

Lusíada



Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Pereira, António Garcia, 1952-

O direito do trabalho português, desde há 50 anos até à atualidade

<http://hdl.handle.net/11067/7407>

<https://doi.org/10.34628/YVKN-EG98>

Metadados

Data de Publicação	2024
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Direito do trabalho - Portugal, Portugal - Política e governo - 1974-
Tipo	article
Revisão de Pares	yes
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 12, n. 06 (2024)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-08-15T22:33:28Z com informação proveniente do Repositório

O DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS, DESDE HÁ 50 ANOS ATÉ À ACTUALIDADE

Garcia Pereira

Professor Associado do ISEG

Advogado

Investigador Colaborador do CEJEA



O DIREITO DO TRABALHO PORTUGUÊS, DESDE HÁ 50 ANOS ATÉ À ACTUALIDADE

Garcia Pereira

<https://doi.org/10.34628/YVKN-EG98>

Em meio século de evolução, e não obstante todas as insuficiências e até erros que se podem apontar ao Direito do Trabalho da actualidade, a verdade é que são muito marcadas, e positivas, as diferenças relativamente àquilo que se verificava antes do 25 de Abril de 1974.

Com efeito, no tempo da Ditadura o Direito do Trabalho não existia como disciplina académica da licenciatura nas Faculdades de Direito¹, onde o que era leccionado era o Direito Corporativo, uma cadeira de conteúdo essencialmente ideológico na qual eram ministrados os princípios essenciais do Estado corporativo, da sua ideologia e da sua organização. O Direito do Trabalho – que começa a ser leccionado apenas no final da década de 60 em Escolas de Economia e Gestão, como o então ISCEF (hoje ISEG) e no ISCTE – só surge nas Escolas de Direito a partir de 1976, na sequência da reforma curricular de 1975, e os doutorados em Direito do Trabalho apenas surgirão a partir dos anos 90.

Como matéria do domínio científico ou doutrinal o Direito do Trabalho foi praticamente objecto de estudo de apenas um pequeno punhado de insígnis juslaboralistas (como Maria da Conceição Tavares da Silva, Bernardo Xavier, Monteiro Fernandes, Almeida Policarpo e Nascimento Rodrigues) em torno da

¹ Uma significativa excepção é a do Prof. Raul Ventura, que chegou a elaborar uns “Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho”, publicados na RFDUL – Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 1964, pp 34 e ss.

Revista Estudos Sociais e Corporativos, do Centro com esse nome do Ministério das Corporações.

Tal terá decorrido, como vimos afirmando, da conjugação de dois factores: por um lado, o preconceito de que as normas e os princípios da regulação jurídica das relações de trabalho pouco ou nada tinham de específico e eram, por isso, facilmente conhecidos e compreendidos a partir dos quadros conceptuais e teleológicos do Direito Civil, sendo este sempre apresentado como a alma mater de todos os ramos de Direito, pelo menos dos de Direito Privado; por outro lado, a negação, própria da ideologia corporativista do regime, do conflito de interesses inerente às relações laborais, e o conseqüente impedimento (ou tentativa do mesmo...) não apenas da mera eclosão desse conflito como também do próprio debate, inclusive doutrinal, acerca do modelo político, social e económico que se pretendia então impor.

Esta situação – diferente da existente em outros países com regimes políticos semelhantes ao português, como por exemplo a Espanha – determinou que, como Ramo do saber, o Direito do Trabalho demorasse a criar suficiente massa crítica reflexiva sobre as grandes problemáticas sociais do Trabalho e a deixar para trás um atávico peso morto de concepções e de práticas que condenavam este Ramo de Direito, bem como aqueles que ao seu estudo se dedicavam e ainda as instâncias, designadamente judiciais, encarregues da resolução dos respectivos conflitos a um estatuto de autênticos “filhos de um Deus menor”.

