



Região Administrativa Especial de Macau

Lei Sindical

Documento de Consulta

Período de consulta: 31 de Outubro a 14 de Dezembro de 2021

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

2021

ÍNDICE

Preâmbulo	1
I. Dados históricos	2
II. Princípios orientadores	3
III. Ideias conceptuais sobre a “Lei Sindical”.....	5
1ª Parte Regime de inscrição da associação sindical	5
1. Objectivos da associação sindical e princípios a cumprir.....	5
2. Âmbito de aplicação da “Lei Sindical”	5
3. Constituição de associações sindicais e procedimentos de inscrição	7
4. Tipos de associação sindical	9
5. Titulares ou administradores da associação sindical.....	11
6. Direitos e deveres da associação sindical	12
7. Obtenção e utilização do financiamento	14
8. Garantia de organização e participação do trabalhador em actividades sindicais.....	14
2ª Parte: Regime da negociação colectiva	16
1. Constituição dos representantes para a negociação colectiva.....	16
2. Conteúdo permitido na negociação colectiva	18
3. Eficácia e consequências da negociação	19
IV. Lista de questões de consulta	21
V. Conclusão	30
VI. Formas para apresentação de opiniões e sugestões	31
Anexos	33

Preâmbulo

O Governo da Região Administrativa Especial de Macau (doravante designada por RAEM) empenha-se na promoção de relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores, e, considera as situações económicas e de desenvolvimento social do território. Sob a premissa de obter um equilíbrio razoável dos direitos e interesses entre trabalhadores e empregadores, continua a aperfeiçoar, de forma gradual, estável e pragmática, o regime jurídico da área do trabalho. Nesta fase, o Governo da RAEM está a dar início aos trabalhos preparatórios para o estabelecimento da “Lei Sindical”.

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 preparou o documento de consulta, esperando, através de consulta pública, ouvir e recolher as opiniões e sugestões dos diversos sectores sociais relativas à elaboração do respectivo regime jurídico.

Assim, convida-se a população a apresentar, durante o período de consulta compreendido entre 31 de Outubro e 14 de Dezembro de 2021 (45 dias no total), as suas opiniões e sugestões sobre o conteúdo constante do documento de consulta.

Terminado o período de consulta, será elaborado, e tornado público, um relatório com o resumo das opiniões e sugestões recebidas.

I. Dados históricos

As relações de trabalho na RAEM têm sido relativamente harmoniosas, demonstrando que os mecanismos existentes têm funcionado de forma eficaz. Estes mecanismos incluem o Conselho Permanente de Concertação Social (adiante designado por CPCS) que presta opiniões a nível de política laboral, faz os trabalhos sobre a aplicação das leis dos Serviços de Trabalho que fiscalizam o cumprimento das leis e dos regulamentos da área do trabalho, e os esforços das associações de empregadores e de trabalhadores na promoção de relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores.

Com vista ao aperfeiçoamento dos diplomas legais da área do trabalho, é melhor, através de lei, regular expressamente a situação jurídica, o funcionamento e as competências relevantes das associações sindicais, a fim de ajudar os trabalhadores a assegurar e a obter legalmente os seus direitos e interesses laborais, concretizando-se o direito e liberdade de associação, de organizar e participar em associações sindicais, regulamentados por uma série de leis e diplomas, nomeadamente a Lei Básica da RAEM (doravante designada por Lei Básica), o Código Civil, a Lei n.º 2/99/M (Regula o Direito de Associação), de 9 de Agosto, e a Lei n.º 4/98/M (Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais), de 29 de Julho, bem como cumprindo-se os deveres previstos pela Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho (doravante designada por OIT), sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical (doravante designada por Convenção n.º 87), e a Convenção n.º 98 da OIT, sobre o Direito de Organização e Negociação Colectiva, que regulam o gozo do direito à liberdade de organizar e participar em associações sindicais (doravante designada por Convenção n.º 98), que são aplicáveis na RAEM.

Depois da análise do CPCS ao relatório do estudo realizado por uma terceira entidade independente e encomenda em Novembro de 2017, “Estudo das condições sociais necessárias para se iniciar a discussão da Lei Sindical”, tendo em consideração o desenvolvimento a longo prazo da sociedade em geral, estão reunidas, neste momento, as condições para se iniciar os trabalhos preparativos da produção legislativa da “Lei Sindical”, que terão um avanço gradual, e através de legislação específica, para se estabelecer a posição jurídica da associação sindical, definir a sua composição e funcionamento, bem como os seus direitos e deveres, a fim de melhor assegurar e garantir a protecção dos direitos e interesses dos trabalhadores.

O Governo da RAEM espera que, através desta consulta pública, os sectores sociais venham a discutir amplamente, reunindo as principais opiniões e levando em consideração as da minoria, a fim de proporcionar uma base legislativa para o estabelecimento do regime jurídico da “Lei Sindical” adequada à situação concreta de Macau.

II. Princípios orientadores

Em relação à elaboração da “Lei Sindical”, os princípios orientadores a cumprir pelo Governo da RAEM são os seguintes:

1. Cumprir a Lei Básica

A Lei Básica é uma lei constitucional que regula os regimes aplicados na RAEM, e garante a implementação da política fundamental de “Um País, Dois Sistemas”, pelo que o estabelecimento de qualquer regime, política e lei na RAEM é fundamentado a Lei Básica.

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, e o Governo da RAEM, durante o estabelecimento do regime da “Lei Sindical”, irá cumprir definitiva e rigorosamente as disposições da Lei Básica e, na premissa de proteger a segurança do Estado e a harmonia e a estabilidade da sociedade de Macau, vai iniciar ordenadamente os trabalhos legislativos relevantes.

Por outro lado, nos termos do artigo 115.º da Lei Básica, “de harmonia com a sua situação de desenvolvimento económico, a Região Administrativa Especial de Macau define, por si própria, a sua política laboral e aperfeiçoa as suas leis de trabalho”. Por isso, durante o estabelecimento do regime em causa, para além de tomar como referência as disposições relevantes e a experiência legislativa de vários países ou regiões, vai ser ainda necessário fazer uma ponderação cautelosa devido à situação real da RAEM, para estabelecer um regime adequado a partir dos interesses globais de Macau.

2. Proteger as relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores

De acordo com a situação real da RAEM, as relações de trabalho são relativamente harmoniosas. Para além do mecanismo do CPCS, enquanto organização consultiva, tem permitido o diálogo e as opiniões entre as três partes, laboral, patronal e política, sobre a política social do trabalho, através do mecanismo de coordenação, para que as políticas em causa consigam o equilíbrio dos interesses das partes laboral e patronal e fiquem em conformidade com a situação real da sociedade, sendo que as associações de empregadores e de trabalhadores também contribuem através de esforços para a coordenação em termos de matéria laboral e de promoção da comunicação e da negociação entre as partes empregadora e trabalhadora.

Por outro lado, de acordo com os dados da DSAL, entre 2018 e 31 de Agosto de 2021, a DSAL tratou um total de 5 985 casos de conflitos laborais, dos quais 93% foram resolvidos pela Administração e 7% foram submetidos ao órgão judicial. Isso mostra que ambas as partes, tanto laboral como patronal, estão dispostas a comunicar entre si e a coordenar para a resolução de conflitos laborais.

O Governo da RAEM tem-se empenhado sempre na protecção de relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores, tendo como objectivo aperfeiçoar continuamente as leis e regulamentos no domínio do trabalho. A elaboração de leis e diplomas no âmbito do trabalho implica não apenas os interesses básicos dos trabalhadores, mas também a estabilidade e o desenvolvimento das empresas, portanto, a elaboração da “Lei Sindical” será sempre efectuada sob o pressuposto do pleno equilíbrio entre os interesses das partes laboral e patronal e da protecção da relação harmoniosa entre empregadores e trabalhadores. É esperado que, através de legislação específica, será estabelecida a posição jurídica das associações sindicais e definidos os seus direitos e deveres, e no que diz respeito a assuntos sobre relações laborais, serão efectuadas negociações com empregadores, onde as associações sindicais, para além de proteger os direitos e interesses dos trabalhadores nos termos da lei, durante o exercício das suas competências, irão servir ainda de plataforma para promover a negociação entre empregadores e trabalhadores nos termos legais, que seja favorável ao desenvolvimento harmonioso das relações laborais, promovendo assim, o aperfeiçoamento da sociedade e o desenvolvimento da economia.

