



Região Administrativa Especial de Macau
Relatório síntese da consulta sobre a
Lei Sindical

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

2022

Índice

Preâmbulo	1
1ª Parte Situação geral dos trabalhos de consulta	2
2ª Parte Síntese e resposta às opiniões ou sugestões.....	7
I. Regime de inscrição da associação sindical.....	8
1. Âmbito de aplicação da “Lei Sindical”.....	8
2. Constituição de associações sindicais e procedimentos de inscrição..	11
3. Tipos de associações sindicais	15
4. Titulares ou administradores da associação sindical	21
5. Direitos e deveres da associação sindical	24
6. Obtenção e utilização do financiamento.....	28
7. Garantia de organização e participação do trabalhador em associações sindicais.....	30
II. Regime da negociação colectiva.....	33
1. Requisitos relativos à qualificação e representatividade da associação sindical para a negociação	33
2. Conteúdo permitido na negociação colectiva	39
3. Eficácia e consequências da negociação.....	41
III. Outras opiniões ou sugestões	44
3ª Parte Conclusão	49

Preâmbulo

O Governo da Região Administrativa Especial de Macau (adiante designada por RAEM) tem-se empenhado sempre na promoção de relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores e, de acordo com a situação económica e do desenvolvimento social de Macau, aperfeiçoa e otimiza, de forma gradual, as leis e diplomas da área do trabalho. Depois de analisado o relatório de estudo mandado realizar pelo Conselho Permanente de Concertação Social (adiante designado por CPCS) a uma terceira entidade independente em Novembro de 2017, “Estudo das condições sociais necessárias para se iniciar a discussão da Lei Sindical”, e tendo em consideração o desenvolvimento a longo prazo da sociedade em geral, consideraram-se reunidas as condições para se estabelecer, de forma gradual, a posição jurídica da associação sindical através de legislação específica, definir a sua composição e funcionamento, bem como os seus direitos e deveres, a fim de melhor proteger e garantir os direitos e interesses dos trabalhadores.

Para que a “Lei Sindical” esteja mais em consonância com a situação concreta da sociedade da RAEM e com as necessidades do futuro desenvolvimento sustentável, o Governo da RAEM elaborou o documento de consulta, tendo realizado, entre 31 de Outubro e 14 de Dezembro de 2021, uma consulta pública sobre a legislação da “Lei Sindical” com a duração de 45 dias. Durante aquele período foram organizadas quatro sessões de consulta pública, tendo auscultado amplamente opiniões e sugestões dos sectores sociais através de vários meios, tais como a página temática, correio, correio electrónico, fax e mensagem de telefone.

Nesta consulta pública foram recolhidos, através dos diversos meios, um total de 2 653 opiniões e sugestões. A fim de dar a conhecer ao público a situação geral da consulta pública, o Governo da RAEM ordenou as opiniões e sugestões recolhidas e elaborou o relatório final da consulta, que se encontra dividido em três partes, sendo a 1ª Parte sobre a situação geral dos trabalhos de consulta, a 2ª Parte sobre a síntese e resposta às opiniões e sugestões e a 3ª Parte a conclusão.

O relatório final da consulta é publicado em versão electrónica. O público pode consultar ou descarregar o relatório no portal do Governo da RAEM (<https://www.gov.mo>) e no website da DSAL (<http://www.dsal.gov.mo>).

1ª Parte Situação geral dos trabalhos de consulta

Conferência de Imprensa

O Governo da RAEM realizou uma conferência de imprensa no dia 30 de Outubro de 2021, a fim de publicar a consulta pública sobre a “Lei Sindical” que teve início no dia 31 de Outubro de 2021 e que durou 45 dias, e apresentar o conteúdo do documento de consulta; a par disso, divulgou ainda as respectivas informações através da página temática da DSAL sobre a consulta, de forma a promover a participação e a discussão dos sectores da sociedade.

Sessões de consulta

Durante o período de consulta, foram organizadas um total de quatro sessões de consulta pública, tendo contado com um total de 218 participantes. Para além de empregadores e trabalhadores, os intervenientes incluíram ainda indivíduos de diferentes áreas e sectores, tais como deputados da Assembleia Legislativa, representantes de associações, associações académicas e cidadãos.

Datas da sessão de consulta pública	N.º de participantes	N.º de intervenientes
7 de Novembro de 2021	62	15
12 de Novembro de 2021	70	15
27 de Novembro de 2021	55	15
5 de Dezembro de 2021	31	13
Total	218	58

Sessões de consulta pública



Distribuição do documento de consulta

Para que os cidadãos conhecessem o conteúdo da consulta, os documentos da mesma foram colocados à disposição dos cidadãos nas diversas instalações da DSAL, no Centro de Informações ao Público, no Centro de Serviços da RAEM, no Centro de Prestação de Serviços ao Público da Zona Central e no Centro de Serviços da RAEM das Ilhas, tendo sido distribuídos um total de 1 912 documentos de consulta.



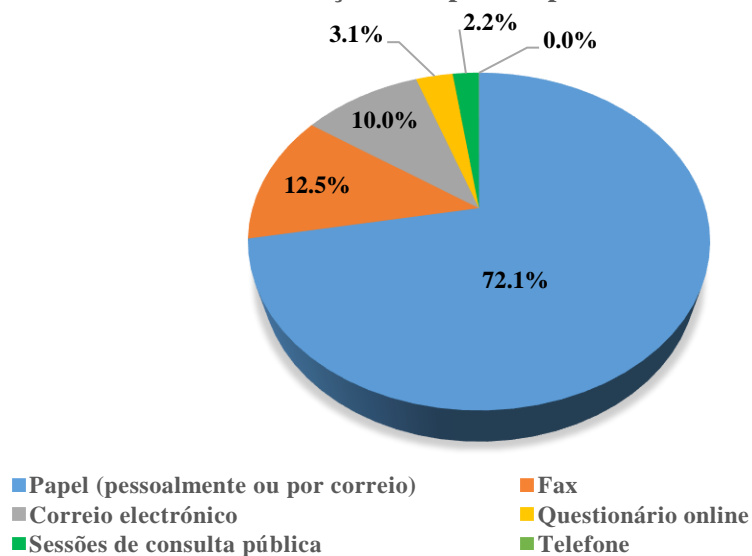
Ao mesmo tempo, os cidadãos podiam ainda consultar ou descarregar o documento de consulta no Portal do Governo e na página temática da DSAL, tendo o documento sido descarregado, durante o período da consulta, 102 e 1 432 vezes, respectivamente.

Recolha de opiniões

Durante o período da consulta, o Governo da RAEM recolheu opiniões e sugestões de 2 653 indivíduos através de vários meios, tendo sido analisadas, classificadas e ordenadas, com base no conteúdo, um total de 24 537 opiniões ou sugestões.

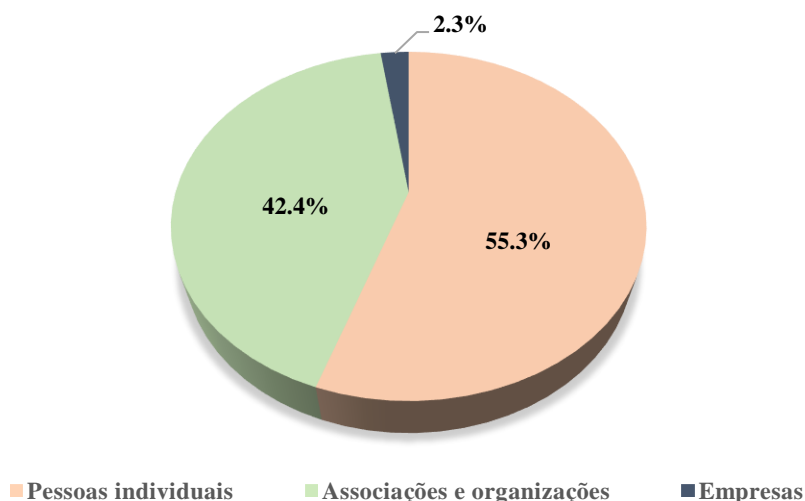
No que se refere aos meios de recolha, a maioria das opiniões ou sugestões foi entregue pessoalmente ou por correio (1 913), representando 72,1% do total, seguindo-se o envio por fax (332), correio electrónico (266), questionário da página temática (83), sessões de consulta pública (58) e mensagem de telefone (1).

Gráfico 1: Distribuição das opiniões por meios de recolha



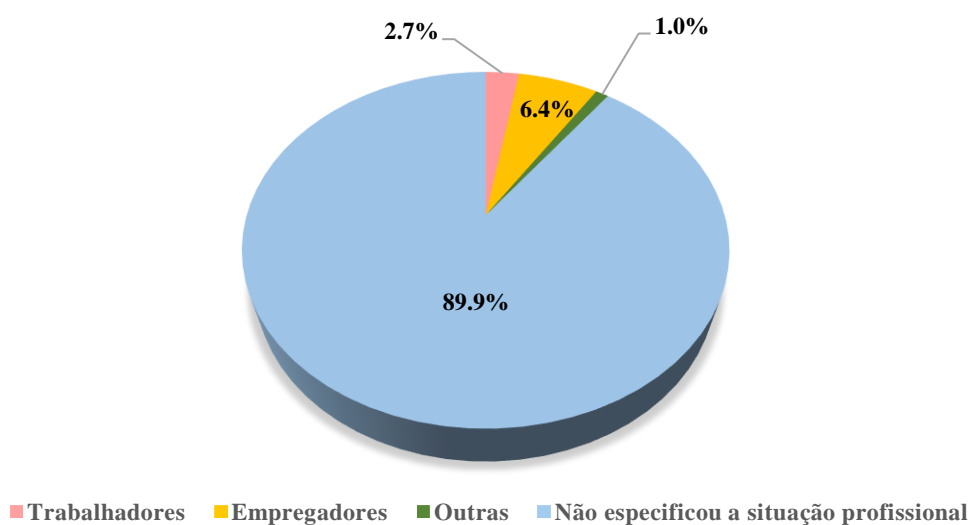
No que se refere à identidade dos que apresentaram opiniões, a maioria veio de pessoas individuais, que totalizaram 1 466, (representando 55,3% do total), seguindo-se de associações e organizações, que totalizaram 1 126 (representando 42,4% do total); apresentaram-se também opiniões por um total de 61 empresas.

Gráfico 2: Distribuição das opiniões apresentadas por identidade



Em relação à situação profissional, dos indivíduos que apresentaram opiniões, um total de 2,7% eram trabalhadores e 6,4% eram empregadores, sendo que, a maioria não especificou a sua situação (cerca de 90,0%); por outro lado, as outras situações que incluíam reformados ou trabalhadores por conta própria totalizaram 1,0%.

Gráfico 3: Distribuição das opiniões por situação na profissão



Das 24 537 opiniões ou sugestões recolhidas, cerca de 80% (79,6%) responderam às perguntas do documento de consulta, enquanto as restantes 20,4% foram outras opiniões ou sugestões relacionadas com o conteúdo da consulta.

Quadro 1: Estatística por conteúdo das opiniões ou sugestões		
Conteúdo das opiniões ou sugestões	N.º de opiniões	Percentagem
Total	24 537	100,0%
I. Regime de inscrição da associação sindical	15 049	61,3%
1. Âmbito de aplicação da “Lei Sindical”	2 007	8,2%
2. Constituição de associações sindicais e procedimentos de inscrição	2 466	10,1%
2.1 Constituição das associações sindicais	337	1,4%
2.2 Número de pessoas que assina o requerimento	2 129	8,7%
3. Tipos de associações sindicais	5 508	22,4%
3.1 Constituição de três tipos de associações sindicais	2 556	10,4%
3.2 Cada empresa pode constituir uma “associação sindical das empresas”	1 478	6,0%
3.3 A empresa só pode constituir uma “associação sindical das empresas” quando tiver ao seu serviço um determinado número de trabalhadores	1 474	6,0%
4. Titulares ou administradores da associação sindical	1 563	6,4%
4.1 Titulares ou administradores das associações devem preencher requisitos específicos	1 235	5,0%
4.2 Titulares ou administradores da “associação sindical das empresas” devem ainda reunir os requisitos relativos à identidade	328	1,3%
5. Direitos e deveres da associação sindical	1 762	7,2%
5.1 Competências que devem ser conferidas à	333	1,4%

Quadro 1: Estatística por conteúdo das opiniões ou sugestões		
Conteúdo das opiniões ou sugestões	N.º de opiniões	Percentagem em
associação sindical		
5.2. Fiscalização da adesão das associações sindicais a organizações internacionais ou da participação nas suas actividades	1 429	5,8%
6. Obtenção e utilização do financiamento	1 427	5,8%
7. Garantia de organização e participação do trabalhador em associações sindicais	316	1,3%
II. Regime da negociação colectiva	4 487	18,3%
1. Requisitos relativos à qualificação e representatividade da associação sindical para a negociação	3 370	13,7%
1.1 Qualificação para a negociação colectiva das diferentes associações sindicais	2 717	11,1%
1.2 Constituição de representantes para a negociação colectiva nos casos em que surge mais do que uma associação sindical qualificada	326	1,3%
1.3 Estabelecimento de regulamentação específica para as pequenas e médias empresas	327	1,3%
2. Conteúdo permitido na negociação colectiva	785	3,2%
3. Eficácia e consequências da negociação	332	1,4%
III. Outras opiniões ou sugestões	5 001	20,4%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Relativamente às opiniões recolhidas na consulta pública, o Governo da RAEM irá proceder a uma plena análise e a uma ponderação sobre a sua viabilidade e operacionalidade, a fim de serem usadas no futuro como referência na criação da “Lei Sindical” e do respectivo regime jurídico, para que o regime e as disposições relevantes possam estar em conformidade com a situação real da sociedade e com as necessidades do futuro desenvolvimento sustentável de Macau.

