

NOTAS DISPERSAS SOBRE O REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES LABORAIS — OPORTUNIDADE E NECESSIDADE DA SUA REMODELAÇÃO —

José António Pinheiro Torres

Professor Auxiliar Convidado da Faculdade de Direito de Macau

*“...Usa-se argila para moldar um vaso
mas é do seu oco interior
que o vaso se torna útil...”*

Lao Zi, in O Livro de Tao (Tao Teh Ching).

1. Não é de hoje que venho defendendo que o regime jurídico das relações individuais de trabalho, basicamente contido no DL nº 24/89/M, de 3 de Abril, precisa de ser remodelado.

A possibilidade que a Faculdade de Direito da Universidade de Macau hoje me dá de aqui vir comungar convosco algumas das reflexões que, por gosto e mister de ofício, tenho feito sobre o tema constitui, assim, uma oportunidade mais de publicamente poder fazer eco das preocupações que a lei vigente me suscita.

Aproveitemos pois a ocasião.

2. Mas não sem que antes deixe de estabelecer os pressupostos em que se baseiam e o objectivo último que norteia estas minhas reflexões. Não faria justiça ao ordenamento de Macau se o não fizesse.

Advirta-se, em primeiro lugar, que o que aqui vai estar em crise não é o ordenamento jurídico laboral de Macau, mas tão só aquela parte que mais especificamente se refere às relações individuais de trabalho. Parte importante, é certo, e se calhar a mais significativa, o DL nº 24/89/M, de 3 de Abril, não ocupa senão o seu espaço relativo no seio do ordenamento jurídico-laboral.

Tudo quanto diz respeito a, por exemplo, legislação relativa a acidentes de trabalho e doenças profissionais, higiene e segurança no emprego, formação profissional, promoção do emprego, etc., domínios em que os avanços da legislação de Macau têm sido significativos, não serão aqui versados. Deter-me-ei, por isso, de forma tão abrangente quanto possível, sobre os aspectos que, me parece, reclamam uma mais imediata actuação do legislador.

A crítica que se apresentará ao diploma referido (e ao DL n° 43/95/M, de 21 de Agosto, que se mencionará também) pretende assim ser um contributo para o melhoramento do ordenamento jurídico vigente, em matéria de relações individuais de trabalho. Um “grito de alerta” que possa despertar as consciências para domínios que em Macau não têm sido acautelados.

Com este propósito assumirei, aqui e ali, a postura do “advogado do diabo” que, consciente embora de alguns méritos da posição do “adversário”, se limita a destacar os seus defeitos.

Respeitarei em todo o caso, na medida do que mo permita a minha formação, as opções legislativas de fundo consagradas na lei vigente. Porque, penso, essa será a forma de exposição que melhor permite acalentar a esperança de que o estado actual das coisas venha a ser efectivamente alterado, além de que, espero poder demonstrá-lo, esse não será o seu defeito principal.

3. A consistência das soluções e a clareza do texto legal, com a consequente possibilitação de uma tão fácil quanto possível apreensão do seu sentido, impõe-se sobremaneira neste domínio.

Não pode esquecer-se que os destinatários das normas de direito do trabalho não serão, em primeira linha, juristas talhados para a compreensão dos intrincados e por vezes arrevezados segredos da hermenêutica jurídica. Não saberão o que é o elemento sistemático e da interpretação teleológica terão a ideia, porventura, de que se trata de uma disciplina que se lecciona nos seminários. Pelo contrário, serão normalmente pessoas simples, medianamente letradas, que da lei retiram, se a conhecem, o sentido que lhes é imediatamente sugerido pelo texto.

Daí que seja minha preocupação, mais do que elaborar complicadas construções dogmáticas, fazer uma leitura do texto legal que realce os defeitos construtivísticos e as consequências negativas daí decorrentes que, fica-se com essa sensação, nem sempre terão sido devidamente equacionadas.

