

# ***O TRABALHO E O REPOUSO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE MACAU***

*Ilídio Duarte Rodrigues \**

## **1. O TRABALHO**

O trabalho é uma realidade ambígua, a que andam associadas, simultaneamente, cargas negativas e positivas. A carga negativa é consubstanciada na concepção penal do trabalho, que, na civilização ocidental, se retira da condenação do homem a ganhar o pão com o suor do seu rosto, na sequência da queda<sup>1</sup>. E a penosidade do trabalho está bem vincada, na maioria das línguas latinas (português, espanhol e francês), na própria origem do termo<sup>2</sup>: *tripalium*, que começou por ser um instrumento composto por três paus ou varas, onde se prendiam os animais levados a ferrar e que, por extensão, passou a designar um instrumento de tortura. Por seu lado, a carga positiva é inerente à concepção criadora do trabalho, que vê neste uma forma de actuação das potencialidades do homem e da sua participação no acto divino de criação do mundo<sup>3</sup>, ainda inacabado. Pelo trabalho o homem torna-se um demiurgo e, para alguns filósofos, o próprio criador do homem: na fórmula de Marx, «toda a pretensa história do mundo não é mais do

---

\* Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Coimbra. Professor Coordenador do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa. Técnico superior assessor dos SAFP.

<sup>1</sup> «A seguir, disse ao homem: Porque ouviste as palavras da tua mulher e comeste o fruto da árvore a respeito da qual eu te havia ordenado: «Nunca deves comer o fruto desta árvore», maldita seja a terra por tua causa. E dela só arrancarás alimento à custa de penoso trabalho, em todos os dias da tua vida. Produzir-te-á espinhos e abrolhos, e comerás a erva dos campos. Comerás o pão com o suor do teu rosto, até que voltes à terra de onde foste tirado; porque tu és pó e em pó te hás-de tornar». Génesis, 3, 14-19.

<sup>2</sup> Ou ainda nalgumas suas utilizações, como, por exemplo, na expressão «trabalho de parto», a que anda associada a ideia de dor e sofrimento.

<sup>3</sup> «Deus disse-lhes: Crescei e multiplicai-vos, enchei e dominai a terra. Dominai sobre os peixes do mar, sobre as aves dos céus e sobre todos os animais que se movem na terra». Génesis, 1, 28.

que a produção do homem pelo trabalho humano». Portanto, se, para o homem — ser «trabalhador», que precisa de trabalhar para subsistir —, o trabalho é algo de «forçado», ele é também e ainda um factor de realização. Mas só o será se as circunstâncias em que for prestado não contribuírem para degradar e destruir o homem. Pense-se nas condições de trabalho do século XIX. Pense-se que só em 1841 surge a primeira lei social, disciplinando o trabalho das crianças nas manufacturas, fixando a idade de admissão em 8 anos (!) e permitindo que os jovens entre os 12 e os 16 anos praticassem 72 horas semanais! Pense-se nos baixos salários, nas más condições de trabalho, de higiene e de segurança, na ausência de protecção na doença, nos acidentes e na velhice, durante o século XIX, situações essas criadoras de tensões e que conduziram ao que veio a ficar conhecido como a *questão social*.

Por outro lado, o significado humano do trabalho não se circunscreve à sua função de mediador do trabalhador consigo próprio, mas, enquanto actividade de um ser essencialmente social, é também mediador entre os que trabalham e manifestação de um dever de solidariedade.

Compreende-se, por isso, que a Lei Fundamental tenha consagrado o direito ao trabalho, mas também e em conexão com ele o dever de trabalhar (artigo 58.º, n.ºs 1 e 2 da CRP) e reconhecido a todos os trabalhadores o direito:

«a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

b) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal;

c) À prestação do trabalho em condições de higiene e segurança;

d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego» (artigo 59.º, n.º 1 da CRP)».

