

# lei básica



# ***LEI BÁSICA DE MACAU PÓS 1999 — SUA INFLUÊNCIA NA CONCERTAÇÃO SOCIAL***

*Lok Wai Chong \**

## **PREAMBULO**

No processo do desenvolvimento económico e social, qualquer pessoa tem a oportunidade de dar o seu contributo à sociedade, excepção feita a algumas pessoas e devido a motivos especiais. A sociedade por sua vez deve dar oportunidade de emprego a todos os cidadãos, assim como remuneração justa. Por isso, e para que os trabalhadores colaborem no crescimento progressivo da riqueza da sociedade, os métodos para aumentar a eficácia no trabalho, a dedicação e empenho dos trabalhadores são questões que merecem a nossa preocupação.

Como é do conhecimento de todos, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada e publicada pela Assembleia das Nações Unidas em 10 de Dezembro de 1948, reza que o trabalho, a escolha do trabalho, a participação nas associações sindicais, a segurança social e a formação profissional etc., são pontos básicos dos direitos dos cidadãos. Para se compreender a disposição básica dos respectivos direitos, veja-se o conteúdo dos artigos 23.º, 24.º, 25.º, e 26.º da referida Declaração<sup>1</sup>:

Artigo 23.º: 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.

2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória que lhe permita e à sua família uma assistência conforme com a dignidade

---

\* Docente do Curso de Serviço Social da Escola de Administração e Ciências Aplicadas do Instituto Politécnico de Macau e ex-vogal do Conselho Consultivo da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China.

<sup>1</sup> O Centro pedagógico de direito popular da Associação organizada da comunidade de Hong Kong, «Manual dos direitos e interesses dos cidadãos de Hong Kong — Os direitos de cidadãos e da política» publicado pela Editora «Kam Leng» (Hong Kong), em 1986, pág. 114.

humana e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.

4. Toda a pessoa tem direito à defesa dos seus interesses, o direito de se organizar e participar em associações sindicais.

Artigo 24.º: Toda a pessoa tem direito ao repouso e ao lazer e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.

Artigo 25.º: 1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.

Artigo 26.º: 1. Toda a pessoa tem direito à educação. A educação deve ser gratuita, pelo menos a correspondente ao ensino elementar fundamental. O ensino elementar é obrigatório. O ensino técnico e profissional deve ser generalizado; o acesso aos estudos superiores deve estar aberto a todos em plena igualdade e em função do seu mérito.

A participação da população no trabalho é vantajosa não só para o indivíduo como também para a sociedade. Uma questão que merece atenção especial é a criação de condições de trabalho que garantam o desenvolvimento da capacidade de trabalho do indivíduo e assegurem os lucros justos dos empregadores.

As boas condições de trabalho fornecidas ao trabalhador englobam as condições naturais, como o ar, a luminosidade, a temperatura, a humidade e as regalias sociais, como as instituições sociais, a gestão, o âmbito e as relações pessoais.

As boas ou más condições de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores influenciam directamente a sua actividade laborai assim como influencia a saúde física e mental dos mesmos. A criação de boas condições de trabalho faz parte integrante das políticas estatais e das organizações sociais. Numa unidade produtiva, é necessário fixar um horário de trabalho, e em determinadas circunstâncias, o trabalho tem que ser exercido com uma certa espontaneidade e estar dotado de condições sociais, ou seja, é necessário existirem medidas de protecção, como a assistência médica e seguros de acidentes de trabalho. Devem existir também condições para que a capacidade técnica produtiva dos trabalhadores seja constantemente renovada, bem como assegurada a sua reforma. Estas questões fazem parte das competências da segurança social, que por sua vez, necessita de uma legislação, de uma política e de uma gestão unificada por parte do Estado<sup>2</sup>.