E tudo isto com um objectivo: que Macau possa entrar no séc. XXI, já tão próximo, com uma legislação laboral que, consagrando soluções claras e mais adequadas, lhe permitam ascender ao grupo cada vez mais vasto das Nações que, neste domínio, se podem arrogar de um estatuto de modernidade.

4. Estatuto de modernidade que não é, no entanto, fácil de definir. O que sejam hoje, neste âmbito do direito do trabalho, soluções legislativas historicamente evoluídas é algo que não pode, no presente, ser dado por assente.

As persistentes crises contemporâneas têm tido um impacto particularmente destrutivo sobre o emprego, pondo em causa o direito do trabalho tal como ele era concebido na sua época áurea do anos 60. Na medida em que induz um alto nível de tutela permanente aos trabalhadores, o direito do trabalho tem sido apontado como causa da rigidez do mercado de trabalho e da alta do custo do preço do trabalho. E, como tal, com repercussões negativas sobre o nível do emprego.

Daí que se assista hoje, mesmo naqueles países onde tradicionalmente aquela protecção atingiu níveis mais elevados, a uma tendência para uma maior flexibilidade das suas normas ou, como se designar-se, para uma “desregulamentação” das relações laborais: maior facilidade de suspensão e cessação do contrato, maleabilidade na duração do trabalho, maior mobilidade geográfica e profissional, recuo na força imperativa da lei com o consequente reforço do espaço reservado à negociação colectiva, etc., são disso apenas alguns exemplos.

Tendência cujos reflexos no que seja o devir do direito do trabalho não são fáceis de antever.

5. Mas não é previsível, em todo o caso, que o direito do trabalho venha a perder a sua matriz essencial, qual seja a de, por via de uma limitação da autonomia da vontade e liberdade contratual das partes, ao menos a este nível das relações individuais de trabalho, estabelecer um conjunto de regras especialmente destinadas a proteger uma das partes da relação: o trabalhador.

O que se justifica.

O trabalho é, como se diz popularmente, “um modo de vida”. Implica profundamente com a personalidade do trabalhador que dele vê dependente o espaço dos seus ócios, o essencial do seu rendimento e posição social e a possibilidade da sua realização pessoal. Não obstante, o trabalhador subordinado depende económica e juridicamente do empregador, não estando normalmente em condições de negociar livremente as regras que hão-de regular esses momentos tão significativos da sua existência.

O direito do trabalho aparece, nestes termos, para propiciar condições de igualdade entre indivíduos e classes desiguais, cujo relacionamento deve processar-se de acordo com detalhada regulamentação normativa naquilo que é tido por essencial. Continua válida, neste sentido, a velha máxima de Lacordaire, de que *“entre o rico e o pobre e o forte e o fraco é a lei que liberta e a liberdade que oprime”*.

Deste modo, estou convencido de que a evolução do direito do trabalho enquanto disciplina jurídica autónoma, se é certo que passa previsivelmente por uma diminuição das garantias dos trabalhadores, passa também por uma mais apertada regulamentação das que permanecem e por uma melhor definição dos diversos aspectos do respectivo regime.

A consistência e a clareza das soluções legais, recorda-se, se é sempre desejável, importa sobremaneira neste domínio.

6. Ora, os silêncios e omissões, a forma fragmentária, incompleta e quantas vezes contraditória com que inúmeros aspectos da relação laboral são tratados pela lei vigente em Macau não propicia que se possa afirmar que as garantias nele estabelecidas o sejam efectivamente ou que os direitos previstos possam, de facto, cumprir a sua função.

Paradigmática disso mesmo é a norma prevista no artº 9º, nº 1, alª c), *in fine*, que impede a entidade patronal de aplicar sanções ao trabalhador ou o prejudicar por motivo de ele haver reclamado, “*alegando discriminação*” — o que, literalmente, pode traduzir a ideia de que não haverá motivos para os trabalhadores legitimamente reclamarem em situações de indiscriminada violação dos seus direitos.