## 2. O REPOUSO

O trabalho e o repouso constituem as duas faces de uma mesma moeda. O repouso é o contraponto do trabalho<sup>4</sup>. O repouso é factor fundamental para o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, sem o qual a produtividade deste será gravemente afectada. De facto, o repouso é uma necessidade para a reconstituição da força de trabalho do trabalhador. Mas é também uma exigência de realização pessoal do trabalhador, indispensável à sua promoção cultural. E hoje, num momento de crise económica, por um lado, é um instrumento para a

---

<sup>4</sup> «Foram assim terminados os céus e a terra e todo o seu conjunto. Concluída, no sétimo dia, toda a obra que havia feito, Deus repousou, no sétimo dia, do trabalho por Ele realizado. Abençoou o sétimo dia e santificou-o, visto ter sido nesse dia que Deus repousou de toda a obra da criação». Génesis 2, 1-3.

distribuição do trabalho existente, e, por outro, especialmente através das férias, é elemento de promoção de indústrias e comércios ligados ao turismo e de reanimação e de criação de emprego em diversas regiões.

As finalidades prosseguidas pelo trabalhador ligadas ao repouso laboral estão muito claramente expressas, na legislação da República, no artigo 2.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, que dispõe: «O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural».

O repouso, que começou por ser visto como simples vantagem dos trabalhadores, conta-se hoje entre os direitos fundamentais reconhecidos a todos os trabalhadores. Trata-se de um direito económico (ou social), integrado no Capítulo I (Direitos e deveres económicos) do Título III (Direitos e deveres económicos, sociais e culturais) da Parte I (Direitos e deveres fundamentais) da Constituição da República Portuguesa. Todavia, parece que deverá considerar-se entre os direitos fundamentais derivados, pois obteve já um determinado grau de concretização legal, cujos aspectos materiais beneficiarão de garantia, que impedirá a sua restrição, salvo nos casos e nas condições previstos no artigo 18.º da CRP<sup>5</sup>.

### 3. O DIREITO AO REPOUSO

O direito ao repouso dos trabalhadores da Administração Pública de Macau encontra-se presentemente conformado pelo Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 23/95/M, de 1 de Junho<sup>6</sup>, os quais consagram diversas concretizações suas: o limite máximo da jornada de trabalho, o descanso semanal e o descanso semanal complementar, os feriados e as férias.

---

<sup>5</sup> Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa, Anotada, 3.ª edição revista, págs. 318 a 320.

<sup>6</sup> Não se aprecia aqui o problema da existência de eventuais vícios deste decreto-lei.

Regista-se apenas que é da competência da Assembleia Legislativa, salvo autorização ao Governador, fixar as «bases do regime da administração pública do Território» (artigo 31.º, n.º 1, alínea *p*) do Estatuto Orgânico de Macau). No que respeita ao regime jurídico da função pública, as respectivas bases foram definidas por diversos decretos-leis, no uso de autorização legislativa conferida pela Lei n.º 9/89/M, de 23 de Outubro. Entre eles, conta-se o Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, que aprovou o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, o qual daquele ficou a fazer parte integrante. No ETAPM foi regulada a matéria relativa a férias, faltas e licenças.

Portanto, o Decreto-Lei n.º 87/89/M legislou sobre as próprias bases. Assim, parece que sobre essa matéria ao Governador, que, quanto a ela, não tem competência legislativa originária e independente, caberia apenas decretar decretos-leis de desenvolvimento das bases contidas no Decreto-Lei n.º 87/89/M.

### 3.1. O LIMITE MÁXIMO DA JORNADA DE TRABALHO

O Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau consagra um regime geral de duração do trabalho, mas prevê a instituição de regimes especiais.

No regime geral, o período semanal normal de trabalho dos trabalhadores da Administração Pública de Macau está fixado em 36 horas (artigo 77.º, n.º 1 do ETAPM), as quais, pelo Despacho n.º 21/GM/95, de 11 de Maio, publicado no *Boletim Oficial* n.º 20, de 15 de Maio de 1995, foram distribuídas de segunda-feira a sexta-feira pela seguinte forma:

- a) No período da manhã:  
De segunda a sexta-feira: das 9.00 às 13.00 horas;
- b) No período da tarde:  
De segunda a quinta-feira: das 14.30 às 17.45 horas;  
Sexta-feira: das 14.30 às 17.30 horas.

Assim, o regime regra constitui um sistema de horários rígidos, com horas fixas de entrada e saída, e coincidentes na generalidade das unidades de trabalho da Administração Pública do Território. Todos os trabalhadores, incluindo o pessoal de direcção e chefia, estão sujeitos ao cumprimento do horário. De facto, a isenção de horário do pessoal de direcção e chefia significa apenas que os trabalhadores deste grupo de pessoal não têm direito a qualquer remuneração por trabalho prestado fora do período normal e que estão obrigados a comparecer ao serviço, a qualquer momento, quando solicitados. O artigo 8.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 85/89/M, de 21 de Dezembro, é claro: a isenção de horário «não dispensa a observância do dever geral de assiduidade nem o cumprimento da duração normal de trabalho».