É importante compreender que tal estatuto decorria afinal, e como já referido, dos grandes princípios do corporativismo, plasmados na Constituição de 1933 e, de forma mais específica, no Estatuto do Trabalho Nacional². Este último negava a ideia de conflito de interesses, proclamando solenemente no seu art.º 11.º que “a propriedade, o capital e o trabalho desempenham a sua função social, em regime de cooperação económica e solidariedade” e, no art.º 22.º, que “o trabalhador intelectual ou manual é colaborador nato da empresa onde exerça a sua actividade e é associado aos destinos dela pelo vínculo corporativo”, proibindo a greve e toda a suspensão ou perturbação

² Aprovado pelo Dec. Lei 23048 de 23/09/33 fortemente inspirado na Carta del Lavoro de 1927, de Mussolini.

das actividades económicas (art.º 9.º) e concebendo os sindicatos e grémios³ não como expressão de liberdade de associação, mas sim como o elemento primário da organização corporativa, sujeitos a uma forte e apertada tutela governamental, representando os ditos “sindicatos nacionais” todos os trabalhadores e deles cobrando a respectiva quotização mesmo relativamente aos não inscritos.

Finalmente, os Tribunais do Trabalho⁴ não integravam a ordem dos Tribunais Judiciais, das suas decisões cabia recurso para uma secção especial⁵ do Supremo Tribunal Administrativo e os seus magistrados não eram de carreira, mas antes de nomeação governamental, escolhidos preferencialmente entre funcionários públicos, em particular, quadros da Administração do Trabalho. Por outro lado, o recurso aos Tribunais não era de livre acesso porquanto o trabalhador que pretendesse intentar uma acção tinha primeiro de colocar a questão a uma “Comissão Corporativa” (composta por um representante do Sindicato Nacional, por outro, do grémio, e por um Presidente nomeado pelo Ministério das Corporações) onde era tentada a conciliação entre as partes, e apenas após esta se ter frustrado, e munido da respectiva certidão negativa⁶, o trabalhador poderia ir então intentar, junto do Tribunal do Trabalho, a respectiva acção, onde era obrigado⁷ a cumular todos os pedidos que tivesse nesse momento perante a respectiva entidade patronal, sob pena de caducidade do direito de acção acaso não procedesse a essa mesma cumulação obrigatória de pedidos.

Em suma, antes do 25 de Abril não havia liberdade de associação, nem direito de greve ou de qualquer outra forma de acção colectiva; não existiam verdadeiros sindicatos ou associações de empregadores; os Tribunais do Trabalho não eram Tribunais Judiciais nem os seus juizes eram magistrados de carreira e o acesso à Justiça laboral não era nem livre nem imediato.

³ O regime legal dos “sindicatos nacionais” foi aprovado pelo Dec. Lei n.º 23050 e o dos grémios pelo Dec. Lei n.º 23049, ambos de 23/09/33.

⁴ Os Tribunais do Trabalho foram criados pelo Dec. Lei n.º 23053, de 23/11/33 para substituírem os chamados Tribunais árbitros-avindores e os Tribunais arbitrais da Previdência Social.

⁵ A secção do Contencioso e Previdência Social.

⁶ Nos termos do art.º 50.º do Código de Processo do Trabalho – CPT então em vigor.

⁷ Art.º 36.º do CPT.

Por seu turno, e embora o final dos anos 60 e o início dos anos 70 se tivesse caracterizado por uma intensa produção legislativa (de que se destacam a chamada “LCT – Lei do Contrato de Trabalho” – o Dec. Lei 49.408 de 24/11/69, a Lei das Relações Colectivas de Trabalho – o Dec. Lei 49212 de 28/08/69 e a “Lei da Duração e Horário de Trabalho” – o Dec. Lei 409/71 de 27/09), as normas legais do Direito do Trabalho do corporativismo não abrangiam áreas muito relevantes do trabalho subordinado privado, tais como as do trabalho a bordo, do trabalho na pesca e sobretudo do trabalho no campo, isto num país que era essencialmente rural, representando então o sector primário da economia, ou seja, a Agricultura, mais de 1/3 da população activa.

No campo, o trabalho era de sol a sol e mesmo nos sectores industriais e comerciais as horas de trabalho ultrapassavam muitas vezes as legalmente fixadas 8 horas diárias e as 48 horas semanais e as 7 horas diárias e 42 horas semanais, respectivamente para os trabalhadores manuais e para os restantes. Não existia salário mínimo, o único dia de descanso semanal legalmente consagrado era o Domingo, como também não existiam quaisquer normas relativas à promoção e salvaguarda da segurança e da saúde no trabalho. Enfim, era absolutamente gritante a situação das mulheres, com salários sempre consideravelmente mais baixos que os dos homens, mesmo que fizessem o mesmo trabalho e assumissem o mesmo tipo de responsabilidades, e com um estatuto social, cívico e político manifestamente inferior ao dos homens.