Do mesmo modo o são as normas que remetem para a vontade das partes a definição de regimes especiais de remuneração em certas situações de trabalho extraordinário, matéria que, por definição, deveria estar na primeira linha das preocupações garantísticas da legislação laboral (vejam-se, neste sentido, os artigos 11º, nº 2, e 17º, nº 6, alª b), na infeliz redacção que lhe foi dada pelo DL nº 32/90/M, de 9 de Julho).

E atente-se, por último, no denominado regime da suspensão ou redução do trabalho, previsto no DL nº 43/95/M.

Leia-se com atenção a norma do artigos 3º, nº 2, alª a), sobretudo quando em confronto com o nº 3, e compreender-se-á que, afinal, a par da suspensão e redução do trabalho, e pretendendo-se que é uma e a mesma realidade, se legitima o trabalho intermitente.

Além de que, parece admitir-se que essa situação não seja meramente ocasional mas verdadeiramente estrutural. Efectivamente, que outra leitura se pode retirar da consideração especial que se tem por certas indústrias em certos períodos do ano (artº 7º, nº 3)?

Mas há inúmeros outros exemplos.

7. Tenha-se presente, em primeiro lugar, o que se passa com o princípio da igualdade, modernamente destituído de preocupações meramente formais, antes entendido com o sentido material de que o tratamento discriminatório só deve ser permitido pela consideração da desigualdade substancial das situações que se considerem.

Não obstante, apesar da afirmação expressa do artº 5º, é afinal a própria lei que o deixa ficar mal, ao proceder à distinção entre trabalhadores residentes e trabalhadores não-residentes e ao excluir estes últimos do âmbito de aplicação do DL nº 24/89/M (artº 3º, nº 3, alª d)).

Compreende-se que se levantem problemas específicos relativamente a estes trabalhadores, decorrentes do seu estatuto de não-residentes. Problemas que, compreende-se ainda, justificam que se estabeleçam, em relação a eles, normas que constituam desvio, ou mesmo que excepcionem, regras pensadas em função do modelo trabalhador-residente. Mas no essencial a sua posição jurídica enquanto trabalhadores não é diferente da dos demais; e é disso que cuida a legislação laboral.

Só para citar dois exemplos, pergunta-se: não deverão, também, ser credores de um salário justo (artº 25º, nº 1)? E não deverão ter direito, como os outros, a um dia de descanso semanal (artº 17º)?

Note-se que a lei se limita a estabelecer os “*condicionalismos mínimos*” que devem presidir à relação laboral (artº 1º). Condicionalismos mínimos que, digo eu, seria razoável supor que constituem *imperativos de ordem pública laboral* que se devem aplicar em todas relações de trabalho subordinado.

Mas há outros casos em que o princípio da igualdade, se bem que de forma menos flagrante, acaba também por ser beliscado. Vejamos outros dois exemplos.

Um primeiro, o que se prende com a previsão da obrigação que se impõe aos trabalhadores que ainda não completaram o período experimental de prestar trabalho em dia feriado obrigatório, assim o queira a entidade patronal (artº 19º, nº 2), sem que por isso tenham necessariamente direito a uma remuneração acrescida (artº 20º, nº 2). E o que, no domínio já da suspensão ou redução do trabalho, atribui a faculdade de rescindir com justa causa e direito a indemnização ao trabalhador que, nas circunstâncias ali previstas, tenha cumprido “*mais de três meses de trabalho consecutivo*” (artº 6º, nº 1, do DL nº 43/95/M, já referido).

O segundo, o que em matéria de licença de maternidade, apenas confere o respectivo direito às trabalhadoras grávidas cuja relação “*tenha uma duração superior a um ano*” (artº 37º, nº 1) e o que, ainda nesse domínio, exclui o direito ao salário devido pelo período de ausência nos casos em que a trabalhadora tenha já três ou mais filhos (artº 37º, nº 5).

