

O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM PORTUGAL E EM MACAU

*Manuel Mota Botelho**

I. O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM PORTUGAL

O diploma central que regula o regime do contrato individual de trabalho é o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, o qual se encontra, porém, parcialmente revogado.

Com efeito, algumas das matérias nele previstas passaram a ter tratamento em diplomas autónomos, fazendo-se referência, a título de exemplo, ao regime de duração do trabalho e descanso semanal (Decretos-Leis n.ºs 409/71, de 27 de Novembro, e 421/83, de 2 de Dezembro), ao regime jurídico do direito a férias, da licença sem retribuição, e dos feriados e das faltas (Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro) e ao regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo (Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro).

Este último decreto-lei veio revogar, quer o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho (regime de cessação do contrato individual de trabalho), quer o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Dezembro (regime de contrato de trabalho a prazo).

A legislação acima aludida constitui um todo coerente e assenta em princípios modernos de Direito de Trabalho, que se encontram consagrados na Constituição da República Portuguesa, merecendo especial referência os seguintes:

1. Garantia aos trabalhadores da segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos;

* Magistrado do Ministério Público na Comarca de Macau.

2. Liberdade sindical, sendo direito das associações sindicais participar na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e no controlo de execução dos planos económico-sociais;
3. Direito à greve e proibição do *lock-out*;
4. Retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade;
5. Organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal;
6. Prestação de trabalho em condições de higiene e segurança;
7. Direito dos trabalhadores ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo de jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
8. Estabelecimento e actualização de um salário mínimo nacional.

Vê-se, assim, que existe, uma grande preocupação de dignificar o trabalho, dando ao trabalhador segurança e estabilidade no emprego e exige-se que a empresa constitua um local de realização pessoal e profissional dos que nela exercem a sua actividade.

Projectando alguns destes princípios para a lei ordinária, verifica-se que:

- a) A admissibilidade de contratos a termo (certo ou incerto) só é possível excepcionalmente (artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89);
- b) Sempre que o contrato não seja celebrado a termo terá carácter de permanente, sem prejuízo, porém, de, durante o período experimental, que é de 60 dias, qualquer das partes rescindir o contrato sem aviso prévio, nem invocação de justa causa (artigo 55.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89). Aliás, já o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 49 408, revogado em 1976, pelo Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, previa como regra que o contrato de trabalho era celebrado sem prazo;
- c) São proibidos os despedimentos sem justa causa (artigo 3.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2. O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM MACAU

O primeiro diploma que surge em Macau para regular o regime jurídico do contrato individual de trabalho é o Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, que no seu preâmbulo refere constituir objecto do texto legal a definição das condições mínimas e básicas que devem ser respeitadas e observadas nas relações de trabalho entre um empregador e um trabalhador e se intitula como experimental, durante o período de um ano, findo o qual será obrigatoriamente objecto de apreciação.

Tais propósitos estão, aliás, expressamente previstos nos artigos 1.º e 72.º do diploma legal.

A primeira ideia que se tem, após a leitura, quer do preâmbulo, quer do texto legal propriamente dito, é que, além da precariedade que desde início se imprimiu ao diploma, o legislador não teve subjacente, na sua feitura, uma concepção ideológica e social que permitisse dar ao articulado fundamentação, harmonia, justeza das soluções preconizadas e coerência.

Não existe, com efeito, qualquer preocupação no que respeita a segurança e estabilidade no emprego, não se definiram factores essenciais, como o do nível do desenvolvimento das forças produtivas, nem tão pouco se equacionou o equilíbrio que se deve estabelecer entre a necessidade de garantir certos direitos essenciais dos trabalhadores e a expansão da economia.

A apontada falta de linha ideológica e social, ou de projecto globalmente construído, veio a reflectir-se profundamente no articulado o qual é, amiúde, confuso, lacunar e injusto.

Não obstante o indicado decreto-lei ter sido elaborado para vigorar somente durante um ano, verificou-se que se manteve em vigor quase quatro anos mais do que inicialmente previsto, tendo sido revogado pelo Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

Este diploma legal não altera nas suas linhas fundamentais o diploma que revogou, limitando-se a alterá-lo, em termos quantitativos, na parte de descanso semanal, dos feriados obrigatórios, do descanso anual e na das indemnizações aos trabalhadores despedidos sem justa causa e, em termos qualitativos, na medida em que reduziu as causas que podem fundamentar a rescisão do contrato com alegação de justa causa.

De resto, a apreciação que se fez quanto ao Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, é integralmente válida para o diploma agora em vigor.

Relativamente à cessação do contrato de trabalho, o diploma prevê os seguintes casos:

- a) Justa causa de rescisão por iniciativa do empregador;
- b) Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador;
- c) Denúncia unilateral, independentemente da razão que a fundamente quer por parte do empregador, quer por parte do trabalhador;
- d) Denúncia unilateral por qualquer das partes sem aviso prévio, nem alegação de justa causa, durante o período experimental;
- e) Cessação sem lugar a aviso prévio ou pagamento de indemnização quando se verifique:
 1. Mútuo acordo do trabalhador e do empregador;
 2. Que a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas concretas entretanto realizadas;

3. Que a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas ocasionais ou sazonais;
4. Que a relação de trabalho foi estabelecida por um período inferior a um ano, salvo se já tiver sido objecto de três prorrogações.