Em suma, temos uma ideia clara — o desenvolvimento da economia social está intimamente associado à elaboração de legislação laborai, que

---

<sup>2</sup> Kuok Song Tak, «Generalidades da ciência da segurança social», publicado pela Editora da Universidade de Beijing, em 1992.

assegure a concertação das relações e a colaboração entre as entidades patronais e os trabalhadores. A legislação laboral assegura também que não haja violação dos direitos e dos interesses justos dos trabalhadores, sendo um elemento positivo para eles e para a sociedade.

## **DESENVOLVIMENTO DA LEI LABORAL NO SÉCULO XX**

Embora as leis laborais tivessem aparecido nos países da Europa ocidental a partir de meados do século XIX, embora com uma abrangência muito limitada, só em finais do século XX a lei laboral começou a desenvolver-se nesses países; o seu conteúdo comparado com a antiga legislação, foi substancialmente alargado; o âmbito da concertação passou a envolver quase todos os aspectos das relações laborais, como por exemplo, a contratação laboral, o contrato colectivo de trabalho, a formação profissional, a remuneração do trabalho, o horário de trabalho, a mão-de-obra feminina e infantil, a segurança e a higiene no trabalho, a segurança social, a organização das associações sindicais e os conflitos entre entidades patronais e trabalhadores. Os destinatários da lei laboral não só eram os trabalhadores da indústria, mas também os operários de todo o tipo de actividades, como transportes, comércio, cultura e educação. A lei laboral desenvolveu-se progressivamente, passando a constituir um assunto jurídico independente, com matérias mais completas e dotado de âmbito alargado<sup>3</sup>.

## **O DESENVOLVIMENTO DA LEI LABORAL EM MACAU**

A legislação laboral de Macau começou no ano de 1984, altura em que o Governador de Macau promulgou o Decreto-Lei n.º 101/84/M, que criou o primeiro diploma legal no Território que definia as relações laborais, acabando deste modo com a situação de «vazio legislativo» existente no Território. Cinco anos depois da entrada em vigor do referido Decreto-Lei, devido às grandes mudanças sociais registadas em Macau, o governo, em 1989, baseando-se na legislação laboral existente, fez uma revisão da referida lei, tendo-a revogado e publicado uma nova lei laboral. Desde então, ou seja, desde a publicação da «Lei Laboral», a produção legislativa sobre o assunto no Território tem vindo a ser melhorada e, em simultâneo, publicada legislação avulsa. Este facto tem contribuído, de um modo significativo, para a resolução de conflitos entre trabalhadores e empregadores.

## **O FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS RELACIONADOS COM A POLÍTICA LABORAL DO GOVERNO DE MACAU**

Os principais órgãos com competências para a elaboração e aplicação da política laboral fazem parte do sistema legislativo, executivo e consul-

---

<sup>3</sup> Mai Kin, «Direito de Macau», publicado pela Fundação Macau, em 1994, pág. 296.

tivo. Quanto à legislação da lei laboral, a competência principal pertence à Assembleia Legislativa e ao Governador. Este tem produzido um número bastante elevado de legislação através da publicação de decretos-leis e despachos, tais como: O Regime Jurídico das Relações Laborais de Macau, o Regime de Admissão de Trabalhadores, o Despacho relativo à Importação de Mão-de-Obra Não-Residente e o Despacho relativo ao Recrutamento de Mão-de-Obra Especializada Não-Residente.

Relativamente aos poderes do executivo, essa competência cabe ao Governador e aos respectivos secretários-adjuntos. Todos os anos, o Secre-tário-Adjunto com responsabilidades da área de Coordenação Económica define as linhas de acção governativa no domínio laboral. Depois, esse programa é enviado para a Assembleia Legislativa através do Governador, para que a Assembleia Legislativa delibere aprovando ou não a referida política e o respectivo orçamento financeiro. Os departamentos administrativos executam a política definida conforme as suas próprias competências, cujas acções são fiscalizadas pela Assembleia Legislativa.

