

Uma Análise Preliminar sobre o Regime de Repouso e Férias à luz da Lei das Relações de Trabalho de Macau — com Base na Comparação entre os Quatro Lugares dos dois lados do Estreito de Taiwan e o Resto do Mundo

*Kou Seng Man**

I. Introdução

O direito ao repouso e férias é um direito fundamental dos empregados¹. A história do direito do trabalho na China e no Ocidente mostra que começou muito cedo a preocupação com o direito ao repouso e férias, a qual se modifica na medida em que a sociedade muda.

Em todos os países e regiões do mundo, o direito ao repouso e férias é sempre considerado como um interesse protegido pela lei. Por exemplo, o artigo 24.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê que “toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas” e o artigo 7.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais prevê que “os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial: ... d) repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos”. O direito ao repouso dos trabalhadores está igualmente previsto em convenções internacionais tais como a Convenção sobre o Descanso Semanal no Comércio e nos

* Doutor em Literatura, mestre em Psicologia e licenciado em Gestão; Director do Instituto de Investigações Académicas Internacionais (Macau) e do Instituto de Recursos Humanos Estratégicos de Guangdong-Hong Kong-Macau da Universidade Huaqiao.

¹ Atendendo à situação social de Macau, o autor decidiu usar o termo “empregado” no presente trabalho, mas em resposta às necessidades de análise nunca sem prejuízo aos seus resultados, são usados igualmente no presente trabalho outros termos semelhantes tais como “trabalhador”, “operário” e “funcionário” quando é feita referência a convenções internacionais, disposições legais ou documentos históricos.

Escritórios, a Convenção relativa à Aplicação do Descanso Semanal nos Estabelecimentos Industriais e a Convenção Tendente a Limitar a Oito Horas por Dia e a Quarenta e Oito Horas por Semana o Número de Horas de Trabalho nos Estabelecimentos Industriais.²

Tal como em outros países e regiões do mundo, o Governo da RAEM assegura, nos termos da lei, o direito ao repouso e férias dos trabalhadores. Antes de mais, existem várias disposições relativas a esta matéria na Lei Básica de Macau. Por exemplo, o artigo 4.º prevê que “a Região Administrativa Especial de Macau assegura, nos termos da lei, os direitos e liberdades dos residentes da Região Administrativa Especial de Macau e de outras pessoas na Região”; o artigo 25.º prevê que “os residentes de Macau são iguais perante a lei, sem discriminação em razão da nacionalidade, da ascendência, da raça, do sexo, da língua, da religião, das convicções políticas ou ideológicas, da instrução e da situação económica ou condição social”; o artigo 39.º prevê que “os residentes de Macau gozam do direito a benefícios sociais nos termos da lei. O bem-estar e a garantia de aposentação dos trabalhadores são legalmente protegidos”; o artigo 40.º prevê que “as disposições, que sejam aplicáveis a Macau, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, do Pacto Internacional sobre 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”.

Além disso, está em vigor em Macau a Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho, adiante designada por LRT) que é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade, com excepção dos casos previstos no seu artigo 3.º, n.ºs 2 e 3.³ Hoje em dia, o

² Leong Sok Man, “On the Holiday System of Macao and the Protection of the Right to Rest and Leisure of Labors”, em *Revista de Estudos de “Um País, Dois Sistemas”*, Vol. 16, Macau, Instituto Politécnico de Macau, 2013, pp. 100.

³ 2. A presente lei não é aplicável às: 1) relações jurídicas de emprego público que confiaram a qualidade de trabalhador da Administração Pública; 2) relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto; 3) relações de trabalho estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação; 4) relações estabelecidas ao abrigo de contratos de aprendizagem ou do sistema de formação profissional inserido no mercado de emprego.

3. São reguladas por legislação especial: 1) as relações de trabalho estabelecidas com tra-

direito ao repouso e férias dos empregados compreende cinco vertentes: (1) intervalo para descanso em cada dia de trabalho; (2) horas consecutivas de descanso entre dois dias de trabalho; (3) férias remuneradas; (4) dia de descanso semanal e (5) dispensa da prestação de trabalho nos dias de feriados obrigatórios. Isto está expressamente previsto no Capítulo IV, artigos 33.º a 56.º, da LRT, assegurando assim o direito ao repouso e férias dos empregados, o que corresponde às regras definidas nas convenções internacionais relativas ao trabalho.

Decorridos já 10 anos a partir da entrada em vigor da LRT no dia 1 de Janeiro de 2009, o regime de repouso e férias encontra-se desactualizado e desajustado da realidade presente devido ao desenvolvimento acelerado da sociedade de Macau⁴, pelo que fica cada vez maior a preocupação de todos os sectores sociais de Macau com a necessidade de rever a LRT. Neste contexto, com o objectivo de auscultar a opinião pública sobre a revisão da LRT, a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais realizou uma consulta pública com a duração de 45 dias, entre 25 de Setembro e 8 de Novembro de 2017. Após análise das opiniões e sugestões recebidas, tendo por referência os regimes laborais das regiões vizinhas e de outros países, tomando em consideração a situação real da sociedade e as necessidades de desenvolvimento de Macau e chegando ao ponto de equilíbrio entre os interesses dos empregados e a capacidade financeira dos empregadores, o Governo da RAEM apresentou sete alterações prioritárias da LRT⁵ e todas estas alterações se referem ao regime de repouso e férias. Daí que seja urgente e indispensável um estudo profundo sobre o regime do repouso e férias consagrado na LRT.

balhador não residente; 2) as relações de trabalho dos marítimos; 3) o trabalho a tempo parcial.

⁴ “FAOM: Aumento razoável de feriados oficiais e férias remuneradas”, em *Diário de Macau*, 12 de Agosto de 2015.

⁵ O conteúdo das sete alterações prioritárias da LRT inclui a introdução de 3 a 5 dias úteis de licença de paternidade remunerada, a adição de 14 dias de faltas justificadas não remuneradas após a licença de maternidade, a instituição de uma resolução para a sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, a introdução de um mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios, a flexibilização da compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, a seleccionabilidade do regime de compensação e o estabelecimento de um regime de compensação que visa equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e dos trabalhadores.

II. Significado do direito ao repouso e férias

O direito ao repouso e férias é um direito fundamental do homem e constitui uma condição indispensável para a sobrevivência humana. A sua protecção é uma forma de concretizar a equidade social e constitui uma condição fundamental para elevar a qualidade de vida das pessoas. A protecção do direito ao repouso e férias tem como objectivo assegurar o desenvolvimento integral dos empregados de modo a elevar a sua produtividade e aumentar a competitividade das empresas, promovendo o desenvolvimento sustentável da sociedade. Neste sentido, relativamente à saúde física e psicológica das pessoas e ao desenvolvimento económico e social, o direito ao repouso e férias tem os seguintes significados importantes:

1. Significado do direito ao repouso e férias no âmbito psicológico

A “Teoria da Motivação Humana” apresentada em 1943 pelo psicólogo americano, Abraham Harold Maslow, define preliminarmente a hierarquia das necessidades humanas: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades de amar e ser amado, necessidades de auto-estima e necessidades de auto-realização. Em 1954, o referido psicólogo voltou a definir a pirâmide de necessidades (conforme a Figura 1), agrupando as necessidades humanas em sete níveis: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades de amar e ser amado, necessidades de auto-estima, necessidades cognitivas, necessidades estéticas e necessidades de auto-realização. Esta teoria defende que as pessoas muitas vezes procuram satisfazer em primeiro lugar as necessidades inferiores para depois realizar as necessidades superiores.⁶ Os empregados aproveitam o tempo fora do trabalho para enriquecer constantemente o seu conhecimento, elevar a sua capacidade, promover o seu desenvolvimento físico e psíquico e concretizar os seus sonhos, de modo a satisfazer as suas necessidades psicológicas em busca do seu desenvolvimento integral.

⁶ Wei Kenan, Yang Bowen, Li Xueli, entre outros, *Introdução à Sociologia*, Sichuan, Sichuan People's Publishing House, 2003, pp. 80-81.

Figura 1: Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow



Têm-se promovido cada vez mais programas de assistência ao empregado (Employee Assistance Programs, abreviadamente EAPs) em Macau nos últimos anos, na esperança de que as empresas de Macau se preocupem não apenas com a produtividade dos seus trabalhadores mas também com outros aspectos pessoais, nomeadamente no que diz respeito ao equilíbrio entre a vida profissional, familiar e social, de modo a atingir um desenvolvimento integral e saudável. Os resultados dum estudo anterior mostram que o tempo de descanso e férias poderá influenciar a felicidade da família. Isto porque as pessoas só podem realizar actividades da família e de lazer no tempo fora do trabalho⁷. Em termos gerais, quanto maior o tempo de descanso e férias, maior será a felicidade.

Mais em concreto, o direito ao repouso e férias permite aos trabalhadores empenharem-se no seu trabalho sem prejuízo do seu tempo livre, podendo ter uma vida fora do trabalho, nomeadamente para a aprendizagem autónoma, viagens de lazer e outras actividades recreativas.⁸ Todas estas actividades fora do trabalho são decididas pelo próprio trabalhador, podendo o trabalhador gerir autonomamente o seu tempo de lazer sem dependência de qualquer terceiro. O controlo autónomo do tempo de descanso é uma garantia importante para concretizar o direito

⁷ Yan Xueyong, Zhou Meiduo, “An Empirical Study on Subjective Well-Being of Young People Live in Urban Areas of China”, em *Journal of University of Electronic Science and Technology of China (Social Sciences Edition)*, Vol. 16, N.º 1, Sichuan, Universidade de Ciência Electrónica e Tecnologia da China, pp. 20-27.