2ª Parte Síntese e resposta às opiniões ou sugestões

Durante o período da consulta pública, foram recolhidas as opiniões e sugestões apresentadas pelos sectores da sociedade e pelos cidadãos sobre a legislação da “Lei Sindical” através de diferentes meios. Estas opiniões e sugestões foram ordenadas e classificadas de acordo com o conteúdo do seu texto original, tendo as mesmas sido categorizadas a partir dos seguintes critérios de classificação para serem determinadas a sua intenção:

- Resposta com opção específica: É seleccionada expressamente uma opção de resposta na questão definida no texto da consulta, ou seja, a opção seleccionada é a intenção do opinante relativamente à questão.

- Concorda/há necessidade: É manifestada expressamente no texto original das opiniões ou sugestões a concordância ou a necessidade, usando expressões como “concorda”, “há necessidade”, “admite”, “apoio”, “apreciação”, “adequado” ou “oportuno”, ou é possível retirar do texto original das opiniões o sentido de concordância à questão da consulta ou ao conteúdo do documento de consulta.

- Não concorda/não há necessidade: É manifestada expressamente no texto original das opiniões ou sugestões a não concordância ou a não necessidade, usando expressões como “não concorda”, “não há necessidade”, “não admite”, “não deve”, “não aceita”, “oposição”, “inoperacionalidade”, “inadequado”, “desfavorável” ou “inapropriado”, ou é possível retirar do texto original das opiniões o sentido de não concordância à questão da consulta ou ao conteúdo do documento de consulta.

- Sem opinião: É expressamente seleccionada a opção de resposta “sem opinião” à questão definida no texto da consulta, ou seja, é determinada como sendo sem opinião face à questão.

- Outras opiniões ou sugestões: Não é manifestada no texto original das opiniões ou sugestões uma intenção clara e concreta relativamente à questão ou ao conteúdo da consulta, expressando apenas outras opiniões, sugestões ou dúvidas, sendo as mesmas classificadas como outras opiniões ou sugestões apresentadas pelo opinante.

As opiniões foram classificadas nos três seguintes pontos para serem analisadas e respondidas: regime de inscrição da associação sindical, regime da negociação colectiva e outras opiniões e sugestões.

I. Regime de inscrição da associação sindical

1. Âmbito de aplicação da “Lei Sindical”

O artigo 27.º da “Lei Básica” regula expressamente que os residentes de Macau gozam do direito e da liberdade de associação, organização e participação em associações sindicais, entre outros; por outro lado, o exercício dos direitos fundamentais está também sujeito à observação do disposto na lei, e nos termos do artigo 8.º do “Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais” aplicável na RAEM, relativamente ao exercício das competências das associações sindicais, pode-se estabelecer, nos termos legais, restrições pela necessidade de se proteger a segurança do Estado ou a ordem pública, ou os direitos e liberdades de outrem.

Para isso, no documento de consulta foi sugerido que se mantivessem as actuais disposições legais sobre a participação ou a constituição de associações sindicais, bem como o exercício do direito de associação sindical por parte dos agentes das Forças e Serviços de Segurança, ou seja, a “Lei Sindical” não será aplicada a esse pessoal. Ademais, foi sugerido ainda que os trabalhadores da administração pública e os trabalhadores de profissões ou sectores que prestam serviços básicos à população, tais como o pessoal médico e de enfermagem, trabalhadores de instituições de serviço público (abastecimento de água, electricidade e infraestruturas de comunicação) e trabalhadores de instituições de serviços públicos de transporte colectivo, devem ficar sujeitos à regulamentação do exercício do direito de associação sindical.

Em relação ao âmbito de aplicação da “Lei Sindical”, foram recolhidas 2 007 opiniões, das quais 951 foram concordantes com a sujeição à regulamentação do exercício do direito de associação sindical dos trabalhadores, tendo sido feitas um total de 4 203 opções, de entre as quais mais de 900 incidiram nos “Trabalhadores da Administração Pública”, no “Pessoal médico e de enfermagem” e nos “Trabalhadores de instituições de serviços públicos de transporte colectivo”; 1 056 incidiram noutras opiniões ou sugestões.

Quadro 2: Opiniões sobre o âmbito de aplicação da “Lei Sindical”			
Opinião	N.º de opiniões	N.º de opções	Percentagem de opções
Total	2 007	4 203	100,0%
O grupo de trabalhadores que deve ficar sujeito à regulamentação do exercício do direito de associação sindical	951	3 021	71,9%
<i>A opção “Trabalhadores da Administração Pública”</i>		938	22,3%
<i>A opção “Pessoal médico e de enfermagem”</i>		934	22,2%
<i>A opção “Trabalhadores de instituições de serviços públicos de transporte colectivo”</i>		926	22,0%
<i>A opção “Trabalhadores de instituições de serviço público (abastecimento de água, electricidade e infraestruturas de comunicação)”</i>		223	5,3%
Outras opiniões ou sugestões	1 056	1 182	28,1%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

■ Síntese das opiniões

Face às opiniões concordantes com a criação da devida regulamentação para trabalhadores específicos, proposta no documento de consulta, o número de opções foi idêntico para os “Trabalhadores da Administração Pública”, o “Pessoal médico e de enfermagem” e os “Trabalhadores de instituições de serviços públicos de transporte colectivo”, representando, estes três grupos, cerca de 20% do número total de opções, enquanto o número de opções para os “Trabalhadores de instituições de serviço público (abastecimento de água, electricidade e infraestruturas de comunicação) totalizaram apenas cerca de 5%.

Quanto às outras opiniões ou sugestões, a esmagadora maioria incidiu sobre a questão da aplicação da “Lei Sindical” a trabalhadores não residentes, tendo-se considerado principalmente que estes trabalhadores devem estar sujeitos à regulamentação do exercício do direito de associação sindical, sendo

uma pequena parte destas opiniões não concordante com a aplicação da “Lei Sindical” a trabalhadores não residentes; além disso, houve ainda opiniões que incidiram sobre a isenção da aplicação daquela Lei a trabalhadores de outros sectores específicos ou a necessidade de se criar regulamentação adequada para os mesmos, como por exemplo trabalhadores das concessionárias de jogo, do sector do turismo, das instituições de ensino, entre outros; de igual modo, também houve opiniões não concordantes com a criação de regulamentação, principalmente pelo motivo de deverem ser protegidos os direitos e interesses de todos os trabalhadores, não devendo ser restringido o exercício do direito de associação sindical do trabalhador.

■ Resposta

Quanto à legislação da “Lei Sindical”, por um lado deve ser garantido o direito de associação e de participação do trabalhador em associações sindicais, e por outro, deve-se ainda ter em consideração o ponto de vista do interesse público. A sugestão no documento de consulta sobre a criação ou não da devida regulamentação do exercício do direito de associação sindical aos quatro tipos de trabalhadores foi dada principalmente pelo motivo de os serviços prestados por aqueles trabalhadores envolverem a ordem social, bem como interesses públicos tais como a saúde e os serviços em resposta às necessidades básicas da população, sendo necessário assegurar que estes serviços mantenham o funcionamento contínuo.

Entendemos a atenção que a sociedade dá sobre o âmbito de aplicação da “Lei Sindical” e a possível preocupação relativamente à restrição do direito de associação e de participação em associações sindicais. Contudo, é de mencionar que, a regulamentação do exercício do direito de associação sindical dos trabalhadores de profissões ou sectores específicos tem como objectivo evitar que a ordem social ou a segurança dos cidadãos sejam afectadas. A regulamentação não impede a organização, nos termos legais, ou a participação dos trabalhadores em associações sindicais.

Por outro lado, relativamente às opiniões concordantes com a criação da regulamentação sobre a organização e participação em associações sindicais de trabalhadores não residentes, iremos ponderar sobre a situação concreta de Macau e efectuar com prudência uma análise e estudo a estas opiniões.

No que diz respeito ao âmbito de aplicação da “Lei Sindical”, iremos considerar com cautela as opiniões recolhidas durante o período da consulta e proceder a estudos em conjugação com a situação concreta de Macau. Iremos, na premissa de encontrar um equilíbrio entre o exercício do direito de

associação sindical destes trabalhadores e o interesse público, ponderar sobre a regulamentação adequada.

2. Constituição de associações sindicais e procedimentos de inscrição

2.1 Constituição das associações sindicais

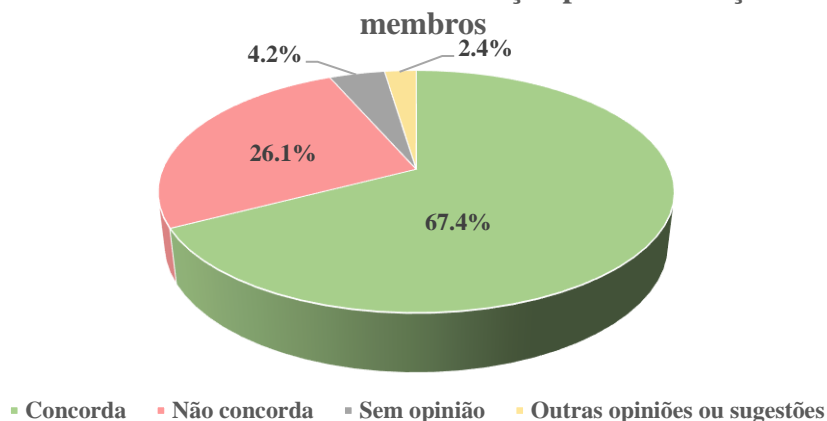
No documento de consulta foi sugerido que os grupos que pretendem organizar associação sindical devem apresentar o respectivo pedido de inscrição junto dos serviços competentes, no prazo de 30 dias a contar da data da constituição por deliberação dos membros.

A este respeito, foram recolhidas 337 opiniões, das quais 227 concordaram com a sugestão, 88 não concordaram, 14 não deram opinião e 8 deram outras opiniões ou sugestões.

Quadro 3: Opiniões sobre a apresentação do pedido de inscrição junto dos serviços competentes no prazo de 30 dias a contar da data da constituição por deliberação dos membros		
Opinião	N.º de opiniões	Percentagem
Total	337	100,0%
Concorda	227	67,4%
Não concorda	88	26,1%
<i>Inscrição no prazo de 60 dias</i>	67	76,1%
<i>Outros motivos</i>	21	23,9%
Sem opinião	14	4,2%
Outras opiniões ou sugestões	8	2,4%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Gráfico 4: Distribuição das opiniões sobre a apresentação do pedido de inscrição junto dos serviços competentes no prazo de 30 dias a contar da data da constituição por deliberação dos



■ Síntese das opiniões

Das opiniões recolhidas, a maioria foi concordante que os grupos que pretendem organizar associação sindical devem apresentar o respectivo pedido de inscrição junto dos serviços competentes, no prazo de 30 dias a contar da data da sua constituição por deliberação dos membros. Para as opiniões discordantes com esta sugestão, o pedido de inscrição deve ser feito no prazo de 60 dias, a fim de dar mais tempo à associação sindical para tratar dos documentos e das formalidades do pedido; houve ainda algumas opiniões acerca do prazo que deveria ser ainda mais curto.

A atenção das outras opiniões ou sugestões incidiu principalmente nas questões sobre a entidade que se vai responsabilizar pela inscrição e apreciação dos pedidos das associações sindicais, os procedimentos de inscrição, os critérios de elegibilidade do pedido e os direitos e responsabilidades após a sua inscrição. Parte dessas opiniões foram do entender que as actividades da associação sindical envolvem os interesses do trabalhador, por isso, o período de inscrição para a sua constituição e os critérios para a produção de efeitos em relação a terceiros não devem ser inferiores à generalidade das associações e de outras pessoas colectivas; contudo, houve ainda opiniões contrárias que foram do entender que a constituição da associação sindical e os procedimentos do pedido devem seguir o princípio da “simplificação”, e que o serviço competente deve evitar apreciações excessivas quanto à constituição das mesmas.