8. Um segundo grupo de problemas me merece especial atenção: os que se prendem com a duração do trabalho.

É uma questão, esta a da duração do trabalho, que é fonte, hoje, das maiores perplexidades, fruto, sobretudo, das tendências contraditórias que encerra. Com efeito, se de uma banda se podem apresentar válidas razões que justificam uma diminuição e maior rigidez na fixação dos respectivos períodos, de outra se alinham argumentos igualmente sérios, que demandam uma maior flexibilidade e, ao menos, a manutenção da sua duração actual.

Não é fácil, por isso, precisar-se o sentido das opções que se possam, nesta matéria, arrogar-se de modernas. Mas há certas linhas de força que poderão servir-nos de apoio. A tendência tem sido a de, por um lado, reduzir o período normal de trabalho semanal, mantendo a regra da jornada de oito horas diárias; e, por outro, de permitir a maleabilização da gestão da mão-de-obra.

O *modus operandi* tem sido um ou uma combinação de dois: remeter para a contratação colectiva a definição do tempo de trabalho, limitando-se o legislador a fixar os limites mínimos (e, por vezes, máximos) e os termos que devem, em qualquer caso, ser respeitados; ou, de forma tradicional, o da definição por via de lei dos limites dentro dos quais a autonomia das partes — agora individualmente consideradas — se pode manifestar em casos especiais.

Se no primeiro caso o legislador se limita a estabelecer normas de índole

geral porque acredita que o equilíbrio de forças se reestabelece na negociação colectiva, já no segundo tende a concretizar melhor aquilo que pretende, reduzindo, desse modo, o espaço de autonomia da entidade patronal. E tende ainda, e não só neste último caso, a garantir que esse espaço de autonomia não se consegue apenas à custa da outra parte, razão porque impõe um sistema de compensações diversas.

9. Não assim entre nós. Pioneiro, o legislador de Macau, na ausência de qualquer enquadramento legal que dê consistência e seriedade ao instituto da contratação colectiva, optou por uma terceira via que, combinando aquelas duas, as não equaciona devidamente: remete para a vontade individual das partes, admitindo, em termos amplos, que elas possam negociar nesta matéria. Sem que preveja qualquer compensação para aqueles que aqui mais têm a perder e menos têm a dizer — os trabalhadores.

Rezam nesta matéria, essencialmente, os artigos 10º e 17º, o primeiro referente ao período propriamente dito de duração do trabalho e o segundo respeitante ao descanso semanal. E o artº 11º, que rege o trabalho extraordinário prestado em dia normal de trabalho

Nos termos do nº 1 do artº 10º, *“nenhum trabalhador deve normalmente trabalhar mais do que oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais...”*. A sua leitura apressada poderia sugerir que o legislador seguiu, entre nós, os mais modernos cânones que regem nesta matéria, excepção feita, talvez, ao período de duração do trabalho semanal, hoje em dia generalizadamente inferior às quarenta e oito horas.

Puro engano, todavia. Logo no nº 2 se admite que a jornada de trabalho possa estender-se até às dez horas e trinta minutos por dia¹. E não só em circunstâncias que se possam considerar excepcionais, já que se permite que sobre esta matéria a vontade das partes possa prevalecer.

O artº 10º, nº 1, tem, assim, na parte que diz respeito à duração diária do trabalho, carácter meramente supletivo. O que não é infirmado pela afirmação, algo insólita e susceptível de levantar as maiores dificuldades técnicas, de que o trabalho não é obrigatório para além das *“oito horas úteis diárias”*.²

Aparentemente, portanto, só o limite das 10 horas e 30 minutos diárias e, eventualmente, o das 48 horas semanais é que são imperativos. Donde não viria

¹ A referência da lei a “10,30 horas” revela bem o carácter displicente com que este diploma foi redigido. Além de que, literalmente, “10,30 horas” são 10 horas e vinte minutos.