Para o efeito, no estabelecimento do regime da “Lei Sindical”, deve-se ter em devida conta o funcionamento eficaz do mecanismo em vigor na RAEM, de modo a que este seja adequado à situação real de Macau.

3. Ouvir amplamente as opiniões dos diversos sectores sociais

A “Lei Sindical” terá grande impacto para o futuro desenvolvimento social de Macau, estabelecendo não só a posição jurídica das associações sindicais, mas também, através do respectivo regime, conciliará as relações laborais para promover a harmonia da sociedade. Dado isso, durante o estabelecimento do regime relevante, o Governo da RAEM para além de ouvir através do CPCS as opiniões das partes laboral e patronal, vai ainda realizar consulta pública e recolher amplamente as opiniões dos diversos sectores sociais.

III. Ideias conceptuais sobre a “Lei Sindical”

1ª Parte Regime de inscrição da associação sindical

1. Objectivos da associação sindical e princípios a cumprir

A Convenção n.º 87 regula expressamente os princípios e objectivos da associação dos trabalhadores, sendo que, a constituição de associações deve ter como objectivo salvaguardar e promover os direitos e interesses laborais dos trabalhadores. O Código Civil e a Lei que Regula o Direito de Associação da RAEM estabelecem também que a finalidade da associação deve ser legal, não podendo exercer actividade contra a sua finalidade. As associações sindicais têm a mesma natureza das outras associações em geral, bem como as características de proteger os direitos e interesses laborais, pelo que, a sua finalidade deve ser expressamente definida, fazendo referência à apresentação de opiniões, nos termos da lei, sobre as condições laborais e o tratamento dos trabalhadores e à realização de actividades.

A fim de garantir melhor que os trabalhadores gozem do direito à liberdade de associação e de participação em associações sindicais, que as associações possam exercer os seus direitos nos termos da lei e que as actividades realizadas estejam em conformidade com a sua finalidade e objectivos, o regime de inscrição de associação sindical deve ser constituído, tendo como premissa os seguintes princípios:

- (1) Princípio da liberdade: O trabalhador goza do direito à liberdade de organizar ou participar, ou não, em sindicatos, e de se retirar dos mesmos.
- (2) Princípio da igualdade: O trabalhador não pode ser beneficiado, lesado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever por organizar ou participar em actividades sindicais.
- (3) Princípio da legalidade: As associações sindicais devem exercer os seus direitos nos termos da lei, não devendo esses direitos ser exercidos para fins ilegais ou exercidas actividades contra a sua finalidade, nomeadamente a participação em actividades que vão contra a protecção da segurança do Estado, a ordem pública ou a garantia dos direitos e liberdade de outrem.

2. Âmbito de aplicação da “Lei Sindical”

Durante o estudo, tomámos como referência as leis e diplomas, que regulam as associações sindicais de Singapura, Malásia, Portugal, Interior da China, Região Administrativa Especial de Hong Kong (doravante designada por RAEHK) e região de Taiwan (vide anexo 1). A maioria daqueles países ou regiões estabelece disposições para

dois tipos de profissão (pessoal militarizado e trabalhadores do serviço público) relativamente à organização e participação em associações sindicais, ou ainda ao exercício do direito das associações, disposições essas diferentes das dos trabalhadores em geral.

Por outro lado, o artigo 9.º da Convenção n.º 87 e o artigo 5.º da Convenção n.º 98 referem expressamente que o âmbito de aplicação das garantias previstas nestas Convenções às forças armadas e à polícia é definido mediante legislação nacional. Além disso, nos termos do artigo 8.º do “Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais” aplicável na RAEM, relativamente ao exercício da competência 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, ou seja, a convenção internacional permite que os estados-membros definam restrições ao exercício do direito em questão.

O artigo 98.º da Lei n.º 13/2021 (Estatuto dos agentes das Forças e Serviços de Segurança) (adiante designado por Estatuto) da RAEM determina os deveres especiais que os agentes das Forças e Serviços de Segurança devem cumprir, incluindo o de abstenção de estar filiado em quaisquer associações de natureza política ou sindical ou o de participar em quaisquer actividades por elas desenvolvidas, bem como de apresentar ou promover petições colectivas dirigidas ao Governo ou aos superiores hierárquicos sobre assuntos de carácter político ou de serviço, entre outros deveres.

Dado que as atribuições especiais a cumprir pelos agentes das Forças e Serviços de Segurança consistem na manutenção da ordem social, mantendo a ordem pública na sociedade e garantindo a segurança de pessoas e de bens, e, em geral, em outros países ou regiões são impostas restrições sobre o direito de organização e de filiação em associações sindicais daqueles agentes, então, sob o ponto de vista do interesse público de Macau, principalmente de garantia da segurança, entendemos necessário que, na regulamentação do âmbito de aplicação da “Lei Sindical”, sejam observadas as disposições daquele Estatuto, para assegurar que os agentes guarneçam o seu posto e cumpram efectivamente as suas atribuições.

Por outro lado, a natureza do trabalho dos trabalhadores da administração pública é a prestação de serviços à população, pelo que é necessário ponderar cuidadosamente sobre o âmbito do exercício do seu direito de associação sindical, a fim de assegurar a existência de um equilíbrio entre o interesse público e o exercício desse direito por parte desses trabalhadores. Tendo tido como referência as informações do direito comparado, verificou-se que em alguns países ou regiões foi estabelecida regulamentação especial sobre a participação em associações sindicais por parte do pessoal de instituições governamentais. Por exemplo, em Singapura, está estipulado que esse pessoal só pode participar em

associações sindicais específicas; na Malásia, esse pessoal só pode participar com isenção do Governante do país, publicada em Boletim Oficial; em Portugal, os direitos sindicais a exercer por esse pessoal são regulados por legislação especial; na região de Taiwan, a organização de associações por esse pessoal é regulada por legislação especial. Além disso, quanto às profissões ou sectores que prestam serviços em resposta às necessidades básicas da população, por exemplo, os sectores de interesse público incluindo o abastecimento de água, electricidade, transportes colectivos e infra-estruturas de comunicação, entre outras, bem como o sector da saúde que assume a responsabilidade de salvar vidas, é necessário manter o seu funcionamento contínuo, de modo a garantir os interesses da sociedade.

Fazendo uma ponderação sobre o interesse público, afigura-se-nos adequado, com excepção dos agentes das Forças e Serviços de Segurança, definir regulamentação adequada sobre o exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores de determinadas profissões. A este respeito, esperamos que todos os sectores da sociedade possam expressar as suas opiniões sobre que tipos de profissão em que os trabalhadores devem estar sujeitos à devida regulamentação. (vide pergunta n.º 1 das Questões de consulta)

3. Constituição de associações sindicais e procedimentos de inscrição

3.1 Constituição de associações sindicais

Quanto aos procedimentos para a constituição de associações sindicais, tendo como referência as informações do direito comparado (vide anexo 1), a sua constituição deve passar pelos procedimentos de inscrição, sendo que, no pedido de inscrição, devem ser apresentados documentos legais, nomeadamente comprovativos da constituição da associação sindical (tais como actas, carta de intenção da sua constituição), estatuto ou regras de organização. Em alguns países ou regiões, é ainda obrigatória a apresentação da lista dos administradores e da lista dos sócios, para efeitos de apreciação pela autoridade competente.

Por outro lado, alguns países ou regiões estipulam ainda um limite temporal para o pedido de inscrição, sendo as associações sindicais obrigadas a apresentar o pedido de inscrição dentro de um período de tempo específico após os sócios concordarem com a constituição da associação. Por exemplo, em Singapura e na Malásia, as associações sindicais são obrigadas a apresentar o pedido de inscrição no prazo de um mês a contar da data da sua constituição. Em Hong Kong, é obrigatória a apresentação do pedido de inscrição no prazo de 30 dias a contar da constituição de qualquer associação sindical, enquanto que em Taiwan é obrigatória a apresentação do pedido de inscrição pela Comissão de preparação no prazo de 30 após convocação da assembleia geral da associação sindical. Podemos observar que, esses países ou regiões dão importância à vontade dos trabalhadores

relativamente à constituição de associações sindicais, esperando que os representantes sindicais possam exercer com brevidade a vontade dos sócios.