Com efeito, neste campo cívico, social e político, cumprirá referir que apenas as mulheres que tivessem completado o ensino secundário tinham direito a voto, as que fossem casadas necessitavam de consentimento dos respectivos maridos para se ausentarem para o estrangeiro, para celebrar um contrato de trabalho ou para exercer uma actividade económica. Por lei, era vedado às mulheres o acesso às magistraturas, à carreira diplomática bem como às forças policiais e militares, enquanto, para se casarem precisavam de autorização do marido (caso das telefonistas) ou do patrão (caso das professoras primárias e das assistentes de bordo).

Com o 25 de Abril de 1974 e, em particular, com a entrada em vigor em 1 de Abril de 1976 da Constituição da República, este quadro legal não podia deixar de ser, como efectivamente foi, substancialmente alterado, desde logo

por força da consagração formal quer do princípio da igualdade, quer dos direitos fundamentais dos trabalhadores (como os direitos colectivos à greve, ao associativismo sindical e à contratação colectiva), bem como a proibição dos despedimentos sem justa causa, o direito à segurança no emprego e a organização e prestação do trabalho em condições socialmente dignificantes, a uma duração máxima da Jornada de trabalho e a férias também formal e constitucionalmente consagrados.

Note-se todavia que, do ponto de vista da legislação ordinária, e ao invés do que tantas vezes se ouve referir, o ambicioso propósito do “Programa do Governo Provisório⁸”, no sentido de proceder, num curto espaço de tempo, à revisão da legislação laboral esteve muito longe de ser alcançado nos anos imediatamente seguintes e em especial no período de 1974/75 – a primeira lei a ser aprovada foi uma fortemente restritiva lei da greve (em Agosto de 1974⁹), o ainda hoje em vigor diploma legal da requisição civil (em Novembro do mesmo ano de 1974¹⁰); os diplomas legais relativos às organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores, em Fevereiro de 1975¹¹, e enfim o novo regime da cessação do contrato de trabalho (conhecido pela “lei dos despedimentos) em Julho desse mesmo ano¹², e que, proibindo os despedimentos sem justa causa, quebrou a “simetria” do regime de cessação do contrato de trabalho até então vigente.

Pode-se dizer que a compreensão de raiz – depois robustecida com o texto constitucional e os direitos dos trabalhadores nele consagrados – de que a relação de trabalho é uma relação de poder, assimétrica por natureza, e de que compete ao Estado, em vez de dela se afastar ou até mesmo se retirar, intervir na respectiva regulação jurídica visando a tutela do contraente mais débil, se fez mais sentir ao longo de cerca uma década, até que, a partir de meados/finais dos anos 80 ela foi significativamente modificada.

⁸ Programa esse constante do Dec. Lei n.º 203/74, de 15/05, onde se proclamava no ponto 1, al. h), como linha de orientação “Revogação do Estatuto do Trabalho Nacional; regulamentação em ordem a garantir a liberdade sindical dos trabalhadores e do patronato; estabelecimento de novos mecanismos de conciliação nos conflitos do trabalho”.

⁹ O Dec. Lei n.º 392/74, de 27/08.

¹⁰ O Dec. Lei n.º 637/74, de 20/11.

¹¹ Os Dec. Lei n.º 215-B e 215-C/75, ambos de 30/04/75.

¹² O Dec. Lei n.º 372-A/75, de 16/07.

Com efeito, a partir dessa altura, começaram a voltar em força as velhas concepções civilísticas acerca do Direito do Trabalho, as quais chegaram mesmo ao ponto de procurar negar a sua autonomia dogmática (e pretendendo reconhecer-lhe apenas, e quando muito, mera autonomia sistemática), e sobretudo sustentando, com base na sua aparência formal, a pretensa igualdade das partes e, logo, a pretensa desnecessidade, nos tempos actuais, de uma tutela do contraente mais débil (tutela essa tornada pretensamente obsoleta pelo que se apresentava como sendo o inevitável e inelutável decurso da História...).

