

ASPECTOS PRÁTICOS DO CONTRATO DE TRABALHO NA ÓPTICA DA UNIÃO GERAL DAS ASSOCIAÇÕES DE OPERÁRIOS

*Wan Chuen**

Em primeiro lugar, agradeço esta oportunidade que me foi dada de discutir e analisar o regime jurídico do trabalho com amigos oriundos de diferentes países e regiões. Gostaria de ouvir, depois da minha intervenção, outras opiniões valiosas a este respeito.

Sendo objecto deste seminário as relações de trabalho entre empregador e trabalhador, tentarei expor alguns dos aspectos que se ligam ao território de Macau, onde o artesanato tradicional deu lugar à indústria transformadora, ao turismo e à construção civil, transformando-se numa sociedade de economia livre.

As necessidades do desenvolvimento económico conduziram a um aumento crescente da procura de mão-de-obra que, segundo estatísticas oficiais, se cifra, actualmente, em 195 mil trabalhadores. As associações de operários, nomeadamente da construção civil, contam já com mais de 140 anos de existência. Através do diálogo, numa base de igualdade, tem sido possível que ambas as partes, empregador e trabalhador, cheguem a acordos sobre, entre outras questões, salários, horários de trabalho e regalias sociais.

Nalgumas empresas públicas ou companhias, por intermédio dos sindicatos, os operários negociam directamente com os patrões acerca da definição de salários, pagamento de horas extraordinárias, assistência médica, regime da reforma, férias pagas, segurança de emprego, etc. Este tipo de contrato é mais rico que a legislação de trabalho e apresenta uma segurança maior. No entanto, apenas poucos gozam dessas vantagens.

A partir do início da década de 80, com as mudanças favoráveis na política de desenvolvimento económico do território, registou-se

* Vice-Presidente da Associação-Geral de Operários de Macau.

um grande salto, nomeadamente no campo da indústria transformadora e nas exportações. Consequentemente, o mercado de trabalho local foi invadido por grande quantidade de mão-de-obra, provocando um aumento da oferta em relação à procura em todos os sectores de actividade. Daí resultou a tendência para a redução dos salários e dos benefícios sociais, que já eram insignificantes, além de uma ameaça grave à qualidade de vida e de trabalho. Refira-se ainda que os operários têm perdido capacidade de negociação e que muitos trabalhadores qualificados deixaram, indignados, as fábricas onde trabalhavam, por insegurança e instabilidade no emprego. Na altura, os operários solicitaram a intervenção urgente do Governo, através da publicação de legislação que lhes trouxesse garantias e segurança no trabalho.

A partir de 1981, a Associação Geral das Associações de Operários de Macau enviou, por seis vezes, num espaço de três anos, os seus representantes ao então Secretário-Adjunto para os Assuntos Sociais, no sentido de o informar sobre a situação difícil que deixava desprotegidos os seus interesses, requerendo do Governo a rápida elaboração de regulamentos que permitissem proteger os direitos dos operários e a estabilidade de emprego, o pagamento da licença por doença e por maternidade, férias pagas, segurança no trabalho e indemnizações por acidentes de trabalho. Estas exigências ganharam a simpatia e o apoio da opinião pública e da sociedade em geral.

No fim de 1984, o Governo publicou a primeira regulamentação das relações de trabalho em Macau. Criou-se, em seguida, o Gabinete para os Assuntos de Trabalho, em 1986, e foi publicada uma lei sobre seguros de trabalho. Definiram-se, assim, as condições mínimas das relações de trabalho, o que constituiu um progresso na evolução do território.

Todavia, o primeiro texto legal foi redigido sem consultas prévias suficientes e sem a participação dos empregadores e dos trabalhadores, tendo sido revisto e actualizado após um período experimental. Segundo o n.º 2 do artigo 72.º, findo um ano, o regime previsto no diploma seria obrigatoriamente apreciado em conjunto pelo Governo e associações representativas dos trabalhadores e dos patrões. A Associação Geral das Associações de Operários realizou, então, um inquérito para recolha de opiniões e sugestões acerca da revisão da legislação do trabalho. Eis os principais pareceres recolhidos: inexistência de normas claras sobre a prestação de cuidados de saúde e a licença paga por doença; considerado insuficiente o montante pago ao trabalhador como indemnização por motivo de despedimento, não impedindo, assim, a ocorrência de despedimentos sem justa causa; ausência de referência às garantias devidas ao trabalhador nos casos de «lock-out» e inexistência de regulamentação sobre os casos de diminuição dos salários sem justa causa, por parte do empregador.

Graças à intervenção do Governo nas questões do trabalho e à atenção que deu à importância do diálogo e da coordenação entre empregador e trabalhador, criou-se em 1988, por decreto-lei, o Conselho Permanente de Concertação Social, cuja primeira tarefa foi a revisão da legislação de trabalho, importante proposta apresentada pelos representantes dos trabalhadores. Esta revisão realizou-se graças ao esforço desenvolvido pelos membros deste Conselho e tendo em conta os diferentes pareceres e a busca de um consenso. A nova legislação do trabalho estipula expressamente, no artigo 9.º, garantias aos trabalhadores. De acordo com o restante articulado, aumenta o tempo de férias pagas e o montante da indemnização devida ao trabalhador pela denúncia unilateral do contrato. No entanto, não reflecte outras exigências dos trabalhadores como, por exemplo, regulamentação da licença paga por doença, definição da suspensão, despedimento e indemnização, bem como soluções para problemas relacionados com a reforma após longo tempo de serviço. No entanto, sobre toda esta matéria já existe legislação em vigor nas regiões e países vizinhos.

Para finalizar, diga-se que uma legislação de trabalho adequada não protege apenas os direitos mínimos dos trabalhadores, como também atenua as contradições surgidas no processo de desenvolvimento social, modera os conflitos e promove a estabilidade e a prosperidade de toda a população.