O órgão governamental que gere os assuntos laborais em Macau é a Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego, cujas funções consistem na promoção do estudo do problema dos trabalhadores e do emprego, coordenação na definição de uma política laboral adequada às realidades do Território, supervisão na execução da referida política, incentivo e organização da formação profissional, promoção de acções de intercâmbio e de colaboração no domínio da formação entre o Território e demais territórios, orientação e supervisão das medidas de higiene e segurança nos locais de trabalho, utilização de meios de ensino e orientações a fim de fornecer as informações e os apoios técnicos aos empregadores e trabalhadores, fiscalização do cumprimento da lei e concertação das relações laborais, resolução dos conflitos laborais<sup>4</sup>.

O Conselho Permanente de Concertação Social, criado em 1987 pelo Governo, é um órgão consultivo, sendo constituído pelo Governo, representantes das entidades patronais e trabalhadores. O referido Conselho tem como objectivo reduzir os conflitos laborais através de acordos, tentar a conciliação por meio de consultas e da concertação, chegar ao diálogo entre o Governo, as entidades patronais e os trabalhadores, bem como promover a economia social e o alargamento da legislação laboral a toda a gente, no sentido de se conseguir uma melhoria social substancial.

## **A BASE JURÍDICA DA LEGISLAÇÃO LABORAL APÓS 1999**

Na futura Região Especial existirão fundamentalmente quatro tipos de legislação: 1. A Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China que será aplicada na Região Administrativa Especial de Macau a partir de 20 de Dezembro de 1999; 2. De acordo com

---

<sup>4</sup> Mai Kin, «Direito de Macau», publicado pela Fundação Macau, em 1994, pág. 299.

a disposição do artigo 8.º da Lei Básica, as leis, os decretos-leis, os regulamentos administrativos e demais actos normativos previamente vigentes em Macau mantêm-se, salvo os que contrariem esta Lei ou no que for sujeito a emendas em conformidade com os procedimentos legais, pelo órgão legislativo ou por outros órgãos competentes da Região Administrativa Especial de Macau; 3. As leis elaboradas pelos órgãos legislativos da futura Região Administrativa de Macau; 4. Algumas leis nacionais, a aplicação de oito leis nacionais na Região Administrativa Especial de Macau constantes e existentes no anexo III da Lei Básica.

A aplicação da legislação laboral depois de 1999 não irá ultrapassar os referidos âmbitos; por isso, a base das leis das relações laborais, depois de 1999, será estabelecida principalmente pela Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China e pelas leis, decretos-leis, regulamentos administrativos e demais actos normativos vigentes em Macau, antes da criação da Região Especial. Será também orientada na legislação em causa, não contrariando a Lei Básica aprovada pelo Comité Permanente da Assembleia Popular Nacional, aquando da criação da Região Especial e nas leis elaboradas pelo órgãos legislativos da futura Região Administrativa de Macau.

## **A RESPECTIVA DISPOSIÇÃO NO DOMÍNIO DAS RELAÇÕES LABORÁIS NA LEI BÁSICA**

A Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China que foi aprovada no dia 31 de Março de 1993, na Primeira Sessão da Oitava Legislatura da Assembleia Popular Nacional, constitui o fundamento das principais leis de Macau depois de 1999, assegurando no futuro um elevado grau de autonomia em Macau e a concretização do estatuto dos poderes executivo, legislativo e judicial independente, incluindo o poder de julgamento em última instância.

Na Lei Básica, os artigos relacionados directa e indirectamente com as relações laborais abrangem:

Artigo 35.º: Os residentes de Macau gozam da liberdade de escolha de profissão e de emprego.

Artigo 40.º: As disposições, que sejam aplicáveis a Macau, do Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, bem como das convenções internacionais de trabalho, continuam a vigorar e são aplicadas mediante leis da Região Administrativa Especial de Macau. Os direitos e as liberdades de que gozam os residentes de Macau, não podem ser restringidos excepto nos casos previstos na lei. Tais restrições não podem contrariar o disposto no parágrafo anterior deste artigo.