⁸ Lan Shourong, “How Does Rest Become a Right”, em *Law Review*, Vol. 4 (N.º 32), Hubei, Universidade Wuhan, 2014, pp. 84-96.

ao descanso dos trabalhadores.⁹ Neste sentido, o direito ao repouso e férias dá tempo e espaço individual aos trabalhadores, elevando a qualidade da sua vida e trabalho. Esta qualidade depende da opção individual dos trabalhadores e é uma forma de alcançar a sua satisfação pessoal.

Resumindo, para os trabalhadores, o direito ao repouso e férias desempenha um papel muito importante e insubstituível para a sua saúde psíquica e não simplesmente os ajuda a recuperar a sua energia para voltar a trabalhar.

2. Significado do direito ao repouso e férias no âmbito fisiológico

Em termos gerais, no que concerne ao funcionamento normal dos seres humanos, tanto o trabalho físico como o trabalho intelectual produzem efeitos metabólicos e causam a sensação de cansaço. Ao trabalhar consecutivamente por um certo período de tempo, é inevitável os empregados começarem a ter tensão psicológica e fadiga corporal e a sua capacidade de trabalho diminuir gradativamente. A fadiga é uma sensação física normal e tem de ser aliviada pelo descanso. Como vulgarmente se diz, descansar é para poder trabalhar melhor, isto é, não há trabalho sem descanso. O direito ao repouso e férias é uma condição fundamental para assegurar a capacidade de trabalho.

Em termos fisiológicos, o ácido láctico é um dos causadores da fadiga. Se fizermos exercícios físicos muito intensos ou duradouros, o ácido láctico acumular-se-á no corpo. O excesso de ácido láctico leva os fluidos corporais a tornarem-se mais ácidos, o que afecta a absorção dos nutrientes e oxigénio, enfraquecendo o funcionamento normal das células. O acumular de ácido láctico faz com que os músculos se contraíam, apertando os vasos sanguíneos e restringindo o fluxo de sangue, o que causa nomeadamente dores musculares e de cabeça e sensação de frio e de cabeça pesada.¹⁰ Nós precisamos de adoptar medidas efectivas, tais como praticar exercícios físicos adequados e dormir durante o tempo de descanso, para eliminar atempadamente o ácido láctico acumulado.

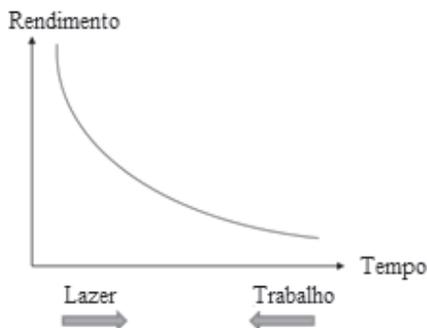
⁹ Yin Mingsheng, “An Analysis of the Legal Basic of workers’ to Rest System”, em *Journal of Southwest Petroleum University (Social Sciences Edition)*, Vol. 17, N.º 4, Sichuan, Universidade Sudoeste de Petróleo da China, 2015, pp. 85-89.

¹⁰ Yang Yunfu, Ding Guiyang, “Estudo sobre o Impacto do Ácido Láctico na Fadiga Física durante Exercícios”, em *Jintian*, N.º 11, Guangxi, Federação de Círculos Literários e Artísticos de Yulin de Guangxi, 2013, pp. 403.

3. Significado do direito ao repouso e férias no âmbito económico

Em termos económicos, o lazer é um recurso escasso e o descanso e as férias implicam o aproveitamento deste recurso escasso. Falando teoricamente, usamos sempre o “Efeito de Rendimento” (Income Effect) e o “Efeito de Substituição” (Substitution Effect)¹¹ para explicar as preferências dos empregados quanto ao trabalho e lazer. Conforme se vê na Figura 2, com um rendimento baixo, o aumento do rendimento faz com que o efeito de rendimento seja menor que o efeito de substituição; com um rendimento alto, o aumento do rendimento faz com que o efeito de rendimento seja maior que o efeito de substituição. Isto é, em geral, o tempo de trabalho dos empregados aumenta, antes de mais, com o aumento do rendimento, mas depois, reduz com o aumento do rendimento.

Figura 2: Efeito de Rendimento e Efeito de Substituição



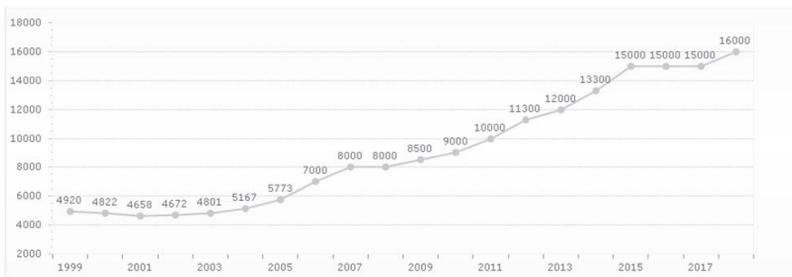
Conforme se vê na Figura 3, desde o retorno de Macau até agora, a mediana do rendimento mensal da população empregada passou de MOP4920 em 1999 para MOP16000 em 2018, registando um incremento de mais de 30%. A mediana do rendimento mensal da população empregada referente ao primeiro trimestre de 2019 atingiu MOP20000.¹² Após o retorno de Macau, a mediana do rendimento mensal da população empregada tem aumentado constantemente. Sob a influência do efeito de rendimento, os empregados têm cada vez mais preferência pelo

¹¹ Efeito de Rendimento (Income Effect): o aumento do rendimento implica a redução da prestação de trabalho e o aumento do tempo de lazer; Efeito de Substituição (Substitution Effect): o aumento do rendimento implica o aumento da prestação de trabalho e a redução do tempo de lazer.

¹² Salvo indicação em contrário, os dados estatísticos no presente estudo vêm do *website* da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (<http://www.dsec.gov.mo>).

lazer e ficam cada vez mais atentos ao direito ao descanso, formando uma curva de oferta de mão-de-obra conforme se vê na Figura 4.

Figura 3: Mediana do rendimento mensal da população empregada entre os anos 1999 a 2018 (em patacas)



Fonte: Direcção dos Serviços de Estatística e Censos, vide <http://www.dsec.gov.mo>.

Mais em concreto, os empregados aproveitam o tempo de descanso não apenas para recuperar a sua energia mas também para realizar investimentos ou actividades de lazer. Os economistas chineses, Shi Peihua e Feng Ling, defendem que o desenvolvimento da indústria do lazer e a promoção da cultura de lazer do País contribuem tanto para a promoção das culturas predominantes da sociedade e dos valores correctos como para o desenvolvimento da economia do lazer, estimulando o desenvolvimento social e económico. A economia do lazer é uma economia “humanizada” que tem por base a “tradição humanista”. Eles defendem ainda que o lazer dito hoje em dia refere-se a uma forma de vida moderna saudável e representa, de forma abrangente, o grau de civilização social.¹³

Figura 4: Curva de oferta de mão-de-obra



¹³ Shi Peihua, Feng Ling, “O Macro Contexto e o Significado Estratégico da Implementação das Políticas Nacionais de Lazer”, em *Tourism Forum*, Vol. 3, N.º 2, Guangxi, Universidade de Formação Turística de Guilin, 2010, pp. 178-183.

Podemos dizer que as actividades promovidas pelos empregados durante o seu tempo de descanso e férias têm um efeito de transbordo (Spillover effect)¹⁴ relativamente forte, estimulando, directa ou indirectamente, o desenvolvimento dos sectores do turismo, de serviços, de gastronomia, de entretenimento, de educação, etc., promovendo o crescimento económico da sociedade.

4. Significado do direito ao repouso e férias no âmbito social

O valor essencial do direito ao repouso e férias é o interesse público e social. Este direito representa as necessidades básicas e gerais dos empregados. Nas relações de trabalho, os empregados encontram-se geralmente numa posição menos vantajosa. Se a sociedade lhes prestar atenção e se o Governo criar leis para os proteger, poderá ser concretizada a justiça e a harmonia social.

Por um lado, o direito ao repouso e férias reflecte a justiça social. No seguimento da revolução industrial, têm-se registado avanços tecnológicos e uma luta constante dos operários, concretizando gradualmente o tempo livre e de descanso dos trabalhadores¹⁵ e começando a sociedade a promover as ideias de liberdade e igualdade. Ora, o regime de repouso e férias dos trabalhadores é um regime jurídico que protege os direitos de todos os estratos sociais e reflecte a igualdade social. O jurista chinês, Lan Shourong, considera que a igualdade é um tema antigo, mas sempre actual¹⁶, acrescentando que o direito ao descanso dos trabalhadores poderá concretizar a igualdade entre todos os trabalhadores, salientando que deverá ser protegido o direito ao repouso dos trabalhadores e que a regulamentação do direito ao descanso responde objectivamente à exigência dos trabalhadores.¹⁷ Resumindo, todas as pessoas devem ter direito a gozar

¹⁴ Efeito de transbordo (Spillover effect) significa que o desenvolvimento de um aspecto poderá estimular o desenvolvimento de outros aspectos num mesmo contexto.

¹⁵ Yin Mingsheng, “An Analysis of the Legal Basic of workers’ to Rest System”, em *Journal of Southwest Petroleum University (Social Sciences Edition)*, Vol. 17, N.º 4, Sichuan, Universidade Sudoeste de Petróleo da China, 2015, pp. 85-89.