Essas concepções foram então crescendo e foram-se impondo um pouco por toda a parte, sempre à luz de ideias feitas, mesmo de autênticos “chavões” (como o da “desnecessidade de protecção” dos trabalhadores, agora supostamente livres e muito bem informados, ou o de que um Direito minimamente protector do contraente mais fragilizado seria “o pior inimigo” deste, com a conseqüente e avassaladora necessidade de empresas “flexíveis” – leia-se, tornando mais fáceis e mais baratas quer a contratação precária, quer as possibilidades de despedimento ou de alteração unilateral de elementos fundamentais do contrato, como o tempo e o local de trabalho, por exemplo –, numa lógica de que agora, em particular na época da chamada de globalização e sobretudo em períodos de crise, para poder haver empresas estáveis teriam os trabalhadores de ser, ou de ficar, instáveis e desprotegidos, com o aligeiramento, para não dizer mesmo o desmantelamento, da tutela protectiva do Direito do Trabalho.

Entre nós, esse tipo de concepções – que, na sequência do “choque petrolífero”, já haviam inspirado as reformas laborais de meados/finais dos anos 70 na Europa sob a denominação do Direito do Trabalho “de emergência” ou “da crise”, e que chegaram a Portugal cerca de uma década depois, determinando o aparecimento de vários diplomas legais, em particular a grande alteração em 1989 do regime de cessação do contrato de trabalho e os diplomas imediatamente subsequentes¹³ – tiveram a sua expressão mais clara e ampla no anteprojecto de 2002 do Código do Trabalho e, embora de uma forma (apenas) um pouco mais mitigada, na própria versão final do Código do Trabalho de 2003.

¹³ É o caso do Dec. Lei n.º 64-A/89 (novo regime da cessação do contrato de trabalho e dos contratos a termo), de 27/02 e, depois, dos Dec. lei n.º 400/91 (cessação por inadaptação do Trabalho) e 404.º/91 (contrato de Comissão de serviço), ambos de 16/10.

O resultado de todo este processo de “civilização” do Direito do Trabalho saldou-se pela desvalorização da específica natureza, assimétrica e de poder, da relação de trabalho e pela intencional imposição de um desequilíbrio estrutural a favor do empregador, em termos da flexibilidade, quer “externa” (facilitação e embaratecimento seja das formas precárias de contratação, seja dos despedimentos), quer “interna” (diminuição das prestações pecuniárias e amplificação não só dos tempos de trabalho como também da possibilidade de alteração unilateral pelo empregador do tempo e do local de trabalho).

Não seguramente por acaso, sempre que, e onde, as ideias neoliberais – e isto mesmo que se procurando dissimular sob outras vestes, como por exemplo a da “modernidade”, ou até da “pós-modernidade”... – se foram impondo, logo foram sempre aparecendo também ideias e projectos apontando no sentido não apenas do enfraquecimento da tutela protectora do Direito do Trabalho, mas igualmente no da debilitação, senão mesmo da extinção, da Jurisdição (e também da Administração) do Trabalho e no da pretensa desnecessidade de um Processo próprio do julgamento das questões laborais.

É aqui que entrocam, por exemplo, a defesa do “predomínio do contratado sobre o legislado”, endeusando, à boa maneira civilística, a igualdade formal das partes e a sua liberdade contratual, destruindo o princípio do favor laboratoris e procurando garantir que os contratos colectivos e até os individuais de trabalho possam prevalecer sobre a lei mesmo que para estabelecer condições menos favoráveis para o trabalhador. Mas é também aqui que vêm confluir as ideias da pouca justificação ou até da desnecessidade de uma Jurisdição do Trabalho, tendentes a substituí-la por algo como um “contencioso da Empresa” e distribuindo assim as competências dos Tribunais do Trabalho pelos Tribunais Cíveis, Tribunais do Comércio e Tribunais Administrativos Fiscais, bem como a defesa, ou a prática, do enfraquecimento dos Serviços Estaduais, como a Inspecção do Trabalho, e da extinção do Ministério Público do Trabalho e da possibilidade da intenção por este de acções como as “acções especiais de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”¹⁴.

¹⁴ Introduzidas no ordenamento jurídico-laboral pela Lei n.º 63/2013, de 27/08 e reguladas pelos art.º 186.º-K a 186.º-R do Código do Processo do Trabalho.

