

A DURAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO NA ZONA ECONÓMICA ESPECIAL DE ZHUHAI

*Chan I Heng**

Ao acordo sobre os direitos e deveres do trabalho, assinado entre o trabalhador e a entidade dotada de personalidade jurídica, numa base de igualdade e de livre vontade, chama-se contrato de trabalho.

O contrato de trabalho em vigor na ZEE de Zhuhai representa as novas relações laborais surgidas pela implementação do sistema contratual de trabalho. A duração do contrato de trabalho é parte integrante do mesmo, visto que a escolha e a regulamentação da sua duração se relacionam com os interesses do trabalhador e da entidade patronal. A defesa da legalidade do contrato assenta na consolidação e desenvolvimento do sistema contratual e no progresso económico da ZEE.

I A DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E O ÂMBITO DA SUA APLICAÇÃO

O contrato de trabalho começou a vigorar em 1980, em fase experimental, nas empresas de *joint-venture*. Em 1983, o sistema contratual está em plena implementação na ZEE de Zhuhai, Zona Económica Especial socialista, onde o povo é soberano e onde os trabalhadores e as entidades patronais têm o mesmo estatuto político e legal. Consequentemente, a celebração do contrato de trabalho baseia-se na livre vontade e na negociação entre o trabalhador e a entidade empregadora. O contrato de trabalho praticado em Zhuhai é um novo sistema de contratação de trabalho socialista.

* Departamento de Trabalho de Zhuhai

O conceito de duração do contrato de trabalho varia consoante as legislações dos diferentes países. O jovem sistema contratual em vigor na ZEE, embora o Governo ainda não tenha regulamentado a questão da duração, expressa claramente que esta resulta da livre escolha e que a decisão é negociada entre o trabalhador e a entidade patronal.

Na contratação de trabalhadores, as empresas de Zhuhai praticam duas modalidades em relação à duração do contrato de trabalho: o contrato a prazo fixo e o contrato a prazo indeterminado.

No contrato a prazo fixo, são expressamente regulados o início e o termo da sua vigência. Actualmente, esta modalidade de contrato pode assumir três formas, conforme a extensão da sua duração: contrato de duração regular, de curta duração e de longa duração.

O *contrato de duração regular* é de 3 a 5 anos. Esta forma é adoptada pelos sectores hoteleiro, turístico, comercial e por alguns ramos da indústria, tais como mecânica, electrónica e química. A empresa exige, rigorosamente, a renovação periódica dos trabalhadores, a estabilidade relativa do corpo técnico e formação profissional especializada. A duração contratual regular caracteriza-se pelo seu prazo razoável, facilmente aceite, quer pelo trabalhador, quer pela entidade empregadora, e favorece a relativa estabilidade do corpo técnico e a demonstração das capacidades técnicas e intelectuais dos trabalhadores. E, por isso, amplamente adoptada na implementação do sistema contratual e na maioria dos contratos individuais de trabalho.

O *contrato de curta duração*, geralmente inferior a um ano, atendendo ao seu limite temporal e à curta periodicidade, destina-se mais a trabalhos específicos que exigem poucas habilitações técnicas profissionais, a operações simples e de grande mobilidade de trabalhadores, ou a trabalhos manuais pesados ou prejudiciais à saúde. Em algumas empresas da nossa ZEE, há trabalhadores temporários e sazonais, cujos contratos de trabalho têm, em geral, duração inferior a um ano.

São *contratos de longa duração* aqueles que têm uma vigência superior a cinco anos. Devido à sua longa validade temporal, são adoptados por grandes e médias empresas com maior capacidade concorrencial e maior rentabilidade económica, além de uma relativa estabilidade da produção, e por sectores dotados de tecnologia avançada e de gestão informatizada. A vantagem deste tipo de contrato consiste na manutenção da estabilidade do corpo técnico, favorável à execução de projectos de produção a longo prazo e à plena demonstração das capacidades técnicas dos trabalhadores.

O contrato de duração indeterminada é o que caduca no termo de um certo trabalho ou projecto e caracteriza-se por grande

flexibilidade e poucas limitações. O trabalhador pode assinar simultaneamente com várias entidades contratos de trabalho com duração indeterminada, pressupondo o pleno cumprimento dos trabalhos prometidos. Esta modalidade de contrato é adoptada em sectores mais especializados, tais como a instalação, construção e manutenção de equipamentos.