Por outro lado, o trabalho é prestado, em regra, em regime de período único, embora, excepcionalmente e apenas quando as necessidades de regular e normal funcionamento dos serviços o exijam, possa ser adoptado o regime de turnos, o qual dependerá sempre de autorização prévia (artigo 199.º e seguintes do ETAPM).

Sublinhe-se, ainda, que se optou por fixar primeiramente o período normal de trabalho por semana e não por dias, seguindo-se uma tendên-

---

Mas não foi isso o que se fez.

Por um lado, no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 23/95/M, usou-se a fórmula prevista para os decretos-leis emitidos no uso de competência legislativa originária e independente (artigo 5.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 47/90/M, de 20 de Agosto) — «O Governador decreta, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º do Estatuto Orgânico de Macau, para valer como lei no território de Macau, o seguinte» — e já não a fórmula prevista para o caso de decreto-lei de desenvolvimento de bases gerais contidas em lei (ou decreto-lei) (artigo 5.º, n.º 5 do mesmo Decreto-Lei n.º 47/90/M).

Por outro lado, a desconformidade do Decreto-Lei n.º 23/95/M com o Decreto-Lei n.º 87/89/M é manifesta, pois foi ao ponto de revogar expressamente largo número de disposições deste, pondo em causa a sua natureza de lei reforçada e a sua superioridade paramétrica.

cia generalizada no sentido de a semana ser a unidade de tempo relevante para esses efeitos. Só depois se procedeu à distribuição do período normal de trabalho pelos vários dias da semana.

Deste modo, no regime geral, o período normal de trabalho diário é, em regra, de 7 horas e 15 minutos, sendo de 7 horas à sexta-feira.

Mas, como se disse, o próprio ETAPM prevê e permite a fixação de outra duração semanal e a prática de outros horários de trabalho.

Assim, quanto ao assalariado, o artigo 28.º, n.º 1, alínea c) prevê que a duração e o horário de trabalho respectivos sejam fixados no contrato de assalariamento, até ao limite máximo de 44 horas semanais.

Por outro lado, permite ainda a fixação, por portaria, de diferentes períodos de duração do trabalho, atendendo a circunstâncias especiais em que este se desenvolva (artigo 77.º, n.º 2), podendo, quando com uma duração superior a 44 horas semanais, conferir direito a uma remuneração suplementar (artigo 77.º, n.º 3).

No uso deste poder, foram já fixados outros períodos de duração do trabalho, de que se enumeram, sem carácter exaustivo, os seguintes:

a) O pessoal fabril e dos serviços gerais das Oficinas Navais de Macau, foi sujeito a um período de trabalho de 44 horas semanais (artigo único da Portaria n.º 32/90/M, de 12 de Fevereiro);

b) O pessoal militarizado e do Corpo de Bombeiros das Forças de Segurança de Macau foi sujeito a um período de trabalho de duração superior a 45 horas semanais (artigo 1.º da Portaria n.º 96/90/M, de 30 de Abril), com direito a uma remuneração suplementar mensal, com base em quarenta por cento do índice 100 (artigo 2.º da citada Portaria), não se lhe aplicando o regime geral de trabalho extraordinário e por turnos (artigo 3.º da mesma portaria);

c) O pessoal de investigação criminal e auxiliar de investigação criminal da Directoria da Polícia Judiciária foi também sujeito a um período de trabalho de duração superior a 45 horas semanais (artigo 1.º da Portaria n.º 129/92/M, de 15 de Junho), com direito a retribuição suplementar mensal, com base em quarenta por cento do índice 100 (artigo 3.º da citada Portaria n.º 129/92/M), não se lhe aplicando o regime de trabalho extraordinário e por turnos (artigo 3.º da mesma portaria).

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 62/88/M, de 11 de Julho, havia fixado o horário semanal do pessoal de vigilância dos Serviços Prisionais em 45 horas, sem prejuízo de o seu serviço se considerar de carácter permanente e obrigatório, devendo tomar todas as providências exigíveis para prevenir ou resolver situações que iminentemente ponham em perigo a ordem ou a segurança dos estabelecimentos prisionais e para frustrar ou fazer cessar evasões de reclusos (artigos 21.º e 4.º).