2.2 Número de pessoas que assina o requerimento

Dado que a associação sindical tem o objectivo de proteger e promover os direitos e interesses laborais dos trabalhadores e reflecte a vontade colectiva dos membros, tendo por referência as informações do direito comparado, no

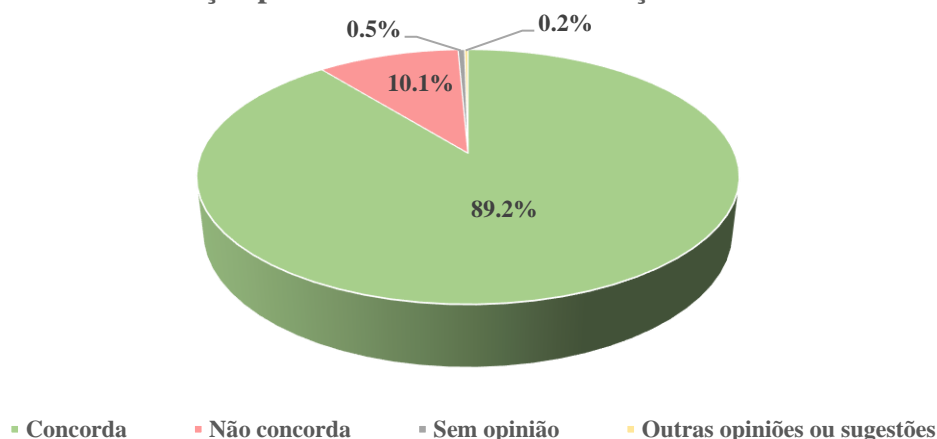
documento de consulta foi sugerido que o número mínimo de pessoas que assina o documento de pedido de inscrição para constituir uma associação sindical seja de, pelo menos, sete membros.

Relativamente ao referido, foram recolhidas 2 129 opiniões, das quais 1 899 concordaram com a sugestão, 215 não concordaram, 10 não deram opinião e 5 deram outras opiniões ou sugestões.

Quadro 4: Opiniões sobre o mínimo de, pelo menos, sete membros que assina o documento de pedido de inscrição para constituir uma associação sindical		
Opinião	N.º de opiniões	Percentagem
Total	2 129	100,0%
Concorda	1 899	89,2%
Não concorda	215	10,1%
<i>O número de pessoas que assina o requerimento é demasiado baixo</i>	177	82,3%
<i>Outros motivos</i>	38	17,7%
Sem opinião	10	0,5%
Outras opiniões ou sugestões	5	0,2%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Gráfico 5: Distribuição das opiniões sobre o mínimo de, pelo menos, sete membros que assina o documento de pedido de inscrição para constituir uma associação sindical



■ Síntese das opiniões

Apesar da maioria das opiniões ter sido concordante com o número mínimo de sete membros que assina o documento de pedido de inscrição para constituir associação sindical, foi referido ainda, em mais de metade destas

opiniões, que as suas características e os seus direitos e responsabilidades diferem da generalidade das associações, portanto, entende-se que deve ser criada regulamentação mais rigorosa para o seu pedido e sequente constituição. Entretanto, as opiniões expressaram apenas intenções, não tendo sido apresentadas sugestões concretas.

Das opiniões não concordantes com o sugerido, a maioria referiu que o número de pessoas que assina o documento é demasiado baixo e que são demasiado poucas as exigências para o seu pedido, não sendo suficiente para reflectir a vontade colectiva dos membros; além disso, das opiniões discordantes, algumas propuseram o número mínimo de 12, 15, 30 ou 50 pessoas que assina o documento. Outras opiniões referiram-se às empresas de grande dimensão, sugerindo que apenas devem poder constituir “associações sindicais das empresas” se o número de membros atingir uma certa percentagem do número total de trabalhadores; houve ainda algumas opiniões de não fixação de um padrão, e que o número de membros que assina o documento de pedido de inscrição deve ser fixado de acordo com o número de trabalhadores do sector a que pertence.

As outras opiniões ou sugestões centraram-se principalmente no número de pessoas necessárias para constituir a associação sindical, a sua representação no exercício do direito à negociação colectiva e o impacto nas empresas familiares ou microempresas.

■ Resposta

Das opiniões recolhidas, pode-se verificar que a maioria referiu que os grupos que pretendem constituir associação sindical devem apresentar o respectivo pedido de inscrição junto do serviço competente, no prazo de 30 dias a contar da data da sua constituição por deliberação dos membros, havendo ainda algumas opiniões sobre o período dos 30 dias ser demasiado longo ou demasiado curto. Por outro lado, no que se refere ao número de pessoas necessárias para constituir a associação sindical, observámos que houve opiniões a sugerir que se estipule requerimentos mais rigorosos para a sua constituição, bem como opiniões sobre a representatividade do número de pessoas.

A nosso ver, a vontade dos trabalhadores de constituir associação sindical deve ser considerada importante, sendo que, os representantes das organizações ou dos grupos devem exercer com brevidade a vontade dos seus sócios, mas, entendemos que também é necessário tempo para as respectivas formalidades; em relação ao número de pessoas que assina o documento de pedido, embora a

maioria das opiniões fosse concordante, foram sugeridos ainda regulamentos mais rigorosos para a constituição e o pedido. Iremos efectuar uma análise abrangente e ponderar sobre as opiniões e sugestões, a fim de determinar um período para inscrição e o respectivo número de pessoas, e iremos ainda ponderar sobre os procedimentos de inscrição da associação sindical.

3. Tipos de associações sindicais

3.1 Constituição de três tipos de associações sindicais

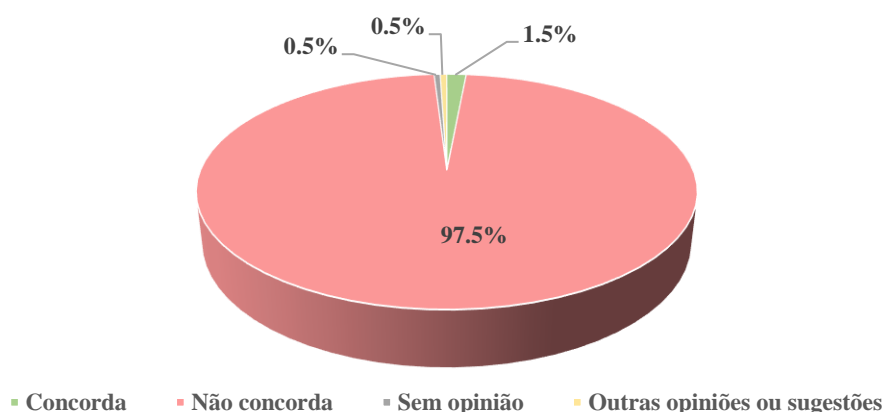
Tendo em conta que a associação sindical tem como objectivo salvaguardar e promover os direitos e interesses laborais dos trabalhadores, contribuindo para a reflexão da vontade colectiva dos seus membros, e tendo ponderado sobre a realidade de Macau quanto ao aspecto das associações, dado que a maioria das associações de trabalhadores são constituídas por trabalhadores que desempenham funções no mesmo sector ou com a mesma profissão, e uma pequena parte delas são constituídas por trabalhadores da mesma empresa ou da mesma sociedade, foi sugerido no documento de consulta que as associações sejam definidas em três tipos, tais como “associação sindical dos sectores”, “associação sindical das profissões” e “associação sindical das empresas”.

Face ao referido, foram recolhidas 2 556 opiniões, das quais 38 concordaram com a sugestão, 2 493 não concordaram, 12 não deram opinião e 13 deram outras opiniões ou sugestões.

Quadro 5: Opiniões sobre a definição das associações em “associação sindical dos sectores”, “associação sindical das profissões” e “associação sindical das empresas”		
Opinião	N.º de opiniões	Percentagem
Total	2 556	100,0%
Concorda	38	1,5%
Não concorda	2 493	97,5%
<i>Por não haver a necessidade de se definir o tipo de associação</i>	1 827	73,3%
<i>Por não haver a necessidade de se criar a “associação sindical das empresas”, apenas a “associação sindical dos sectores” e a “associação sindical das profissões”</i>	502	20,1%
<i>Outros motivos</i>	164	6,6%
Sem opinião	12	0,5%
Outras opiniões ou sugestões	13	0,5%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Gráfico 6: Distribuição das opiniões sobre a definição das associações em “associação sindical dos sectores”, “associação sindical das profissões” e “associação sindical das empresas”



■ Síntese das opiniões

Das opiniões recolhidas, a esmagadora maioria não foi concordante com o facto de as associações serem definidas em três tipos, pelas razões que incluem a possibilidade de haver sobreposição de membros, o que pode tornar mais

complicado o funcionamento da associação e não ser favorável à negociação colectiva entre as empresas e as associações, e dada a banalidade do interprofissionalismo dos residentes, definir as associações em três tipos poderá causar um aumento nos custos administrativos do Governo, e ainda, não estar em conformidade com o princípio da liberdade de associação. Posto isto, só deverá ser ponderada a finalidade da associação e as qualificações dos membros, não devendo a associação ser definida por um tipo restrito por lei.

Das opiniões discordantes, algumas opuseram à criação de “associações de empresas” e concordaram apenas com a criação de “associações sindicais dos sectores” e de “associações sindicais das profissões”, apontando que se se definir as associações em três tipos, um empregador terá que enfrentar ao mesmo tempo várias associações sindicais ou tipos de associações, o que poderá causar desequilíbrio.

No que respeita a outras opiniões ou sugestões, houve opiniões que incidiram na importância dos critérios de divisão e criação daqueles três tipos de associações e ao impacto que poderá causar nas associações existentes e na sobrevivência das associações de trabalhadores tradicionais; houve ainda opiniões concordantes com a criação gradual de diferentes tipos de associações.

3.2 Cada empresa pode constituir uma “associação sindical das empresas”

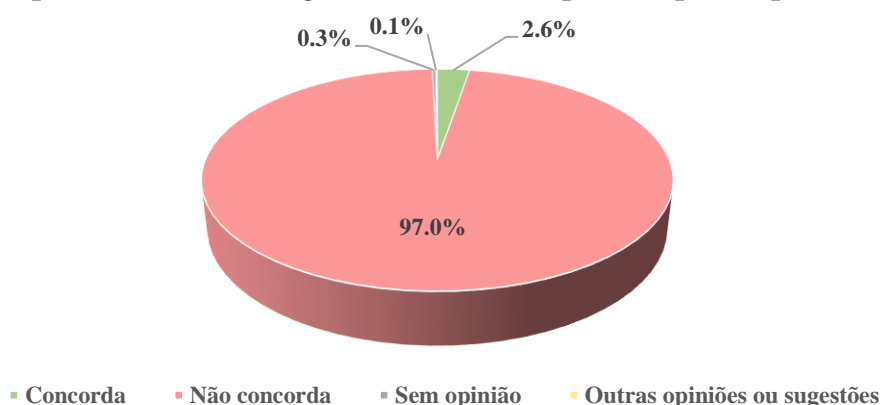
Tendo em conta que as “associações sindicais das empresas” são constituídas por trabalhadores da mesma empresa ou sociedade, caso nessa empresa haja mais do que uma associação sindical com a mesma característica, é possível que a vontade colectiva possa ficar demasiado dispersa, o que não é favorável para a luta dos direitos e interesses laborais comuns dos trabalhadores. A este respeito, tendo como referência os dados do direito comparado, foi sugerido no documento de consulta que cada empresa pode constituir apenas uma “associação sindical das empresas”.

A este respeito, foram recolhidas 1 478 opiniões, das quais 39 concordaram com a sugestão, 1 433 não concordaram, 4 não deram opinião e 2 deram outras opiniões ou sugestões.

Quadro 6: Opiniões sobre a constituição de apenas uma “associação sindical das empresas” por empresa		
Opinião	N.º de opiniões	Percentagem
Total	1 478	100,0%
Concorda	39	2,6%
Não concorda	1 433	97,0%
<i>Por não haver a necessidade de se definir o tipo de associação</i>	<i>1 145</i>	<i>79,9%</i>
<i>Outros motivos</i>	<i>288</i>	<i>20,1%</i>
Sem opinião	4	0,3%
Outras opiniões ou sugestões	2	0,1%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Gráfico 7: Distribuição das opiniões sobre a constituição de apenas uma “associação sindical das empresas” por empresa



■ Síntese das opiniões

Das opiniões recolhidas, a maioria não foi concordante com a definição da associação sindical por tipos ou com a criação da “associação sindical das empresas”; outras opiniões deram importância ao número de “associações sindicais das empresas” que se pode constituir, tendo ainda sugerido que este número fosse definido de acordo com o número de trabalhadores da empresa.