² É que, das duas uma: ou as circunstâncias previstas na lei — os “usos e costumes”, o “modo de laboração”, para não falar do “estabelecido entre o empregador e o trabalhador” — implicam que se trabalhe mais de oito horas e então não faz sentido dizer que para além delas o trabalho não é obrigatório; ou aquelas circunstâncias não justificam o trabalho acrescido e então deveria prevalecer em absoluto a regra das oito horas.

Por outro lado, escapa à nossa compreensão o que sejam “horas úteis”; admitindo que se trate de “horas de trabalho efectivo”, pergunto-me como é que ele é controlado.

mal ao mundo se ao menos este último fosse efectivamente inultrapassável, como parece decorrer do artº 10º, nº 3, que apenas excepciona, por razões óbvias, o trabalho extraordinário.

10. Mas nem isso acontece. É que o artº 17º, em matéria de descanso semanal, afina pelo mesmo diapasão de ambiguidade.

Da leitura conjugada dos seus quatro primeiros números parece resultar que, aqui sim, se impõe que os trabalhadores tenham que ter sempre um dia de descanso semanal, não obstante a referência, ambígua e sem tradição, a “*vinte e quatro horas consecutivas*”.

E isto por força, seria de supor, de um imperativo de ordem pública laboral que não deveria ceder nem mesmo perante a necessidade, justificada, de prestação de trabalho extraordinário nesse dia. O reconhecimento do direito a um dia de descanso compensatório, nestas situações (nº 4) seria de molde, parece, a legitimar essa conclusão.

Mas logo o nº 5, na medida em que admite que o trabalhador possa “*prestar serviço voluntário*” em dia de descanso semanal, o contradiz. Afinal, o legislador permite, assim o aceite o trabalhador, que este possa trabalhar em dia de descanso semanal obrigatório. E, por maioria de razão, nos dias de descanso complementar que eventualmente resultem de as partes se fazerem valer da possibilidade que lhes dá o artº 10º, nº 2.

Tenho entendido que uma forma de retirar algum sentido útil à norma do artº 17º, nº 4, é a de que se deve qualificar como trabalho extraordinário, trabalho prestado fora do período normal de trabalho tal como vem definido no artº 2º, alª e), aquele “*serviço voluntário*”. Mas se assim é, então é o próprio instituto do trabalho extraordinário, já tão mal compreendido, que fica mal colocado, porquanto daí decorre que a sua prestação não só é possível nas circunstâncias previstas no artº 17º, nº 3, como também sempre que o trabalhador a isso não se oponha.

Do mesmo modo, fica mal colocado todo o problema da duração do trabalho. Afinal, permitam-me que conclua, são ténues os limites que se impõem nesta matéria. Um trabalhador pode trabalhar, voluntariamente, sete dias por semana e dez horas e meia por dia.

Neste último caso, desde que se reunam os requisitos do nº 1 do artº 11º e ele a isso não se oponha, pode mesmo trabalhar um número ilimitado de horas diárias. É que nos termos do nº 3 do artº 11º o que cessa ao fim de 11 horas é “*o carácter de obrigatoriedade*” da prestação de trabalho e não, em absoluto, a possibilidade da sua ocorrência.

Se a isto se juntar, finalmente, o facto de a entidade patronal ter ao seu dispor expedientes de ordem vária que lhe permitem “condicionar” a vontade do trabalhador, concluir-se-á, estou em crer, que em face da lei o que verdadeiramente constitui limite é o bem senso das partes – em particular do empregador – e a capacidade de sacrifício do trabalhador.

11. Com o que, de algum modo, se toca a questão do regime da cessação do contrato. A este nível, do direito do trabalho, não há garantias que resistam a um sistema de despedimento que coloque o trabalhador em situação irremediavelmente precária. E a sua capacidade de resistência é, necessariamente, inversamente proporcional ao grau de abertura com que seja concebido esse sistema.

Naturalmente, as cautelas que se imponham nesta matéria não podem deixar de respeitar as necessidades de flexibilização de um tecido produtivo em constante adaptação às novas tecnologias e que tem que competir, não já internamente e de acordo com regras iguais, mas exteriormente e em circunstâncias muitas vezes desiguais.