Para os médicos, o Decreto-Lei n.º 68/92/M, de 21 de Setembro, prevê dois regimes de trabalho: o regime normal, a que corresponde uma permanência nos serviços de 36 horas semanais; o regime de disponibilidade permanente, a que correspondem 45 horas semanais de trabalho,

tendo ainda o dever de comparecer no serviço sempre que solicitados (artigo 64.º). O período normal de trabalho semanal dos internos e dos médicos não diferenciados é de 45 horas (artigos 65.º e 66.º). Os horários de trabalho dos médicos são fixados entre as 8 e as 20 horas, sem prejuízo da prática de trabalho, por escala, até 12 horas consecutivas, em serviços de urgência ou de atendimento permanente (artigo 67.º)<sup>7</sup>.

### 3.2. O DESCANSO SEMANAL E O DESCANSO SEMANAL COMPLEMENTAR

O descanso semanal tem profundas raízes na civilização ocidental, onde a sua origem se pode fazer remontar ao Génesis.

Em Macau, o artigo 82.º do Decreto-Lei n.º 23/95/M, de 1 de Junho, assegura o descanso semanal e o descanso semanal complementar. Nos termos da alínea *c*) são considerados dias de descanso semanal e complementar, respectivamente, o domingo e o sábado.

Analisando a evolução do horário normal de trabalho e do instituto do descanso semanal, verifica-se que, na Administração Pública de Macau, os trabalhadores obtiveram o dia de descanso semanal complementar através de compensação das horas de trabalho que prestavam no período da manhã de sábado com trabalho que passaram a prestar nos outros dias da semana. Ou seja, a institucionalização do dia de sábado como dia de descanso semanal complementar não implicou uma redução do período normal de trabalho semanal. De facto, pelo artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Outubro, o horário normal era das 9.00 às 13.00 horas e das 15.00 às 17.30 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e das 9.00 às 12.30 horas, ao sábado. Esta disposição conjugava-se com o artigo 192.º do ETAPM, que considerava dias de descanso semanal e complementar, respectivamente o domingo e o período da tarde de sábado. Já em 1995, pelo Despacho n.º 3/GM/95, de 12 de Janeiro, introduziu-se, a título experimental, o sistema de semanas alternadas de 5 dias (eram de 5 dias as semanas que terminassem nos primeiro, terceiro e, quando existissem, quinto sábados de cada mês), mantendo-se, no entanto, o período semanal de trabalho de 36 horas, pelo que, nas semanas de 5 dias, o horário normal de trabalho, no período da tarde, passou a ser o seguinte:

- a) De segunda-feira a quinta-feira, das 15.00 às 18.15 horas;
- b) À sexta-feira, das 15.00 às 18.00 horas.

---

<sup>7</sup> Como se referiu a enumeração de actividades com regimes especiais de duração do trabalho não pretendeu ser exaustiva. Para além dos indicados no texto, outros se podem indicar com particularidades de regime de duração do trabalho, como, por exemplo, os casos do pessoal de enfermagem da área de prestação de cuidados de saúde e do colocado em unidades de internamento, serviços de urgência ou bloco operatório (artigos 18.º e 21.º da Lei n.º 9/95/M, de 31 de Julho) e o do pessoal técnico e de inspecção prestando serviço na Divisão de Inspeção da Direcção de Inspeção e Coordenação de Jogos (artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 28/88/M, de 5 de Abril).

Posteriormente, o artigo 192.º do ETAPM foi revogado pelo artigo 85.º do Decreto-Lei n.º 23/95/M, de 1 de Junho, o qual, pelo seu artigo 82.º, veio instituir a semana de cinco dias na Administração Pública de Macau.

A evolução verificada insere-se numa corrente generalizada, a nível mundial, de institucionalização da semana de cinco dias. Nesta corrente se integra, também, a reforma operada na República Popular da China, onde, em 1 de Maio de 1995, entrou em vigor uma alteração ao «Regulamento sobre o Tempo de Trabalho dos Quadros e Trabalhadores» aprovado pelo Conselho de Estado em Fevereiro de 1995, a qual instituiu a semana de 5 dias para os trabalhadores de instituições e empresas. Como em outras regiões do mundo, esta medida, para além de contribuir para a dignificação do trabalhador, terá sido ditada por necessidades de gestão e de distribuição do trabalho: espera-se que se torne mais fácil criar novos empregos, através do aumento do tempo de descanso ou, pelo menos, que essa medida estimule muitas empresas a manter os seus actuais postos de trabalho.