II ESCOLHA DA DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Como referimos atrás, a duração do contrato de trabalho varia segundo os sectores, especialidades e volume de trabalho. A entidade patronal e o trabalhador podem optar por uma duração do contrato conforme aos seus interesses e necessidades.

Em primeiro lugar, a entidade empregadora decide a duração do contrato levando em conta os diferentes postos de trabalho nas várias especialidades. Para postos fixos e com muita exigência técnica, opta-se pelo contrato a prazo, cuja duração pode ser mais longa; para trabalhos simples e sem necessidade de fixar postos, opta-se pelo contrato de curta duração ou a prazo indeterminado. As considerações que as empresas fazem na opção pela duração do contrato são as seguintes:

Contratos de 3 a 4 anos, ou de longa duração, para os trabalhos que exigem uma mão-de-obra estável, a fim de evitar uma eventual mobilidade que possa afectar a empresa.

Contratos de 3 a 5 anos para sectores como o hoteleiro e turístico, que exigem uma rigorosa renovação periódica de trabalhadores a fim de manter a vitalidade da empresa.

Contratos de duração inferior a 1 ano, para trabalhos temporários e sazonais, tais como a produção do açúcar, transporte temporário de cargas, etc.

Quanto à opção do trabalhador pela duração do contrato, varia consoante a idade e o sexo. Os jovens com boas habilitações, formação profissional adequada e bom estado de saúde, não desejam assinar contratos de longa duração a fim de não ficarem limitados perante outras oportunidades. A maior parte das jovens não querem assinar contratos a longo prazo com serviços hoteleiros e turísticos, devido às exigências destes sectores em relação à idade, forma física e apresentação, receando as dificuldades em arranjar outros empregos, após muitos anos de serviço nesses sectores. Os trabalhadores com certa idade e saúde fraca, nomeadamente as trabalhadoras de meia idade, desejam, por sua vez, assinar contratos a longo prazo, como meio de obterem maior estabilidade e segurança.

III

DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE A DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O *Regulamento de Trabalho das Zonas Económicas Especiais de Guangdong* rege rigorosamente a celebração do contrato de trabalho, a fim de assegurar os interesses legítimos tanto da entidade patronal como do trabalhador:

- a) A celebração do contrato de trabalho deve respeitar a lei chinesa, os respectivos regulamentos governamentais e os princípios de igualdade, livre vontade e consenso negociado. Assim que assinado, o contrato é protegido pela lei e produz efeitos para ambas as partes, que o não podem modificar ou denunciar unilateralmente;
- b) Durante a vigência do contrato, nenhuma das partes pode renunciar sem justa causa ao contrato de trabalho, excepto quando consentido bilateralmente.

Segundo o citado regulamento, o contrato de trabalho possui carácter legal e é protegido pela lei. Por isso, antes da sua celebração, ambas as partes devem encará-lo com seriedade e muita prudência a fim de defender a sua dignidade jurídica. Desde a implementação do sistema contratual na ZEE de Zhuhai, têm ocorrido frequentemente litígios laborais devido a renúncias unilaterais do contrato de trabalho, antes do seu termo e sem justa causa. O motivo, no fundo, não passa de um fraco entendimento legal sobre a duração do contrato de trabalho, quer pela entidade empregadora, quer pelo trabalhador, não tendo havido, antes da assinatura do contrato, uma negociação séria sobre o sentido e a escolha da sua duração.

A celebração do contrato de trabalho deve estar, também, em conformidade com os respectivos regulamentos governamentais. O Governo local, embora não tenha regulamentado a duração do contrato de trabalho na ZEE, pode exercer a sua tutela sobre alguns contratos com duração ilegal, como sejam os casos em que o contrato tem uma duração superior à idade legal de reforma do trabalhador ou ao prazo de existência legal da empresa. As autoridades competentes podem não homologar esses contratos.

Com a implementação do sistema contratual de trabalho, foram estabelecidas novas relações laborais que garantem os interesses legítimos dos trabalhadores e defendem a autonomia de contratação da entidade empregadora, promovendo o desenvolvimento económico da ZEE. Tratando-se de um sistema jovem, necessita ainda de se aperfeiçoar, nomeadamente, no que diz respeito à definição da duração do contrato de trabalho.