Está previsto no n.º 1 do artigo 5.º da Lei que “Regula o direito de associação” da RAEM, que “as associações adquirem personalidade jurídica nos termos definidos no Código Civil.”. Nos termos do n.º 1 do artigo 141.º conjugado com os artigos 156.º e 157.º do Código Civil, as associações adquirem personalidade jurídica quando possuírem acto de constituição legal (onde especifica os bens ou serviços com que os associados concorrem para o património social, a sua denominação, o seu fim e a sede da pessoa colectiva) e quando o acto de constituição constar de documento autenticado. Além disso, o acto de constituição será publicado no Boletim Oficial de Macau para produzir efeitos em relação a terceiros.

Quanto à constituição da associação sindical, tendo por referência as informações do direito comparado de diversos países ou regiões, a constituição de associações sindicais deve passar pelos procedimentos de inscrição, ou seja, esta deve ser feita mediante pedido junto do serviço competente e apresentação de determinados documentos, como por exemplo comprovativos da sua constituição (tais como actas, carta de intenção da sua constituição), ou ainda a lista dos administradores, entre outros, sendo que, apenas após apreciação pelo serviço competente e respectiva inscrição, a associação será considerada associação sindical e poderá exercer os direitos concedidos por lei às associações sindicais. Dadas às características especiais da associação sindical, cuja finalidade difere da das associações em geral, e a fim de evitar que esta seja utilizada para colocar em perigo a segurança do Estado e perturbar a ordem pública, é adequado estabelecer normas sobre a necessidade do procedimento de inscrição.

Por outro lado, entendemos que a vontade dos trabalhadores de organizar associação sindical deve ser considerada importante, e os representantes das organizações ou associações em causa devem cumprir a vontade dos seus membros com a maior brevidade possível, pelo que propomos que as associações sindicais devem apresentar o pedido de inscrição dentro do prazo fixado. Com referência às informações do direito comparado, e tendo em conta a necessidade de apresentação de documentos de inscrição, afigura-se-nos que os grupos que pretendam 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, para dar tempo suficiente ao solicitante de preparar os documentos necessários. (vide pergunta n.º 2.1 das Questões de consulta)

No que diz respeito às associações de trabalhadores já constituídas, no futuro, serão consideradas disposições transitórias para aquelas que tenham adquirido personalidade jurídica, de modo a que as associações que preenchem os requisitos legais possam requerer

a sua inscrição como associação sindical.

3.2 Número de pessoas que assina o requerimento

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 membros, e tendo por referência as informações do direito comparado, de Singapura e Malásia, estes regulamentam que, no pedido de inscrição do sindicato, deve constar a assinatura de, pelo menos, 7 sócios do sindicato. A RAEHK regulamenta também que, no “*Application for registration of the trade union*”, deve constar a assinatura de, pelo menos, 7 sócios do sindicato com direito a voto; Enquanto que, a região de Taiwan tem como exigência que só aceita o pedido de inscrição quando tiver a assinatura conjunta de 30 ou mais promotores que organizam o sindicato.

Para que uma associação sindical possa reflectir a vontade colectiva dos seus membros, é adequado que o número mínimo de pessoas que assina o documento de pedido de inscrição para constituir uma associação sindical seja regulamentado. Sendo que, com referência às informações do direito comparado, de um modo geral, regulamentam que o pedido de inscrição deve ser assinado por, pelo menos, sete sócios. Por isso, sugerimos que sejam tidas como referência as respectivas disposições, no sentido de exigir que o pedido de inscrição seja assinado por, pelo menos, sete membros. (Vide pergunta n.º 2.2 das Questões de consulta)

4. Tipos de associação sindical

Tendo como referência os dados do direito comparado, cada país ou região define os tipos de sindicato, consoante os seus factores, tais como geografia, actividade económica ou estrutura social, sendo os mais comuns o sindicato dos sectores, o sindicato das profissões, o sindicato das empresas, e também o sindicato a nível local. Como por exemplo: no Interior da China são classificados em sindicato das indústrias, sindicato a nível local e sindicato de nível de base; Na região de Taiwan são classificados em sindicato das empresas, sindicato das indústrias e sindicato das profissões. Alguns países ou regiões classificam simplesmente conforme a identidade da relação de trabalho, sem limites quanto à profissão e sector dos sócios, ou se pertencem à mesma empresa, como por exemplo: Singapura, Malásia, Portugal e RAEHK. (Vide anexo 1)

Relativamente à situação da RAEM, segundo os dados fornecidos pela DSI, até 31 de Agosto de 2021, existia um total de 450 associações constituídas por trabalhadores, inscritas naqueles Serviços. De acordo com a designação das referidas associações, a maioria delas 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. Pode-se reflectir que, actualmente em Macau, na

organização de associações, os trabalhadores tendem a constituí-las por factores objectivos, tais como por profissão, sector ou empresa que seja uma ligação conjunta para a associação. Face ao exposto, na criação dos tipos de associações sindicais, se a associação sindical for constituída em conjunto por trabalhadores com uma ligação estreita, como por exemplo: desempenham a mesma profissão ou são do mesmo sector, bem como trabalham na mesma empresa, como estes estão mais familiarizados com a natureza da profissão ou do sector, bem como, a situação real do trabalho desta empresa, isso vai favorecer a luta pelos direitos e interesses dos seus membros. Assim, ponderando sobre a realidade de Macau quanto ao aspecto das associações, consideramos ser mais adequado que as associações sindicais sejam definidas em três tipos, tais como “associação sindical dos sectores”¹, “associação sindical das profissões”² e “associação sindical das empresas”³, contudo, esperamos também ouvir as opiniões dos sectores sociais sobre esta matéria. (Vide pergunta n.º 3.1 das Questões de consulta)

A par disso, em virtude da “associação sindical das empresas” ser constituída por trabalhadores da mesma empresa ou sociedade, se existir mais do que uma associação sindical com a mesma natureza numa empresa, a vontade colectiva poderá dispersar-se, não favorecendo a luta pelos direitos e interesses laborais comuns do trabalhador. Tendo em conta as disposições da região de Taiwan que também classificam os sindicatos nos três tipos acima referidos, sugerimos que cada empresa deve ficar limitada à criação de uma “associação sindical das empresas”. Para além disso, 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 se sugere que a empresa só pode constituir a “associação sindical das empresas” quando tiver ao seu serviço um determinado número de trabalhadores. A este respeito, esperamos ouvir as opiniões dos sectores sociais. (Vide perguntas n.ºs 3.2 e 3.3 das Questões de consulta)

Por outro lado, de acordo com a actual situação das associações em Macau, para além de existirem associações constituídas por trabalhadores, há ainda organizações constituídas por associações de trabalhadores. O artigo 5.º da Convenção n.º 87 dispõe que as organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem. Quanto à constituição e à natureza das

1 “Associação sindical dos sectores” entende-se por uma associação sindical constituída por trabalhadores que desempenham funções do mesmo sector, como por exemplo, sector da construção, do comércio a retalho, da hotelaria, etc.

2 “Associação sindical das profissões” entende-se por uma associação sindical constituída por trabalhadores que desempenham funções de trabalho com um elevado grau de similitude na sua natureza ou nas competências profissionais exigidas, como por exemplo, cozinheiro, vendedor, guarda de segurança, etc.

3 “Associação sindical das empresas” entende-se por uma associação sindical constituída por trabalhadores da mesma sociedade ou empresa.

federações, tendo por referência as informações do direito comparado, verificou-se que em Singapura, Malásia, Portugal, RAEHK e região de Taiwan é permitido que as associações sindicais do mesmo tipo ou de tipo diferente constituam federações, enquanto, no Interior da China, as organizações sindicais são constituídas em conformidade com o princípio do centralismo democrático, havendo uma relação de hierarquia entre as associações sindicais de nível diferente, pelo que são diferentes as disposições respeitantes ao direito à liberdade de filiação em confederações por parte das associações sindicais nacionais e das associações de trabalhadores na Convenção acima referida.

Quanto a isso, tendo ponderado sobre a situação passada e actual das associações na sociedade de Macau, bem como sobre a concretização, através do sistema legislativo, do direito das associações de trabalhadores constituírem federações, entendemos adequado estipular na “Lei Sindical” que as associações sindicais registadas, nos termos da lei, poderão constituir federações.

