

ASPECTOS PRÁTICOS DO CONTRATO DE TRABALHO NA ÓPTICA DA ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL DE MACAU

*António Chui**

A indústria transformadora iniciou as suas actividades nos anos 20 e tornou-se, em vinte anos, um dos principais suportes da economia de Macau.

Segundo dados dos Serviços de Estatística e Censos, existiam no território de Macau, em 1988, 2 700 empresas que empregavam cerca de 80 000 trabalhadores, nas seguintes situações:

- a) Em regime de contrato, com 8 horas de trabalho por dia e pagamento semanal, englobando pessoal de escritório, de gestão e técnicos;
- b) Em regime de trabalho à peça, sendo os trabalhadores pagos, diariamente, segundo o trabalho realizado. Este regime abrangia técnicos, trabalhadores qualificados e semi-qualificados;
- c) Regime de jornada, que abrangia trabalhadores qualificados e semi-qualificados e da parte de aprovisionamento dos sectores de serviços.

As três modalidades referidas são amplamente adoptadas nesta região do Sudeste da Ásia e não apenas em Macau. Outra modalidade de contratação de trabalho a referir é a empreitada, utilizada em determinados sectores, onde o empregador paga um certo montante pela globalidade do trabalho realizado.

Seja qual for o regime de contratação utilizado, não existem, na maior parte dos casos, contratos escritos, mas apenas compromissos assumidos verbalmente. Esta é uma prática eficaz, oriunda de costumes antigos. No acto de admissão, o empregador, ou o gestor de pessoal, explica ao trabalhador quais as funções que este irá

* Membro da Direcção da Associação Industrial de Macau.

desempenhar, o horário de trabalho e a respectiva remuneração. Algumas empresas fornecem também, para efeitos de informação, os regulamentos da empresa que são, muitas vezes, disciplinares, tais como a proibição de chegada atrasada, saída adiantada e de ausência sem justa causa, de destruição dos equipamentos, de roubo de bens da empresa e obrigatoriedade de subordinação aos superiores. Tendo tomado conhecimento, o trabalhador tem que assinar um papel.

Com a diversificação da economia e o *boom* nos sectores da construção civil, turismo e serviços, registado nos últimos três ou quatro anos, chegou-se a uma situação de pleno emprego no território, tendo-se sentido até falta de mão-de-obra. Neste contexto de falta de mão-de-obra, e apesar dos inúmeros anúncios de recrutamento, não deram qualquer resultado as promessas de assinatura de contratos de trabalho, por parte dos empregadores. Do ponto de vista do empregador, os contratos de trabalho encontram-se na sua maioria cumpridos pelas seguintes razões:

- a) A criação de uma empresa e o desenvolvimento da produção e da economia não são apenas instrumentos para negociar, mas são também a realização de uma responsabilidade social, da qual faz parte o cumprimento do contrato de trabalho.
- ò) Um dos factores de sobrevivência do empresário é a credibilidade. Não só são assumidos e cumpridos os compromissos com os clientes, mas também com os trabalhadores ao seu serviço.
- c) Qualquer grande mobilidade de trabalhadores afecta o desenvolvimento da empresa, sobretudo neste momento de enorme falta de mão-de-obra. Nós, empregadores, além de cumprirmos plenamente o contrato de trabalho, temos que aumentar frequentemente a remuneração dos trabalhadores e melhorar as condições de trabalho para poder reter os trabalhadores existentes. Apenas com uma baixa taxa de mobilidade podemos elevar a qualidade dos produtos e fazer progredir a empresa.
- d) Nós, empresários, somos sempre respeitadores da lei. No cumprimento do contrato de trabalho, são observadas todas as legislações laborais tendo em consideração os interesses globais da sociedade.

Na indústria transformadora, porém, existe nos últimos anos um fenómeno generalizado de incumprimento, por parte do trabalhador, dos compromissos verbalmente feitos ou do contrato de trabalho assinado. Actualmente, em muitas empresas, não é possível cumprir seriamente a disciplina de trabalho e não poucos trabalhadores abandonam a empresa sem qualquer aviso. Alguns trabalhadores trabalham hoje numa empresa e amanhã noutra.

Muitos empregadores, quando se juntam, contam casos deste tipo, mas ninguém consegue encontrar uma solução, esperando apenas ter a sorte de encontrar trabalhadores bem disciplinados, a fim de manter o funcionamento normal da empresa.

Esta foi uma breve apresentação da situação actual na indústria, no que respeita à formação e ao cumprimento do contrato de trabalho. As atitudes dos trabalhadores perante o cumprimento do contrato de trabalho embaraçam gravemente os empresários. Por isso, consideramos que, na execução da lei laboral, deve ser observado o princípio de igualdade perante a lei. Isto é, ao garantir os direitos dos trabalhadores dever-se-á também informá-los da importância do cumprimento da lei, a fim de penalizar os comportamentos destruidores da ordem social.

Sendo Macau um território em franco progresso e dados os fracos conhecimentos que temos das leis do desenvolvimento económico e de gestão empresarial, espero que este seminário nos enriqueça através do conhecimento das experiências de outros países e regiões.