### 3.3. OS FERIADOS

Muito embora os feriados tenham sido instituídos para permitir aos trabalhadores associarem-se a festividades civis e religiosas, estes aproveitam-nos, na generalidade, para descansar.

Nos feriados não há, em regra, prestação de trabalho e, quando a houver, o trabalho considerar-se-á extraordinário (artigo 194.º, alínea *b*) do ETAPM), devendo ser compensado por acréscimo na remuneração ou por dedução no horário normal de trabalho (artigos 196.º a 198.º do ETAPM).

Nos termos do Decreto-Lei n.º 4/82/M, de 23 de Janeiro, são feriados no território de Macau:

*a)* Os dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 1 de Outubro, 5 de Outubro, 2 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 22 de Dezembro, 24 de Dezembro e 25 de Dezembro;

*b)* Os dias em que recaírem as seguintes festividades: Ano Novo Lunar (os 3 primeiros dias), Cheng Meng (dia de finados), Sexta-Feira Santa e Sábado Santo, Tun Ng (barco de dragão) e Chou Yeong (culto dos antepassados);

*c)* O dia seguinte àquele em que se festejar o Chong Chao (bolo lunar) (artigo 1.º, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 38/87/M, de 22 de Junho);

*d)* No concelho de Macau, o dia 24 de Junho e, no concelho das Ilhas, o dia 30 de Novembro (artigo 2.º, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 15/93/M, de 26 de Abril).

Como se vê, há feriados que recaem em dias certos, mas outros são fixados por referência a festividades ou solenidades cujas datas sofrem certa mobilidade de ano para ano. Por isso, anualmente, os Serviços de

Administração e Função Pública organizam e mandam publicar no Boletim Oficial, durante o mês de Novembro, o calendário completo dos dias feriados do ano seguinte.

#### 3.4. AS FÉRIAS

Como qualquer outro trabalhador, também os trabalhadores da Administração Pública de Macau têm direito, em cada ano, a dispor de um determinado período de tempo para seu repouso, durante o qual não trabalham, mantendo, porém, o direito à remuneração.

Presentemente, está reconhecido e garantido a todos os trabalhadores o direito a férias. Trata-se de um verdadeiro direito subjectivo do trabalhador da Administração Pública e já não de mera recompensa ou prémio pelo serviço prestado, a conceder pelos dirigentes, no uso de faculdades discricionárias.

Trata-se mesmo de um direito irrenunciável e indisponível, pois nem pode ser objecto de renúncias nem, em princípio, de substituições negociais: «O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação pecuniária, salvo nos casos expressamente previstos no presente diploma» (artigo 3.º, 3 do citado Decreto-Lei n.º 23/95/M).

O direito a férias é inerente à qualidade de trabalhador e ao próprio trabalho. De facto, o respectivo período tem lugar em cada ano e reporta-se ao serviço prestado no ano civil anterior (artigo 3.º, 2 do Decreto-Lei n.º 23/95/M). Por outro lado, no ano da cessação definitiva de funções, o trabalhador tem direito a receber uma compensação pecuniária correspondente aos dias de férias vencidas em 1 de Janeiro desse ano e não gozados, aos dias de férias transitados do ano anterior por conveniência de serviço e não gozados e a 2,5 dias de vencimento por cada mês de trabalho efectivamente prestado nesse ano. A inerência ao próprio trabalho é ainda acentuada quando são regulados os efeitos das licenças sem vencimento nas férias. Assim, em primeiro lugar, o funcionário deve gozar as férias a que tem direito no ano em que passar à situação de licença, antes do início desta (artigo 11.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 23/95/M). Em segundo lugar, quando o período de licença sem vencimento de curta duração ocorrer durante um único ano civil, no ano seguinte o trabalhador terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da licença (artigo 11.º, n.º 2 do mesmo decreto-lei). Em terceiro lugar, se o período de licença sem vencimento de curta duração se prolongar por dois anos, no ano do regresso e no seguinte, o trabalhador terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado, respectivamente, no ano de suspensão de funções e no ano de regresso à actividade (artigo 11.º, n.º 3 do mesmo decreto-lei). Finalmente, quando o trabalhador regressar de um período de licença sem vencimento de longa duração aplicar-se-á o regime previsto para o primeiro ano de serviço (artigo 11.º, n.º 5 ainda do Decreto-Lei n.º 23/95/M).