¹⁶ Lan Shourong, “Por que tipo de justiça estamos a lutar (na opinião dos peritos)”, em *People’s Daily Overseas Edition*, 14 de Fevereiro de 2007.

¹⁷ Lan Shourong, “How Does Rest Become a Right”, em *Law Review*, Vol. 4 (N.º 32), Hubei, Universidade Wuhan, 2014, pp. 84-96.

férias¹⁸ e poderá ser concretizada a justiça social se puderem ser criados critérios uniformizados sobre o direito ao repouso e férias.

Por outro lado, o direito ao repouso e férias contribuirá para estimular o desenvolvimento harmonioso da sociedade. O jurista chinês, Deng Yuwen, considera que a harmonia das relações de trabalho, isto é, das relações entre os empregados e os empregadores, constitui uma base fundamental e indispensável para a harmonia social. Actualmente, uma das causas relevantes que prejudicam as relações laborais é que os empregadores reduzem demasiadamente o tempo livre dos empregados¹⁹, pelo que o Comité Central do Partido Comunista da China e o Conselho de Estado, no seu Parecer sobre a Construção das Relações Laborais Harmoniosas, defendem a protecção efectiva dos direitos e interesses dos operários e trabalhadores nos termos da lei, assegurando o direito à remuneração e o direito ao repouso e férias dos operários e trabalhadores, de modo a promover a construção da sociedade harmoniosa.²⁰

Neste sentido, o Professor John W. Budd, da Universidade de Minnesota, com base na teoria pluralista das relações de trabalho e na teoria dos recursos humanos, fez um estudo mais profundo sobre as relações de trabalho, defendendo que as relações de trabalho harmoniosas farão com que se atinja o equilíbrio entre a eficiência, a justiça e o direito de expressão, formando uma relação triangular como se vê na Figura 5. Deste modo, as relações de trabalho equilibradas asseguram os benefícios económicos dos empregadores, garantem aos empregados igualdade de tratamento e protegem o direito de expressão de todas as partes. Podemos dizer que a harmonia das relações de trabalho implica um equilíbrio entre os interesses laborais, as relações laborais, a eficiência, a justiça, o desen-

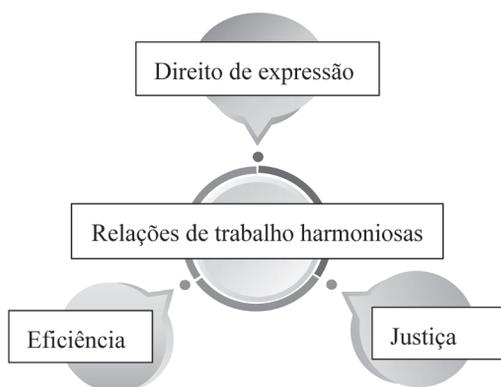
¹⁸ “Foi dito que apenas os funcionários públicos têm direito à compensação do feriado aquando da sua sobreposição com o dia de descanso semanal – dever-se-á proceder à revisão de lei para que todas as pessoas tenham este direito”, em *Jornal Va Kio*, 8 de Abril de 2014.

¹⁹ Deng Yuwen, “O significado do dia nacional do descanso em termos económicos”, em *Shanxi Evening News*, 14 de Novembro de 2007.

²⁰ Dang Xiaoxue, “A protecção do direito à remuneração e do direito ao repouso e férias é a chave crucial para a harmonia das relações de trabalho”, em *Procuratorial Daily*, 10 de Abril de 2015.

volvimento económico e o bem-estar social, um equilíbrio entre os trabalhadores, os empregadores e o Governo.²¹

Figura 5: Diagrama de equilíbrio das relações de trabalho harmoniosas



Em síntese, com um regime de repouso e férias justo, podemos melhorar a justiça social, promover a harmonia das relações laborais e construir uma sociedade harmoniosa, sendo isto o significado social do direito ao repouso e férias.

III. Problemas existentes no regime de repouso e férias à luz da Lei das Relações de Trabalho de Macau

Antes da promulgação da lei laboral de Macau em 1984, aplicavam-se às relações de trabalho subordinado de Macau as disposições do Código Civil Português de 1867, com as adaptações necessárias.²² Devido à criação relativamente tardia das leis para a protecção dos interesses e direitos dos trabalhadores e sua fiscalização, a Federação das Associações dos Operários de Macau, constituída em 1950, desempenhou durante um longo tempo um papel muito importante na protecção dos interesses

²¹ Departamento de Estudo de Políticas e Informações da Federação das Associações dos Operários de Macau, Escola de Trabalho e Recursos Humanos da Universidade Renmin da China, *Estudo sobre a Harmonia das Relações Laborais de Macau*, Macau, Federação das Associações dos Operários de Macau, 2013, pp. 5-64.

²² Introdução ao Direito do Trabalho, Vide <http://www.macaudata.com/macaubook/book162/html/00101.htm>.

e direitos dos trabalhadores.²³ Em Agosto de 1984, o Governo Português de Macau promulgou a primeira lei laboral de Macau, isto é, o Decreto-Lei n.º 101/84/M que define as condições mínimas e básicas que devem ser respeitadas e observadas nas relações de trabalho, tratando-se da primeira lei de Macau que determina as relações de trabalho, integrando a lacuna da lei no domínio laboral. No seguimento do desenvolvimento social de Macau, a lei laboral original já não era mais aplicável, pelo que em Abril de 1989, o Governo Português de Macau promulgou o Decreto-Lei n.º 24/89/M que estabelece as relações de trabalho em Macau para substituir a primeira lei laboral de Macau. Em Agosto de 2008, na sequência do desenvolvimento económico e social de Macau, o Governo da RAEM promulgou a Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho), isto é, a lei laboral agora em vigor em Macau, que foi estabelecida após o retorno de Macau nos termos do artigo 71.º, alínea 1), conjugado com o artigo 115.º da Lei Básica de Macau. Desde então, o Direito do Trabalho de Macau tem por base a Lei das Relações de Trabalho, acompanhada de outras disposições legais aplicáveis, criando preliminarmente um sistema laboral que estimula positivamente o desenvolvimento das relações de trabalho de Macau.

Nos últimos anos, todos os sectores sociais de Macau têm levantado questões relativamente à LRT, considerando que esta lei já não acompanha a evolução da sociedade e daí o surgimento de lacunas, pelo que têm sido apresentadas sugestões sobre a revisão da lei, na esperança de que a LRT se aperfeiçoe e corresponda mais à situação real da sociedade de Macau. O vice-presidente da Federação das Associações dos Operários de Macau e membro do Conselho Permanente de Concertação Social, em representação das organizações representativas dos trabalhadores, Lei Chan U, considera que o regime de férias de Macau já não conseguia responder às necessidades dos empregados, sugerindo que o Governo, tendo por base o princípio da justiça e da imparcialidade, o princípio do respeito aos empregados e o princípio da civilização, reconheça o significado importante do direito ao repouso e férias dos empregados e garanta a todos os empregados o direito ao repouso e férias em condições iguais, acompanhando sempre a evolução dos tempos.²⁴ O director-geral da

²³ Leis Laborais, vide <http://www.macaudata.com/macaubook/book088/html/0296001.htm#0296014>.

²⁴ “FAOM: Aumento razoável de feriados oficiais e férias remuneradas”, em Diário de Macau, 12 de Agosto de 2015.

Associação de Empregados das Empresas de Jogo Macau, Choi Kam Fu, salienta que, na prática, os empregados se mantêm numa posição menos vantajosa nas relações laborais, mesmo que a lei vigente preveja um mecanismo de negociação entre os empregados e os empregadores relativamente ao gozo de férias. Assim, espera-se que o arranque dos trabalhos visando a revisão da LRT possa ajustar e alterar, o mais rápido possível, o direito ao repouso e férias dos empregados do sector dos jogos a nível jurídico.²⁵ O professor associado da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, Iau Teng Pio, defende que, devido à mudança estrutural da economia de Macau, passando a indústria do jogo e turismo a ocupar a posição predominante em substituição da indústria de fabricação, algumas disposições da LRT já não acompanham a evolução da sociedade, após a sua entrada em vigor em 2009, pelo que é indispensável a sua revisão tendo em vista a estabilidade social.²⁶

**Tabela 1: Regime de repouso e férias à luz da Lei n.º 7/2008
(Lei das Relações de Trabalho de Macau)**

Categoria do direito ao descanso	Previsão legal
1. Intervalo para descanso em cada dia de trabalho	Artigo 33.º 1. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia. 3. O empregador é obrigado a dar aos trabalhadores um intervalo para descanso de duração não inferior a trinta minutos consecutivos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
2. Horas consecutivas de descanso entre dois dias de trabalho	Artigo 33.º 2. assegurando ao trabalhador, porém, dez horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a doze horas.

²⁵ “Várias organizações do sector dos jogos apelam à criação de lei para garantir aos empregados o direito a férias”, em *Hou Kong Daily*, 20 de Abril de 2016.

²⁶ “Iau Teng Pio: É indispensável a revisão das leis laborais”, em *Diário de Macau*, 18 de Novembro de 2015.

Categoria do direito ao descanso	Previsão legal
3. Férias remuneradas dos empregados (no mínimo 6 dias por ano)	Artigo 46.º 1. O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a um ano tem direito a gozar, no ano seguinte, um mínimo de seis dias úteis de férias anuais remuneradas.
4. Dia de descanso semanal (no mínimo 52 dias por ano)	Artigo 42.º O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.
5. Dispensa da prestação de trabalho nos dias de feriados obrigatórios (10 dias por ano)	Artigo 44.º 1. São feriados obrigatórios: 1) 1 de Janeiro; 2) Novo Ano Lunar (primeiro, segundo e terceiro dias do primeiro mês do Ano Lunar); 3) Dia de finados (Cheng Ming); 4) 1 de Maio; 5) Dia seguinte ao do Bolo Lunar (Chong Chao); 6) 1 de Outubro; 7) Culto dos Antepassados (Chong Ye-ong); 8) 20 de Dezembro.