Artigo 115.º: De harmonia com a sua situação de desenvolvimento económico, a Região Administrativa Especial de Macau define, por si própria, a sua política laboral e aperfeiçoa as suas leis de trabalho. A Região Administrativa Especial de Macau dispõe de uma organização de concertação

de carácter consultivo, constituída por representantes do Governo, das associações patronais e das associações de trabalhadores<sup>5</sup>.

## **OS DIPLOMAS LEGAIS NO DOMÍNIO DAS RELAÇÕES LABORAIS VIGENTES EM MACAU**

( I ) Os diplomas legais fundamentais para a concertação das relações laborais são os seguintes<sup>6</sup>:

1. O Regime Jurídico das Relações Laborais de Macau, aliás Nova Lei Laboral — Decreto-Lei n.º 24/89/M;

2. O Regime de Admissão de Trabalhadores — Decreto - Lei n.º 50/85/M;

3. O Regime aplicável à Reparação de Danos por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais — Decreto-Lei n.º 78/85/M;

4. A Portaria relativa às Condições Gerais da Apólice Uniforme do Seguro de Acidentes de Trabalho — Portaria n.º 143/85/M;

5. A Portaria relativa à Tarifa de Prémios e Condições para o Ramo de Acidentes de Trabalho — Portaria n.º 144/85/M;

6. A Lei relativa à Remuneração de Horas Extraordinárias de Trabalho — Lei n.º 22/78/M;

7. O Despacho relativo à Importação de Mão-de-Obra Não-Residente — Despacho n.º 12/GM/88;

8. O Despacho relativo ao Recrutamento de Mão-de-Obra Especializada Não-Residente — Despacho n.º 49/GM/88;

9. O Decreto-Lei relativo ao Fundo de Segurança Social — Decreto-Lei n.º 84/89/M;

10. O Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais — Decreto-Lei n.º 57/82/M;

11. O Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritórios e de Serviços — Decreto-Lei n.º 37/89/M;

12. O Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho da Construção Civil — Decreto-Lei n.º 44/91/M; e

13. O Regime da Segurança Social - Decreto-Lei n.º 58/93/M.

O diploma do Regime Jurídico das Relações Laborais de Macau é o diploma legal mais importante de entre os referidos diplomas, devido à amplitude do âmbito envolvido, sendo constituído por dez capítulos, com um total de 57 artigos, cujo conteúdo consiste em: 1. Disposições gerais. (O objectivo e o âmbito estipulado pelo decreto-lei e o princípio fundamental da lei laboral); 2. Os direitos, deveres e garantias das partes das relações laborais; 3. A duração do trabalho e feriados obrigatórios; 4. O regime

---

<sup>5</sup> «Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China», editado pelo Conselho Consultivo da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China, págs. 10, 11 e 27.

<sup>6</sup> Cheong Ian Chi, «Introdução do Código Comercial de Macau», publicado pela Editora de Grande Enciclopédia da China (Shanghai), em 1994, pág. 138.



salarial; 5. A protecção do trabalho das mulheres e dos menores; 6. A cessação das relações laborais; 7. Uma série de penalizações acerca da violação da lei do trabalho.

Além da nova lei laboral e de outros diplomas legais, ainda existem os diplomas específicos relativos à lei laboral, entre os quais, os mais importantes são: o Regime de Admissão de Trabalhadores, o Regime aplicável à Reparação de Danos por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, o Despacho relativo à Importação de Mão-de-Obra Não-Residente e o Decre-to-Lei relativo ao Fundo de Segurança Social.