Já mais do que uma vez estas concepções têm sido defendidas e este tipo de projectos foram apresentados e deram até alguns passos. E assim, se há autores (vide António Santos Abrantes Galdes, in *Recursos no Processo do Trabalho – Novo Regime*, Coimbra, Almedina, 2010, p 9) que defendem a autonomia ou autonomização do Direito Processual do Trabalho relativamente ao Direito Processual, outros há que o trataram de negar, chegando mesmo ao ponto de questionar a subsistência do Código de Processo do Trabalho!

Do ponto de vista substantivo, este tipo de concepções tende também a obliterar aquilo que as novas formas de organização e de prestação do trabalho (e os novos subterfúgios de fuga ao Direito do Trabalho), em termos de adequada resolução das questões e litígios laborais, exigem ao julgador do Trabalho, e também a desconhecer que a correcta análise e decisão daqueles frequentemente contendem – e, logo, exigem conhecimentos aprofundados nessas áreas – com matérias de diversas outras e muito relevantes áreas do Direito, tais como, e para além do Direito Civil, do Constitucional, do Comercial e até do Administrativo, por exemplo.

Por outro lado, do ponto de vista académico, a disciplina do Processo do Trabalho, ao menos ao nível da licenciatura em Direito, ainda hoje não constitui uma disciplina autónoma, mas, quando muito, um mero e residual capítulo da matéria leccionada no âmbito do Direito (substantivo) do Trabalho, apenas ocorrendo, e nos tempos mais recentes, o seu estudo a nível de cursos de mestrado ou de pós-graduações e tendo o mesmo Direito do Trabalho passado em diversas licenciaturas e mera disciplina optativa.

No fundo, a mentalidade dominante que subjaz a esta autêntica involução (drasticamente incrementada no tempo das chamadas “reformas laborais da Troica” e sob a invocação da “emergência financeira”) estriba-se, por um lado, na indicada desvalorização, senão mesmo negação, e por puro preconceito ideológico, da especificidade e da relevância da adequada regulação jurídica quer das relações sociais de trabalho quer dos meios de resolução dos conflitos a elas inerentes; e por outro, na sinistra, e democraticamente inaceitável, teoria de que a suposta legitimidade dos fins (de combate à crise) justificaria afinal todos os meios.

O certo, porém, é que constitui um erro grave ignorar-se que uma correcta e justa apreciação e decisão de uma questão laboral, em particular de uma das relacionadas com as novas formas de organização e da prestação de trabalho (dos trabalhadores das plataformas aos “nómadas digitais”, passando pelos profissionais altamente qualificados ou diferenciados, dos jornalistas e apresentadores de televisão aos maestros de orquestras sinfónicas passando por médicos especialistas de hospitais privados), só pode ser correctamente assegurada por um Direito substantivo actual e eficaz e por um Direito adjectivo com julgadores que conheçam e dominem simultaneamente o Direito Substantivo e o Direito Adjectivo do Trabalho¹⁵.

E é também por isso forçoso reconhecer que o Direito do Trabalho substantivo se foi permitindo um afastamento crescente do Direito do Trabalho positivado relativamente às novas realidades (como sejam as relacionadas com as já citada novas formas de organização e prestação do trabalho, na época digital, de que a já referenciada situação dos prestadores de actividade das grandes plataformas digitais é, seguramente, não o único, mas um dos mais significativos exemplos).

A verdade, porém, é que o irromper dessas novas realidades pôs a nu uma tão relevante quanto contraditória realidade, e que aliás coloca novos, muito interessantes, mas também muito difíceis, desafios ao Direito do Trabalho e à Justiça Laboral.