5. Titulares ou administradores da associação sindical

O Código Civil vigente dispõe expressamente sobre os órgãos e o funcionamento da associação, sendo que nestes órgãos deve-se incluir o órgão colegial de administração e o conselho fiscal, regulando-se ainda as suas competências, o processo de convocação e o funcionamento de reuniões da associação. Como já foi anteriormente referido, as associações sindicais têm a natureza de associação, pelo que a criação dos órgãos da associação sindical e o processo de funcionamento devem também cumprir as disposições do Código Civil.

No que respeita à eleição dos titulares ou administradores da associação sindical, e tendo por referência as informações do direito comparado, a maioria dos países ou regiões exige aos respectivos titulares ou administradores o preenchimento de requisitos, como a idade, por exemplo, a Singapura regulamenta que o sócio que tenha completado os 18 anos de idade e seja menor de 21, não pode ser sócio do órgão administrativo ou mandatário do sindicato, a menos que tenha obtido a autorização por escrito do presidente; Malásia regulamenta que não pode fazer parte do órgão administrativo ou ser mandatário do sindicato o sócio com idade inferior a 18 anos; RAEHK regulamenta que aquele com idade igual ou superior a 16 e menor de 18 anos, pode ser sócio do sindicato, gozando de pleno direito como sócio, mas não pode fazer parte dos membros da Direcção; Região de Taiwan regulamenta que aquele que seja sócio do sindicato e que tenha completado 20 anos de idade, pode ser eleito para fazer parte da Direcção ou do Conselho fiscal do sindicato. Além disso, alguns países ou regiões também determinam outros requisitos ou restrições, como por exemplo, em Singapura e na Malásia, os administradores das associações sindicais devem ser obrigatoriamente cidadãos (porém, em Singapura, pode haver uma excepção com

autorização por escrito do Ministro), não podem ter sido condenados por prática de determinados crimes, não podem ser pessoas em situação de falência, etc.; na RAEHK, os membros de Direcção da associação de trabalhadores devem normalmente residir na RAEHK ou devem exercer ou ter exercido uma profissão ou num sector relacionado com aquela associação e, ao mesmo tempo, não terem sido condenados por prática de determinados crimes ou estarem em liberdade condicional durante o período de cinco anos (no primeiro caso, salvo com o consentimento por escrito do Director e, no segundo, salvo com o consentimento do “*The Chief Executive in Council*”); no Interior da China, o responsável administrativo da empresa, os associados e seus familiares próximos não podem ser candidatos a sócio da Comissão do sindicato de base daquela empresa; enquanto que a região de Taiwan regulamenta que o pessoal de chefia que exerça o direito de gestão em representação do empregador não pode ser sócio do sindicato daquela empresa.

Considerando que o titular ou o administrador da associação sindical exerce o acto jurídico em representação da sua associação, bem como a realização de reuniões e deliberações sobre assuntos sindicais (particularmente envolvendo a matéria da luta pelos direitos e interesses laborais dos sócios), afigura-se-nos que o titular ou o administrador da associação sindical deve reunir o requisito da idade mínima de 18 anos e possuir plena capacidade de execução. Além disso, considerando também que alguns trabalhadores desempenham cargos em representação da parte patronal ou que podem ter uma relação especial com o responsável da empresa, se forem titulares ou administradores da associação sindical poderão constituir obstáculos na luta pelos direitos e interesses laborais dos seus membros, pelo que, caso se trate de associação sindical de uma empresa, entendemos que os titulares e os administradores não só devem preencher os requisitos de idade, mas também 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 fim de definir um conjunto de regimes relativos ao funcionamento da associação sindical, mais adequados à realidade da RAEM, esperamos ouvir as opiniões dos sectores sociais sobre a questão de quais os requisitos necessários para os titulares ou os administradores das associações sindicais. (Vide perguntas n.ºs 4.1 a 4.3 das Questões de consulta)

6. Direitos e deveres da associação sindical

O preâmbulo da Convenção n.º 87 refere que, a finalidade da criação do sindicato é salvaguardar e promover os legítimos direitos e interesses laborais dos trabalhadores que representa, pelo que, as competências do sindicato incidem principalmente em torno dessas questões e tendo em vista os países e regiões, nomeadamente Singapura, Malásia, Portugal,

Interior da China, região de Taiwan, etc., o sindicato pode em representação dos trabalhadores dialogar e negociar com os empregadores ou as associações patronais sobre as condições laborais (tais como, remuneração, férias, horas de trabalho, etc.) e os assuntos relativos à segurança e saúde ocupacional e, posteriormente, celebrar acordo colectivo com a parte patronal sobre o conteúdo acordado; Ao mesmo tempo, de um modo geral, o sindicato tem a competência de mediar conflitos laborais, quando estes existem entre os empregadores e os trabalhadores ou quando os trabalhadores vêem os seus direitos e interesses laborais lesados, podendo o sindicato, em representação do trabalhador, dialogar com o empregador a que este pertence e coordenar na resolução do conflito; Para além disso, a maioria dos países ou regiões confere ainda ao sindicato a competência para a apresentação de pareceres relativamente à produção de legislações laborais. (vide anexo 1)

Tendo em conta que a finalidade da criação da associação sindical é a de salvaguardar e promover os legítimos direitos e interesses laborais dos trabalhadores que representa, entendemos ser necessário conferir às associações sindicais as competências no que se refere aos direitos e interesses laborais dos trabalhadores, nomeadamente a apresentação de pareceres relativamente à produção de legislações laborais, negociar com os empregadores as condições laborais e a segurança e saúde ocupacional e dar opiniões, bem como prestar apoio no tratamento dos conflitos laborais. Além disso, actualmente, algumas associações de trabalhadores, para além de assegurar e promover os direitos e interesses laborais dos sócios, providenciam também alguns serviços de formação profissional ou serviços sociais, pelo que esses serviços devem ser integrados na competência das associações sindicais. Esperamos ouvir as opiniões dos sectores sociais sobre o âmbito das competências da associação sindical. (vide pergunta n.º 5 das Questões de consulta)

Além disso, 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, o sindicato goza do direito de participação em organizações internacionais. Como já foi anteriormente referido, em virtude do princípio da legalidade, os sindicatos não devem exercer actividades que sejam contra a sua finalidade, pelo que, se deve ponderar quanto à sua participação ou aderência em organizações internacionais, a fim de evitar o desvio à sua finalidade, e até o exercício de acções que ameçam a segurança do Estado. Posto isto, consideramos ser necessário fiscalizar a adesão das associações a organizações internacionais, a participação nas suas actividades, e serem estipuladas as respectivas regras e deveres. A este respeito, esperamos também ouvir as opiniões dos sectores sociais. (vide pergunta n.º 6 das Questões de consulta)

7. Obtenção e utilização do financiamento

A associação sindical necessita de financiamento para manter o seu funcionamento, sendo que, tendo como referência as informações do direito comparado, verificou-se que os outros países ou regiões também possuem regulamentação sobre a fonte de obtenção e a utilização do financiamento das associações sindicais. Relativamente à obtenção do financiamento, em Singapura, Portugal, Interior da China e região de Taiwan regulamentam expressamente que a sua fonte de financiamento são as quotas pagas pelos sócios, os frutos patrimoniais dos sindicatos, o apoio financeiro do Governo, etc.

Quanto à utilização do financiamento, em Singapura, Malásia, Interior da China e na RAEHK determinam expressamente que o financiamento deve ser obrigatoriamente utilizado no funcionamento e nas actividades do sindicato, como por exemplo nas despesas de funcionamento, nos salários dos trabalhadores e nas acções de luta pelos direitos e interesses laborais dos mesmos, incluindo o tratamento de conflitos laborais em representação dos trabalhadores, participação em processos judiciais e utilizado como compensação aos trabalhadores afectados por conflitos laborais. (vide anexo 1)

No que respeita à fiscalização da obtenção e da utilização do financiamento, geralmente as autoridades competentes fazem a fiscalização através da examinação das contas ou das demonstrações financeiras. Tendo tido como referência as informações do direito comparado, verificou-se que em Singapura, Malásia, Interior da China, RAEHK e região de Taiwan determinaram que as associações sindicais têm de apresentar, anualmente ou num período designado de cada ano, às autoridades competentes as contas ou as demonstrações financeiras das associações sindicais, a fim de ser feita a devida fiscalização.