### 3.4.1. REQUISITOS PARA O GOZO DE FERIAS

O direito a férias é inerente à qualidade de trabalhador, mas a faculdade de gozar férias depende da verificação dos seguintes requisitos, nos termos do artigo 3.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 23/95/M:

**a) Ter mais de um ano de serviço:**

O serviço deve ser efectivo e ininterrupto e deve ter sido prestado à Administração do Território, sendo, no entanto, indiferente que o tenha sido a um único ou a diversos serviços, a uma só ou a diversas pessoas colectivas públicas.

Todavia, no ano da admissão, após seis meses ininterruptos de serviço, o trabalhador poderá gozar *antecipadamente* 10 dias de férias, dos quais 5 deverão ser gozados seguidamente (artigo 9.º, n.º 2 do citado Decreto-Lei n.º 23/95/M);

**b) Inexistência de efeitos impeditivos:**

As penas disciplinares têm apenas os efeitos expressamente declarados na lei. Ora, a pena de suspensão tem também o efeito de determinar a perda da faculdade de gozar férias no período de um ano contado do termo do cumprimento da pena (artigo 309.º, n.º 2 do ETAPM). Este efeito disciplinar afasta os fins visados pelo legislador ao reconhecer o direito a férias (recuperação física e psíquica e disponibilidade pessoal dos trabalhadores), para, em certa medida, recuperar a antiga perspectiva, que via nas férias mera faculdade com a natureza de prémio a conceder aos agentes pela sua boa conduta ou pelo bom serviço prestado.

Também o gozo de licença de longa duração condiciona a faculdade de gozar férias, pois que, no regresso do trabalhador, aplicar-se-lhe-á o regime previsto para o primeiro ano de serviço.

### 3.4.2. CÁLCULO DO PERÍODO DE FÉRIAS

O Decreto-Lei n.º 23/95/M, de 1 de Junho, prevê um período máximo de férias anuais, a que poderão ser efectuados descontos. No ordenamento jurídico de Macau não há um limite mínimo abaixo do qual o período de férias não possa mais ser reduzido. Por isso, no limite, pode suceder que o trabalhador não goze um único dia de férias durante o ano civil.

O período máximo de férias é de 22 dias úteis (artigo 3.º, n.º 1), para cuja contagem não são tomados em consideração os domingos, os sábados e os feriados (artigo 3.º, n.º 4).

A esse período serão descontadas as faltas injustificadas. Os dias de faltas injustificadas serão deduzidos no período de férias do mesmo ano, excepto se já tiverem sido gozadas, caso em que serão descontadas nas férias do ano imediato (artigo 15.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 23/95/M).

O gozo de licenças sem vencimento repercute-se também sobre a duração das férias, conforme vimos já, *supra*, em 3.4.

Obviamente que, ao período de férias a gozar em cada ano civil e vencidas no seu dia 1 de Janeiro, deverão ser também deduzidos os dias de férias que hajam sido gozados, por antecipação, no ano civil anterior.

De facto, o Decreto-Lei n.º 23/95/M permite a antecipação do gozo de férias até 10 dias úteis, 5 dos quais devem ser gozados seguidamente, no primeiro ano de serviço do trabalhador, desde que tenha já exercido funções durante 6 meses ininterruptos (artigo 9.º, n.º 2). E permite ainda, desde que o trabalhador tenha mais de um ano de serviço, a antecipação de 2 dias de férias por mês, até ao máximo anual de 10 dias úteis de férias (artigo 9.º, n.º 1). Esta modalidade de antecipação do gozo de férias veio substituir as faltas por conta das férias, que estavam previstas nos artigos 90.º e 91.º do ETAPM, hoje revogados pelo artigo 85.º do Decreto-Lei n.º 23/95/M.