Quanto a outras opiniões ou sugestões, estas incidiram sobre a forma de se distinguir as funções dos diferentes tipos de associações sindicais e a questão da eficácia de apenas uma “associação sindical das empresas”; houve ainda opiniões que questionaram sobre a necessidade e a eficácia da criação da “associação sindical das empresas”.

3.3 A empresa só pode constituir uma “associação sindical das empresas” quando tiver ao seu serviço um determinado número de trabalhadores

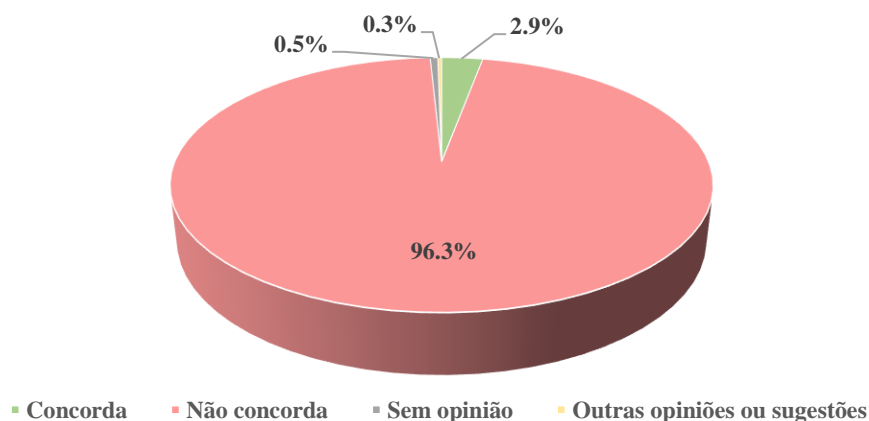
Ao garantir os direitos e interesses laborais dos trabalhadores, deve-se ter em conta a capacidade de aceitação das pequenas e médias empresas que representam a maioria das empresas em Macau, motivo pelo qual foi sugerido no documento de consulta que a empresa só pode constituir a “associação sindical das empresas” quando tiver ao seu serviço um determinado número de trabalhadores.

A este respeito, foram recolhidas 1 474 opiniões, das quais 43 concordaram com a sugestão, 1 419 não concordaram, 8 não deram opinião e 4 deram outras opiniões ou sugestões.

Quadro 7: Opiniões sobre a constituição de uma “associação sindical das empresas” apenas quando a empresa tiver ao seu serviço um determinado número de trabalhadores		
Opinião	N.º de opiniões	Percentagem
Total	1 474	100,0%
Concorda	43	2,9%
Não concorda	1 419	96,3%
<i>Por não haver a necessidade de se definir o tipo de associação</i>	1 144	80,6%
<i>Outros motivos</i>	275	19,4%
Sem opinião	8	0,5%
Outras opiniões ou sugestões	4	0,3%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Gráfico 8: Distribuição das opiniões sobre a constituição de uma “associação sindical das empresas” apenas quando a empresa tiver ao seu serviço um determinado número de trabalhadores



■ Síntese das opiniões

Das opiniões não concordantes, a razão principal foi a mesma, de não ser necessário definir os tipos nem criar uma “associação sindical das empresas”.

Além disso, algumas opiniões mostraram-se atentas à questão da dificuldade de se criar a “associação sindical das empresas” nas situações em que não é atingido o número legal de pessoas; houve ainda sugestões acerca da constituição da “associação sindical das empresas” para empresas com mais de 1 000 trabalhadores, devendo esta ser criada após ter sido publicitada junto dos seus trabalhadores por um determinado período de tempo e sem que ninguém se tenha oposto.

■ Resposta

Tendo em conta que na organização de associações, os trabalhadores tendem a constituí-las por factores objectivos, tais como a profissão, o sector ou a empresa que tenha uma ligação com a associação, e dado que a constituição de uma associação sindical com trabalhadores que estão familiarizados com a natureza do trabalho da mesma profissão ou do mesmo sector ou com a situação da empresa se torna favorável para a luta pelos direitos e interesses dos seus membros, foi sugerido no documento de consulta que as associações sindicais sejam definidas como “associação sindical das empresas”, “associação sindical das profissões” e “associação sindical dos sectores”. A par disso, tendo em conta a dimensão das empresas dos diferentes sectores e a capacidade de aceitação das pequenas e médias empresas, e que caso a empresa tenha que ter um determinado número de trabalhadores para poder constituir em conjunto uma associação sindical, sendo isso favorável para reunir a vontade colectiva dos trabalhadores e reflectir as suas reivindicações, foi sugerido no documento de consulta que a empresa só pode constituir uma “associação sindical das empresas” quando tiver ao seu serviço um determinado número de trabalhadores, e que cada empresa só pode constituir apenas uma “associação sindical de empresas”.

Relativamente ao sugerido, os sectores sociais apresentaram várias opiniões, das quais a maioria não foi concordante com a definição das associações por tipos e com a criação da “associação sindical das empresas”. Reparámos que houve opiniões que reflectiram a atenção dada à constituição da “associação sindical de empresas”, principalmente sobre a questão da sua constituição ou não para as empresas de diferentes dimensões, ou ainda sobre a questão da constituição ou não de mais de uma “associação sindical de empresas” para as empresas de grande dimensão. Além disso, mostraram-se

ainda atentas à representatividade e operacionalidade relativamente ao exercício do direito à negociação colectiva dos diferentes tipos de associações sindicais. Face ao exposto, iremos ponderar plena e cautelosamente sobre as opiniões relativas aos tipos de associações sindicais apresentadas durante o período da consulta, e em articulação com a situação da constituição das associações de trabalhadores existentes em Macau e as vantagens e desvantagens de se definir as associações sindicais por tipos e a respectiva operacionalidade, e ainda tendo em conta a capacidade de aceitação das pequenas e médias empresas, iremos ponderar e estudar sobre os tipos de associações sindicais, a fim de criar os respectivos regulamentos.

4. Titulares ou administradores da associação sindical

4.1 Titulares ou administradores das associações devem preencher requisitos específicos

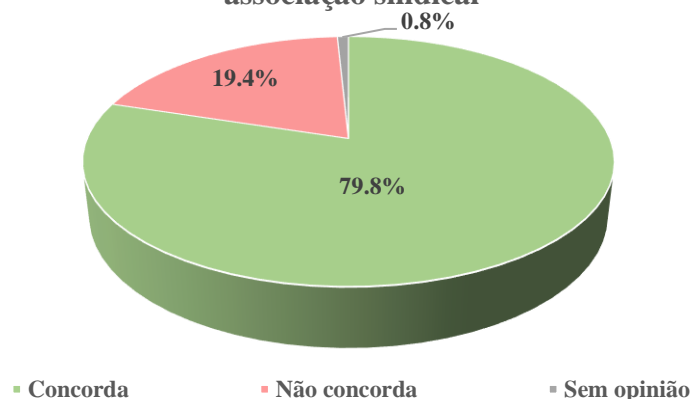
Foi sugerido no documento de consulta que os titulares ou os administradores de todas as associações sindicais devem reunir, pelo menos, os requisitos da maior idade e da plena capacidade do exercício, e ainda, outros requisitos, como por exemplo a necessidade de ter conexões com a empresa, sector ou profissão relacionados com a associação sindical.

Face ao referido, foram recolhidas 1 235 opiniões, das quais 986 concordaram com a sugestão, 239 não concordaram e 10 não deram opinião.

Quadro 8: Opiniões sobre a reunião de determinados requisitos dos titulares ou administradores da associação sindical		
Opinião	N.º de opiniões	Percentagem
Total	1 235	100,0%
Concorda	986	79,8%
Não concorda	239	19,4%
Sem opinião	10	0,8%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Gráfico 9: Distribuição das opiniões sobre a reunião de determinados requisitos dos titulares ou administradores da associação sindical



■ Síntese das opiniões

Relativamente à necessidade de reunir determinados requisitos dos titulares ou administradores da associação sindical, durante a recolha de opiniões, a maioria foi concordante, das quais muitas apontaram que aqueles indivíduos, para além de reunirem os requisitos da maior idade e da plena capacidade do exercício, devem ainda ter conexões com a empresa, sector ou profissão relacionados com as associações sindicais. Outras opiniões apontaram ainda para a necessidade de uma certa antiguidade no trabalho, qualificações profissionais, habilitações académicas e certo reconhecimento; algumas ainda apontaram que devem ser incluídos os indivíduos que exerceram funções no mesmo sector e ainda o pessoal especializado contratado das associações sindicais de trabalhadores, e ainda, do ponto de vista da segurança do Estado ou da estabilidade, apontaram que os titulares devem ser residentes de Macau. Das opiniões não concordantes, a maioria não apresentou motivos, enquanto algumas opiniões apontaram que os indivíduos das associações de trabalhadores existentes não vêm da mesma empresa, ou da mesma profissão ou sector social, sendo desnecessário os titulares ou administradores da associação sindical terem conexão com a empresa, sector ou profissão relacionados com a associação sindical. Houve ainda algumas opiniões atentas à possibilidade de os aposentados serem membros dos órgãos da associação sindical.

4.2 Titulares ou administradores da “associação sindical das empresas” devem ainda reunir os requisitos relativos à identidade

A fim de evitar que haja obstáculos na luta pelos direitos e interesses laborais dos membros, foi sugerido no documento de consulta que os titulares e os administradores da “associação sindical das empresas” devem ainda

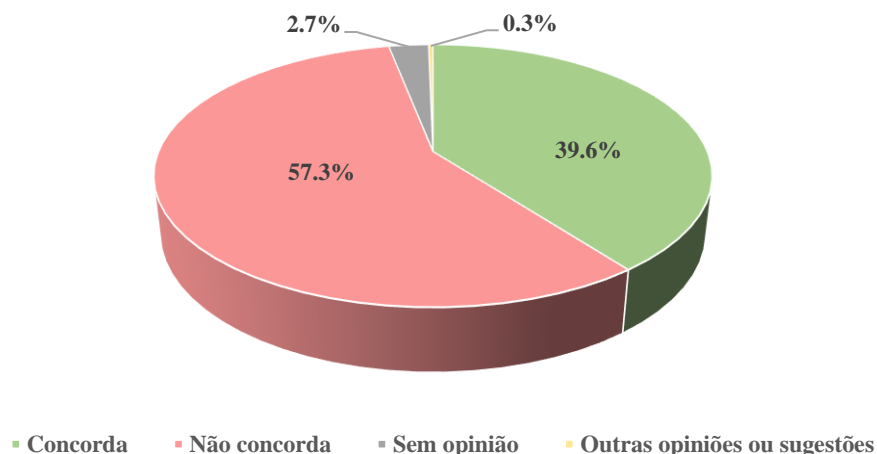
preencher os requisitos relativos à identidade, não podendo sobretudo ser o representante da gerência nomeado pela empresa, nem ser cônjuge do responsável da empresa ou manter uma relação de parentesco ou afinidade em determinado grau.

A este respeito, foram recolhidas 328 opiniões, das quais 130 concordaram com a sugestão, 188 não concordaram, 9 não deram opinião e 1 deu outras opiniões ou sugestões.

Quadro 9: Opiniões sobre o preenchimento dos requisitos relativos à identidade por parte dos titulares ou administradores da “associação sindical das empresas”		
Opinião	N.º de opiniões	Percentagem
Total	328	100,0%
Concorda	130	39,6%
Não concorda	188	57,3%
<i>Por não haver a necessidade de se criar a “associação sindical das empresas”</i>	172	91,5%
<i>Outros motivos</i>	16	8,5%
Sem opinião	9	2,7%
Outras opiniões ou sugestões	1	0,3%

Obs: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Gráfico 10: Distribuição das opiniões sobre o preenchimento dos requisitos relativos à identidade por parte dos titulares ou administradores da “associação sindical das empresas”



■ Síntese das opiniões

Das opiniões recolhidas, cerca de 40% foram concordantes, das quais mais de metade referiu que em situações especiais pode ser votado pela associação sindical e posteriormente apreciado pelo Governo, para que o empregador, o representante legal da empresa, o responsável e o seu cônjuge ou familiar e o representante da associação comercial possam participar em deliberações e serem titulares ou administradores da associação sindical; cerca de 60% das opiniões não foram concordantes, e o motivo principal incidiu na desnecessidade de se criar a “associação sindical das empresas”.

■ Resposta

A maioria das opiniões foi concordante com o facto de os titulares ou administradores da associação sindical, para além de reunirem os requisitos da maior idade e da plena capacidade do exercício, deverem ainda ter conexões com a empresa, sector ou profissão relacionados com as associações sindicais. Deste modo, durante o estabelecimento do regime de inscrição da associação sindical, iremos, com base nas ideias existentes, ponderar no sentido de assegurar que os titulares tenham a capacidade de gerir a associação sindical e de executar os assuntos sindicais, bem como, no sentido de organizar actividades de acordo com os objectivos da associação e de proteger os direitos e interesses laborais dos trabalhadores que a associação representa.