No futuro, se os referidos diplomas legais não contrariarem o disposto na Lei Básica, poderão em princípio continuar a ser aplicados no Governo da Região Administrativa Especial de Macau depois de 1999. Portanto, as leis vigentes são, praticamente, os fundamentais diplomas legais no domínio da legislação das relações laborais da futura Região Administrativa Especial de Macau. Se as leis em causa não possuírem muitas contradições face às situações reais, acreditamos que apenas poucas leis necessitarão de ser rectificadas pelos órgãos legislativos da futura Região Especial. Se se fizer a rectificação de um elevado número de diplomas legais, esta situação provocará um caos no período de transição, impedindo uma transição sem sobressaltos na sociedade de Macau, facto que prejudicará o funcionamento do Governo da futura Região Administrativa.

(II) A aplicação de diplomas legais actualmente vigentes em Macau na Região Administrativa Especial de Macau. Os diplomas legais provenientes no exterior e que são aplicados em Macau englobam: a Constituição da República Portuguesa, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Nestes, os pontos mais importantes relativos às relações laborais são:

O artigo 47.º da Constituição da República Portuguesa estipula «Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho.» Esta norma é ainda aplicada basicamente em Macau antes de 1999.

Dois pactos aprovados pela resolução da Assembleia da República n.º 41/92, em 1992, manter-se-ão aplicáveis a Macau. Esta resolução foi publicada no Boletim Oficial em 31 de Dezembro de 1992, estendendo a aplicação oficial dos dois Pactos a Macau, cujos conteúdos concretos são<sup>7</sup>:

Artigo 1.º: O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, ratificados respectivamente, pela Lei n.º 29/78, de 12 de Junho, e pela Lei n.º 45/78, de 11 de Julho, são extensivos ao território de Macau.

Artigo 2.º: 1. A vigência em Macau do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, nomeadamente o artigo 1.º dos dois Pactos, em nada põe em causa o Estatuto de Macau tal como ele é definido pela Constituição da República Portuguesa e pelo Estatuto Orgânico de Macau.

---

<sup>7</sup> Sio Wai Wan, «Compilação de legislação vigente em Macau», publicado pela Editora da Universidade de Beijing, em 1994, págs. 658 e 659.

Artigo 5.º: 1. As disposições aplicáveis a Macau do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais serão implementadas em Macau, nomeadamente através de diplomas legais específicos emanados dos órgãos de governo próprio do Território.

2. As restrições em Macau aos direitos fundamentais cingir-se-ão aos casos previstos na lei e terão como limite as disposições aplicáveis dos Pactos referidos.

## **AS LEIS ELABORADAS PELOS ÓRGÃOS LEGISLATIVOS DA FUTURA REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU**

Não é possível fazer uma antevisão do que irá ser a manutenção e a elaboração da legislação laboral pelos órgãos legislativos da futura Região Administrativa Especial de Macau. No entanto, comparando as políticas laborais e os mecanismos legislativos que norteiam as relações laborais existentes com o mecanismo legislativo da futura Região Especial, concluir-se-á que depois de 1999 não existirá a mesma forma de legislar para um elevado número de diplomas legais respeitantes ao trabalho. A Lei Básica atribui a competência da elaboração dos diplomas legais exclusivamente à Assembleia Legislativa da futura Região Administrativa. Portanto, a responsabilidade dos trabalhos de produção legislativa no domínio das relações laborais cabe à Assembleia Legislativa da futura Região Administrativa.

Além disso, existe um outro problema que merece ser tido em conta, ou seja, o órgão que possui o poder consultivo na elaboração de legislação e na execução das políticas do Governo, designadamente, o funcionamento do Conselho Permanente de Concertação Social. O artigo 115.º da Lei Básica de Macau, estipula especificamente que a Região Administrativa Especial de Macau dispõe de uma organização de concertação de carácter consultivo, constituída por representantes do Governo, das associações patronais e associações de trabalhadores. Por outras palavras, um órgão de concertação constituído por três partes que funciona como um organismo oficial de carácter consultivo. Torna-se necessário criar esta organização na Região Administrativa Especial para que ela possa desempenhar as suas próprias funções e cujo objectivo consiste em efectuar contactos, ou seja, conciliar as relações entre os empregadores, os trabalhadores e o Governo. Quanto à sua natureza, este organismo é de carácter consultivo, ou seja, emite pareceres sobre direitos e interesses das relações laborais para órgãos legislativos e para o Governo da Região Administrativa Especial de Macau<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Sio Wai Wan, «Um país, dois sistemas e a Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau», publicado pela Editora da Universidade de Beijing, em 1993, págs. 340 e 341.