A excessiva rigidez nesta matéria não é, assim, recomendável. É o próprio nível de emprego que está em causa e de pouco valerá para um trabalhador um rígido sistema de protecção se ele não está sequer empregado. Uma certa precaridade no emprego é, assim, nos dias de hoje, não só uma necessidade como um imperativo.

Imperativo que, contudo, concorre com necessidades igualmente imperiosas de garantir alguma estabilidade às relações de trabalho. Porque disso depende o nível de desenvolvimento social dos trabalhadores e das suas famílias e por isso, também, da comunidade em que se inserem.

Precaridade e estabilidade deverão, deste modo, ser encarados como conceitos relativos. E se a estabilidade não deve ceder perante o arbítrio já deverá claudicar perante necessidades de desenvolvimento económico e tecnológico, que são, afinal, a garantia futura dessa mesma estabilidade.

12. É por isso criticável, no plano dos princípios, a solução do artº 47º, nº 1, que permite a denúncia unilateral do contrato por parte do empregador, “*independentemente de razão que o fundamente*”, ainda que com aviso prévio e indemnização.

Admitamos, contudo, que é uma boa solução – ou que é um mal necessário. Será que por isso deixa de haver espaço para que se possa minorar essa margem de arbítrio que sempre resulta do despedimento *ad nutum*?

Não me parece. Ponto é que se rodeie o respectivo regime compensatório de alguns cuidados, por forma a que a possibilidade de não denúncia seja seriamente ponderada no “dever” e “haver” do balanço contabilístico que a entidade patronal faça sobre as reais vantagens da sua decisão.

Deste modo se evitará o recurso generalizado a este expediente e se assegurará que nos casos em que a denúncia venha a ocorrer efectivamente ela não será motivada senão por razões ponderosas, ainda que subjectivas. Razões que não terão, em todo o caso, que ser apresentadas. “*Independentemente de razão que o fundamente*” não deve ter o sentido de legitimar o capricho mas outro, menos prosaico, de dispensar a entidade patronal de apresentar as razões, que se presumem ser legítimas, da sua decisão.

O que acontece, todavia, é que o regime compensatório desenhado nos restantes números do artº 47º não é de molde a garantir que assim seja efectivamente.

Sobretudo se se atender ao facto de em Macau a mobilidade no emprego ser bastante grande e que o montante das indemnizações só começa a ter algum peso quando a duração do contrato se prolongue por um número de anos significativo (vejam-se as diversas alíneas do n.º 2 do art.º 47º). E se se tiver presente, outrossim, que para além disso se limitam os valores máximos da indemnização (art.º 47º, n.º 5) e do salário mensal com base no qual ela é calculada (art.º 47º, n.º 6).

13. É mister, por outro lado, que se repense o sistema de rescisão unilateral com justa causa (artigos 43º a 46º).

Em primeiro lugar, no que respeita à simetria de tratamento que neste domínio se dispensa a trabalhador e empregador: em ambos os casos do que se trata é da possibilidade de rescindir o contrato sem aviso prévio nem indemnização.

A norma do art.º 43º, n.º 1, demonstra uma profunda incompreensão do que sejam os interesses que se jogam nesta matéria e deste modo, sob a capa de um aparente *favor laboratoris*, acaba-se por, na prática, abrir espaço a mais uma possibilidade de o empregador promover a cessação do contrato sem ter que indemnizar: basta que, para o efeito, “faça a vida negra” ao trabalhador.

E a vantagem do trabalhador, que poderia também denunciar o contrato, é a de não ter que dar um pré-aviso de sete dias (art.º 47º, n.º 3). Convenhamos, é muito pouco: na generalidade das situações ele terá já aguentado bem mais do que esses sete dias antes de tomar uma decisão que o coloca, a si e aos seus, numa situação de incerteza, potencialmente desesperante.

