

## **ALGUNS ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE O CUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO EMPRESÁRIO E DO TRABALHADOR**

*Chui Sai Cheong\**

É uma honra fazer hoje esta intervenção, em representação da Associação Comercial Chinesa, nestas Jornadas de Direito do Trabalho. Irei falar de alguns problemas ocorridos no cumprimento do contrato de trabalho, motivadas quer pelo empregador, quer pelo trabalhador.

Antes da publicação da Lei Laborai, não existiam quaisquer garantias nem para os empresários, nem para os trabalhadores. O empresário, depois de pagar os salários, confrontava-se com a crescente falta de trabalhadores, situação que afectava o normal funcionamento da fábrica. Também o comerciante, após o pagamento dos salários, via os empregados e motoristas abandonarem o seu estabelecimento, sem qualquer aviso prévio. Alguns trabalhadores em regime de jorna, recebendo os seus vencimentos a meio do mês, trocavam o seu emprego por outro, sem nada dizer ao patrão, que não só perdia metade dos vencimentos já pagos, como ficava, no imediato, sem trabalhadores. Para evitar o prejuízo, os empresários começaram a pagar os salários no fim do mês.

O artigo 42.º da Lei Laborai vigente (Relações de Trabalho em Macau), referente à denúncia unilateral, diz o seguinte:

2. Se a iniciativa da denúncia pertencer ao empregador, o prazo a observar será de 15 dias para os trabalhadores que mantenham com o empregador uma relação contínua de trabalho superior a três meses.

---

\* Director da Associação Comercial Chinesa de Macau.

3. Se a iniciativa de denúncia pertencer ao trabalhador, o prazo a observar será de 7 dias para os trabalhadores que mantenham com o empregador uma relação contínua de trabalho superior a três meses.

Nos outros casos, quem tomar a iniciativa pagará uma indemnização.

Em 1984, o Governo de Macau publicou a Lei Laborai (Decreto-Lei n.º 101/84/M), que servia de suporte legal ao esclarecimento e tratamento dos direitos e deveres nas relações de trabalho. Com base nas experiências recolhidas durante os 5 anos da sua vigência, o diploma foi submetido a uma revisão pelo Conselho Permanente de Concertação Social, um órgão composto por representantes da Administração e das associações comerciais e de trabalhadores. Obtido um amplo consenso, foi publicada em 3 de Abril de 1989 a nova Lei Laborai (Decreto-Lei n.º 24/89/M).

Porém, a Lei Laborai não é conhecida por todos os empregadores e empregados. Nos anos seguintes à publicação da primeira lei, estes começaram a tomar conhecimento, através da imprensa e das brochuras editadas pelo GAT, dos direitos, deveres e garantias consagrados na Lei Laborai, tais como, por exemplo, dias de descanso, férias, indemnização por despedimento e férias de parto.

Muitos empregadores não celebram contratos de trabalho com os empregados e apenas recorrem à Lei Laborai nos casos em que existem conflitos ou surgem problemas. Devido ao desconhecimento da legislação, têm surgido dificuldades na sua aplicação. Eis alguns exemplos:

#### **CASO 1**

A empresa Veng Fat tinha 2 empregados, o Sr. Wong e o Sr. Chan. Este trabalhava há 4 meses na empresa e, devido a relações tensas com o Sr. Wong, começou a mostrar atitudes incorrectas e de desleixo no trabalho, tendo sido despedido pelo patrão sem indemnização. Apresentou queixa ao GAT e este entendeu que o patrão deveria pagar ao Sr. Chan uma indemnização correspondente a 7 dias de salário, por o ter despedido sem aviso prévio. O empregador pagou. Lidou com a situação de forma incorrecta, por conhecimento insuficiente da legislação.

#### **CASO 2**

O Sr. Chong despediu 2 empregados, que trabalhavam para ele há 7 anos, por estes terem furtado bens da sua loja e pagou, a cada um, uma indemnização equivalente a 3 meses de salário. Ambos aceitaram, satisfeitos, o despedimento e a indemnização. De facto, o Sr. Chong, nos termos do número 1 do artigo 43.º (Cessação da

relação de trabalho), podia despedi-los com justa causa e sem pagamento de indemnização, em vez de ter aplicado a alínea *e*) do n.º 4 do artigo 47.º (Denúncia unilateral), com pagamento de indemnização equivalente a 16 dias de salário por cada ano de serviço se a relação de trabalho tiver uma duração entre sete a oito anos.

### CASO 3

Não corriam bem os negócios na empresa Tat Seng e foi decidido reduzir o número de trabalhadores, um dos quais foi o Sr. Lei, de 55 anos de idade, que trabalhava há 30 anos na empresa. A empresa tinha um regulamento sobre a reforma, segundo o qual os empregados de sexo masculino, com mais de 60 anos de idade e de dez anos de serviço, podiam receber uma pensão correspondente a um salário de base por cada ano. Mas, de acordo com a alínea *h*) do número 4 do artigo 47.º da Lei Laboral, os que têm mais de dez anos de trabalho, devem receber 20 dias de salário (incluindo outras remunerações) por cada ano. Ele não podia receber uma indemnização calculada desta forma porque o diploma diz, no número seguinte, que o valor máximo da indemnização por denúncia unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, salvo o disposto no artigo seguinte, é limitado a 12 vezes o valor do salário mensal do trabalhador à data da denúncia, qualquer que se verifique ser a duração da respectiva relação de trabalho.

Mas o Sr. Lei conhecia bem o diploma laboral e solicitou ao empregador, nos termos do n.º 1 do artigo 5.º — «o disposto no presente diploma não prejudica as condições de trabalho mais favoráveis que sejam já observadas e praticadas entre qualquer empregador e os trabalhadores ao seu serviço, seja qual for a fonte dessas condições mais favoráveis» —, uma indemnização mais favorável. Esta foi calculada ao abrigo do regulamento de reforma da empresa em vez da legislação laboral.

As relações de trabalho são estreitas e muitos problemas podem ser solucionados por via da negociação, recorrendo-se aos Serviços de Trabalho apenas quando for necessário.

Na ocorrência de litígio, só os tribunais podem julgá-lo, o que implica não só perda de tempo, como aumento de trabalho para os tribunais. A recém criada Comissão de Conciliação de Assuntos de Trabalho proporciona-nos uma via mais eficaz e rápida para a resolução de litígios laborais que apenas na impossibilidade de mediação seguirão para os tribunais.

Actualmente, cada vez mais empresários estão conscientes da necessidade de aplicar a lei laboral na gestão das empresas, a fim de melhorar as relações com os trabalhadores ao seu serviço, promovendo, assim, a produtividade. Simultaneamente, esperamos que a

DSTE crie mais postos de informação sobre a legislação laboral e que tanto as associações de trabalhadores, como as de empresários, colaborem para melhor difundir as vantagens e o conteúdo da legislação laboral.