5. Direitos e deveres da associação sindical

5.1 Competências que devem ser conferidas à associação sindical

Atendendo a que a constituição de associação sindical tem por objectivo salvaguardar e promover os legítimos direitos e interesses laborais dos trabalhadores que representa e, em conjugação com a actual dotação de competências de algumas associações de trabalhadores de Macau, foi sugerido no documento de consulta que devem ser conferidas à associação sindical as competências para, sobretudo, pronunciar-se sobre a produção de legislação laboral, negociar com os empregadores as condições laborais e os assuntos relativos à segurança e saúde ocupacional e dar opiniões, prestar apoio no tratamento de conflitos laborais, promover as relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores, bem como providenciar serviços de formação profissional ou serviços sociais, entre outros.

A este respeito, foram recolhidas 333 opiniões, das quais 325 foram concordantes com a concessão de competências às associações sindicais, tendo sido feitas um total de 1 474 opções, de entre as quais, cerca de 300 incidiram,

nas competências de “promover as relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores”, de “providenciar serviços de formação profissional”, de “pronunciar-se sobre a produção de legislação laboral” ou de “prestar serviços sociais”; mais de 100 incidiram nas competências de “prestar apoio no tratamento dos conflitos laborais” ou de “negociar com os empregadores ou os seus representantes as condições laborais e os assuntos relativos à segurança e saúde ocupacional e dar opiniões”; 8 incidiram em outras opiniões ou sugestões.

Quadro 10: Opiniões sobre a concessão de competências às associações sindicais			
Opiniões	N.º de opiniões	N.º de opções	Percentagem de opções
Total	333	1 474	100,0%
Sugeriu a concessão de competências às associações sindicais	325	1 461	99,1%
<i>A Opção “Promover as relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores”</i>	-	303	20,6%
<i>A Opção “Providenciar serviços de formação profissional”</i>	-	299	20,3%
<i>A Opção “Pronunciar-se sobre a produção de legislação laboral”</i>	-	293	19,9%
<i>A Opção “Prestar serviços sociais”</i>	-	293	19,9%
<i>A Opção “Prestar apoio no tratamento de conflitos laborais”</i>	-	139	9,4%
<i>A Opção “Negociar com os empregadores ou os seus representantes as condições laborais e os assuntos relativos à segurança e saúde ocupacional e dar opiniões”</i>	-	133	9,0%
<i>A Opção “Sem opinião”</i>	-	1	0,1%
Outras opiniões ou sugestões	8	13	0,9%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas.

■ Síntese das opiniões

Das opiniões recolhidas sobre a concessão de competências às associações sindicais, proposta no documento de consulta, a opção que diz respeito a “promover as relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores” representou mais ou menos 20% do total, um número semelhante às que dizem respeito a “providenciar serviços de formação profissional”, “pronunciar-se sobre a produção de legislação laboral” ou “prestar serviços sociais”; seguindo-se as que dizem respeito a “prestar apoio no tratamento de conflitos laborais” ou “negociar com os empregadores ou os seus representantes as condições laborais e os assuntos relativos à segurança e saúde ocupacional e dar opiniões”, ambas apenas com cerca de 10%.

Além disso, de entre as outras opiniões ou sugestões, algumas apontaram que a associação sindical devia poder representar os trabalhadores para intervir em processos judiciais; houve ainda opiniões de que se deve definir de forma clara o conteúdo concreto das competências das associações sindicais.

5.2 Fiscalização da adesão das associações sindicais a organizações internacionais ou da participação nas suas actividades

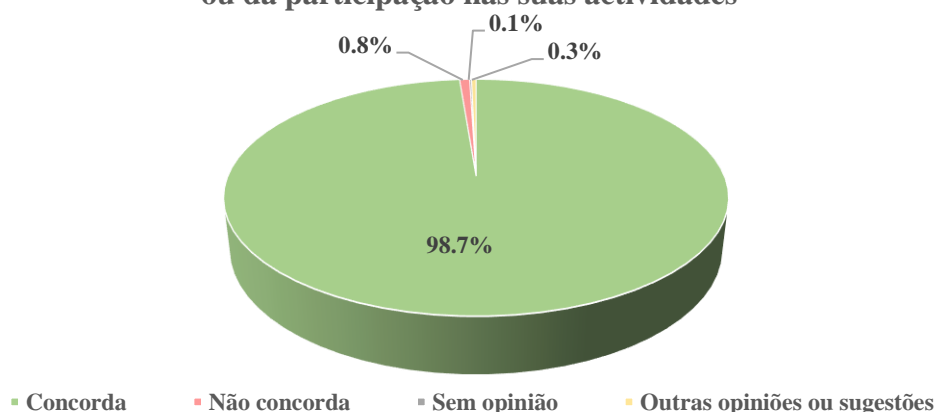
De acordo com o disposto no artigo 134.º da “Lei Básica”, o “Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais” e a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, o sindicato goza do direito de participação em organizações internacionais. A fim de evitar que as associações sindicais adiram a organizações internacionais contra a sua finalidade ou participem nas suas actividades, ou até exerçam acções que possam ameaçar a segurança do Estado, foi sugerido no documento de consulta que fosse fiscalizada a adesão das associações sindicais a organizações internacionais ou a participação nas suas actividades.

A este respeito, foram recolhidas 1 492 opiniões, das quais 1 411 concordaram com a sugestão, 11 não concordaram, 2 não deram opinião e 5 deram outras opiniões ou sugestões.

Quadro 11: Opiniões sobre a fiscalização da adesão das associações sindicais a organizações internacionais ou da participação nas suas actividades		
Opiniões	N.º de opiniões	Percentagem
Total	1 429	100,0%
Concorda	1 411	98,7%
Não concorda	11	0,8%
Sem opinião	2	0,1%
Outras opiniões ou sugestões	5	0,3%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas.

Gráfico 11: Distribuição das opiniões sobre a fiscalização da adesão das associações sindicais a organizações internacionais ou da participação nas suas actividades



■ Síntese das opiniões

Das opiniões recolhidas, a esmagadora maioria foi concordante com a fiscalização da adesão das associações sindicais a organizações internacionais ou da participação nas suas actividades, e de entre estas, houve opiniões que apontaram que o Governo, no processo de elaboração da “Lei Sindical”, não só deve ter uma ponderação integral baseada na “Lei Básica” e na “Lei relativa à defesa da segurança do Estado” e fiscalizar de forma rigorosa a adesão das associações sindicais a quaisquer tipos de organizações internacionais e a sua fonte de financiamento, bem como evitar a eventual intervenção de forças estrangeiras que possam ameaçar a segurança do Estado e prejudicar a harmonia e a estabilidade da sociedade de Macau.

No tocante a outras opiniões ou sugestões, algumas foram a favor da fiscalização por parte das autoridades, mas contra as restrições desnecessárias que impedem a adesão das associações sindicais a organizações internacionais ou a participação nas suas actividades; houve ainda outras opiniões

demonstrativas de preocupação com a definição das organizações internacionais, o conteúdo concreto e a forma de fiscalização, etc.

■ Resposta

Considerando que a finalidade da associação sindical é a de salvaguardar e promover os legítimos direitos e interesses laborais dos trabalhadores que representa, quaisquer competências que lhe sejam conferidas e actividades que exerce, incluindo a adesão a organizações internacionais ou a participação nas suas actividades, devem estar centradas e em conformidade com a finalidade da associação sindical. Assente nisso e em conjugação com a actual situação das associações de trabalhadores de Macau, iremos proceder a uma ponderação sobre as competências que as associações sindicais devem ter, bem como o estabelecimento do mecanismo para fiscalização da sua adesão a organizações internacionais ou da participação nas suas actividades, com o intuito de garantir o exercício dos direitos das associações sindicais e simultaneamente, evitar a sua adesão a organizações internacionais que sejam contra a sua finalidade ou a participação nas suas actividades.

6. Obtenção e utilização do financiamento

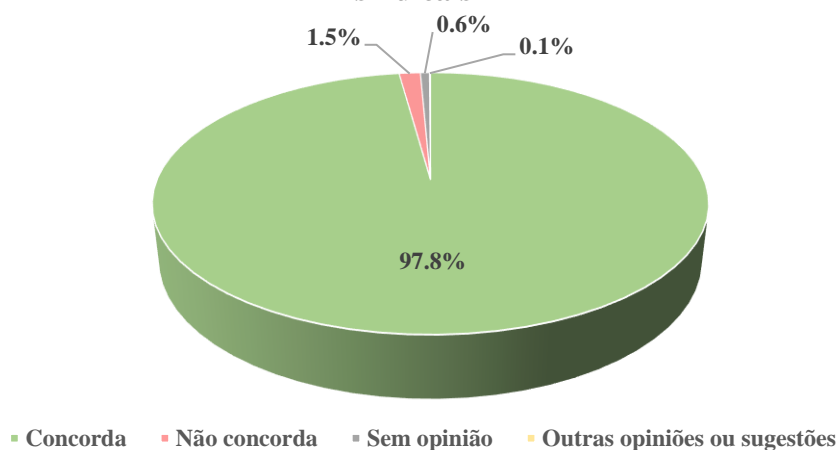
Com o propósito de assegurar que a fonte de financiamento para o funcionamento da associação sindical e a sua utilização contribuam para a concretização da sua finalidade e sejam legais, tendo por referência as informações do direito comparado, foi sugerido no documento de consulta que as associações sindicais devem apresentar anualmente as contas ou a demonstração financeira aos serviços competentes, para que estes fiscalizem as fontes donde obtiveram o seu financiamento e a utilização do mesmo.

Foram recolhidas 1 427 opiniões em relação a esta matéria, das quais 1 396 concordaram com a sugestão, 21 não concordaram, 9 não deram opinião e 1 deu outra opinião ou sugestão.

Quadro 12: Opiniões sobre a fiscalização da obtenção e utilização do financiamento das associações sindicais		
Opiniões	N.º de opiniões	Percentagem
Total	1 427	100,0%
Concorda	1 396	97,8%
Não concorda	21	1,5%
Sem opinião	9	0,6%
Outras opiniões ou sugestões	1	0,1%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas.

Gráfico12: Distribuição das opiniões sobre a fiscalização da obtenção e utilização do financiamento das associações sindicais



■ Síntese das opiniões

Das opiniões recolhidas, a esmagadora maioria foi concordante com a fiscalização da obtenção e utilização do financiamento das associações sindicais, sendo a principal razão a de evitar a intervenção de forças estrangeiras de praticar actos que colocam em risco a segurança do Estado e prejudicam a harmonia e a estabilidade da sociedade de Macau; houve opiniões de que as contas e demonstração financeira deviam ser apreciadas por contabilista ou auditor; ainda houve outras opiniões de que se deviam aligeirar os requisitos às associações sindicais para a apresentação das contas ou demonstração financeira.

Quanto às opiniões não concordantes com a fiscalização, foram principalmente, porque a apresentação das contas ou demonstração financeira aos serviços competentes pode causar um encargo administrativo para a associação sindical e, interferir no seu funcionamento independente.

■ Resposta

Tendo em conta que o financiamento constitui um papel importante para o funcionamento da associação sindical, a sua fiscalização visa assegurar a legalidade da sua fonte e a sua utilização contribuir para a concretização da finalidade da associação sindical. Para este efeito, iremos proceder a uma ponderação com base nas opiniões recolhidas, de modo a procurar um equilíbrio entre a fiscalização à associação sindical e o possível encargo administrativo acrescido para esta.

7. Garantia de organização e participação do trabalhador em associações sindicais

Tal como referido anteriormente, o direito à organização e à participação em associações sindicais por parte do trabalhador é garantido por lei, pelo que foi sugerida, no documento de consulta, a proibição de o empregador impedir ou obstruir, de qualquer forma, a constituição ou a participação dos trabalhadores em associações sindicais; a proibição de o empregador praticar actos discriminatórios ou outros actos que prejudiquem os direitos e interesses do trabalhador, por este organizar ou participar em actividades sindicais; e que na premissa do cumprimento do disposto na lei, é dada a possibilidade do trabalhador pedir dispensa para o cumprimento das suas funções como administrador ou representante da associação sindical.

No que respeita a esta matéria, foram recolhidas 316 opiniões, das quais 298 foram concordantes com a inclusão das garantias em relação à organização e participação do trabalhador em associações sindicais, tendo sido feitas um total de 791 opções, de entre as quais, cerca de 300 incidiram na “proibição de o empregador impedir ou obstruir, de qualquer forma, a constituição ou a participação dos trabalhadores em associações sindicais”, ou “proibição de o empregador praticar actos discriminatórios ou outros actos que prejudiquem os direitos e interesses do trabalhador, por este organizar ou participar em actividades sindicais”; mais de 100 incidiram na opção de que “na premissa do cumprimento do disposto na lei, é dada a possibilidade do trabalhador pedir dispensa para o cumprimento das suas funções como administrador ou representante da associação sindical”; 18 incidiram em outras opiniões ou sugestões.