O que está em causa e o que não se compreendeu – senão, é justo reconhecê-lo, na hipótese do art.º 6º do DL n.º 43/95/M – é que o que importa neste domínio não é saber de quem é a iniciativa da rescisão mas quem é que lhe dá causa. E se quem lhe dá causa é o empregador, é razoável que este seja obrigado ao pagamento de uma indemnização nos mesmos termos, pelo menos, dos casos em que a iniciativa da rescisão é sua mas não subsiste a justa causa invocada.

14. Mas também neste último domínio, o da rescisão com justa causa por iniciativa do empregador, não vai bem a lei vigente. Para não me alongar mais, apresentarei apenas dois reparos.

O primeiro tem que ver não tanto com o que se diz mas sobretudo com o que se cala. Não me parece razoável, com efeito, que não se imponha nos casos em que se imputa aos trabalhadores um comportamento culposos, ao menos um esboço de contraditório. Do mesmo modo que se me afigura pouco curial que se silencie qualquer mecanismo que permita controlar a efectiva existência de justa causa naquelas situações em que o que determina a rescisão são causas objectivas.

Um sistema imperativo de comunicação do motivo, que teria o mérito, pelo menos, de delimitar objectivamente o facto invocado para a rescisão e, desse modo, tornar possível o seu controle, nomeadamente jurisdicional, poderia ser uma solução.

Solução que nem sequer seria nova. Note-se que nos termos do art.º 6º do

DL nº 43/95/M, os trabalhadores que pretendam rescindir o contrato com fundamento em justa causa nas situações ali previstas, devem fazê-lo “*por escrito, em triplicado, sendo o original entregue ao empregador e uma cópia enviada à Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego*” (nº 2).³

O segundo reparo que se me oferece apontar tem que ver com o artº 45º, norma que, sob a epígrafe de “impedimentos” e motivada, não o duvido, pelas mais nobres intenções, acaba por ter um efeito perverso.

Rigorosamente, só se justificaria se os impedimentos nela consagrados pudessem ser tidos à partida como constitutivos de situações de justa causa. Mas o certo é que, na sua maior parte, o artº 45º se limita a apontar, como situações de impedimento, o normal exercício por parte do trabalhador de direitos que lhes são conferidos neste ou em outros diplomas.

Eis o que é a primeira das perversidades: sugerir que, não fora o avisado travão que o legislador colocou às pretensões rescisórias do empregador, e aquelas situações poderiam constituir justa causa. E deste modo sugerir uma leitura do conceito de justa causa (artº 43º, nº 2) que permita englobar na fórmula “qualquer facto ou circunstância grave” o normal exercício de direitos.

Por outro lado, na única situação em que não está em causa um direito – calando a lei qualquer referência a um regime de faltas justificadas, aos trabalhadores não se reconhece, senão em particularíssimas circunstâncias, um direito a faltar, ainda que por motivo socialmente relevante – a um efeito benéfico num primeiro momento segue-se um outro, agora perverso. O de, numa leitura *a contrario*, se instituir afinal, sob a fórmula de “impedimento”, uma nova situação de justa causa: as faltas por motivo de doença que se prolonguem por mais de 30 dias seguidos ou 45 interpolados (veja-se a alª f) do artº 45º).

Sem que se ponha em causa a opção legislativa de fundo – a de permitir o despedimento nestas circunstâncias – questiona-se em todo caso a técnica legislativa utilizada que, além do mais, sugere não haver nestas situações espaço para que se pergunte da real impossibilidade de subsistência da relação laboral.

15. Muito mais haveria para dizer, mas é tempo de concluir. Concluir afirmando que, tal como está, o regime jurídico das relações laborais vigente em Macau não serve os objectivos de “*satisfazer as expectativas (...) sobretudo dos trabalhadores*”, a que se propõe.⁴

³ Repare-se no preciosismo da lei, ao exigir a apresentação do motivo em triplicado. Presume-se que a segunda cópia fique para o trabalhador!