Sendo o financiamento importante para o funcionamento da associação sindical, é necessário assegurar a sua legalidade e também que a sua fonte e a sua utilização contribuam para a concretização da sua finalidade, evitando principalmente que as associações ou organizações estrangeiras atribuam quantias monetárias ou objectos de valor que afectem o funcionamento da associação sindical, bem como evitando que as associações sindicais utilizem directa ou indirectamente o financiamento em actividades incompatíveis com a sua finalidade e competências e que possam colocar em risco a segurança do Estado, pelo que, entendemos que as associações sindicais devem submeter anualmente as suas contas ou a demonstração financeira às autoridades competentes, permitindo à Administração o conhecimento e a fiscalização da fonte e da utilização do financiamento. (vide pergunta n.º 7 das Questões de consulta)

8. Garantia de organização e participação do trabalhador em actividades sindicais

Tendo tido como referência as informações do direito comparado, verificou-se que em

Singapura, Malásia, Portugal, Interior da China, RAEHK e região de Taiwan, o exercício do direito à organização e à participação em actividades sindicais por parte dos trabalhadores é garantido expressamente por lei, tendo sido estipulado, por exemplo, a proibição de o empregador impedir ou obstruir, de qualquer forma, a participação dos trabalhadores em sindicatos ou de impedir o trabalhador de constituir sindicato, praticar actos, como despedimento, mudança para categoria inferior do trabalhador, diminuição da remuneração, discriminação, entre outros, em virtude do trabalhador participar em sindicatos, ou a sua não participação ser uma condição para a contratação.

A Malásia, Portugal, RAEHK e região de Taiwan, até determinaram expressamente na lei que, enquanto perdurar a relação de trabalho, o trabalhador pode, como administrador, representante ou sócio do sindicato, dar faltas para cumprir as suas funções sindicais.

No respeitante à RAEM, o artigo 10.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações do trabalho) determina as garantias do trabalhador, proibindo o empregador de o impedir de exercer os seus direitos, sendo que, para garantir o direito de constituição ou de participação dos trabalhadores em associações sindicais, entendemos necessário estipular disposições concretas, nomeadamente sobre 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; 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. Para além das garantias acima referidas, que outras garantias sobre a organização e a participação dos trabalhadores em actividades sindicais devem ser determinadas na “Lei Sindical”? Quanto a esta questão, esperamos ouvir, através da consulta pública, as opiniões dos diversos sectores sociais. (vide pergunta n.º 8 das Questões de consulta)

2ª Parte: Regime da negociação colectiva

A negociação colectiva é uma fase de discussão e de comunicação entre a associação sindical e um empregador ou uma associação de empregadores sobre os direitos e interesses laborais. Tendo tido como referência as informações do direito comparado, verificou-se que a maioria dos países ou regiões determinam expressamente que o sindicato pode representar o trabalhador na negociação colectiva. Os seus conteúdos são basicamente semelhantes e concentrados no âmbito de aplicação, constituição do representante da negociação colectiva, conteúdo permitido na negociação colectiva, procedimentos de negociação, eficácia e consequências da negociação, etc. (vide anexo 2).

Assim sendo, na criação do regime da “Lei Sindical” deve-se ponderar sobre a possibilidade da associação sindical representar o trabalhador na negociação colectiva, bem como regular por lei o regime da negociação colectiva, criando desse modo um mecanismo de negociação normalizado, como sendo um meio legislativo para promover a negociação entre os empregadores e os trabalhadores.

Na criação do regime da negociação colectiva, deve-se ponderar sobre vários aspectos, designadamente a constituição dos representantes para a negociação colectiva, o conteúdo permitido na negociação colectiva, a eficácia e as consequências, entre outros, pelo que faremos em seguida a sua análise:

1. Constituição dos representantes para a negociação colectiva

Antes da realização da negociação colectiva, o empregador e a associação sindical devem designar ou seleccionar os respectivos representantes para fazerem a negociação sobre matérias laborais. Quanto à forma de selecção dos representantes, cada país ou região estabeleceu as suas disposições de acordo com a própria situação concreta, como por exemplo, designam ou seleccionam o representante nos termos do estatuto, seleccionam por meio de eleições no seio da organização sindical, etc.

Como sugerimos classificar as associações sindicais nos seguintes três tipos: “associação sindical dos sectores”, “associação sindical das profissões” e “associação sindical das empresas”, então devemos regular em que situações é que os diferentes tipos de associações sindicais estão qualificadas ou têm representatividade para negociar. Consultámos a legislação⁴ que regula a negociação colectiva na região de Taiwan, e verificámos que foi estabelecido que determinados tipos de associações sindicais só podem representar o trabalhador nas negociações com o empregador ou com a associação de empregadores quando tiverem um número suficiente de sócios, como por exemplo, o caso

4 A lei que regula o direito à negociação colectiva na região de Taiwan é designada por “*Collective Agreement Act*”.

das “associações sindicais de indústrias” (semelhantes às “associações sindicais dos sectores” que referimos) que só estão qualificadas para a negociação quando o número dos seus sócios for superior a metade do número dos trabalhadores contratados pela empresa com quem pretendem negociar; quanto às “associações sindicais das profissões”, foi estabelecido que só estão qualificadas para a negociação quando o número dos seus sócios contratados pela empresa com quem pretendem negociar for superior a metade do número dos trabalhadores dessa empresa; quanto às “associações sindicais das profissões”, foi estabelecido que só estão qualificadas para a negociação quando o número dos seus sócios contratados pela empresa com quem pretendem negociar for superior a metade do número de trabalhadores dessa empresa com técnicas profissionais do mesmo tipo.

Com excepção das “associações sindicais das empresas”, não se exclui a possibilidade de surgirem várias “associações sindicais dos sectores” ou várias “associações sindicais das profissões”; sendo assim, levanta-se agora uma questão que merece toda a ponderação: qual ou quais associações sindicais é que estão qualificadas para representar o trabalhador na negociação colectiva com o empregador ou com a associação de empregadores? Tendo tido como referência as informações do direito comparado (vide anexo 2), verificou-se que, na região de Taiwan, se duas ou mais associações sindicais ou dois ou mais empregadores (ou associações de empregadores) propuserem a negociação colectiva, a parte oposta pode exigir a eleição dos representantes da negociação e, se não se conseguir constituir esses representantes, o número de representantes é fixado proporcionalmente ao número de sócios.

Quanto à qualificação para a negociação das “associações sindicais dos sectores”, das “associações sindicais das profissões” ou das “associações sindicais das empresas” e à sua representatividade, entendemos necessário estabelecer expressamente que as associações sindicais cujo número de sócios que trabalham na empresa abrange determinada percentagem dos trabalhadores contratados pela empresa é que estão qualificadas para representar os seus sócios na negociação com o empregador ou a associação de empregadores. Quanto à percentagem necessária, esperamos ouvir as opiniões dos diversos sectores. (vide perguntas n.^{os} 9.1 a 9.3 das Questões de consulta)

Além disso, como há a possibilidade de surgir mais do que uma associação sindical qualificada e essas associações sindicais poderão pretender representar os seus sócios na negociação com o mesmo empregador, entendemos que podemos ter como referência as disposições da região de Taiwan, no sentido dessas associações acordarem ou elegerem entre si os representantes para a negociação e, caso não consigam constituir esses representantes, o seu número será fixado proporcionalmente ao número de sócios. (vide pergunta n.º 9.4 das Questões de consulta)

Por outro lado, considerando que as pequenas e médias empresas representam a maioria

das empresas em Macau e que a sua dimensão difere significativamente das empresas de grande dimensão, a utilização de uma percentagem como forma de determinar a representatividade da negociação colectiva poderá não ser adequada às empresas de diferentes dimensões, pelo que, entendemos que se deve ponderar sobre o estabelecimento ou não de regulamentação específica para as pequenas e médias empresas. Esperamos ouvir as opiniões dos diversos sectores sobre esta matéria. (vide pergunta n.º 9.5 das Questões de consulta)

2. Conteúdo permitido na negociação colectiva

Na negociação colectiva, o representante da associação sindical e o empregador devem, no pressuposto da observação do disposto nas leis e regulamentos, negociar “em pé de igualdade”, sob o princípio da honestidade.