## **A EXPRESSÃO E A ORGANIZAÇÃO NO DOMÍNIO DAS RELAÇÕES LABORAIS NA LEI BÁSICA**

As relações laborais integradas no âmbito da economia.

O tratamento das relações laborais na Lei Básica baseia-se no factor económico, como se pode ver através da organização do disposto das relações laborais na Lei Básica. Nos 145 artigos dos 9 capítulos, só existe um artigo directamente relacionado com as relações laborais, é ele o artigo 115.º, que está inserido no domínio da economia, no capítulo V da Lei Básica. As relações laborais, os impostos, os sistemas monetário e financeiro, a política comercial, os transportes marítimos e o turismo, são tratados no mesmo capítulo. Por isso, pode-se verificar que foram adoptadas na política e legislação laboral normas e disposições consagradas nos princípios adequados ao nível do desenvolvimento económico e à força da economia diversificada do Território, sublinhando o desenvolvimento económico como o pressuposto da melhoria das políticas e legislação laborais. Os benefícios e as remunerações dos trabalhadores só podem ser melhorados, passo a passo, no pressuposto do desenvolvimento económico. Trata-se de um princípio importante definido para o tratamento das relações laborais e da protecção dos direitos e interesses dos trabalhadores pelo Governo da Região Administrativa Especial de Macau<sup>9</sup>.

No sentido de reduzir os conflitos das relações laborais e conciliar os interesses de ambas as partes na futura Região Administrativa Especial de Macau, o artigo 115.º da Lei Básica consagra que a Região Administrativa Especial de Macau dispõe de um órgão consultivo, constituído por empregadores, trabalhadores e membros do governo. Creio que esta disposição tem como objectivo continuar preservar a função do actual Conselho Permanente de Concertação Social, mantendo assim, uma via de comunicação entre os empregadores e os trabalhadores.

De acordo com o sistema vigente, na elaboração de políticas e legislação no âmbito laboral torna-se necessário obter parecer e aprovação do Conselho Permanente de Concertação Social. Em seguida, as propostas são enviadas ao Conselho Consultivo para serem deliberadas e aprovadas. Finalmente, o Governador fará a promulgação sob a forma de Decreto-Lei. Por isso, se a função do Conselho Permanente de Concertação Social puder ser mantida, este não será apenas um órgão para emitir pareceres, mas também um órgão que participa e influencia as políticas governamentais, na elaboração das políticas laborais pelo futuro Governo da Região Administrativa Especial de Macau.

Relativamente ao artigo 35.º, este estabelece uma ligação indirecta com as relações laborais, onde é assegurado que os residentes da futura Região Administrativa Especial gozam de liberdade na escolha de profissão e de emprego. Este baseia-se no princípio dos direitos humanos e coincide

---

<sup>9</sup> leong Cheng Fai e Lei Cheong Kam, «Estudo de comparação da Lei Básica de Hong Kong com a de Macau», publicado pela Fundação Macau, em 1996, pág. 381.

com os objectivos da Lei Básica. No entanto, existem poucos efeitos na conciliação junto das relações laborais.

Adaptação da Lei Básica às leis aplicadas no território de Macau. Actualmente são aplicados no Território o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais. A Assembleia da República Portuguesa procedeu à promulgação, nos termos da alínea *j*) do artigo 164.º e o n.º 5 do artigo 169.º da Constituição, tendo também em conta a alínea *b*) do artigo 137.º da Constituição. Por isso, os referidos pactos foram estendidos ao território de Macau.

