actores. Do lado dos trabalhadores, os *parceiros susceptíveis de negociar as convenções faltam*. Ora é difícil imaginar uma negociação sem parceiros. Faz lembrar o célebre verso de Corneille «A guerra acabou por falta de contendores». Por outro lado se os conflitos sociais tomam por vezes uma dimensão internacional, os factos dizem que tal é excepcional, e mesmo quando eles aparecem não é normal conduzir uma nego-

ciação internacional acerca de objectivos internacionais. Se o conflito for internacional não significa que ele tenha um objecto internacional.

Os sindicatos estão vocacionados para conduzir os seus métodos e formas de intervenção no plano nacional, o que já não sucede no plano internacional. As confederações internacionais existem: a Federação Sindical Mundial, a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres e a Confederação Mundial do Trabalho. Os grandes sindicatos nacionais não estão isolados. Eles participam periodicamente nos congressos internacionais que reúnem os sindicatos nacionais com tendências ideológicas próximas.

Assim, pode dizer-se que o sindicalismo internacional se divide entre três grandes grupos e tendências: a Federação Sindical Mundial que engloba os sindicatos de tendência comunista; a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres, que, como o nome indica é anti-co-munista, agrupa os grandes sindicatos não revolucionários dos países ocidentais; e, por último, a Confederação Mundial do Trabalho que é a menos importante pelo número de aderentes que vem sendo a nova face da velha Confederação Internacional dos Sindicatos Cristãos. As organizações internacionais sindicais existem, pois, mas os poderes destas confederações mundiais são muito limitados. O seu poder e autoridade sobre as organizações sindicais nacionais é organicamente muito frágil, senão nulo. Assumem-se mais como verdadeiros fóruns internacionais, lugares de troca de ideias, de discussão de tendências. Mas não se prefiguram já como forças organizadoras para conduzir as potenciais negociações colectivas.

Mesmo no âmbito da sua intervenção na Organização Internacional do Trabalho (OIT), os sindicatos são, primeiro que tudo, representantes dos respectivos estados nacionais, antes de serem representantes de um movimento internacional de trabalhadores.

Como dar a volta a isto? Um mínimo de centralismo é a verdadeira «conditio sine qua non» para uma maior eficácia de um sindicalismo internacional, para a criação de um verdadeiro contra-poder sindical para fazer face à internacionalização crescente do capital — importa que os sindicatos se constituam num verdadeiro sistema unificado de decisão à escala mundial, para ordenarem e coordenarem as acções de maneira integrada face a um qualquer conflito de interesses. E a realidade internacional mostra-nos que os conflitos estritamente reivindicativos, assentes sobre reclamações directamente profissionais são muito limitados. Os grandes movimentos sindicais de solidariedade só aparecem nos grandes e raros acontecimentos políticos graves, de interesse mundial ou internacional, e quase se pode dizer nunca, nas questões de natureza sócio-profissional.

Em conclusão, pode-se afirmar-se que o papel do sindicato ainda não está virado para a negociação colectiva internacional, não está organizado nesse sentido. E isto toma mais força como argumento negativista se se pensar que a greve internacional é, por exemplo, um fenómeno verdadeiramente excepcional.

Mas há naturalmente quem pense que as coisas não são bem assim. Para estes as teses negativas são verdadeiramente passadistas, já que assentam em quadros relativos às relações profissionais que já não existem hoje. Há novos sinais de evolução que os negativistas ignoram.

As pesadas e ferrugentas máquinas sindicais mundiais estão a ser substituídas por organizações de dimensão mais reduzida, muito mais operativas, que deixam adivinhar um outro sindicalismo internacional, melhor armado para a acção reivindicativa directa. E quanto às razões para os conflitos internacionais elas não faltam... Começa até a parecer cada vez mais claro que certos objectivos da negociação são naturalmente internacionais e não podem ser realmente negociados a não ser a nível internacional.

Estão assim no tabuleiro factores subjectivos — a organização sindical e a sua acção — e factores objectivos — reivindicações com conteúdo internacional — que convergem para o aparecimento das convenções colectivas internacionais.

Por outro lado o novo sindicalismo pretende cada vez mais renovar as Centrais Internacionais e desenvolver a acção das Federações Profissionais Internacionais. Por exemplo a Europa Comunitária apela cada vez mais a uma grande central sindical inter-profissional, porque a resposta à força das multinacionais passa pelo reforço das Federações profissionais internacionais.

O sinal foi dado na Europa quando, em 1973, se assiste a um esforço de renovação que levou à criação da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES).

A CES foi já criada no contexto dessa aspiração dum sindicalismo internacional com vocação mundial, pelo que não absorveu somente os sindicatos da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), mas também sindicatos de outras tendências, já que a CES pretende ser uma confederação aberta e não ideológica. Trata-se de uma organização europeia e não comunitária.

Mas mais movimentos se desenham com vista a criar um sindicalismo de pressão, de participação e de acção, tentando criar um verdadeiro contra-poder face às empresas multinacionais. O sindicalismo internacional organiza-se e reforça-se, sentindo que não se pode perder em querelas ideológicas se quiser dar respostas adequadas à pressão do capital multinacional.

E esta necessidade faz medrar a ideia junto dos parceiros sociais da inevitabilidade de uma negociação colectiva internacional.