Quanto ao conteúdo permitido na negociação colectiva, tendo tido como referência as informações do direito comparado, verificou-se que, na maioria dos países ou regiões, o conteúdo permitido concentra-se nas condições de trabalho, nomeadamente sobre a remuneração, duração do trabalho, descanso, condições de higiene e segurança no trabalho, entre outras. Em Singapura e na Malásia até foi estabelecido o conteúdo que não pode ser negociado em colectivo, designadamente a promoção de categoria do trabalhador, transferências internas que não prejudicam as condições de contratação, distribuição de trabalho que esteja em conformidade com as condições de contratação, etc. (vide anexo 2).

Presentemente, em Macau, as condições de trabalho são reguladas pela “Lei das relações de trabalho”, sendo o disposto nesta lei apenas o padrão mínimo a cumprir pelos empregadores e trabalhadores, podendo estes acordar livremente condições de trabalho mais favoráveis às previstas nessa Lei. Portanto, segundo este princípio, as condições de trabalho negociadas entre os representantes das associações sindicais e de empregadores devem ser feitas sob a premissa do cumprimento do disposto na lei.

Relativamente à matéria permitida na negociação colectiva, entendemos que os direitos e interesses do trabalho são certamente a matéria que mais preocupa os trabalhadores e é também o conteúdo principal da relação laboral. Porém, quanto 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 da categoria do trabalhador, a sua transferência, etc., entendemos que não devem ser incluídas na negociação colectiva. Quanto a isso, esperamos ouvir as opiniões e as sugestões dos diversos sectores sociais, para que possamos determinar quais as matérias permitidas na negociação colectiva, tendo em conta os interesses de ambas as partes (vide pergunta n.º 10 das Questões de consulta).

3. Eficácia e consequências da negociação

Depois da negociação entre os representantes da associação sindical e os empregadores ou as associações de empregadores, as partes devem, em princípio, assinar em conjunto um acordo escrito sobre as matérias que chegaram a consenso, em geral conhecido por “contrato colectivo”, “acordo colectivo” ou “convenção colectiva”.

Tendo tido como referência as informações do direito comparado, verificou-se que as disposições do âmbito de aplicação do “contrato colectivo”, do “acordo colectivo” e da “convenção colectiva” diferem consoante o país ou região, como por exemplo em Singapura, após homologação do Tribunal, o acordo colectivo é vinculativo às partes interessadas, para além de que, após confirmação do Tribunal realizada a pedido do Ministro do Trabalho, poder ser ordenada a extensão da sua aplicação, passando este a ser aplicado também a outras pessoas ou sindicatos, desde que esteja em conformidade com o interesse público; na Malásia, após homologação do Tribunal, o acordo colectivo é aplicável às partes interessadas e aos trabalhadores do estabelecimento de actividade envolvido nesse acordo (incluindo os trabalhadores contratados na altura ou posteriormente); em Portugal, os acordos colectivos são vinculativos aos empregadores e aos trabalhadores dos sindicatos envolvidos nesse acordo, sendo que, quando um ou mais acordos colectivos são aplicados no âmbito das empresas, o trabalhador que não seja filiado em qualquer sindicato pode optar pela aplicação de um acordo consoante o sector, a profissão ou a região a que o trabalhador pertence; no Interior da China, o contrato colectivo é vinculativo às entidades empregadoras e a todos os seus trabalhadores, sendo o contrato colectivo sectorial ou regional vinculativo às entidades empregadoras e aos trabalhadores dos respectivos sectores ou regiões daquele local; na região de Taiwan, as convenções colectivas são aplicadas aos empregadores e aos trabalhadores dos sindicatos envolvidos nessas convenções, bem como aos que só adiram ao sindicato após celebração daquelas convenções (vide anexo 2).

Daí se verifica que, relativamente aos acordos colectivos celebrados entre o sindicato e o empregador ou a associação de empregadores, em alguns países ou regiões a aplicação desses acordos é limitada à parte empregadora que participou no acordo e aos trabalhadores que aderiram ao respectivo sindicato, enquanto noutros países ou regiões, a aplicação destes acordos pode ser estendida aos trabalhadores que não sejam sócios do sindicato, ou até aos empregadores que não participaram na celebração do acordo colectivo.

Quanto ao âmbito de aplicação dos acordos colectivos, em princípio esses acordos são aplicados às partes interessadas que celebraram o acordo, ou seja, ao empregador ou à associação empregadora e aos trabalhadores que aderiram à associação sindical. Porém, os acordos colectivos implicam essencialmente a remuneração e as condições de trabalho dos trabalhadores, pelo que, tendo em consideração o princípio de “remuneração igual para

trabalho igual” previsto na “Lei de bases da política de emprego e dos direitos laborais”, entendemos que os acordos colectivos devem ser aplicados extensivamente aos trabalhadores da mesma empresa que não aderiram ao sindicato e aos que ingressaram na empresa após a celebração do acordo. Relativamente a esta matéria, esperamos ouvir as opiniões e as sugestões dos diversos sectores sociais. (vide pergunta n.º 11 das Questões de consulta)

IV. Lista de questões de consulta

I. Questões sobre o presente “Documento de consulta”

As perguntas abaixo listadas são de escolha única, ou seja, é permitida apenas a escolha de uma resposta, com excepção das indicadas com permissão de escolha múltipla. Para as perguntas de escolha múltipla, serão consideradas como “Sem opinião” na estatística quando sejam assinaladas simultaneamente a coluna “Sem opinião” e outra ou outras respostas.

Além disso, pode apresentar as suas opiniões ou sugestões detalhadas na página complementar.

Agradece-se pelo tempo dispensado e pelas suas opiniões valiosas!

1. Relativamente ao âmbito de aplicação da “Lei Sindical”, pretendemos manter 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, o funcionamento normal dos serviços públicos, médicos e básicos à população assume importância relevante para garantir a estabilidade social e a segurança da vida dos residentes.

Qual o grupo de trabalhadores, abaixo indicado, que acha que deve ficar sujeito à regulamentação do exercício do direito de associação sindical? (É permitida a escolha múltipla)

- Trabalhadores da Administração Pública
- Pessoal médico e de enfermagem
- Trabalhadores de instituições de serviço público (abastecimento de água, electricidade e infraestruturas de comunicação)
- Trabalhadores de instituições de serviços públicos de transporte colectivo
- Sem opinião

2. Disposições relativas à inscrição para a constituição de associações sindicais

2.1 A vontade dos trabalhadores de constituir associação sindical deve ser considerada importante, pelo que foi sugerido neste Documento de consulta 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 seus sócios, concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

2.2 Para que a associação sindical possa reflectir a vontade colectiva dos seus membros, é adequado que seja regulamentado o número mínimo de pessoas que assina o documento de pedido de inscrição para constituir uma associação sindical. Por isso, foi sugerido neste Documento de consulta que o pedido de inscrição seja assinado por, pelo menos, sete pessoas, concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

3. Tipos de associações sindicais

3.1 Quanto à criação dos tipos de associações sindicais, foi sugerida neste Documento de consulta a classificação das associações sindicais nos seguintes três tipos: “associação sindical dos sectores”, “associação sindical das profissões”, “associação sindical das empresas”, concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

3.2 Foi sugerido neste Documento de consulta que cada empresa só pode constituir uma “associação sindical das empresas”, concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

3.3 Tendo em conta a capacidade de aceitação das pequenas e médias empresas, foi sugerido neste Documento de consulta que a empresa só pode constituir a “associação sindical das empresas” quando tiver ao seu serviço um determinado número de trabalhadores, concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
 Sem opinião

4. Os titulares ou os administradores das associações sindicais devem preencher requisitos específicos:

4.1 Os titulares ou os administradores de todas as associações sindicais, independentemente do seu tipo, estão possibilitados de exercer o acto jurídico em representação da sua associação, pelo que foi sugerido neste Documento de consulta que estes devem reunir, pelo menos, os requisitos da maior idade e da plena capacidade do exercício, concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
 Sem opinião

4.2 Concorda que seja necessário que essas pessoas devam ainda reunir outros requisitos para além da maior idade e da plena capacidade do exercício acima referido, como por exemplo a necessidade de ter conexões com empresas, sectores ou profissões relativas a associações sindicais?