Nos termos do artigo 40.º da Lei Básica, as disposições, que são aplicáveis a Macau, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, bem como as convenções internacionais de trabalho, continuam a vigorar e serão aplicadas mediante as leis da Região Administrativa Especial de Macau. Trata-se de um processo de «adaptação» dos diplomas legais das relações laborais provenientes do exterior. Os pactos e as leis actualmente em vigor em Macau que foram definidos pela República Portuguesa, continuarão a vigorar, depois da criação da Região Administrativa Especial, salvo os casos que contrariem a Lei Básica. A futura Assembleia Legislativa poderá alterar ou revogar os pactos e as leis acima mencionadas.

De acordo com a obra «Macau e a Lei Básica de Macau», do autor, Jeong Wan Chong, onde refere as características das disposições no domínio dos assuntos económicos na Lei Básica de Macau, revela que existe um «vazio legislativo». Há mais de 20 expressões do tipo «conformidade com a Lei» nos 18 artigos do capítulo da economia na Lei Básica. As expressões são as seguintes: 7 — «de acordo com a lei», 2 — «de acordo com as leis da Região Administrativa Especial de Macau», 1 — «em conformidade com as leis respectivas da Região Administrativa Especial de Macau», 1 — «produz, por si própria, as leis», 4 — «define, por si própria, a política...», 2 — «são definidos por lei», 1 — «é regulado por lei especial», 1 — «são protegidos por lei», 1 — «proporciona as garantias legais» e 1 — «salvo nos casos previstos na lei». A utilização destas expressões revela a intenção de se obter um grande espaço de manobra que será desenvolvido pela Região Administrativa Especial, reservando um maior grau de competências na gestão da economia para a Região Administrativa Especial, obtendo-se assim um elevado grau de autonomia<sup>10</sup>.

Pode-se verificar que sob a «tolerância» da Lei Básica, o futuro Governo da Região Administrativa Especial tratará os problemas das relações laborais com flexibilidade.

---

<sup>10</sup> Jeong Wan Chong, «Macau e a Lei Básica de Macau», publicado pela Fundação Macau, em 1995, pág. 63.

## O EFEITO SOCIAL NA CONCERTAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NA LEI BÁSICA

Embora não existam na Lei Básica muitos artigos respeitantes às relações laborais, os que existem reservam muito espaço de manobra. Pode--se antever que a futura Região Administrativa Especial cuidará das relações laborais e da respectiva política, partindo do princípio do desenvolvimento económico. Grande parte dos poderes de gestão são reservados ao futuro Governo da Região Especial e o poder legislativo é reservado ao futuro órgão da Assembleia Legislativa. Portanto, os artigos da Lei Básica dão basicamente mais importância ao desenvolvimento económico. As necessidades dos trabalhadores serão atendidas, consoante se processar o desenvolvimento económico da sociedade. Por isso, os trabalhadores têm que enfrentar mais dificuldades na luta de mais e maiores benefícios, melhores remunerações, direitos e interesses.

A Lei Básica não define se os trabalhadores podem obter o direito à negociação colectiva, portanto, o direito de iniciativa de negociação entre empregadores e trabalhadores pertence aos empregadores. Mesmo que nos termos do artigo 115.º estipule que a Região Administrativa Especial de Macau dispõe de uma organização de concertação de carácter consultivo, constituída pelo Governo, empregadores e trabalhadores, esta organização não é um órgão oficial que desempenha funções de negociação com os trabalhadores, pelo que o direito de negociação dos trabalhadores ainda não está bem consagrado na Lei Básica.

Não é correcto, assegurar o desenvolvimento económico, a partir dos interesses gerais da sociedade, negligenciando a oportunidade de oferecer garantias em relação aos benefícios dos trabalhadores. Na perspectiva económica e do sistema social de Macau, a distribuição dos recursos sociais está nas mãos de poucos capitalistas. Os trabalhadores dedicam-se à criação de riqueza para a sociedade; no entanto, os capitalistas ficam com a maior parte dos lucros. Por isso, se os diplomas legais das relações laborais não produzirem efeitos na distribuição razoável dos recursos sociais, as políticas laborais e as leis laborais de Macau não podem proteger positivamente e de um modo eficaz os trabalhadores em geral.