A primeira ilação que se tira ao apreciar o elenco das formas de cessação do contrato de trabalho é que não se privilegiou a estabilidade no emprego, permitindo que o empregador, sem qualquer motivo, possa denunciar o contrato através de aviso prévio e pagamento de uma indemnização, salvo no caso previsto do n.º 8, do artigo 37.º (despedimento de trabalhadora durante a gravidez e até três meses depois do parto).

Este regime contraria frontalmente o disposto no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, que proíbe os despedimentos sem justa causa e vem ao arrepio da evolução feita na lei ordinária após a revolução de Abril de 1974.

Na realidade, mesmo antes de o princípio da proibição do despedimento sem justa causa ter sede constitucional, já o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, o contemplou.

Aproveita-se para aqui referir que as legislações de um grande número de países de todas as regiões mundiais protegem os trabalhadores contra os despedimentos sem justa causa.

É o caso de quase todos os países da Europa, da maior parte dos países da Ásia e da África e de vários países da América Latina.

A nível do continente asiático podemos indicar como exemplos de países que proibem expressamente os despedimentos sem justa causa, o Bangladesh, a Malásia, as Filipinas, Singapura e Sri Lanka.

No Japão, a questão coloca-se sob a perspectiva da figura de «abuso de direito» pois, aí, os tribunais declaram que um despedimento constitui um abuso de direito se o empregador não apresenta uma razão curial e justa para o mesmo.

Voltando à legislação em vigor em Macau (Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril) poderemos afirmar que o facto de serem permitidos despedimentos sem justa causa poderia ser minorado se as indemnizações devidas pelo empregador pela cessação do contrato com aviso prévio fossem de montante razoável. Porém, tal não se verifica. Exemplificando:

A alínea c) do n.º 4 do artigo 47.º, prevê uma indemnização equivalente a 13 dias de salário, por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre três a cinco anos, o que significa que, para o caso de um trabalhador com o salário mensal de mil patacas e cinco anos de serviço a indemnização será de Pts. \$ 2 166,66 [13 dias x 5 anos = 65 dias x (Pts. \$ 1 000,00 : 30)], o que é extremamente injusto para quem, durante tantos anos, prestou uma actividade diariamente em prol do desenvolvimento de uma empresa. E os exemplos poderiam multiplicar-se elaborando-

-se todas as operações possíveis a partir das balizas impostas nas diversas alíneas do referido n.º 4, do artigo 47.º.

Quanto ao despedimento com justa causa, a lei impõe (artigo 43.º) que ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho, não havendo lugar ao pagamento de indemnizações.

Se eventualmente o empregador põe termo ao contrato com invocação de justa causa que se venha a verificar ser insubsistente é obrigado a pagar uma indemnização ao trabalhador.

O artigo 44.º preceitua que constituem justa causa para o empregador rescindir a relação de trabalho, entre outros, os seguintes factos:

- A conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do decreto-lei e do contrato;
- A qualidade de trabalho prestado; e
- A alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada desde que relevante.

Parece-nos ser de eliminar a alínea que se refere à qualidade de trabalho prestado (que por sinal peca por deficiente redacção já que julgamos ter sido intenção do legislador afirmar que constitui justa causa para o despedimento a má qualidade do trabalho), pois entendemos que decorridos os três meses do período experimental, sem que o empregador tenha despedido o trabalhador, é de presumir que este último tem aptidão para o trabalho e se, eventualmente, não realizar o trabalho com zelo e diligência viola o disposto na alínea *b*), do n.º 1, do artigo 8.º e, logo, poderá ser despedido nos termos da alínea *a*), do n.º 1, do artigo 44.º, agora em apreciação. Quanto à alínea *c*) deste mesmo artigo, entendemos ser igualmente de eliminar. Refere o preceito a alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada, desde que relevante.

Aparece-nos a norma com um conteúdo extremamente impreciso, permitindo as mais diversas interpretações, com todas as consequências nefastas daí advenientes.

Por outro lado, possibilita que O empregador, por causa não imputável ao trabalhador, despeça este último não lhe atribuindo qualquer indemnização, o que é manifestamente injusto.

No âmbito da cessação do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador, inexplicavelmente não prevê a lei o pagamento de qualquer indemnização, sendo certo que o trabalhador só pode pôr termo ao contrato com justa causa por factos imputáveis ao empregador, como sejam o receio justificado de violência física ou a falta de condições mínimas de higiene, segurança e disciplina no trabalho, a falta de pagamento pontual do salário na forma devida e a alteração das condições em que a relação foi acordada, desde que relevante (artigo 46.º).

É, assim, facultada uma solução simples ao empregador para fazer cessar o contrato sem pagamento de qualquer indemnização, nem necessidade de aviso prévio, na medida em que dispõe de mecanismos fáceis para desencadear as situações previstas na disposição legal.