A tabela acima mostra que os empregados têm o direito de gozar, pelo menos, 68 dias de férias por ano²⁷. Aliás, o regime de repouso e férias à luz da LRT vigente não é capaz de satisfazer as necessidades dos empregados. Os problemas existentes referem-se principalmente a duas vertentes: à desactualização das disposições legais aplicáveis, por exemplo, a desactualização das disposições legais relativas ao gozo de férias, à licença de maternidade e ao regime sancionatório; às lacunas da lei, nomeadamente quanto à resolução da sobreposição do dia de descanso semanal

²⁷ Com excepção do tempo de intervalo para descanso em cada dia de trabalho e das horas consecutivas de descanso entre dois dias de trabalho, as férias remuneradas, os dias de descanso semanal e os feriados obrigatórios totalizam 68 dias por ano.

com o dia de feriado, à licença de paternidade e ao limite máximo de 40 horas de trabalho semanal e de 5 dias úteis por semana. As causas principais destes problemas são:

1. Pouca consciência jurídica

A consciência jurídica refere-se à criação, execução e cumprimento das leis. A implementação efectiva da LRT exige, antes de mais e indispensavelmente, a consciência jurídica das pessoas.

Na prestação de trabalho, os empregados têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar que não queiram fazer, de forma a exercer o seu direito ao repouso e férias, o que lhes é legalmente conferido. Todavia, o direito ao repouso e férias pode ser violado sem querer, devido à pouca consciência jurídica de alguns empregados ou empregadores desconhecendo as disposições legais aplicáveis.

2. Incompetência na execução da lei

O Governo desempenha um papel muito importante e especial nas relações de trabalho, sobretudo na sociedade moderna, pois as acções governativas já abrangem todas as áreas da sociedade. Nas relações de trabalho, o Governo é simultaneamente defensor, promotor, coordenador, planeador e empregador.

No contexto da desigualdade nas relações de trabalho, alguns empregadores aproveitam a sua posição mais privilegiada para violar publicamente as disposições legais, infringindo o direito ao repouso e férias dos empregados. Os empregados, numa posição relativamente menos vantajosa e quando ficam, em certa medida, pressionados, não se podem recusar a aceitar que os empregadores infringam o seu direito ao repouso e férias legalmente consagrado. Devido à incompetência na execução da lei, é muito difícil e passivo proteger o direito ao repouso e férias dos empregados.

3. Capacidade insuficiente das organizações sindicais

As organizações sindicais representam e protegem os direitos e interesses dos empregados, tendo as funções de protecção, construção,

participação e educação. Dando um exemplo: o artigo 3.º do Estatuto da Federação das Associações dos Operários de Macau (abreviadamente FAOM) prevê que “o objecto da associação consiste em valorizar o espírito de amar a Pátria e Macau, reunir os empregados de Macau, reforçar e desenvolver as competências das organizações sindicais, assegurar os direitos e interesses legalmente protegidos dos empregados, proteger os direitos sociais e culturais dos empregados, organizar actividades culturais, educativas, desportivas e recreativas destinadas aos empregados, defender o princípio ‘Um País, Dois Sistemas’ e a Lei Básica, participar na construção da RAEM e promover o desenvolvimento económico e a estabilidade social”²⁸.

Hoje em dia, na sequência do desenvolvimento acelerado da sociedade de Macau, regista-se uma diversificação industrial cada vez maior e daí o surgimento de fenómenos de desintegração das organizações sindicais e de escassez de organizações sindicais nalguns sectores. Há duas razões principais: a primeira refere-se à desintegração das organizações sindicais, por exemplo, a FAOM tem um total de 80 unidades dependentes e membros honorários, abrangendo basicamente todas as profissões, mas há algumas organizações sindicais que têm apenas umas dezenas de membros enquanto outras têm mais de dez mil membros, o que demonstra a desintegração das organizações sindicais e a existência de uma grande diferença entre as organizações sindicais existentes em Macau, sendo natural que as organizações sindicais com menos membros tenham maior dificuldade no exercício das suas funções de proteger os direitos dos empregados; a segunda refere-se à escassez de organizações sindicais nalguns sectores, sobretudo nos sectores emergentes, fazendo com que os empregados de alguns sectores não recebam o devido apoio e protecção.

4. Desactualização das leis laborais

São as leis que regulam as relações sociais. A LRT estabelece o regime geral das relações de trabalho e tem as seguintes três funções principais: (1) proteger e ajustar as relações laborais; (2) fornecer fundamentos legais para resolver os conflitos laborais e (3) definir o âmbito dos direitos e in-

²⁸ Estatuto da Federação das Associações dos Operários de Macau, vide <http://www.faom.org.mo/article-348-1.html>.

teresses protegidos e a sua protecção e as obrigações a que ficam sujeitos as partes envolvidas.

Hoje em dia, a desactualização das leis laborais reflecte-se principalmente nos seguintes aspectos: antes de mais, desde a entrada em vigor da LRT, no dia 1 de Janeiro de 2009 até agora, não se procedeu atempadamente à sua revisão, fazendo com que o regime de repouso e férias não seja capaz de acompanhar a evolução dos tempos, deixando de satisfazer as necessidades da sociedade; em segundo lugar, são ligeiras as sanções a aplicar às pessoas que infringem as disposições previstas na lei, tendo menos efeito preventivo e repressivo; finalmente, as competências das organizações sindicais são insuficientes, resultando não apenas dos factores internos acima abordados, mas também dos factores externos, sendo de destacar que ainda não está perfeita a lei que regula as associações e que o Governo da RAEM ainda não procedeu à criação da lei que regula as associações dos empregados e dos empregadores, fazendo com que haja falha no regime de negociação colectiva e que fiquem limitadas as competências das associações sindicais em relação à garantia dos direitos e interesses legalmente protegidos.

IV. Comparação entre os quatro lugares dos dois lados do Estreito de Taiwan e alguns países estrangeiros relativamente ao regime de repouso e férias

O direito ao repouso e férias constitui não apenas uma condição de trabalho fundamental, mas também um índice para avaliar o ambiente das diferentes indústrias de um país. Hoje em dia, com a tendência da globalização, o direito ao repouso e férias dos trabalhadores não pode ficar fora desta tendência mundial. O regime de repouso e férias de Macau deve cumprir as regras definidas pela Organização Internacional do Trabalho (abreviadamente OIT) e as disposições previstas nas convenções internacionais aplicáveis, no sentido de atingir o mesmo nível dos países e regiões desenvolvidos. Neste sentido, o presente trabalho faz uma análise comparativa entre os quatro lugares dos dois lados do Estreito de Taiwan²⁹ e alguns países estrangeiros relativamente ao regime de repouso e férias para referência futura.

²⁹ Os quatro lugares dos dois lados do Estreito de Taiwan referem-se ao Interior da China, RAEHK, RAEM e Taiwan.

1. Comparação entre os quatro lugares dos dois lados do Estreito de Taiwan relativamente ao regime de repouso e férias

1) Evolução histórica do Direito do Trabalho do Interior da China

Desde a fundação da República Popular da China, têm sido aprovadas e publicadas várias normas laborais tais como a Lei Sindical da República Popular da China e as Regras relativas aos Procedimentos de Resolução dos Conflitos Laborais de 1950, o Aviso sobre a Proibição do Trabalho Infantil de 1987, as Regras relativas à Protecção das Mulheres Empregadas de 1988, as Normas relativas à Resolução dos Conflitos Laborais em Empresas de 1993 e as Regras relativas ao Horário de Trabalho dos Operários de 1994. Procedeu-se em 1956 à elaboração do projecto do Código do Trabalho, o qual, após vários debates e revisões, foi aprovado em 1994. Todas estas normas laborais têm efeito muito positivo na regulação das relações de trabalho.

2) Evolução histórica do Direito do Trabalho da RAEHK

A primeira lei laboral em Hong Kong refere-se às normas relativas ao trabalho infantil. Já em 1921, o Governo Britânico de Hong Kong começou a preocupar-se com o trabalho infantil e criou um conselho encarregado de analisar este assunto. De acordo com as sugestões deste conselho, foi aprovado em 1922 o Regulamento sobre o Trabalho de Crianças em Estabelecimentos Industriais (Industrial Employment of Children Ordinance), N.º 22, da legislação de Hong Kong.³⁰ Depois, o Regulamento sobre os (Acidentes em) Estabelecimentos Industriais, a revisão do Regulamento sobre o Trabalho de Mulheres, Adolescentes e Crianças em Estabelecimentos Industriais e o Regulamento sobre o Trabalho Marítimo de Adolescentes e Crianças foram aprovados em 1927, 1929 e 1932, respectivamente. Finalmente em 1968, foi promulgado o Regulamento sobre o Trabalho que regula as condições de trabalho em Hong Kong e que, após várias revisões, assegura, de forma abrangente, os direitos, interesses e benefícios dos empregados.

³⁰ “A primeira lei laboral em Hong Kong: Regulamento sobre o Trabalho de Crianças em Estabelecimentos Industriais”, vide <http://wknews.org/node/322>.