É que a razão de ser e a natureza do Direito do Trabalho decorrem da compreensão, historicamente adquirida, de que as partes da relação de trabalho não são verdadeira e inteiramente livres e iguais e de que, por isso mesmo, tratar de modo igual partes que só formalmente o são, representa, sempre, a chancela do desequilíbrio e do predomínio do mais forte sobre o mais fraco. Mas, não apenas essa compreensão está ainda muito longe de ser um dado generalizadamente adquirido pela Justiça e pelos juristas, em particular os

¹⁵ O que também só será possível se, para além de se proverem os Tribunais do Trabalho com o número adequado de Juizes, de magistrados do Ministério Público e de funcionários Judiciais, se resistir à tendência - cada vez mais imposta por aquilo que Alain Supiot justamente denomina de “governança pelos números” de se avaliarem todos os profissionais da Justiça mas em especial os juizes não por critérios essencialmente qualitativos mas, ao invés, quantitativos, de mero cumprimento de objectivos numéricos (de audiências, despachos e sentenças).

do Trabalho, como, e sobretudo, tal compreensão não passou de todo para o campo do Direito adjectivo ou processual do Trabalho (a Justiça Laboral).

Uma elucidativa, mas muito negativa, demonstração do que pode ser este fosso, por vezes muito grande, entre o Direito formal ou objectivo e aquilo que é a realidade prática (o “Direito Vivo”, como lhe chamam algumas escolas sociológicas), e de onde podem conduzir a ausência ou debilidade das condições de execução efectiva de algumas leis, inclusive algumas aprovadas com as melhores das intenções, é a situação das mulheres no mundo do Trabalho em Portugal 50 anos após o derrube do regime fascista.

Na verdade, não obstante todos os direitos formalmente consagrados a seguir ao 25 de Abril de 1974, quer na Constituição, quer na lei ordinária, a verdade nua e crua é que a situação das mulheres ainda hoje se caracteriza por graves e inadmissíveis desigualdades. Meio século depois do derrube da ditadura, segundo os próprios dados da CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, dos portugueses sem qualquer nível de escolaridade 73% são mulheres (apesar de estas hoje serem já claramente superiores em licenciaturas e mestrados, com 60%, contra 40% de homens).

As mulheres têm uma taxa de emprego bastante inferior (51,51%) em relação à dos homens (59,7%), como têm o dobro (9,1%) dos trabalhos a tempo parcial destes (4,7%). Enquanto a maioria (entre 60% a 70%, pelo menos) das tarefas ditas “domésticas” (de trabalho não pago) é executada pelas mulheres, os salários dos homens são em média 16,1% superiores aos das mulheres e nas pensões esse fosso é mesmo de 27,4%. Em contrapartida, os valores percentuais dos cidadãos em risco de pobreza são, em todos os escalões etários, sempre superiores para as mulheres.

Segundo um estudo de 26/12/2023 do economista Eugénio Rosa – elaborado com base nos próprios dados oficiais do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – o montante do ganho médio das mulheres a nível, por exemplo, dos quadros médios e do pessoal qualificado, foi em 2022 inferior ao dos homens em, respectivamente, 25,6% e 20,1%! E, numa preocupante demonstração de que estas desigualdades não estão a diminuir, mesmo no período entre 2015 e 2022, os aumentos das remunerações e

ganhos médios das mulheres com maiores qualificações foram inferiores às dos homens com idênticas qualificações.

Por todas estas razões, hoje e sempre, uma correcta e legal e constitucionalmente adequada regulação da relação jurídica pela qual alguém é, pelas mais diversas e por vezes mais habilmente dissimuladas formas, inserido numa estrutura e organização de meios que lhe é alheia, e nela integra ao serviço da mesma e no interesse desta a sua própria actividade, tem de passar não apenas pela produção de normas tão tecnicamente cuidadas quanto adequadamente ajustadas às novas realidades do mundo do Trabalho na era digital, como também pela garantia de um Processo e de uma Justiça do Trabalho aptos a garantir uma tutela jurisdicional efectiva e em tempo útil, ou seja, adequada a assegurar a efectividade prática daquelas mesmas normas.

Tudo isto sob pena de, como sempre temos dito, aquilo que o Direito (substantivo) “dá”, ou seja, concede, frequentemente o mesmo Direito, e em particular o Direito adjectivo afinal “retira”.

E enquanto os juristas, e em particular os juslaboralistas, não tomarem consciência de que assim é, decerto continuarão a desempenhar o mesmo papel assumido pelos sábios que em Bizâncio, aquando da queda iminente do Império Romano do Oriente, e quando já as vagas dos povos vindos do Oriente escalavam as muralhas da cidade, ainda discutiam animadamente no interior de um dos palácios a magna questão do sexo dos anjos...