Quadro 13: Opiniões sobre a inclusão de garantias relativas à organização e participação do trabalhador em associações sindicais			
Opiniões	N.º de opiniões	N.º de opções	Percentagem de opções
Total	316	791	100,0%
Sugeriu a inclusão de garantias relativas à organização e participação do trabalhador em associações sindicais	298	699	88,4%
<i>A Opção “Proibição de o empregador impedir ou obstruir, de qualquer forma, a constituição ou a participação dos trabalhadores em associações sindicais”</i>	-	289	36,5%
<i>A Opção “Proibição de o empregador praticar actos discriminatórios ou outros actos que prejudiquem os direitos e interesses do trabalhador, por este organizar ou participar em actividades sindicais”</i>	-	286	36,2%
<i>A Opção “Na premissa do cumprimento do disposto na lei, é dada a possibilidade do trabalhador pedir dispensa para o cumprimento das suas funções como administrador ou representante da associação sindical”</i>	-	124	15,7%
Outras opiniões ou sugestões	18	92	11,6%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas.

■ Síntese das opiniões

De entre as opiniões recolhidas, as que dizem respeito à “proibição de o empregador impedir ou obstruir, de qualquer forma, a constituição ou a participação dos trabalhadores em associações sindicais” representaram aproximadamente 40% do total, um número semelhante às que dizem respeito à “proibição de o empregador praticar actos discriminatórios ou outros actos que prejudiquem os direitos e interesses do trabalhador, por este organizar ou participar em actividades sindicais”; a seguir foram as relativas à opção de que “na premissa do cumprimento do disposto na lei, é dada a possibilidade do trabalhador pedir dispensa para o cumprimento das suas funções como

administrador ou representante da associação sindical”, a representar cerca de 15%.

Entre as outras opiniões ou sugestões, a maioria apontou que deviam ser estipuladas expressamente as sanções a aplicar pela prática de actos que impedem a participação do trabalhador em associações sindicais, para além de defender a exclusão da responsabilidade penal ou civil da associação sindical no exercício da sua competência nos termos da lei; houve ainda opiniões de que devia ser criado um mecanismo de recurso para prestar assistência aos trabalhadores quando os seus direitos e interesses laborais forem prejudicados pela participação em associações sindicais, concretizando assim a garantia do exercício dos direitos sindicais por parte do trabalhador.

Ademais, houve opiniões que incidiram na preocupação com a situação do abuso de faltas justificadas por parte dos trabalhadores, podendo estas influenciar a programação dos trabalhos, e com as eventuais consequências quando o empregador não as aprovar; houve ainda opiniões que apontaram para a desnecessidade de se conceder mais garantias na “Lei Sindical” relativas à participação do trabalhador em associações sindicais, já que estas se encontram na “Lei Básica” e na “Lei das relações de trabalho”.

■ Resposta

No que diz respeito à garantia do direito de organização e participação do trabalhador em associações sindicais, dispõe explicitamente o artigo 10.º da “Lei das relações de trabalho” que é proibido ao empregador opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como prejudicá-lo pelo exercício desses direitos, no entanto, para concretizar ainda mais o exercício destes direitos, iremos colocar em consideração a necessidade de regulamentação, no seguimento da produção legislativa, relativamente aos actos do empregador de impedir, obstruir ou discriminar o trabalhador que organiza ou participa em actividades sindicais.

Concomitantemente, entendemos as preocupações dos sectores sociais com a garantia do exercício do direito sindical por parte do trabalhador e a necessidade em manter o funcionamento do estabelecimento, particularmente, no cumprimento das funções como administrador ou representante da associação sindical por parte dos trabalhadores, no intuito de minimizar o impacto no funcionamento dos estabelecimentos. Nestes termos, iremos proceder a uma ponderação baseada nas opiniões das diferentes partes, procurando equilibrar os interesses das partes patronal e laboral e definir as respectivas disposições.

II. Regime da negociação colectiva

A negociação colectiva é uma fase de comunicação e negociação entre a associação sindical e um empregador ou uma associação de empregadores sobre os direitos e interesses colectivos laborais dos trabalhadores. Para este efeito, na criação do regime da negociação colectiva, deve-se ponderar vários aspectos, em particular, a constituição dos representantes para a negociação colectiva, conteúdo permitido na negociação colectiva, bem como a sua eficácia, consequências, etc.

1. Requisitos relativos à qualificação e representatividade da associação sindical para a negociação

1.1 Qualificação para a negociação colectiva das diferentes associações sindicais

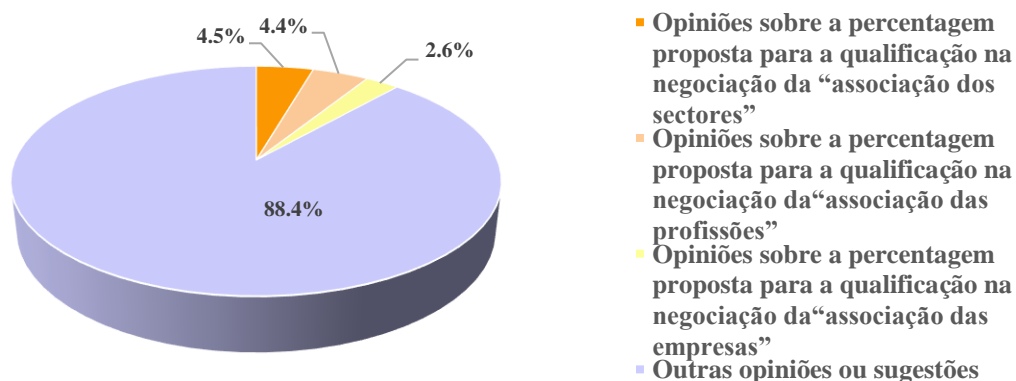
No documento de consulta, foi sugerida a classificação das associações sindicais em três tipos: “associação sindical dos sectores”, “associação sindical das profissões” e “associação sindical das empresas”, e todas elas, independentemente do seu tipo, gozam do direito de exercer, em representação dos trabalhadores, a negociação colectiva. A fim de determinar com mais rigor a constituição dos representantes para a negociação colectiva, foi sugerido no documento de consulta que as associações sindicais, cujo número de sócios, trabalhadores da empresa, abrange determinada percentagem do total dos trabalhadores daquela empresa, ficam qualificadas para representar os seus sócios na negociação com o empregador ou a associação de empregadores.

Quanto à matéria dos três tipos de associações sindicais, a saber, a “associação sindical dos sectores”, a “associação sindical das profissões” e a “associação sindical das empresas”, cujos sócios, trabalhadores da empresa, atinjam uma determinada percentagem do total de trabalhadores daquela empresa, para ficarem qualificadas para representar os sócios na negociação colectiva com a empresa onde trabalham, foram recolhidas 2 717 opiniões, das quais 122 incidiram na “associação sindical dos sectores”, 120 incidiram na “associação sindical das profissões”, 72 incidiram na “associação sindical das empresas”, e 2403 incidiram em outras opiniões ou sugestões.

Quadro 14: Opiniões sobre a regulamentação das associações sindicais no respeitante à qualificação e representatividade para a negociação		
Opiniões	N.º de opiniões	Percentagem
Total	2 717	100,0%
“Associação sindical dos sectores”	122	4,5%
80%	79	64,8%
50%	23	18,9%
70%	7	5,7%
60%	5	4,1%
<i>Sem opinião</i>	8	6,6%
“Associação sindical das profissões”	120	4,4%
80%	77	64,2%
50%	21	17,5%
70%	10	8,3%
60%	4	3,3%
<i>Sem opinião</i>	8	6,7%
“Associação sindical das empresas”	72	2,6%
80%	30	41,7%
50%	22	30,6%
60%	6	8,3%
70%	4	5,6%
<i>Sem opinião</i>	10	13,9%
Outras opiniões ou sugestões	2 403	88,4%
<i>Não há a necessidade de se definir uma proporção para a negociação colectiva</i>	1 826	76,0%
<i>Sugeriu que a associação sindical deve negociar directamente com a associação comercial</i>	475	19,8%
<i>Outras opiniões ou sugestões</i>	102	4,2%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas.

Gráfico 13: Distribuição das opiniões sobre a regulamentação das associações sindicais no respeitante à qualificação e representatividade para a negociação



■ Síntese das opiniões

De entre as opiniões recolhidas, a maioria apontou para a desnecessidade de se definir uma proporção para a negociação colectiva, dado que as proporções para a negociação, propostas no documento de consulta, podem afectar o desempenho do papel da associação sindical como plataforma e prejudicar o desenvolvimento das relações laborais harmoniosas, razão pela qual, não devem ser definidas as proporções para a negociação colectiva; houve ainda sugestões de que a qualificação para se iniciar a negociação deve ser confiada à associação pelos trabalhadores e, neste aspecto, algumas opiniões consideraram que o início da negociação deve depender da procuração passada pelos trabalhadores à associação sindical e cumulativamente, da decisão do departamento do Governo, através da devida concessão de competências para apreciação, relativamente à tomada do início da negociação de acordo com a racionalidade do conteúdo da negociação. Algumas opiniões discordaram da necessidade de se criar a “associação sindical das empresas” e da qualificação para a negociação que não devia estar ligada ao tipo de associação sindical; houve ainda outras opiniões que indicaram que o sugerido no documento de consulta dificilmente se poderá pôr em prática pois as proporções propostas são muito altas, sugerindo que sejam redefinidas outras proporções ou percentagens distintas em função da dimensão das empresas, e fixado o limite mínimo de pessoas.

Por outro lado, houve algumas opiniões que manifestaram a sua preocupação com os destinatários e os representantes na negociação colectiva, considerando que a associação sindical não deve negociar no colectivo com uma só empresa, devido à pressão que esta empresa irá sofrer, devendo negociar com a “associação comercial” relativamente às matérias dos sectores e das profissões.

Houve outras opiniões que prestaram atenção à possibilidade dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores que não aderiram a associações sindicais poderem participar na negociação colectiva, ou de passarem procuração a uma terceira parte para esta representar os trabalhadores na negociação colectiva, ou ainda se a parte patronal tem direito a solicitar a substituição dos representantes na negociação colectiva e, se as associações sindicais de natureza federal podem ou não representar os trabalhadores na negociação colectiva, bem como prestar atenção ao processamento da negociação e à participação dos representantes do Governo na conciliação, de modo a aperfeiçoar o mecanismo de negociação.

1.2 Constituição de representantes para a negociação nos casos em que surge mais do que uma associação sindical qualificada

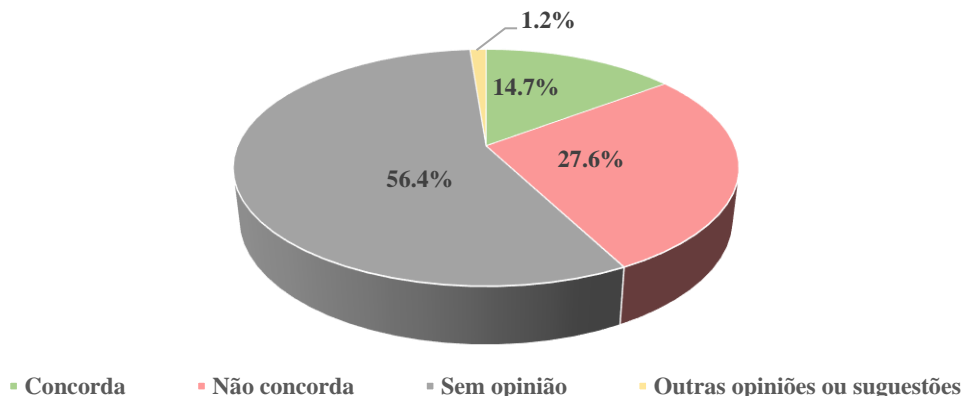
Com referência às informações do direito comparado, foi sugerido no documento de consulta que caso surja mais do que uma associação sindical qualificada para representar simultaneamente os seus sócios na negociação com o seu empregador, essas associações podem acordar ou eleger entre si os representantes para a negociação e, caso não o consigam, o seu número deverá ser fixado proporcionalmente ao número de sócios.

A este respeito, foram recolhidas 326 opiniões, das quais 48 concordaram com a sugestão, 90 não concordaram, 184 não deram opinião e 4 deram outras opiniões ou sugestões.