Finalmente, os artigos do capítulo V da parte económica, revelam o propósito de reservar muitos «espaços» para que o futuro Governo da Região Administrativa Especial possa ser mais flexível na concertação das relações laborais entre os serviços com responsabilidade na área económica. Assim, talvez possa aumentar o poder de gestão, bem como a iniciativa do futuro Governo da Região Administrativa Especial, na resolução do problema das relações laborais.

Sobre a actual situação dos trabalhadores de Macau, a Lei Básica reservou ao Governo da Região Especial uma grande autonomia administrativa. Caso o Governo da Região Especial se venha a preocupar com os trabalhadores nos seus vários aspectos, acredito que haverá melhoria nos seguintes pontos: 1. No domínio do trabalho e do emprego, criando mais oportunidades de emprego para a população activa. 2. No domínio dos

benefícios sociais, estabelecendo e aperfeiçoando gradualmente o sistema da segurança social existente. A pensão social, a pensão de velhice e o subsídio de desemprego serão atribuídos aos trabalhadores, sempre que estes necessitarem. Aumentando também o valor das pensões e dos subsídios em causa. 3. No domínio do tratamento das relações laborais, dar uma maior importância à concertação das relações laborais, definir claramente os direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores. 4. No domínio da importação de mão-de-obra, ter em conta o recrutamento da mão-de-obra especializada, contribuir para que o número de trabalhadores não-residentes e trabalhadores locais se mantenha a um nível estável e razoável, mas também que a política de importação de mão-de-obra não-residente não prejudique os interesses dos trabalhadores locais.

## CONCLUSÃO

Aquando da apresentação e discussão do Plano das Linhas de Acção Governativa de 1997, entregue na Assembleia Legislativa pelo Governo, a representante do sector laboral Kuan Choi Hang, deputada da Assembleia Legislativa, criticou o Governo pela falta de criação de uma estrutura destinada ao desenvolvimento, a médio e a longo prazo, bem como a ausência de medidas concretas capazes de responder às questões que preocupam os cidadãos. (...) A referida deputada sublinha que o desemprego e a recessão económica são problemas graves, e no entanto, nas linhas de acção governativa não existem medidas concretas e claras para resolver os problemas directamente relacionados com os cidadãos, dificultando assim o restabelecimento da confiança<sup>11</sup>.

Na referida interpelação, a deputada criticou severamente o Governo por causa da crise económica porque estão a passar os trabalhadores e que lhes provoca grandes prejuízos. Estes são as principais vítimas dos diferendos entre a entidade patronal e trabalhadores, e as lutas e reivindicações laborais não se justificam somente pela obtenção das regalias sociais, mas sim por uma questão de justiça social, justiça esta que os trabalhadores tem vindo a perder nos últimos anos. Esta é a razão principal da luta reivindicativa dos trabalhadores.

De um modo geral, o problema laboral abordado na Lei Básica é tratado na óptica do desenvolvimento económico e social, e isso reduz os poderes de participação nas negociações por parte dos trabalhadores, bem como o poder de influência exercida pelos trabalhadores na tomada de decisões governamentais, na execução das políticas laborais, na legislação das leis laborais e consultas em relação às respectivas políticas. Por isso, o Governo da Região Administrativa Especial tem que se empenhar mais na protecção dos direitos e deveres do sector laboral, na melhoria das suas remunerações e na concertação nas relações laborais.

---

<sup>11</sup> Ng Chan (jornalista), «Entrevista temática — A falta de plano a longo prazo e a fuga aos problemas concretos», Jornal de Wa Kio, em 21 de Novembro de 1996.