3) Evolução histórica do Direito do Trabalho da RAEM

O Governo Português de Macau só promulgou a primeira lei laboral em 1984, ou seja, o Decreto-Lei n.º 101/84/M que define as condições mínimas e básicas que devem ser respeitadas e observadas nas relações de trabalho. Em 1989, o Governo Português de Macau promulgou o Decreto-Lei n.º 24/89/M que estabelece as relações de trabalho em Macau para substituir a primeira lei laboral de Macau. Em Agosto de 2008, o Governo da RAEM promulgou a Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho), isto é, a lei laboral agora em vigor em Macau, que é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade, salvo casos especialmente previstos³¹.

4) Evolução histórica do Direito do Trabalho de Taiwan

A Lei de Padrões de Trabalho de Taiwan tem por base as disposições previstas na Lei dos Estabelecimentos Industriais e na Lei de Padrões de Trabalho do Japão e prevê ainda um regime de reforma estabelecido pelo próprio legislador de Taiwan³². A Lei de Padrões de Trabalho era originalmente aplicável apenas às empresas industriais e depois, devido às exigências dos serviços administrativos representativos do sector primário e do sector terciário e após diversas negociações e avaliações, passou a ser aplicável também às relações de trabalho nos domínios da agricultura, pesca, pecuária e comunicação social.³³ Desde 1984, tem-se procedido a várias revisões da Lei de Padrões de Trabalho e foi com a revisão feita em 1996 que esta lei passou a ser aplicável a todas as relações de trabalho, tendo aceiteado a opinião dominante da sociedade.

³¹ Os casos especialmente previstos na Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho) já foram esclarecidos na nota de rodapé n.º 3 da primeira parte deste trabalho.

³² Liu Zhi-peng, “Feliz 20.º aniversário da Lei de Padrões de Trabalho”, *Taipei Bar Journal*, N.º 298, Taiwan, Taipei Bar Association, 2004, pp. 2.

³³ Lin Jia-he, “Vinte anos da Lei de Padrões de Trabalho – Dez notas sobre o passado, o presente e o futuro”, *Taipei Bar Journal*, N.º 298, Taiwan, Taipei Bar Association, 2004, pp. 53-54.

Tabela 2: Comparação entre o Interior da China, Hong Kong, Macau e Taiwan relativamente ao regime de repouso e férias

Área Tipo de descanso e férias	RAEM	RAEHK	Interior da China	Taiwan
Horas de trabalho	Limite máximo de 8 horas de trabalho diário e 48 horas de trabalho semanal.	Não há previsão legal.	Limite máximo de 8 horas de trabalho diário e 44 horas de trabalho semanal.	Limite máximo de 8 horas de trabalho diário e 40 horas de trabalho semanal.
Dia de descanso semanal	Um dia de descanso semanal remunerado (24 horas consecutivas).	Não menos de 1 dia de descanso por cada conjunto de 7 dias (não menos de 24 horas).	Não menos de 1 dia de descanso semanal ao abrigo do artigo 38.º do Código do Trabalho.	Não menos de 1 dia de descanso por cada conjunto de 7 dias como dia de descanso semanal.
Sobreposição de folgas	Não há previsão legal.	Deve ser concedido um dia de folga seguinte ao dia de feriado oficial aquando da sua sobreposição com o dia de descanso semanal.	Quando ocorra a sobreposição do feriado nacional com o sábado ou o domingo, deve ser concedido um dia de folga compensatória num dia útil.	Quando ocorra a sobreposição do feriado nacional com outro feriado ou com o dia de descanso semanal, deve ser concedido um dia de folga compensatória, de forma a garantir aos trabalhadores o direito ao descanso nos dias de feriados oficiais.
Férias anuais	O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a um ano tem direito a gozar, no ano seguinte, um mínimo de seis dias úteis de férias anuais remuneradas, podendo ser acumuladas, no máximo, férias de dois anos.	O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 12 meses tem direito a gozar 7 a 14 dias de “férias anuais remuneradas” conforme a sua antiguidade.	O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 1 ano mas inferior a 10 anos tem direito a gozar 5 dias de férias anuais; O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 10 anos mas inferior a 20 anos tem direito a gozar 10 dias de férias anuais;	O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 1 ano mas inferior a 3 anos tem direito a gozar 7 dias de férias anuais remuneradas; O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 3 anos mas inferior a 5 anos tem direito a gozar 10 dias de férias anuais remuneradas;

Área Tipo de descanso e férias	RAEM	RAEHK	Interior da China	Taiwan
			O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 20 anos tem direito a gozar 15 dias de férias anuais.	O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 5 anos mas inferior a 10 anos tem direito a gozar 14 dias de férias anuais remuneradas; O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 10 anos tem ainda direito a um dia de férias remuneradas adicional por cada ano de serviço, até um máximo de 30 dias.
Licença de maternidade	A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a 56 dias de licença de maternidade, dos quais 49 são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados por decisão da trabalhadora, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de maternidade, a licença é prolongada até 10 dias após o falecimento daquele, garantindo que a trabalhadora goza, no mínimo, um total de 56 dias de licença de maternidade.	A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a 10 semanas consecutivas de licença de maternidade. Se a trabalhadora ficar doente ou incapacitada para o trabalho, por motivo de gravidez ou parto, tem direito a um máximo de 4 semanas de descanso adicionais.	A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a 98 dias de licença de maternidade, dos quais 15 podem ser gozados antes do parto; Em caso de parto de nado-morto, a trabalhadora tem direito a 15 dias adicionais de licença de maternidade; Em caso de parto de gémeos, a trabalhadora tem direito a 15 dias adicionais de licença de maternidade por cada gémeo; Em caso de aborto de uma gravidez com menos de 4 meses, a trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade com uma duração de 15 dias;	A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a 8 semanas de licença de maternidade; Em caso de aborto de uma gravidez com mais de 3 meses, a trabalhadora tem direito a 4 semanas de licença de maternidade; Em caso de aborto de uma gravidez com mais de 2 meses mas menos de 3 meses, a trabalhadora tem direito a 1 semana de licença de maternidade; Em caso de aborto de uma gravidez com menos de 2 meses, a trabalhadora tem direito a 5 dias de licença de maternidade.

Área Tipo de descanso e férias	RAEM	RAEHK	Interior da China	Taiwan
			Em caso de aborto de uma gravidez com mais de 4 meses, a trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade com uma duração de 42 dias.	
Licença de paternidade	Não há previsão legal, mas são consideradas faltas justificadas as dadas por motivo de paternidade durante 2 dias úteis.	Licença de paternidade de 3 dias por cada parto.	Não há previsão legal, mas os governos regionais concedem ao pai empregado, nos termos do “Regulamento de Planeamento Familiar”, 7 a 10 dias de folga a título de “licença para assistência de filhos” ou “licença de assistência familiar”.	A licença de paternidade de 5 dias deve ser concedida ao pai empregado quando ocorre o parto do seu cônjuge.
Feriados obrigatórios	Um total de 10 dias: 1 de Janeiro; Primeiro dia do Novo Ano Lunar; Segundo dia do Novo Ano Lunar; Terceiro dia do Novo Ano Lunar; Dia de Finados (Cheng Ming); 1 de Maio; Dia seguinte ao do Bolo Lunar (Chong Chao); 1 de Outubro; Culto dos Antepassados (Chong Yeong); 20 de Dezembro.	Um total de 12 dias: 1 de Janeiro; Primeiro dia do Novo Ano Lunar; Segundo dia do Novo Ano Lunar; Terceiro dia do Novo Ano Lunar; Cheng Ming (Dia de Finados); Dia do Trabalhador; Tung Ng (Barco Dragão); Dia Comemorativo do Estabelecimento da Região Administrativa Especial de Hong Kong; Dia seguinte ao Chong Chao (Bolo Lunar); Chong Yeong (Culto dos Antepassados);	Um total de 11 dias: 1 de Janeiro; Primeiro dia do Novo Ano Lunar; Segundo dia do Novo Ano Lunar; Terceiro dia do Novo Ano Lunar; Cheng Ming (Dia de Finados); Dia do Trabalhador; Tung Ng (Barco Dragão); Chong Chao (Bolo Lunar); Três dias por ocasião do Dia Nacional (1, 2 e 3 de Outubro).	Um total de 19 dias: Dia Comemorativo da República da China (1 de Janeiro); Dia Comemorativo da Paz; Dia Comemorativo dos Mártires Revolucionários; Dia Comemorativo do Nascimento de Confúcio; Dia Nacional; Dia Comemorativo do Nascimento do Ex-Presidente Chiang Kai-shek; Dia Comemorativo do Nascimento do Pai da Nação;

Área Tipo de descanso e férias	RAEM	RAEHK	Interior da China	Taiwan
		Dia Nacional; Solstício de In- verno ou Natal.		Dia Come- morativo da Promulgação da Constituição; Dia do Trabalha- dor; Dia seguinte ao Dia Comemora- tivo da República da China Primeiro dia do Novo Ano Lunar; Segundo dia do Novo Ano Lunar; Terceiro dia do Novo Ano Lunar; Dia Feriado Come- morativo do Dia da Mulher e do Dia das Crianças; Dia Nacional de Finados (que se refere a Cheng Ming do Ano Lunar); Tung Ng (Barco Dragão); Chong Chao (Bolo Lunar); Véspera do Novo Ano Lunar; Dia da Retroces- são de Taiwan.

Fonte: Informações compiladas pelo próprio autor conforme as leis laborais do Interior da China³⁴, Hong Kong³⁵, Macau³⁶ e Taiwan³⁷

³⁴ Código do Trabalho da República Popular da China, vide http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-08/05/content_20688.htm.

³⁵ Regulamento sobre o Trabalho da RAEHK, vide <http://www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm>.