Quadro 15: Opiniões sobre a constituição dos representantes para a negociação, ser proporcional ao número de sócios		
Opiniões	N.º de opiniões	Percentagem
Total	326	100,0%
Concorda	48	14,7%
Não concorda	90	27,6%
<i>Sugeriu que se deve considerar a associação sindical com o maior número de sócios como o representante para a negociação</i>	69	76,7%
<i>Outras razões</i>	21	23,3%
Sem opinião	184	56,4%
Outras opiniões ou sugestões	4	1,2%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas.

Gráfico 14: Distribuição das opiniões sobre a constituição dos representantes para negociação, ser proporcional ao número de sócios



■ Síntese das opiniões

Das opiniões recolhidas, a maioria não se manifestou e, algumas não concordantes com a sugestão consideraram principalmente que deve ser a associação sindical com o maior número de sócios a representar na negociação. Outras apontaram que a qualificação para a negociação deve ser confiada pelos trabalhadores à associação e, aquela que for escolhido por um maior número de trabalhadores possui a representatividade; os representantes devem ser constituídos mediante negociação ou eleição, sendo a sugestão apresentada no documento de consulta impossível de ser posta em prática, etc.

1.3 Estabelecimento de regulamentação específica para as pequenas e médias empresas

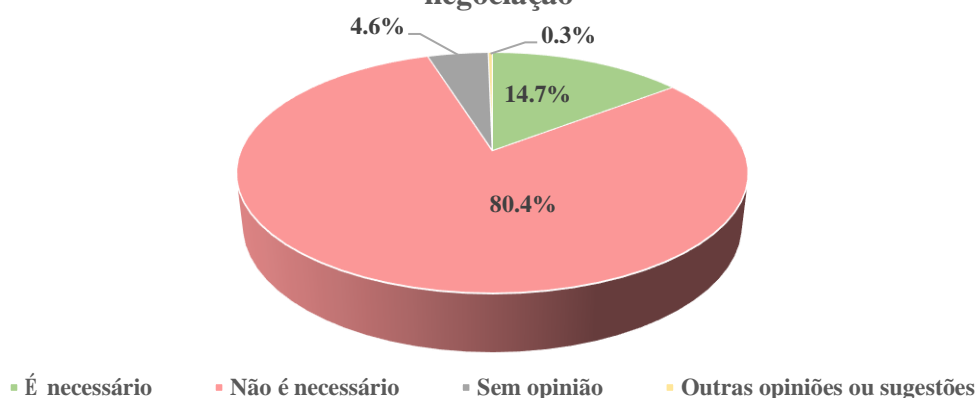
Considerando que as pequenas e médias empresas representam a maioria das empresas em Macau e a sua dimensão difere significativamente das empresas de grande dimensão, a utilização de uma percentagem como forma de determinar a representatividade na negociação colectiva poderá não ser adequada, pelo que foi sugerido no documento de consulta o estabelecimento de regulamentação específica para as pequenas e médias empresas.

Quanto a essa matéria, foram recolhidas 327 opiniões, das quais 48 concordaram com a sugestão, 263 não concordaram, 15 não deram opinião e 1 deu outra opinião ou sugestão.

Quadro 16: Opiniões sobre o estabelecimento de regulamentação específica para as pequenas e médias empresas na constituição dos representantes para a negociação		
Opiniões	N.º de opiniões	Percentagem
Total	327	100,0%
Necessita	48	14,7%
Não necessita	263	80,4%
<i>Por não haver a necessidade de se criar a “associação sindical das empresas”</i>	168	63,9%
<i>Sugeriu que deve ser criado um mecanismo de negociação colectiva uniformizado</i>	67	25,5%
<i>Outras razões</i>	28	10,6%
Sem opinião	15	4,6%
Outras opiniões ou sugestões	1	0,3%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas.

Gráfico 15: Distribuição das opiniões sobre o estabelecimento de regulamentação específica para as pequenas e médias empresas na constituição dos representantes para a negociação



■ Síntese das opiniões

De entre as opiniões recolhidas, a maioria discordou do estabelecimento de regulamentação específica para as pequenas e médias empresas para se constituir representantes para a negociação colectiva, sendo a razão principal o facto de não haver necessidade de se criar a “associação sindical das empresas”; outras apontaram que actualmente não há consenso social ou disposição legal em

relação à definição de pequenas e médias empresas, nem existe qualquer regulamentação específica nos outros países ou regiões sobre a negociação colectiva por parte das pequenas e médias empresas, tendo por isso, sugerido que se deve estabelecer um mecanismo de negociação colectiva uniformizado para as associações sindicais.

■ Resposta

A negociação colectiva tem como objectivo permitir a comunicação e negociação sobre os direitos e interesses colectivos laborais entre a associação sindical e um empregador ou uma associação de empregadores encarregada pelos próprios, e dado que envolve os direitos e deveres do empregador e dos trabalhadores, foi sugerido no documento de consulta que seja estabelecida regulamentação com o fim de constituir os representantes das associações sindicais para a negociação colectiva, assegurando, deste modo, uma determinada representatividade e o reconhecimento das associações sindicais, favorecendo a expressão da vontade colectiva e das queixas em representação da maioria dos trabalhadores.

Constatamos que das opiniões recolhidas houve uma elevada atenção para as situações, nomeadamente, da qualificação da associação sindical para a negociação colectiva, da sua representatividade ou reconhecimento, da entidade representante para a negociação colectiva, do processamento concreto da negociação colectiva, bem como da participação de mais de uma associação qualificada na negociação colectiva, entre outras. Neste aspecto, iremos, após analisar as diferentes opiniões apresentadas e em conjugação com a situação concreta da REAM, proceder a uma ponderação e a um estudo cuidadoso, na expectativa de estabelecer uma disposição operacional e adequada às necessidades da RAEM.

2. Conteúdo permitido na negociação colectiva

Os conteúdos permitidos na negociação colectiva centram-se nas condições de trabalho, incluindo a remuneração, a duração do trabalho, o descanso, as condições de segurança e higiene no trabalho, entre outros. Porém, no que concerne às matérias que o empregador só pode decidir consoante o desempenho individual do trabalhador ou as necessidades do funcionamento do estabelecimento, como por exemplo, a promoção na categoria do trabalhador, a sua transferência, etc., foi sugerido no documento de consulta que essas matérias não devem ser incluídas no conteúdo a ser permitido na negociação colectiva.

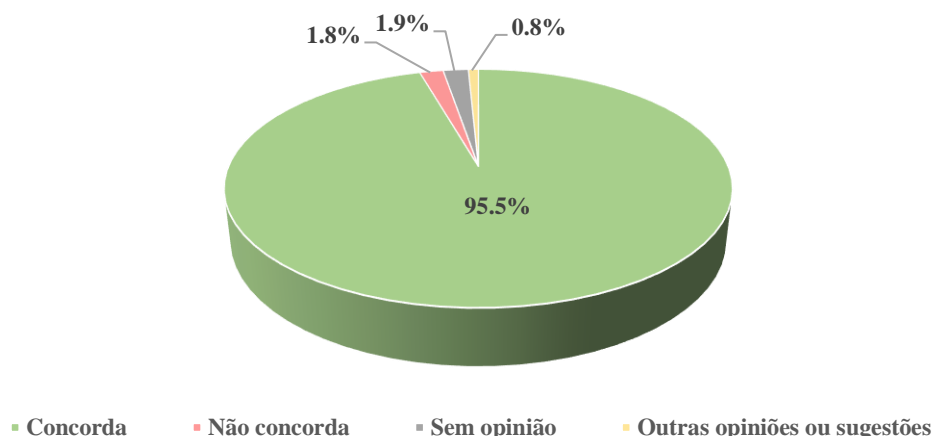
A este respeito, foram recolhidas 785 opiniões, das quais 750 concordaram com a sugestão, 14 não concordaram, 15 não deram opinião e 6 deram outras

opiniões ou sugestões.

Quadro 17: Opiniões sobre a não inclusão na negociação colectiva das matérias que o empregador só pode decidir consoante o desempenho individual do trabalhador ou as necessidades do funcionamento do estabelecimento		
Opiniões	N.º de opiniões	Percentagem
Total	785	100,0%
Concorda	750	95,5%
Não concorda	14	1,8%
Sem opinião	15	1,9%
Outras opiniões ou sugestões	6	0,8%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas

Gráfico 16: Distribuição das opiniões sobre a não inclusão na negociação colectiva das matérias que o empregador só pode decidir consoante o desempenho individual do trabalhador ou as necessidades do funcionamento do estabelecimento



■ Síntese das opiniões

Quanto às matérias que o empregador só pode decidir consoante o desempenho individual do trabalhador ou as necessidades do funcionamento do estabelecimento, a esmagadora maioria das opiniões recolhidas foi concordante com o facto de não ser adequada a inclusão destas matérias na negociação colectiva como conteúdo permitido e, que devia ser clarificado que o conteúdo permitido na negociação não pode envolver o funcionamento dos estabelecimentos.

Outras opiniões ou sugestões consideraram que os conteúdos não permitidos na negociação devem compreender ainda: os conteúdos que se encontram estabelecidos no contrato de trabalho ou na legislação em vigor, os que envolvem

as decisões comerciais da empresa, as informações sensíveis e a operação da sua actividade, entre outros, apontando que a renumeração e as regalias dos trabalhadores devem ser auto ajustadas pelo mercado livre.

Ademais, algumas opiniões incidiram nas matérias relacionadas com a necessidade de funcionamento que poderão ser interpretadas de forma excessiva e daí resultar a ampliação do conteúdo não permitido na negociação; apontaram que não se deve impor qualquer restrição ao conteúdo permitido, devendo ser objecto da negociação todas as matérias conducentes à melhoria e à optimização das condições de trabalho, ou seja, para além da renumeração e das regalias, devem ainda ser enquadradas no conteúdo permitido na negociação as matérias relativas à formação profissional, ambiente de trabalho, despedimento, sanção disciplinar, trabalhador não residente, posto de emprego, desemprego, bem como concepções amigáveis às famílias, entre outros.

■ Resposta

Na definição do conteúdo permitido na negociação colectiva, para além de se ter em conta que o objectivo da negociação visa melhorar as condições laborais dos trabalhadores, é também necessário fazer uma ponderação sobre o respectivo conteúdo e verificar se este depende do desempenho individual do trabalhador e se prejudica de forma relevante o funcionamento do estabelecimento. Face a isso, entendemos adequado que o conteúdo permitido na negociação colectiva incida sobre as condições de trabalho, ao mesmo tempo que compreendemos que possa existir diferentes interpretações na sociedade a respeito do conteúdo permitido. Relativamente a esta matéria, iremos proceder a uma ponderação cuidadosa com base nas opiniões recolhidas.

3. Eficácia e consequências da negociação

Em princípio, os acordos colectivos aplicam-se às partes envolvidas, porém, assente no princípio de “remuneração igual para trabalho igual” previsto na “Lei de bases da política de emprego e dos direitos laborais”, caso os acordos colectivos só se apliquem aos trabalhadores que aderiram à associação sindical, é possível traduzir-se num tratamento injusto para os trabalhadores da mesma empresa e com a mesma profissão, pelo que, foi sugerido no documento de consulta que os acordos colectivos, para além de se aplicar ao empregador que participou na negociação e aos trabalhadores que aderiram à associação sindical, devem aplicar-se extensivamente a todos os trabalhadores da mesma empresa, incluindo os que não aderiram à associação sindical e os que ingressaram após a celebração do acordo.

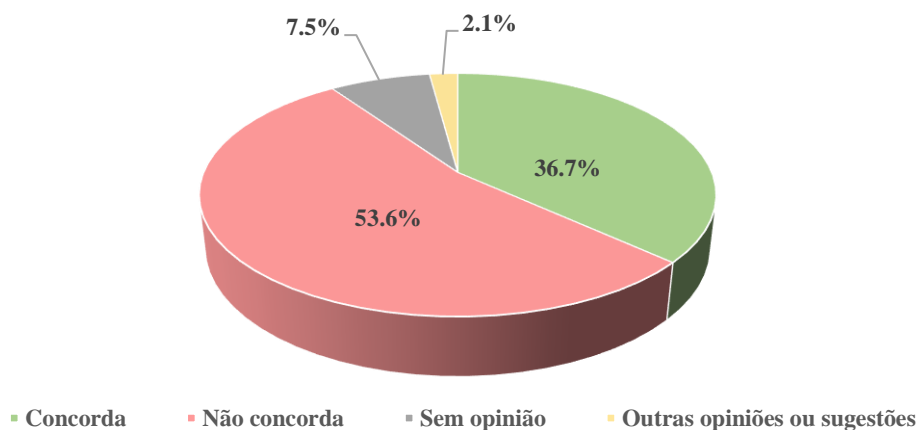
Relativamente a esta matéria, foram recolhidas 332 opiniões, das quais 122

concordaram com a sugestão, 178 não concordaram, 25 não deram opinião e 7 deram outras opiniões ou sugestões.