- Concordo Não concordo, porque: _____
 Sem opinião

4.3 No caso das “associações sindicais das empresas”, para não obstruir a luta pelos direitos e interesses laborais dos membros, foi sugerido neste Documento de consulta que os titulares ou administradores 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, concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
 Sem opinião

5. Quais são as competências que acha que devem ser cometidas ao sindicato? (É permitida a escolha múltipla)

- Negociar com os empregadores ou os representantes dos empregadores as condições laborais e os assuntos relativos à segurança e saúde ocupacional e dar opiniões
- Prestar apoio no tratamento dos conflitos laborais
- Pronunciar-se sobre a produção de legislações laborais
- Promover a harmonia na sociedade
- Providenciar serviços de formação profissional
- Prestar serviços sociais
- Sem opinião

6. Para assegurar que a adesão das associações a organizações internacionais e a participação nas suas actividades estejam em conformidade com a sua finalidade, evitando o seu desvio e até o surgimento de situações que ameçam a segurança do Estado, foi sugerido neste Documento de consulta que fosse necessária a fiscalização da respectiva matéria, concorda com esta sugestão?

- Concordo
- Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

7. Foi sugerido neste Documento de consulta que as associações sindicais devem apresentar anualmente as contas e a demonstração financeira aos serviços competentes, para que estes fiscalizem a obtenção e a utilização do seu financiamento, concorda com esta sugestão?

- Concordo
- Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

8. Quais são as garantias que acha que devem ser abrangidas em relação à organização e à participação do trabalhador em associações sindicais? (é permitida escolha múltipla)

- Proibição de o empregador impedir ou obstruir, de qualquer forma, a constituição ou a participação dos trabalhadores em associações sindicais;
- 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;
- 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;
- Sem opinião

9. Requisitos relativos à qualificação para a negociação dos diferentes tipos de associações sindicais e sua representatividade:

9.1 No respeitante à questão da qualificação para a negociação das “associações sindicais dos sectores” e sua representatividade, qual deve ser a percentagem do número de sócios que trabalham numa empresa em relação ao número total de trabalhadores daquela empresa para estarem qualificados para representar os sócios na negociação colectiva com a empresa onde trabalham?

- 80%
- 70%
- 60%
- 50%
- Sem opinião

9.2 Relativamente à questão da qualificação para a negociação das “associações sindicais das profissões” e sua representatividade, qual deve ser a percentagem do número de sócios que trabalham numa empresa em relação ao número total de trabalhadores que exercem o mesmo tipo de profissão naquela empresa para estarem qualificados para representar os sócios daquela profissão na negociação colectiva com a empresa onde trabalham?

- 80%
- 70%
- 60%
- 50%
- Sem opinião

9.3 No que respeita à qualificação para a negociação das “associações sindicais das empresas” e sua representatividade, qual deve ser a percentagem do número de sócios em relação ao número total de aos trabalhadores daquela empresa para estarem qualificados para representar os sócios na negociação colectiva com a empresa onde trabalham?

- 80% 70% 60%
- 50% Sem opinião

9.4 Caso surjam mais do que uma associação sindical qualificada e essas associações não consigam acordar ou eleger entre si os representantes para a negociação, foi sugerido neste Documento de consulta que o número de representantes possa ser fixado proporcionalmente ao número de sócios, concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

9.5 Uma vez que as pequenas e médias empresas representam a maioria das empresas em Macau e que a sua dimensão difere significativamente das empresas de grande dimensão, a utilização de uma percentagem do número dos sócios em relação ao número total de trabalhadores da empresa como forma de determinar a representatividade na negociação colectiva poderá não ser adequada às empresas de diferentes dimensões, pelo que foi sugerido neste Documento de consulta o estabelecimento de regulamentação específica para as pequenas e médias empresas, acha que é necessário?

- É necessário Não é necessário, porque: _____
- Sem opinião

10. No que concerne ao conteúdo permitido na negociação colectiva, foi sugerido neste Documento de consulta que não devem ser incluídas na negociação colectiva as matérias que o empregador só pode decidir consoante o desempenho individual do trabalhador ou as necessidades do funcionamento do estabelecimento, como a promoção da categoria do trabalhador, a sua transferência, etc., concorda com esta sugestão?

- Concordo Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

11. Foi sugerido neste Documento de consulta que os acordos colectivos deviam ser aplicados extensivamente aos trabalhadores da mesma empresa que não aderiram ao sindicato e aos que ingressaram na empresa após a celebração do acordo, para além de serem aplicados à parte empregadora que participou no acordo e aos trabalhadores que aderiram à associação sindical, concorda com esta sugestão?

- Concordo
- Não concordo, porque: _____
- Sem opinião

II: Dados Pessoais

1. Situação na profissão

- Trabalhador Empregador Trabalhador por conta própria
 Aposentado Outros

2. Idade

- Inferior a 16 anos 16-24 anos 25-34 anos
 35-44 anos 45-54 anos 55-64 anos
 65 anos ou mais

3. Nível de ensino

- Ensino primário Ensino secundário geral Ensino secundário
 Ensino superior Outros

V. Conclusão

Para que as associações que pretendam lutar pelos direitos e interesses laborais dos trabalhadores tenham uma representatividade legal para prestar apoio na defesa e na promoção da garantia dos direitos e interesses laborais dos trabalhadores, o Governo da RAEM entende como adequado elaborar um regime jurídico que regula de forma específica as matérias das associações sindicais, incluindo o seu funcionamento, os direitos e deveres, entre outros. Como se trata de uma lei completamente nova, iremos tomar como referência a experiência na produção legislativa de alguns países ou regiões onde já existe este regime, tendo ponderado a situação concreta da RAEM e as necessidades para o seu desenvolvimento a longo prazo, com o intuito de elaborar uma “Lei Sindical” adequada à situação da RAEM.

As sugestões feitas neste documento de consulta servem apenas para referência e discussão. O Governo da RAEM espera, com uma mente aberta, ouvir as opiniões dos diversos sectores sociais sobre o conteúdo sugerido, na perspectiva de, através desta consulta, reflectir sobre todas as ideias e elaborar um regime jurídico que regulamenta as associações sindicais. Convidam-se as pessoas dos diversos sectores para apresentarem opiniões e sugestões sobre o conteúdo deste “Documento de consulta”.

Agradecemos a todos os indivíduos dos diversos sectores sociais que dispensarem o seu tempo com este “Documento de consulta” e apresentarem as suas valiosas opiniões e sugestões.

VI. Formas para apresentação de opiniões e sugestões

Convidam-se todos os sectores da sociedade a enviar à DSAL as suas opiniões e sugestões durante o período de consulta (31 de Outubro a 14 de Dezembro de 2021), mediante qualquer das seguintes formas, incluindo a participação nas sessões de consulta pública, podendo ainda digitalizar o código QR para ter acesso directo à página temática da DSAL. As pessoas que pretendem confidencialidade da sua identidade ou das suas opiniões ou sugestões, no todo ou em parte, devem indicá-la claramente.

Página temática: <https://www3.dsal.gov.mo/survey/leisindical/>

Email: leisindical@dsal.gov.mo

Telefone: 83999282 (com gravação de mensagens)

Fax: 28581862

Endereço postal: Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado n.^{os} 221-279, Edifício “Advance Plaza”



Em articulação com os trabalhos de prevenção e controlo da epidemia causada pelo novo tipo de coronavírus, será limitado o número de participantes em cada sessão de consulta pública, pelo que, sugere-se que faça a sua marcação no sistema de inscrição *online* disponível na página temática da DSAL.