Mas a questão fundamental aqui, e o que é grave, é a diferença de tratamento que se dá para hipótese de o trabalhador querer rescindir relativamente à situação em que a iniciativa é do empregador: a este não se exige sequer a formalização do motivo; àquele exige-se que o faça em triplicado.

⁴ Cfr. preâmbulo do DL 24/89/M. Tenha-se presente, contudo, que de acordo ainda com o seu preâmbulo o Decreto-Lei nº 24/89/M “*representa o amplo consenso obtido entre as forças sociais predominantes no Território*” e, consequentemente, das associações representativas dos trabalhadores de Macau. O que não deixa de ser surpreendente!

Neste mar de interesses contraditórios que o direito do trabalho encerra, sobretudo nos dias conturbados de hoje, o legislador navega sem rumo e sem (a)prumo ao sabor das vagas. E, pior, aparentemente sem a consciência de que, como na arte da navegação, de cada vez que se é arrastado por uma onda já não se pode fazer regressar a embarcação ao local em que estava, por muito que se vire o leme e ainda que se consiga fazer crer do contrário quem segue no barco.

O artº 10º, nº 2, já referido, é disso um bom exemplo: se se pretende, como parece, que o período de trabalho não deve normalmente ser superior a oito horas diárias mas se reconhece haver razões válidas que justifiquem que o usos e costumes possam determinar períodos de trabalho superiores àquele limite, não pode – *rectius*, não deve – afirmar-se de seguida que o trabalho é facultativo para além das oito horas. Porque de duas uma: ou o alegado costume é compatível com oito horas de trabalho, e então não justifica se excepcione a regra; ou não é, e então é absurdo pretender que a obrigação de trabalho prestado não ultrapasse as oito horas.

Bem mais avisada é a lei laboral vigente na República Popular da China desde 1 de Janeiro de 1995. Sendo questionável, como são todas, quanto a certas opções de fundo, tem o inegável mérito de saber o que quer e para onde vai. E, por isso, o de em sede das garantias dos trabalhadores ter instituído um sistema claro e firme, que não condescende senão para além do que o imponham interesses colectivos concretamente mais relevantes.

16. Com a complicada “engenharia legislativa” que o DL nº 24/89/M constitui em grande parte das matérias que trata – onde, como se viu, permite que se dê aqui o que se tira ali, se reconheça antes o que se nega depois –, o regime jurídico das relações individuais de trabalho de Macau até parece poder alcandorar-se, numa visão macroscópica e estática do sistema, ao nível das legislações laborais mais modernas.

Afinal, ali se afirma um princípio da igualdade; e ali se reconhece formalmente a limitação da jornada de trabalho; e o direito a um dia de descanso semanal; e o direito a um salário justo; e o direito a uma retribuição acrescida em caso de trabalho extraordinário; e o direito a férias; e, em suma, uma série de “condicionalismos mínimos” que indiciam um número idêntico de preocupações garantísticas.

Acontece, porém, que o edifício assim construído não resiste a uma apreciação microscópica e dinâmica do entrelaçamento dos materiais utilizados. E porque assim é, as garantias que reconhece não passam, na sua maior parte, de lufadas de ar fresco que nas noites húmidas e quentes de Macau não aquecem, mas sobretudo não arrefecem. O que faz recordar vagamente a história da montanha e do rato.

17. Compreenderão agora que a referência que faço ao *Livro de Tao* não pretendeu constituir um momento de lúdica inspiração cultural, desfasado no contexto mas atenuante do texto.

Pretendeu sim, tão somente, deixar a mensagem de que não é da quantidade do barro utilizado que depende a qualidade do vaso. O que importa é a sua consistência. O que implica firmeza; e a consciência de que a utilidade do vaso não está no seu aspecto exterior mas no seu “oco interior”.

É isso que, salvo melhor opinião, não acontece neste domínio que me é caro, das regras que compõem o regime jurídico das relações laborais de Macau.

Macau, Março de 1998