Importa, no entanto, ter presente que são realidades completamente diferentes o desconto nas férias das faltas injustificadas e o desconto nas férias dos dias de férias gozados por antecipação. As faltas injustificadas reduzem a extensão quantitativa do direito a férias e o trabalhador vê o seu direito a gozar 22 dias de férias amputado de tantos dias quantos os dias de faltas injustificadas: *o trabalhador perdeu o direito a esses dias de férias e, por isso, não pode exigir da Administração o gozo desses dias*. Diversamente, na antecipação do gozo de férias o trabalhador vê esgotar-se o seu direito a férias pelo seu exercício; o direito vai-se consumindo à medida que vai sendo satisfeito, ou seja, à medida que a Administração vai cumprindo a obrigação de lhe proporcionar o respectivo gozo. A diferença entre as duas realidades repercute-se, por exemplo, no subsídio de férias. De facto, o subsídio de férias é de valor igual à remuneração correspondente aos dias de férias a que o trabalhador tem direito nesse ano civil (artigo 184.º, n.º 1 do ETAPM). Por isso, em caso de férias gozadas antecipadamente, o subsídio de férias não é diminuído, mas já o será em caso de desconto nas férias de faltas injustificadas.

Por outro lado, o período de férias a que o trabalhador tem direito deve ser acrescido dos dias de férias não gozados durante o ano em que se venceram. De facto, o legislador permite a transferêcia de parte dos dias de férias vencidas em determinado ano para o ano civil seguinte (artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 23/95/M). Podem ser transferidos até ao máximo de 11 dias úteis de férias. A transferêcia pode ocorrer ou a pedido do trabalhador ou por conveniêcia de serviço. A decisão da transferêcia por conveniêcia de serviço, como a decisão de interrupção do gozo de férias (artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 23/95/M), é da competência do Governador<sup>8</sup>, que proferirá despacho sob proposta fundamentada do dirigente do serviço. Importa referir que, em caso de férias acumuladas, o trabalhador tem direito a receber apenas o subsídio

---

<sup>8</sup> É manifesto haver aqui um lapso do legislador. O Decreto-Lei n.º 23/95/M, que é aplicável aos trabalhadores dos serviços e organismos públicos de Macau, incluindo os municípios (artigo 2.º, n.º 1), veio revogar e substituir diversas disposições do ETAPM. No artigo 4.º do ETAPM atribuía-se competência para a prática dos actos previstos no Estatuto ao Governador ou, tratando-se de municípios, à Câmara Municipal. E não pode deixar de se entender continuar a ser esta a entidade competente relativamente aos trabalhadores dos municípios, quanto às matérias agora disciplinadas no Decreto-Lei n.º 23/95/M.

correspondente às férias vencidas em 1 de Janeiro do próprio ano (artigo 184.º, n.º 2 do ETAPM), porquanto relativamente às férias vencidas em 1 de Janeiro do ano civil anterior já havia recebido o respectivo subsídio nesse ano.

Como é necessário apurar a extensão do direito a férias de cada trabalhador, os serviços fazem o respectivo cálculo e os dirigentes devem mandar afixar anualmente, até 15 de Janeiro, uma lista com indicação dos dias de férias a que cada trabalhador tem direito nesse ano, a qual é susceptível de reclamação pelos interessados até 31 de Janeiro (artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 23/95/M).

### 3.4.3. VENCIMENTO DO DIREITO A FÉRIAS

Em regra, o direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e, como vimos, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

Todavia, no primeiro ano de serviço só se vence no momento em que ele se completar (artigo 3.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 23/95/M). E este regime é igualmente aplicável ao trabalhador que regresse de licença sem vencimento de longa duração<sup>9</sup>.

### 3.4.4. MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

As férias não podem ser gozadas anarquicamente. De facto, torna-se necessário organizar um plano de férias, através do qual se conciliem os interesses dos trabalhadores e os interesses do serviço. As férias devem ser gozadas por forma a que o normal e regular funcionamento do serviço não sofra prejuízo ou este seja reduzido na medida do possível.

Compreende-se, por isso, que a marcação das férias deva resultar, quando possível, do acordo entre o trabalhador e o dirigente do serviço. Na falta de acordo, as férias serão fixadas pelo dirigente tendo em conta a conveniência do serviço (artigo 6.º, n.ºs 1 e 2 do Decreto-Lei n.º 23/85/M). É óbvio que o dirigente do serviço há-de formular um juízo sobre o *equilíbrio* ou proporcionalidade do meio em relação ao fim, ou seja, há-de sopesar os interesses públicos relativos ao normal e regular funcionamento do serviço e os interesses públicos privados dos trabalhadores, nunca esquecendo que, quanto mais intensa for a agressão a estes, mais ponderosos terão de ser os interesses públicos prosseguidos.