Porém, será que a insuficiência de textos internacionais de suporte, por exemplo, corta cerce, na Europa, a possibilidade jurídica das convenções colectivas internacionais? Alguns pensam que não há razão para pensar assim dado que existem textos como as *Convenções da OIT*, no *Conselho da Europa* e até no *Tratado de Roma*.

Os autores que acreditam na inevitabilidade das convenções colectivas internacionais invocam as convenções 87 e 98 da OIT, como bases do fundamento jurídico das convenções internacionais.

Como se sabe a Convenção 87, de 1948, trata da liberdade sindical e da protecção do direito sindical. Ela consagra o direito de constituir organizações sindicais e dos direitos e liberdades da acção sindical. Refere ainda que as organizações sindicais devem ter o direito de se filiar nas organizações internacionais. Daí que alguns autores extraíssem a ilação que a partir dela se pode caminhar para a organização do sindicalismo internacional, sem a qual a convenção colectiva internacional é mera utopia.

Por exemplo, todos os países da União Europeia (UE) ratificaram esta convenção pelo que ficam impedidos de obstaculizar, no seu espaço, o desenvolvimento de um sindicalismo internacional.

A Convenção n.º 98 tem por objecto garantir o direito à negociação colectiva. Também ela foi ratificada por todos os países da U.E. à excepção dos Países Baixos. Pelo que dificilmente se poderá questionar a sua vocação internacional.

Por outro lado o Tratado de Roma é menos expressivo. A negociação colectiva é apenas invocada no artigo 112.º como um dos domínios onde a Comissão Europeia deve promover uma colaboração inte-restatal.

O tratado não contém porém nenhuma disposição que refira expressamente poder servir de base a uma convenção colectiva europeia.

A *Carta Social Europeia*, nos seus artigos 5.º e 6.º garante a liberdade sindical e a negociação colectiva. Porém não oferece mais do que as convenções da OIT já citadas. O mesmo, aliás, sucede se analisarmos a Declaração Universal dos Direitos do Homem, ou até a Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

De tudo isto inferem alguns que o direito internacional não tem, nem nas suas normas de carácter universal nem nas de carácter regional, uma qualquer base suficientemente sólida que sirva para suporte da Convenção Colectiva Internacional.

Mas não é pacífica esta posição. Pensemos que as normas da OIT embora suportem o sindicalismo internacional, não suportam a negociação colectiva internacional. Reconhecer, porém, o sindicalismo internacional não é admitir paralelamente a negociação e a convenção colectiva internacional? Não o fazer é dar através da porta a hipótese de concretizar internacionalmente o sindicalismo, mas de imediato atirá-la pela janela, dado que ficará sem objecto se se obstar à concretização da negociação colectiva internacional.

Daí que o reconhecimento do sindicalismo internacional traz implícita a possibilidade da negociação colectiva internacional. Não será, por isso, possível declarar ilícito o desenvolvimento de um processo com vista à internacionalização do sindicalismo e da negociação da convenção colectiva, afirmam outros.

Mesmo se se pensar que o artigo 118.º do Tratado de Roma não pode constituir fundamento directo para o suporte da convenção colectiva europeia, como pensar num mercado comum do trabalho, numa união económica sem, a curto prazo, uma negociação colectiva internacional?

Por outro lado o artigo 118.º não corta cerce o fundamento possível em direito comunitário, de se redigir um texto, neste particular, derivado do tratado e também não exclui, naturalmente, que os Estados membros acordem, entre si, por via de acordos multilaterais, a possibilidade da criação de convenções colectivas europeias.

No que concerne à OIT parece que a base de apoio mais sólida assente na recomendação n.º 91 que consagra a negociação colectiva por via contratual ou legislativa. Mas a actual natureza contratual das convenções só a faz produzir efeitos contratuais e não normativos. E se um acordo internacional assim validado por uma norma internacional só produz efeitos contratuais, as convenções nacionais devem-lhe assegurar efeitos normativos, havendo disposições que obrigariam as partes a acolher sob o plano nacional os efeitos de ligação internacional.

Mas, como advogado de diabo, apetece lembrar aos que defendem estas teses, que a Recomendação n.º 91 é o que é, isto é, não tem efeitos obrigatórios, não vinculando os Estados.

Tudo isto, que vimos explanando, leva-nos a pensar que, mesmo na União Europeia, a ideia de um direito comunitário das convenções colectivas dando a estas um fundamento jurídico e definindo-lhe um regime próprio, não ganhou ainda espaço. Na hora actual os sinais duma concretização próxima são ténues, embora haja um domínio que pode alterar as regras do jogo : as empresas de dimensão internacional. A convenção colectiva das empresas internacionais será um meio fundamental, através do qual se poderá regular e resolver certos problemas sociais que se põem aos trabalhadores destas empresas. Por outro lado, o conhecimento do direito do trabalho em vigor nos vários países onde essas empresas se situam, obrigam os seus responsáveis a terem de conhecer os direitos do trabalho neles em vigor.

Há, portanto, alguns dados que permitem pensar que o direito internacional do trabalho vai ganhando galões apesar das dificuldades que se põem à concretização das Convenções Colectivas de Trabalho.