³⁶ Lei das Relações de Trabalho da RAEM, vide http://bo.io.gov.mo/bo/i/2008/33/lei07_cn.asp.

³⁷ Lei de Padrões de Trabalho de Taiwan, vide <http://www.mol.gov.tw/service/19851/19854/19873/14966>.

5) Diferenças entre o Interior da China, Hong Kong, Macau e Taiwan relativamente ao regime de repouso e férias

As informações acima descritas relativamente à evolução histórica das leis laborais dos quatro lugares dos dois lados do Estreito de Taiwan mostram que, por um lado, a elaboração das leis laborais de Macau teve início num período relativamente tardio e, por outro, não se procedeu atempadamente à sua revisão, sendo isto a causa principal das diferenças entre Macau, o Interior da China, Hong Kong e Taiwan relativamente ao regime de repouso e férias. Conforme se vê na Tabela 2, está previsto nas leis de Macau um limite máximo de 8 horas de trabalho diário e 48 horas de trabalho semanal, mais tempo comparativamente com o Interior da China (44 horas) e Taiwan (40 horas); quanto às questões referentes à sobreposição de folgas e à licença de paternidade, existem no Interior da China, Hong Kong e Taiwan disposições legais que regulam estas matérias mas em Macau não; e quanto às questões relativas ao gozo de férias, licença de maternidade e feriados obrigatórios, existem certas diferenças entre Macau, o Interior da China, Hong Kong e Taiwan.

2. Referência ao regime de repouso e férias de alguns países estrangeiros

1) Regime de repouso e férias em Inglaterra

Em Inglaterra, os trabalhadores têm direito a gozar 4 semanas de férias remuneradas, concedendo a maioria das empresas aos seus funcionários 4 a 6 semanas de férias. Em caso de doença ou gravidez, os trabalhadores têm também direito a folgas remuneradas. Seguem-se informações mais especificadas sobre a licença de maternidade nos termos da lei britânica: 1) aviso prévio: a trabalhadora pode começar a usufruir da licença de maternidade em qualquer momento durante as 11 semanas anteriores à data prevista para o parto, devendo da vontade de pedir folgas ser dado conhecimento ao empregador com a antecedência de 15 semanas face à data prevista para o parto, e de qualquer alteração deve ser dado conhecimento ao empregador com a antecedência mínima de 28 dias; 2) licença obrigatória de maternidade (compulsory maternity leave): a trabalhadora deve gozar 2 semanas de licença de maternidade obrigatória após o parto, não podendo o empregador deixá-la trabalhar durante este período; 3) licença ordinária de maternidade (ordinary maternity leave): tem duração total de 26 semanas, devendo o empregador pagar à trabalhadora a

“remuneração legal da licença de maternidade” (statutory maternity pay, abreviadamente SMP); 4) licença adicional de maternidade (additional maternity leave): a trabalhadora que tenha completado 26 semanas de serviço antes da 14.^a semana anterior à data prevista para o parto, tem direito à licença adicional de maternidade por um período máximo de 26 semanas após o termo da licença ordinária de maternidade; 5) licença de paternidade (paternity leave): o trabalhador que tenha completado 26 semanas de serviço antes da 15.^a semana anterior à data prevista para o nascimento do filho ou à data da recepção da notificação da decisão favorável relativa à adoção tem direito a gozar, à sua escolha, 1 ou 2 semanas de licença remunerada nos 56 dias seguintes ao nascimento do filho ou à adoção.³⁸

2) Regime de repouso e férias na Suécia

A Suécia é um dos países com mais feriados e férias no mundo. Além dos dois dias de descanso semanal, há um total de 13 feriados incluindo o Natal, o Ano Novo e a Páscoa. Nos termos do Código do Trabalho da Suécia, o trabalhador que tenha completado 180 dias de serviço tem direito a gozar 5 semanas de férias anuais remuneradas.³⁹ Vale a atenção especial para a licença parental, pois o Governo da Suécia pretende, através deste regime de licença parental, reforçar a participação do pai nos cuidados para com os filhos. De acordo com este regime, os pais empregados têm direito a pedir um total de 480 dias de folga a título de licença parental até o filho perfazer 8 anos, devendo 60 dias ser reservados a cada um, podendo decidir por si próprios sobre os restantes dias de folga.⁴⁰

3) Regime de repouso e férias no Japão

Nos termos da Lei de Padrões de Trabalho do Japão, relativamente às férias remuneradas, o trabalhador que tenha completado seis meses

³⁸ Sobre o ambiente de trabalho e as leis laborais em Inglaterra, vide <http://www.mol.gov.tw/media/2687896/英國.pdf>.

³⁹ Liu Zhonghua, “Esclarecimentos detalhados sobre o regime de férias remuneradas na Suécia: O trabalhador/a viola a lei se não gozar férias anuais remuneradas”, em *People's Daily*, 6 de Maio de 2013.

⁴⁰ Wu Meng-rong, *Estudo Comparativo do Regime de Licença Parental na Suécia, França e Inglaterra e Seus Efeitos*, Taiwan, dissertação de mestrado em Sociologia da Universidade Nacional Dong Hwa, 2014.

consecutivos de serviço com uma taxa de assiduidade igual ou superior a 80% tem direito a gozar 10 dias de férias especiais e, posteriormente, se continuar a trabalhar por um período superior a 1 ano, tem direito a um dia de férias adicional por cada ano de serviço. O trabalhador com antiguidade superior a 3 anos e 6 meses tem direito a 2 dias de férias adicionais por cada ano de serviço até um máximo de 20 dias, podendo, facultativamente, o empregador conceder mais dias de férias. Quanto à licença de maternidade, a trabalhadora, antes e depois do parto, pode pedir a “suspensão temporária de serviços” nos seguintes termos legais: a trabalhadora pode pedir a “suspensão temporária de serviços” nas 6 semanas (ou 14 semanas em caso de gravidez de gémeos) anteriores à data prevista para o parto, não podendo o empregador recusar este pedido nem obrigar o regresso da trabalhadora ao trabalho nas 8 semanas posteriores ao parto.⁴¹

4) Regime de repouso e férias na Coreia do Sul

O Governo Sul-Coreano começou a promover a implementação do regime do descanso semanal de dois dias em 1 de Julho de 2005 e as empresas privadas têm acompanhado de perto as leis laborais em vigor. Quanto às férias anuais, o trabalhador que tenha completado um ano de serviço tem direito a gozar, no ano seguinte, 15 dias de férias, acrescidos de 1 dia por cada 2 anos de serviço a partir do segundo ano de trabalho, até um máximo de 25 dias, devendo as férias anuais ser gozadas no ano do respectivo vencimento, salvo casos especialmente previstos ou por motivo de trabalho.⁴²

5) Atraso na actualização do regime de repouso e férias em Macau, comparativamente com os países desenvolvidos

As informações acima descritas relativamente ao regime de repouso e férias de alguns países desenvolvidos mostram que o regime de repouso e férias de Macau se está atrasado, valendo a pena aprender com o regime de licença de maternidade em Inglaterra, com o regime de férias remune-

⁴¹ Sobre o ambiente de trabalho e as leis laborais do Japão, vide www.mol.gov.tw/media/2687892/日本.pdf.

⁴² Sobre o ambiente de trabalho e as leis laborais da Coreia do Sul, vide www.mol.gov.tw/media/2687893/韓國.pdf.

radas e com o regime parental na Suécia, com o regime de férias especiais no Japão e com o regime de férias anuais na Coreia do Sul.

V. Sugestões para o regime de repouso e férias à luz da Lei das Relações de Trabalho de Macau

Após o retorno, o Governo da RAEM tem vindo a empenhar-se em promover a harmonia das relações de trabalho. No Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2018, o Governo da RAEM incluiu explicitamente a alteração da “Lei das Relações de Trabalho” e a “Lei das Relações de Trabalho a Tempo Parcial” nos trabalhos legislativos a desenvolver no mesmo ano. Após a conclusão do Relatório Final da Consulta sobre a “Alteração da Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho” e o “Estabelecimento do Regime de Trabalho a Tempo Parcial” (adiante designado por “relatório final de consulta”), o Governo da RAEM deu, logo a seguir, início à elaboração do projecto de lei sobre a “alteração da Lei n.º 7/2008 - Lei das Relações de Trabalho” e o “estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”, avaliando cautelosamente as opiniões recolhidas, de forma a alcançar um consenso e promover o processo legislativo, na perspectiva de otimizar as leis laborais vigentes em consonância com os interesses comuns da sociedade de Macau e o seu desenvolvimento sustentável, tendo simultaneamente em consideração os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, e com base nisso, continuar a envidar esforços para a promoção e consolidação de relações laborais harmoniosas.

No relatório final de consulta, o Governo da RAEM apresentou sete alterações prioritárias da LRT referentes à licença de paternidade, à licença de maternidade, à resolução para a sobreposição de folgas e ao regime de compensação que visa equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e trabalhadores, evidenciando-se o “Ponto 4. Revisão atempada das leis laborais” das sugestões do autor, apresentadas no presente trabalho.

Resumindo, o direito a repouso e férias tem significado múltiplo, mas existem na realidade vários problemas relativos à pouca consciência jurídica, à incompetência na execução da lei, à capacidade insuficiente das organizações sindicais e ao atraso na actualização das leis laborais. Através de uma análise comparativa, tendo por referência o regime de repouso e férias das outras regiões dos dois lados do Estreito de Taiwan e

de alguns países estrangeiros e combinando com a realidade de Macau, o autor apresenta as seguintes sugestões viáveis para otimizar o regime de repouso e férias à luz da Lei das Relações de Trabalho de Macau.