Na marcação das férias devem ter-se em conta diversas preferências: uma na fixação de períodos de férias coincidentes relativamente a cônjuges que trabalhem no mesmo serviço, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 5 dias úteis (artigo 6.º, n.º 3); outra relativa à fixação do período de férias do trabalhador cujo cônjuge, também trabalhador da Administração Pública, tenha obrigatoriamente de gozar férias num determinado período do ano (artigo 6.º, n.º 4); finalmente,

---

<sup>9</sup> A licença sem vencimento de longa duração terá uma duração mínima superior a um ano e o limite máximo de 10 anos (artigo 69.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 23/95/M).

outra ainda a favor dos trabalhadores estudantes cujas férias devem ser marcadas de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se houver comprovada incompatibilidade com o plano de férias do respectivo serviço (artigo 54.º, n.º 1).

O mapa de férias é aprovado até 1 de Março (artigo 6.º, n.º 5) e, como é em função dele que os trabalhadores organizam a sua vida, só poderá ser alterado por conveniência de serviço (artigo 6.º, n.º 6) desde que surjam razões ponderosas e imprevisíveis. O mapa poderá ainda ser alterado mediante solicitação fundamentada do interessado (última disposição citada).

#### **3.4.5. GOZO DAS FÉRIAS**

Em princípio, as férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem (artigo 7.º, n.º 1).

Mas esta regra admite exceções, pois o gozo de férias tanto pode ser antecipado para o ano anterior como adiado para o ano civil subsequente.

O gozo antecipado de férias só pode ocorrer por iniciativa do trabalhador (artigo 9.º), conforme já houve oportunidade de se referir (cfr. supra 3.4.2.). Diversamente, o adiamento do gozo de férias tanto pode acontecer por iniciativa do trabalhador como por imposição da Administração (artigo 10.º). Não podem ser transferidos para o ano civil subsequente mais do que 11 dias úteis de férias. O adiamento por imposição da Administração só pode fundamentar-se em conveniência de serviço. A entidade competente para o determinar é o Governador ou a Câmara Municipal, consoante não se trate ou se trate de trabalhadores de municípios.

Por outro lado, as férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, em dois ou mais períodos, embora um desses períodos não deva ser inferior a 10 dias úteis (artigo 7.º, n.º 2). Também o gozo interpolado das férias pode resultar da iniciativa do trabalhador ou de imposição da Administração. A interpolação por iniciativa da Administração será consequência da interrupção do gozo de férias, que só deverá verificar-se por exigências imperiosas e imprevistas decorrentes do funcionamento do serviço. A interrupção das férias pode ser determinada pelo Governador ou pela Câmara Municipal, que decidirão sob proposta fundamentada do dirigente do serviço (artigo 8.º, n.º 1). Casos especiais de interpolação são os que resultam de interrupção de férias em consequência de faltas por motivo de parto (artigo 17.º, n.º 3), de faltas por motivo de falecimento de familiar (artigo 21.º, n.º 2) e de faltas por doença com internamento hospitalar devidamente comprovado (artigo 23.º, n.º 7)<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Fica à opção do trabalhador interromper ou suspender as férias.

Em caso de interrupção, haverá que fixar novo período para os dias de férias que ficaram por gozar.

Em caso de suspensão, o decurso do período de férias apenas fica suspenso até cessar o evento que determinou a suspensão, reiniciando-se o gozo das férias quando ocorrer essa cessação.

### **3.4.6. DIREITOS E DEVERES ESPECÍFICOS INERENTES AS FERIAS**

Às férias andam associados variados direitos e deveres dos trabalhadores.

São designadamente direitos do trabalhador:

- a)* Auferir as remunerações a que teria direito se se encontrasse em serviço efectivo (artigo 4.º, n.º 2);
- b)* Receber o subsídio de férias (artigo 4.º, n.º 3);
- c)* Ver contado o período de férias como tempo de serviço efectivo, para todos os efeitos, nomeadamente quanto a antiguidade para progressão e acesso na carreira, aposentação, etc.

São deveres específicos do trabalhador:

- a)* Não exercer qualquer actividade remunerada durante as férias, excepto se já viesse a ser legalmente exercida (artigo 4.º, n.º 1);
- b)* Fornecer os elementos que permitam contactá-lo durante o gozo de férias, dentro ou fora do Território (artigo 7.º, n.º 3).