Quadro 18: Opiniões sobre a aplicação extensiva dos acordos colectivos aos trabalhadores da mesma empresa que não aderiram à associação sindical e aos que ingressaram na empresa após a celebração do acordo		
Opiniões	N.º de opiniões	Percentagem
Total	332	100,0%
Concorda	122	36,7%
Não concorda	178	53,6%
<i>Não mencionou a razão</i>	<i>176</i>	<i>98,9%</i>
<i>Outras razões</i>	<i>2</i>	<i>1,1%</i>
Sem opinião	25	7,5%
Outras opiniões ou sugestões	7	2,1%

Obs.: Devido aos arredondamentos, o total poderá não corresponder à soma das parcelas.

Gráfico 17: Distribuição das opiniões sobre a aplicação extensiva dos acordos colectivos aos trabalhadores da mesma empresa que não aderiram à associação sindical e aos que ingressaram na empresa após a celebração do acordo



■ Síntese das opiniões

No que diz respeito à aplicação extensiva dos acordos colectivos aos trabalhadores da mesma empresa que não aderiram à associação sindical e aos que ingressaram na empresa após a celebração do acordo, mais de metade das opiniões recolhidas manifestou discordância, sem mencionar as razões; houve algumas opiniões discordantes que consideram que o facto da aplicação directa dos acordos colectivos aos trabalhadores que não aderiram à associação sindical pode contrariar a vontade desses trabalhadores e resultar em injustiça.

Quanto às outras opiniões ou sugestões, algumas foram concordantes com a possibilidade de alguns conteúdos negociados se aplicar apenas a determinados trabalhadores sendo que a aplicação dos acordos colectivos deve prender-se com os conteúdos negociados; outras opiniões manifestaram preocupação pelo facto de os direitos e interesses obtidos através da luta da associação sindical poderem ser extensivos aos trabalhadores não sócios afectar a intenção dos trabalhadores de aderirem a associações sindicais.

A par disso, houve algumas opiniões atentas à eficácia da celebração dos acordos colectivos e aos trâmites subsequentes nos casos em que não se chegue a um consenso na negociação, como por exemplo, a possibilidade da remessa dos casos a terceiros para conciliação ou até à Administração Pública para ser dada assistência; defenderam também que o padrão dos acordos colectivos não pode ser inferior ao estipulado na legislação laboral, devendo este ser vinculativo às partes acordadas e sugeriram que fossem definidos de forma expressa os processamentos e as consequências jurídicas a assumir em caso de incumprimento.

■ Resposta

Ao longo da negociação colectiva, os representantes das partes patronal e laboral podem fixar, livremente, o conteúdo dos acordos colectivos, mas as condições de trabalho a acordar não devem ser inferiores ao padrão mínimo previsto na legislação laboral. Quanto ao âmbito de aplicação, sobretudo a sua aplicação extensiva, é necessário ter em consideração os diferentes factores, sobretudo, o conteúdo envolvido no acordo, os destinatários, bem como a declaração das partes, entre outros. Relativamente à aplicação geral e extensiva dos acordos colectivos, bem como aos trâmites subsequentes nos casos em que não se chegue a um consenso na negociação colectiva, entre outros, iremos, após analisar as diferentes opiniões apresentadas, proceder com prudência a uma ponderação e estudo.

III. Outras opiniões ou sugestões

Durante o período da consulta, para além de terem sido recolhidas as opiniões em torno das questões listadas no documento de consulta, foram também recebidas um total de 5 001 outras opiniões ou sugestões relacionadas com o conteúdo da consulta, nomeadamente, relativas à intenção legislativa da “Lei Sindical”, à criação de disposições transitórias, ao apoio a associações sindicais para desenvolver o seu trabalho, bem como à concretização da garantia do direito à greve dos residentes estipulada na “Lei Básica”, entre outras, o que ocupa aproximadamente 90% do total dessas opiniões ou sugestões. Atendendo ao elevado número de opiniões recolhidas, e constatando-se a limitação em se reproduzir integralmente todas as opiniões no presente relatório, transcrevemos a seguir, em resumo, as opiniões de maior relevância para a legislação da “Lei Sindical”:

1. Intenção legislativa

■ Síntese das opiniões

Foram recebidas, no decurso da consulta, muitas opiniões alusivas à intenção legislativa, das quais a maioria foi concordante com a legislação da “Lei Sindical”, com o fundamento de que esta favorecerá a promoção das relações laborais harmoniosas e que a própria legislação é a expressão prática da concretização das convenções internacionais; de entre estas opiniões favoráveis, algumas apontaram que esta altura é o momento apropriado para promover a legislação da “Lei Sindical”, já que o processo legislativo requer tempo, e no futuro, após recuperada a economia, virá a calhar bem a implementação desta lei.

Houve algumas opiniões que discordaram com a legislação da “Lei Sindical”, sendo as principais razões relacionadas com o facto de já existir as respectivas legislações que garantem os direitos e interesses dos trabalhadores e a maioria dos casos de conflito laboral encontra resolução com a intervenção da Administração Pública; houve ainda opiniões que apontaram que actualmente devido ao período da epidemia, tendo em conta a actual conjuntura económica, não é o momento apropriado para legislar ou, a sua legislação não é premente.

■ Resposta

A produção legislativa da “Lei Sindical” constitui uma política preponderante na área laboral, implicando não só as partes patronal e laboral, mas também os interesses de todos os sectores sociais e da população, assim, compreendemos que existem, nas partes patronal e laboral, opiniões diferentes sobre os próprios direitos e interesses. No entanto, na perspectiva do

desenvolvimento a longo prazo de Macau, entendemos que a definição de posição jurídica da associação sindical, da sua composição e funcionamento, bem como dos direitos e deveres através de legislação específica, contribuirá para um aperfeiçoamento dos diplomas legais da área do trabalho.

2. Transição das associações de trabalhadores existentes para associações sindicais

■ Síntese das opiniões

Uma parte das opiniões apontou para a existência, actualmente em Macau, de várias associações de trabalhadores, sendo que algumas delas têm mais de meio século de história desde a sua fundação e desempenham um papel positivo na constituição de relações laborais harmoniosas, estão portanto, na expectativa de que sejam criadas disposições transitórias para que essas associações de trabalhadores possam transitar para associações sindicais; houve opiniões relativas ao facto de que tendo em conta que a pessoa colectiva reconhecida já como pertencente ao sector do trabalho, sujeita-se à apreciação anual do Conselho Permanente de Concertação Social, no sentido de ser provado que esta desenvolve anualmente o seu trabalho em conformidade com a lei, desempenha proactivamente o seu papel na promoção das relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores e contribui significativamente para o desenvolvimento socioeconómico estável, o Governo deve respeitar a história e permitir às respectivas associações que transitem para associação sindical sem necessidade do preenchimento de quaisquer requisitos; houve ainda outras opiniões que deram atenção à necessidade de se alterar a designação da associação de trabalhadores após a sua transição para associação sindical.

■ Resposta

Como proposto no documento de consulta, será ponderada a criação de disposições transitórias em articulação com a situação actual das associações de trabalhadores existentes, para que aquelas que tenham vontade de se inscrever como associação sindical o possam fazer, na premissa de preencherem os requisitos para a transição e requererem a sua inscrição como associação sindical junto dos serviços competentes.

3. Posição jurídica das federações e seus direitos

■ Síntese das opiniões

No documento de consulta, foi considerado adequado definir na “Lei Sindical” que as associações sindicais inscritas, nos termos da lei, podem constituir federações. A este respeito, algumas opiniões manifestaram

concordância, sugerindo que sejam definidos expressamente a posição jurídica das federações, os seus direitos e deveres, e que as mesmas possam dirigir e orientar as associações sindicais subordinadas e exercer, em representação destas, os direitos consagrados na lei.

■ Resposta

Encontra-se estabelecido nas convenções internacionais que as organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem. Tendo por referência as informações do direito comparado, verificou-se que na maioria dos países ou regiões é permitido que as associações sindicais do mesmo tipo ou de tipo diferente constituam federações, portanto, tendo sido ponderada a situação passada e actual das associações na sociedade de Macau, entendemos adequado concretizar, através do sistema legislativo, o direito das associações de trabalhadores constituírem federações, e no que concerne à posição jurídica das federações e aos direitos concretamente permitidos a exercer, iremos proceder a uma ponderação em conjugação com a situação concreta.

4. Direito à greve

■ Síntese das opiniões

Uma parte das opiniões apontou que a omissão do direito à greve no documento de consulta suscita uma redução dos direitos e competências que devem ser conferidos às associações sindicais; houve ainda opiniões que incidiram sobre a estipulação de outra legislação aperfeiçoada para concretizar o direito à greve dos residentes, garantido na “Lei Básica”.

■ Resposta

A “Lei Básica” confere aos residentes de Macau o gozo do direito e da liberdade à greve, e ao abrigo do artigo 10.º da “Lei das relações de trabalho” vigente, é proibido ao empregador opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos. Daí resulta que se encontra garantido, nas leis vigentes, o exercício do direito à greve dos trabalhadores.

Atendendo a que a produção legislativa da “Lei Sindical” é um regime completamente novo, e que é necessário dar a conhecer gradualmente às partes patronal e laboral para que se adaptem, entendemos que se deve, em articulação com a situação concreta da RAEM, promover de forma gradual e ordenada a legislação da “Lei Sindical”.

5. Preocupações com o âmbito de cobertura das qualificações dos membros da associação sindical

■ Síntese das opiniões

Houve opiniões relativas ao facto de não se dever permitir a inscrição de terceiros como membros da associação sindical; houve ainda opiniões favoráveis à inclusão de aposentados como sócios da associação sindical.

■ Resposta

A constituição de associações sindicais tem por objectivo concretizar os interesses comuns dos trabalhadores da mesma empresa, sector ou profissão, nos quais se envolvem os correspondentes direitos e deveres laborais, pelo que os seus membros devem, em princípio, ser pessoas no activo e terem determinadas conexões com a empresa, o sector ou a profissão relacionados directamente com aquela associação sindical a que o mesmo pertence. Contudo, tendo em conta a situação de alguns membros de associações de trabalhadores existentes e a possibilidade dessas associações deterem no seu funcionamento prático pessoas que não pertencem ao respectivo sector ou até trabalhadores aposentados, iremos proceder de forma prudente à ponderação e estudo sobre esta matéria.

6. Sugestão sobre a Administração Pública prestar apoio aos trabalhadores na organização de associação sindical

■ Síntese das opiniões

Houve opiniões que apontaram que o Governo deve fazer um bom trabalho de divulgação da Lei junto dos residentes para que estes conheçam os seus direitos e, deste modo, estimular a adesão de trabalhadores a associações sindicais, de maneira a que a “Lei Sindical” possa surtir o devido efeito; houve sugestões de que a Administração Pública deve prestar apoio aos residentes de Macau na organização de associação sindical e, coordenar na organização de cursos de formação prática relativos ao funcionamento da associação sindical para que esta possa, sob um bom funcionamento, maximizar o seu papel; houve ainda outras opiniões que apontaram que o Governo deve criar um fundo específico para dar apoio e assistência às associações sindicais para assim desenvolverem o seu trabalho.

■ Resposta

A “Lei Sindical” é uma lei totalmente nova, que quando for aprovada pela Assembleia Legislativa e entrar em vigor, as partes patronal e laboral deverão conhecê-la e adaptar-se gradualmente a ela, assim, iremos promover de forma

empenhada a sua divulgação para que os trabalhadores conheçam o gozo do direito de organização ou participação em associação sindical. Além disso, iremos reforçar a divulgação relativa às disposições transitórias junto das associações existentes para que aquelas que tenham vontade de passar a ser associação sindical possam ter conhecimento sobre as correspondentes disposições e formalizar o respectivo pedido.

3ª Parte Conclusão

A consulta pública sobre a “Lei Sindical”, com a duração de 45 dias, terminou no dia 14 de Dezembro de 2021. O Governo da RAEM agradece sinceramente a todos os sectores da sociedade e ao público pela sua participação activa nesta consulta e pelas valiosas opiniões e sugestões manifestadas durante esse período.

No decorrer da consulta pública, o Governo da REAM recebeu, através de diversos meios, um total de 2 653 pareceres, os quais contaram não só com opiniões ou sugestões relativas ao conteúdo principal do documento de consulta, mas também uma grande quantidade de outras opiniões e sugestões.

O Governo da RAEM atribui grande importância às opiniões e sugestões recolhidas na consulta pública, e após a conclusão deste relatório de síntese da consulta, irão ser consideradas as opiniões das diversas partes no futuro trabalho legislativo para que a proposta da lei seja adequada à realidade social da RAEM e às necessidades do seu futuro desenvolvimento sustentável.