1. Reforço da consciência jurídica

Deverá ser reforçada a educação promocional junto de todos os sectores sociais, devendo ser adoptadas diferentes formas de educação promocional, face aos empregadores e aos empregados, podendo os serviços competentes do Governo reunir os vários sectores para promover a educação promocional nomeadamente nas empresas, nas associações e nas escolas, de forma a estimular tanto os empregadores como os empregados a dar importância ao direito ao repouso e férias, reforçando a consciência social sobre a garantia dos direitos legalmente protegidos. Todas as partes envolvidas devem cooperar com a educação promocional do Governo, de forma a alcançar uma consciência comum sobre a protecção do direito ao repouso e férias.

2. Reforço de execução da lei

Por um lado, o Governo da RAEM deverá reforçar a fiscalização e a execução da lei no sentido de assegurar a protecção do direito ao repouso e férias, ou seja, com a intervenção dos serviços públicos competentes nos termos da lei, deverão ser aplicadas sanções adequadas às entidades que infringam, parcial ou totalmente, o regime de repouso e férias; por outro, podemos recorrer aos meios de comunicação social de forma a promover a fiscalização por parte do público, pois isso é indispensável e importante para a protecção do direito ao repouso e férias dos trabalhadores.

3. Reforço das competências das organizações sindicais

As organizações sindicais desempenham um papel positivo e dinâmico nas relações de trabalho, coordenando a relação entre os trabalhadores e os empregadores, promovendo a igualdade nas negociações entre ambas as partes, de forma a alcançar o respeito mútuo, a compreensão mútua e o apoio recíproco.

Assim, as organizações sindicais existentes devem reunir-se e fortalecer a sua capacidade para assegurar os direitos legalmente protegidos,

procedendo à reorganização e integração das associações da mesma espécie e reforçar o diálogo com o Governo, contribuindo para concretizar os interesses comuns dos seus membros. As organizações sindicais existentes devem ainda oferecer, nomeadamente, os seguintes serviços regulares: (1) inspecção específica e periódica em prol da protecção dos direitos, adoptando diferentes formas de inspecção periódica *in loco*, para verificar a existência ou não de actos irregulares; (2) consulta pública de ampla abrangência e apresentação de sugestões valiosas em tempo útil sobre a protecção dos direitos; (3) realização, por iniciativa própria, de actividades visando a popularização do Direito; (4) prestação de aconselhamento ou apoio efectivo aos trabalhadores. Além disso, sugere-se ainda que sejam criadas, em breve, organizações sindicais para os sectores que ainda não têm os respectivos sindicatos, garantindo aos trabalhadores o direito ao repouso e férias, mediante o apoio das respectivas organizações sindicais.

4. Revisão atempada das leis laborais

O direito ao repouso e férias é um direito fundamental dos cidadãos, fazendo parte integrante importante e indispensável dos direitos laborais. Com vista à protecção efectiva do direito ao descanso, é obrigatório que sejam revistas e aprovadas atempadamente as leis laborais. Sugere-se que o órgão legislativo da RAEM estabeleça atempadamente a regulamentação complementar aplicável ao regime de repouso e férias, dando um maior suporte legislativo para o aperfeiçoamento do sistema jurídico de Macau, devendo, ao mesmo tempo, avaliar se o sistema jurídico actual de Macau consegue responder às necessidades reais da sociedade. A seguir, apresentam-se algumas sugestões sobre a revisão das leis laborais:

1) Limite máximo de 40 horas de trabalho semanal e dois dias de descanso semanal

Actualmente em Macau, a LRT prevê um limite máximo de 48 horas de trabalho semanal, mais tempo comparativamente com o Interior da China e Taiwan, tendo os governos do Japão e da Coreia do Sul adoptado o limite máximo de 40 horas de trabalho semanal.⁴³ Em Agosto de 2015,

⁴³ Qiu Jun-yan, Li Zheng-ru, *Perspectives of Working Hour Schemes and Corresponding Measurements in Advanced Countries*, Taiwan, Instituto de Segurança e Saúde Ocupacional do Ministério do Trabalho, 2015, pp. 149.

o Conselho de Estado da China divulgou “Algumas Opiniões sobre a Promoção de Investimentos em Turismo e Consumo”, defendendo que a concessão de 2,5 dias de descanso semanal permitirá a gestão flexível dos tempos de descanso e contribuirá para estimular o consumo turístico.⁴⁴ Neste sentido, sugere-se que seja definido o limite máximo de 40 horas de trabalho semanal e dois dias de descanso semanal, tal como acontece com os funcionários públicos, de forma a alcançar a equidade social.

2) Aumento do número de dias da licença de maternidade e introdução do regime de licença de paternidade e licença parental

Antes e após o nascimento do filho, as mulheres necessitam de tempo suficiente para preparação para o parto e para recuperação pós-parto; os países da Europa e da América prestam muita atenção à licença de maternidade. Como se vê na Tabela 3, a licença de maternidade implica o direito a 14 semanas de folgas totalmente remuneradas, na Alemanha e o direito a 18 semanas de folgas parcialmente remuneradas na Inglaterra, enquanto na Itália, as trabalhadoras, por motivo de parto, têm direito à licença de maternidade de 5 meses, recebendo, durante este período, 80% do seu salário. Em Macau, a LRT concede 56 dias (8 semanas) de licença de maternidade por motivo de parto, havendo certa distância face às regiões vizinhas e aos países da Europa e da América, pelo que o autor sugere neste trabalho o aumento do número de dias da licença de maternidade.

Tabela 3: Comparação entre os países da Europa e da América relativamente à licença especial para assistência a filhos recém-nascidos

País	Tipo de folgas	Percentagem da remuneração paga
EUA	12 semanas de licença familiar	Sem remuneração.
Canadá	17 semanas de licença de maternidade	55% do salário durante 15 semanas.
	10 semanas de licença parental	55% do salário.
Dinamarca	28 semanas de licença de maternidade	60% do salário.
	1 ano de licença parental	90% do subsídio de desemprego.

⁴⁴ Zhou Yi, “Cerca de 90% dos entrevistados querem 2,5 dias de férias de Verão: a felicidade poderá ser aumentada”, em *China Youth Daily*, 4 de Março de 2016.

País	Tipo de folgas	Porcentagem da remuneração paga
Finlândia	18 semanas de licença de maternidade	70% do salário.
	26 semanas de licença parental	70% do salário.
	Licença para cuidar do filho até este perfazer 3 anos	Subsídio de valor fixo.
Noruega	52 semanas de licença parental	80% do salário.
	2 anos de licença especial para assistência ao filho	Subsídio de valor fixo.
Suécia	18 meses de licença parental	80% do salário durante 12 meses; Subsídio de valor fixo para 3 meses; 4 meses sem remuneração.
Áustria	16 semanas de licença de maternidade	Remuneração integral.
	2 anos de licença parental	Subsídio de desemprego para 18 meses; 6 meses sem remuneração.
França	16 semanas de licença de maternidade	Remuneração integral.
	Licença parental até o filho perfazer 3 anos	A família de filho único não é remunerada; A família de baixos rendimentos com dois filhos ou mais tem direito ao subsídio de valor fixo.
Alemanha	14 semanas de licença de maternidade	Remuneração integral.
	3 anos de licença parental	Subsídio de valor fixo para os primeiros 2 anos; Terceiro ano sem remuneração.
Itália	5 meses de licença de maternidade	80% do salário.
	6 meses de licença parental	30% do salário.
Inglaterra	18 semanas de licença de maternidade	90% do salário durante 6 semanas e subsídio de valor fixo para 12 semanas, para trabalhadoras com a antiguidade exigida; Somente subsídio de valor fixo para 18 semanas em caso de trabalhadoras sem a antiguidade exigida.
	13 semanas de licença parental	Sem remuneração.

Fonte: Kamerman, S. B., 2000a, “From Maternity to Parental Leave Policies: Women’s Health, Employment, and Child and Family Well-being”, em *The Journal of the American Women’s Medical*, Ass 96-99. Kamerman S. B., 2000b, “Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies”, em *Social Policy Report*, 14:3-15. (citado de Cheng Lee-Joy, “A Study of the Parental Leave and Child Care Policy in the United States”, em *Bulletin of Labour Research*, N.º 20, Taiwan, 2006, pp. 62.)

As mulheres necessitam também do tempo suficiente para a recuperação pós-parto e se, durante este tempo, o marido puder ficar ao lado e assumir as responsabilidades parentais, sobretudo quanto ao cuidar do filho, poderá ser aliviada a pressão sentida pelas mulheres, promovendo a harmonia familiar e diminuindo o risco para a ocorrência de depressão pós-parto. Neste sentido, o apoio do marido durante o período puerperal é muito importante. A LRT vigente em Macau prevê, no seu artigo 50.º, n.º 2, alínea 3), que são consideradas faltas justificadas as que são dadas por motivo de paternidade ou adopção, durante dois dias úteis, não havendo previsão legal explícita relativamente à licença de paternidade. Obviamente, isto não consegue responder às necessidades reais da sociedade actual quanto à participação de ambos os pais na criação dos filhos. Repara-se que há previsão legal específica para este assunto nas regiões vizinhas, pelo que o autor sugere neste trabalho que o Governo introduza o regime de licença de paternidade.