A denúncia unilateral durante o período experimental não oferece quaisquer dúvidas, entendendo-se, porém, que um período experimental de três meses é demasiado longo.

Temos ainda a cessação do contrato por mútuo acordo do trabalhador e do empregador que igualmente não oferece quaisquer dúvidas e três casos típicos de cessação por caducidade, aqueles em que a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas ocasionais ou sazonais, ou quando se trata de contrato a prazo inferior a um ano, salvo se já tiver sido objecto de três prorrogações.

Em todos estes casos de caducidade, e ainda no da cessação por mútuo acordo, a lei não prevê a necessidade de aviso prévio, nem o pagamento de indemnização.

Logo, é de concluir *a contrario* que no caso de o contrato de trabalho a prazo ter sido estabelecido por um período de um ano ou superior, é exigível aviso prévio e pagamento de indemnização.

Há ainda que fazer referência ao caso de a relação de trabalho ter sido estabelecida para o desempenho de tarefas concretas entretanto realizadas.

Ressalta logo da leitura da disposição (alínea *b*), do n.º 3, do artigo 43.º), que a mesma não apresenta qualquer limite temporário e é indiscutível que tarefas concretas há que podem ser feitas em menos de uma hora, como outras podem perdurar anos (casos de trabalhadores que são contratados para empreitadas).

No entanto, na alínea seguinte, o preceito faz menção de tarefas ocasionais, pelo que é de concluir que não existe qualquer limite máximo no tempo para a realização das tarefas concretas a que alude o preceito anterior.

Refira-se ainda que a lei não contempla aqueles casos em que se verifica a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber. É o caso da morte ou falência do empregador, da destruição da empresa por incêndio, do trabalhador que, por doença ou acidente de trabalho, deixou de poder desempenhar a sua actividade. Convenhamos que é uma lacuna grave, que vai dificultar a interpretação da lei e exigir do intérprete um esforço que poderia ser dispensado.

Na realidade, os casos de caducidade por impossibilidade superveniente de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber têm diferente natureza, sendo razoável que nalguns deles se confira o direito à indemnização ao trabalhador e noutros não.

Por exemplo, não tem lógica exigir do empregador o pagamento de qualquer indemnização ao trabalhador se o mesmo deixar de prestar a sua actividade por doença, já que é ao Estado que cumpre garantir um sistema de segurança social, mas será curial exigir do empregador tal indemnização no caso de falência.

Torna-se, assim, claro que, para a integração de tal lacuna, há que analisar cada caso *de per si* a fim de se apreciar quando será devida indemnização ao trabalhador, pois não se levantam quaisquer dúvidas de que não haverá lugar a aviso prévio.

O diploma legal é ainda omissivo no que respeita ao regime jurídico da suspensão do trabalho, quer por motivos ligados ao trabalhador, quer por motivos ligados à entidade empregadora.

Fala-se em suspensão do contrato de trabalho nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, serviço militar obrigatório, doença ou acidente, quando esse impedimento se prolongue para além de certo período (que na legislação portuguesa é de 30 dias), ou no caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição da laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

O artigo 45.º apenas refere que não constituem razões válidas para que seja posto termo à relação de trabalho a ausência do trabalhador durante a licença de maternidade, por motivos de acidente de trabalho e doença profissional e ainda por doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil.

Isto significa que o texto legal põe a questão somente no âmbito de justificação ou não de faltas, ou melhor, no da justa causa para despedimento, não estabelecendo um autêntico regime de suspensão do contrato de trabalho, dando origem a que mais uma vez se tenha que recorrer às regras estabelecidas no Código Civil para integração das lacunas. A título de exemplo, refira-se a situação de o trabalhador se ter ausentado por 31 ou mais dias seguidos, por motivo de doença. Já vimos que é facultado ao empregador efectuar o despedimento com justa causa sempre que a doença se prolongue por mais de 30 dias. No entanto, poderá acontecer que o empregador não exerça essa faculdade e aceite que o trabalhador regresse ao serviço. Entendemos que, neste caso, se presume que o empregador considerou justificadas as faltas e, logo, o trabalhador não perderá quaisquer regalias, designadamente antiguidade, com excepção do direito à retribuição durante a ausência bem como ao descanso anual para o caso de se verificar a impossibilidade de o gozar pelo facto de entretanto se ter entrado em novo ano civil.

Diga-se, a finalizar, que, apesar de todas as deficiências encontradas no diploma em apreciação, o mesmo contém certos princípios fundamentais que devem ser prosseguidos e respeitados.

Acontece, porém, que a realidade é pouco animadora, já que muitas empresas não o estão a aplicar, nem estão imbuídas do seu

espírito. Temos, como seguro, que a economia do Território suporta tal diploma, só não o suportam determinadas mentalidades, espíritos obsoletos e egoístas.

Assim, urge utilizar os meios possíveis para quebrar as resistências encontradas e, sobretudo, é necessário fazer um esforço de mudança dessas mentalidades para que em 1999, quando a Administração Portuguesa ceder o seu lugar, haja um espírito novo e uma relação de trabalho mais justa e mais humana.