Mais em concreto, é muito comum em Macau ambos os progenitores trabalharem e daí o surgimento de vários problemas ligados à falta de acompanhamento dos pais e ao desempenho insuficiente das funções parentais, encarregando um terceiro de cuidar e educar os filhos. As “políticas favoráveis à família” em Macau encontram-se atrasadas, não possuindo os empregadores consciência sobre a importância da licença parental, fazendo com que seja relativamente difícil atingir o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e social dos pais trabalhadores.⁴⁵ Com a licença parental, ambos os pais poderão acompanhar o crescimento dos filhos, de forma a promover a harmonia familiar. De acordo com o regime de licença especial para assistência a filhos recém-nascidos dos países da Europa e da América, os pais trabalhadores têm direito à licença parental de 10 semanas no Canadá, 13 semanas em Inglaterra, 2 anos na Áustria e 3 anos na Alemanha (conforme se vê na Tabela 3). Assim, o autor sugere que o Governo aprenda com os países da Europa e da América, no sentido de introduzir a licença parental.

3) Instituição de uma resolução para a sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório

Face às questões ligadas à sobreposição de folgas e à sua compensação, vários países e regiões têm a sua solução prevista na lei.

⁴⁵ “A AGMM apela para cuidar das mães de forma ampla”, em *Diário de Macau*, 10 de Maio de 2015.

Sugere-se ao Governo da RAEM a instituição de uma resolução para a sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório de forma a garantir que o direito ao repouso e férias dos empregados não seja prejudicado por motivo da sobreposição de folgas.

Nas regiões vizinhas de Macau, nomeadamente, no Interior da China, Hong Kong e Taiwan, encontra-se prevista na lei a concessão de folga compensatória em caso de sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado oficial. Para resolver as questões ligadas à sobreposição de folgas nos países estrangeiros, por exemplo, nos EUA, o feriado poderá ser antecipado ou adiantado para a sexta-feira ou a segunda-feira mais próxima; no Japão, foi estabelecido o “regime de feliz segunda-feira”; ou seja, 4 feriados oficiais, incluindo o “Dia da Maioridade”, que tinham originalmente uma data fixa, passaram a ser feriados flexíveis a ser comemorados numa segunda-feira de forma a fazer ponte nesse dia para poder haver um período de descanso prolongado de três dias; na RAEHK, encontra-se expressamente prevista na lei a concessão de folga compensatória em caso de sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado oficial, devendo, neste caso, os empregadores compensar o feriado oficial no dia seguinte, não podendo, no entanto, o dia de descanso compensatório cair num feriado oficial, alternativo ou substituto ou ainda num dia de descanso semanal.⁴⁶

Actualmente, existe em Macau um semi-regime de compensação de folga para os trabalhadores da administração pública e uma lacuna da lei relativamente ao regime de compensação de folga para os trabalhadores dos estabelecimentos privados. Sugere-se que o Governo da RAEM comece por estabelecer um verdadeiro regime de compensação de folga para os trabalhadores da administração pública, podendo isso ser feito através de despacho do Chefe do Executivo, de forma a acelerar a sua implementação efectiva. Embora isto não chegue para vincular também as instituições privadas, poderá ser transmitida uma mensagem positiva à sociedade relativamente à intenção de proteger efectivamente o direito ao repouso e férias, exercendo, o melhor possível, influência na livre

⁴⁶ Departamento de Estudo de Políticas e Informações da Federação das Associações dos Operários de Macau, Universidade de Relações Laborais da China, *O Aperfeiçoamento do Regime Geral de Trabalho de Macau – com base na comparação com o resto do mundo*, Macau, Federação das Associações dos Operários de Macau, 2015, pp. 50.

decisão dos empregadores privados.⁴⁷ Ao mesmo tempo, o Governo da RAEM deve rever, o mais breve possível, a LRT no que diz respeito à resolução para a sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório ou a sobreposição dos dias de feriados obrigatórios, constituindo assim um verdadeiro regime de compensação de folga próprio da RAEM, alargando o âmbito de aplicação referente à concessão da tolerância de ponto, para atingir todos os trabalhadores de Macau, deixando de beneficiar apenas os trabalhadores da administração pública, de forma a bem assegurar o direito ao repouso e férias.

4) Aumento do montante das multas pela prática de infracções

De acordo com o regime sancionatório previsto no Capítulo VII da LRT (artigos 79.º a 91.º), as infracções de diferentes níveis são punidas com multa de 5 mil a 50 mil, o que, obviamente, tem pouco efeito preventivo e repressivo. Sugere-se que o Governo da RAEM proceda atempadamente ao aumento do montante das multas pela prática de infracções em articulação com o nível de desenvolvimento social e económico.

5) Aperfeiçoamento das leis associativas e promoção de trabalhos legislativos em prol da criação da “Lei das Organizações dos Trabalhadores” e da “Lei das Organizações dos Empregadores”

Nas relações laborais harmoniosas, as associações dos trabalhadores e as associações das entidades patronais transformam conflitos em cooperação, passando de gestão para decisão conjunta e de confronto para mútuo acordo.⁴⁸

Mais em concretamente, as associações dos trabalhadores e as associações das entidades patronais ajudam a assegurar a harmonia social. Isto

⁴⁷ Leong Sok Man, “On the Holiday System of Macao and the Protection of the Right to Rest and Leisure of Labors”, em *Revista de Estudos de “Um País, Dois Sistemas”*, Vol. 16, Macau, Instituto Politécnico de Macau, 2013, pp. 104.

⁴⁸ Departamento de Estudo de Políticas e Informações da Federação das Associações dos Operários de Macau, Escola de Trabalho e Recursos Humanos da Universidade Renmin da China, *Estudo sobre a Harmonia das Relações Laborais de Macau*, Macau, Federação das Associações dos Operários de Macau, 2013, pp. 42.

porque este tipo de associações abrange todos os sectores profissionais e estratos sociais e desempenha várias funções sociais, assumindo uma certa parte dos trabalhos do Governo da RAEM no âmbito da governança social, sobretudo a transmissão de informações do Governo. Ao longo dos anos, o Governo, as associações dos trabalhadores e as associações das entidades patronais resolvem conjuntamente os problemas sociais relativos ao bem-estar da população, nomeadamente, a habitação, a segurança social, o transporte, a assistência médica e a segurança alimentar, fazendo com que as políticas promovidas pelo Governo respondam da melhor forma às exigências do público e que os habitantes também possam conhecer melhor as medidas adoptadas pelo Governo, facilitando a sua implementação efectiva. Há vários casos concretos que mostram que a participação das associações dos trabalhadores e das associações das entidades patronais na governança social tem vantagens, sobretudo na implementação dos princípios orientadores de “Um País, Dois Sistemas” e “Macau governado pelas suas gentes”. Resumindo, as associações dos trabalhadores e as associações das entidades patronais têm efeito positivo na promoção das relações laborais harmoniosas, assegurando a estabilidade social.

Hoje em dia, a capacidade relativamente fraca das associações dos trabalhadores de Macau deve-se fundamentalmente ao facto de estas associações ficarem de fora da protecção da lei, fazendo com que as associações dos trabalhadores não recebam a devida atenção da sociedade e do legislador. Embora haja disposições legais que regulam as associações de Macau, nomeadamente na Lei n.º 2/99/M, que regula o direito de associação, no Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 39/99/M, e na Lei Básica de Macau, as leis vigentes em Macau não conseguem responder integralmente às necessidades de desenvolvimento das associações. As associações dos trabalhadores, sem o respectivo suporte jurídico, não são capazes de proceder à negociação com os empregadores, podendo, na maioria dos casos, defender os seus direitos somente através de reuniões, desfiles, manifestações e greves, sem efeitos garantidos. Já no final do século XIX, os países da Europa e da América criaram sucessivamente as próprias leis sindicais, tal como aconteceu no Japão e na Coreia do Sul, mas até agora, ainda não foi dado início aos trabalhos legislativos para o efeito em Macau, deixando de responder às necessidades inerentes ao desenvolvimento da sociedade.

Assim, devemos continuar a promover a criação e aperfeiçoamento das leis associativas para que estas se transformem numa componente

relativamente completa em todo o ordenamento jurídico de Macau, sobretudo no que diz respeito ao aperfeiçoamento do sistema e da estrutura das leis associativas de Macau, ao aperfeiçoamento do conteúdo detalhado das restrições e à inspecção às associações e ao aperfeiçoamento técnico da terminologia jurídica, da ordem de algumas expressões⁴⁹, à aprovação das leis que regulam as organizações que representam, respectivamente, empregadores e empregados, permitindo que estas organizações sindicais sejam legalmente reconhecidas e tenham suporte legal para resolver conflitos laborais.

VI. Conclusão

Decorridos já mais de 10 anos após a promulgação da LRT de Macau, devemos, todos juntos, procurar aperfeiçoar o regime de repouso e férias, de forma a concretizar o objectivo fundamental de “promover a análise e o estudo do meio social do trabalho, do emprego, da segurança e saúde ocupacional e da formação profissional, com vista à definição de medidas sobre políticas de trabalho no quadro das linhas gerais da política social e económica da RAEM”⁵⁰. As sugestões apresentadas no presente trabalho, incluindo o reforço da consciência jurídica, o reforço de execução da lei, o reforço das competências das organizações sindicais e a revisão atempada de lei, merecem ainda estudos e debates mais profundos por todos os sectores sociais de Macau, visando cumprir o disposto no artigo 115.º da Lei Básica de Macau, ou seja, “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 laborais”.

⁴⁹ Lou Shenghua, “Uma abordagem sobre o regime jurídico da organização associativa de Macau: história e realidade”, em *Revista de Administração Pública de Macau*, N.º 72, Macau, Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, 2006, pp. 459-487.

⁵⁰ Atribuições da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais de Macau, ponto 1, vide http://www.dsal.gov.mo/zh_tw/standard/introduction.html.