Locais para levantamento do Documento de consulta (um total de 7 locais):

Local	Endereço
Sede da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL)	Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado n ^{os} 221 a 279, Edifício “Advance Plaza”, Macau
Edifício “Long Cheng” da DSAL	Avenida do Dr. Rodrigo Rodrigues n ^{os} 614A-640, Edifício “Long Cheng” 9 ^o andar, Macau
Departamento de Formação Profissional da DSAL	Istmo de Ferreira do Amaral, n ^{os} 101-105A, Edifício Industrial Tai Peng, 1 ^a Fase, R/C, Macau
Centro de Informações ao Público	Rua do Campo n ^{os} 188-198, Vicky Plaza, Macau
Centro de Serviços da RAEM	Rua Nova da Areia Preta n ^o 52, Macau
Centro de Serviços da RAEM das Ilhas	Rua de Coimbra, n ^o 225, 3 ^o andar, Taipa
Centro de Prestação de Serviços ao Público da Zona Central	Rotunda de Carlos da Maia n ^{os} 5 e 7, Complexo da Rotunda de Carlos da Maia, 3 ^o andar, Macau

Consulta ou descarregamento (*download*) do presente Documento de consulta:

Portal do Governo da RAEM: <http://www.gov.mo>

DSAL: <http://www.dsal.gov.mo>

Anexos

Quadro I - Disposições relativas à “Lei Sindical” de alguns países ou regiões

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
Âmbito de aplicação	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhadores e empregadores. ● Pessoal militarizado (incluindo a corporação da polícia, forças de protecção civil e exército), pessoal prisional, agentes de narcóticos e trabalhadores da função pública designados como peritos forenses não podem aderir aos sindicatos. ● Os trabalhadores da função pública só podem aderir a determinados sindicatos nos termos de legislação específica.⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhadores e empregadores. ● Ao pessoal do exército, guarda real, pessoal prisional, pessoal que exerça funções de natureza confidencial e de segurança, pessoal afecto à gerência e hierarquia profissional (à excepção dos isentos), todos os trabalhadores da função pública expressamente proibidos por lei, é proibido organizar ou aderir a sindicato. ● Os trabalhadores da função pública podem aderir a sindicatos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhadores e empregadores. ● Os militares em serviço efectivo não podem constituir ou integrar em associações sindicais⁶. ● Os direitos sindicais exercidos pelos funcionários públicos é regulado por legislação específica.⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhadores que exercem trabalhos que exigem força física e trabalhadores intelectuais, cujas fontes principais de rendimento são o salário proveniente de empresas, instituições e serviços públicos da China. ● Não há outra legislação que proíba ou restrinja a organização ou a adesão do pessoal militarizado em associações sindicais. ● Não há outra legislação que proíba ou restrinja a organização ou a adesão dos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhadores e empregadores. ● É expressamente proibido por outra legislação⁸ que o pessoal da polícia seja sócio de sindicato. ● Não se vislumbra qualquer outra legislação que proíba ou restrinja a organização ou adesão dos trabalhadores da função pública aos sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhadores. ● Os militares ao serviço e trabalhadores da indústria de armas que pertencem ao Ministério da Defesa Nacional e que estão legalmente sujeitos a fiscalização não podem organizar ou aderir a sindicato. ● A organização do sindicato por parte dos trabalhadores da função pública dos órgãos do Governo e das escolas públicas são reguladas por outra lei especializada⁹.

5 *Trade Unions (Government Officers — Exemption) Notification.*

6 Artigo 31.º da “Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas” e “Lei Orgânica 3/2001 – Lei do direito de associação profissional dos militares”

7 “Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”

8 Nos termos do artigo 8.º do Cap. 232 (*Police Force Ordinance*).

9 “*Civil Servant Association Act*”.

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
		mediante aviso no Boletim do Governo, pelo Líder do Estado.		funcionários públicos em associações sindicais.		
Tipos de organizações	<ul style="list-style-type: none"> ● Sindicato dos trabalhadores; ● Associação formada pelos empregadores. <p>Dois ou mais sindicatos/ associações dos referidos tipos podem constituir federações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sindicato dos trabalhadores; ● Associação formada pelos empregadores. <p>Dois ou mais sindicatos podem constituir federações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Organizações sindicais dos trabalhadores, nomeadamente sindicatos, federações, uniões e associações gerais; ● Organizações patronais dos empregadores, nomeadamente associações, federações, uniões e associações gerais. 	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>All-China Federation of Trade Unions</i>: Serviço dirigente do nível mais alto dos Sindicatos da China, ao qual cabe dar orientações de trabalho ao Sindicato Local Geral e a Organizações Nacionais dos Sindicatos das Indústrias; ● Sindicato das Indústrias: <ul style="list-style-type: none"> - Organizações Nacionais; - Organizações Locais. ● Sindicato Local Geral; ● Sindicato de Base. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sindicato constituído pelos trabalhadores; ● Sindicato constituído pelos empregadores; ● Sindicato constituído em conjunto pelos trabalhadores e empregadores. <p>Os tipos de sindicatos inscritos acima referidos podem formar uma Federação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sindicato das empresas: sindicato organizado pelos trabalhadores do mesmo estabelecimento, instituição pública ou sociedade comercial, sendo que pode organizar apenas um sindicato; ● Sindicato das indústrias: sindicato organizado pelos trabalhadores de acordo com a respectiva indústria; ● Sindicato das profissões: sindicato organizado pelos trabalhadores de acordo com a respectiva técnica profissional, estando limitado a um sindicato do

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
						mesmo tipo de profissão dentro duma cidade ou distrito (município). Os tipos de sindicatos acima referidos podem formar federação de acordo com as suas necessidades.
Serviço competente	<i>Labour Relations and Workplaces Division.</i>	Director-Geral dos assuntos do sindicato.	Serviço laboral competente.	A apreciação dos registos cabe ao Sindicato do nível imediatamente superior.	<i>Registry of Trade Unions</i> , subordinado ao <i>Labour Department</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ● Cabe ao serviço laboral competente em circunstâncias legalmente previstas.
Requisitos para a criação de associações sindicais	O sindicato deve apresentar o pedido de registo ao <i>Registrar</i> , dentro de um mês, a contar da data da sua criação (caso o <i>Registrar</i> considere adequado, pode prorrogar o prazo supra referido, mas não se pode exceder o total de 6 meses em qualquer circunstância),	O sindicato deve apresentar o pedido de registo ao Director-Geral, dentro de um mês, a contar da data da sua criação (Se for considerado adequado, o Director-Geral pode aprovar a extensão daquele período, mas em nenhum caso pode exceder o total de seis meses) Devem ser	A constituição de associações sindicais e a aprovação dos seus estatutos são feitas por deliberação da assembleia constitutiva (pode ser assembleia geral de associados), sendo o registo feito junto do serviço laboral competente para adquirir personalidade jurídica.	As organizações sindicais que reúnem as seguintes condições devem, no prazo de 60 dias a contar da data da sua constituição, apresentar o seu pedido, para requerer personalidade jurídica sindical ¹⁰ : <ul style="list-style-type: none"> ● Tenham sido constituídas nos termos da “Lei Sindical da 	O pedido de registo deve ser apresentado ao <i>Registrar</i> da <i>Registry of Trade Unions</i> , no prazo de 30 dias, a contar da data da criação do sindicato, e com os seguintes documentos: <ul style="list-style-type: none"> ● Requerimento de registo; ● Regras sindicais; ● Documento comprovativo em 	Os trabalhadores iniciam o processo de criação do sindicato, mediante assinaturas conjuntas, formando uma Comissão de preparação para proceder à abertura de inscrições ao público para a admissão de sócios e à elaboração dos estatutos. De seguida, procedem à convocação e

¹⁰ Citamos a cidade de Xangai, China, como exemplo. Vide “Regulamentação sobre o registo de personalidade jurídica de associações sindicais da Cidade de Xangai”

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	<p>apresentando os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Requerimento em conformidade com o formato prescrito; ● Cópia dos estatutos sindicais; ● Junto com os seguintes dados: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nome, profissão e endereço do membro que apresentou o pedido; 2. Denominação do sindicato e endereço da sede; 3. Designação do cargo, nome, idade, endereço e profissão dos membros do órgão administrativo, e outras informações dos mesmos que o Director-Geral considere necessárias. 	<p>apresentados os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Requerimento em conformidade com o formato prescrito; ● Cópia dos estatutos sindicais; ● Anexo das seguintes informações: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nome, profissão e endereço do membro que apresentou o pedido; 2. Denominação do sindicato e endereço da sede; 3. Designação do cargo, nome, idade, endereço e profissão dos membros do órgão administrativo, e outras informações dos mesmos que o Director-Geral considere necessárias. 	<p>O pedido de registo deve ser acompanhado dos seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Requerimento do registo de associação sindical, assinado pelo Presidente da assembleia geral constitutiva; ● Estatutos aprovados e certidão ou cópia autenticada da acta da assembleia geral, registo de presenças dos sócios e respectivos termos de abertura e encerramento. 	<p>República Popular da China” e dos “Estatutos Sindicais da China”;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● As fontes do seu financiamento estejam asseguradas; ● Tenham órgãos com estrutura organizativa e escritório; ● Tenham capacidade para assumir, por conta própria, a responsabilidade civil, nos termos da lei. <p>O pedido de registo da personalidade jurídica sindical deve ser acompanhado dos seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Formulário para registo da personalidade jurídica sindical; ● Pedido de autorização para constituição de sindicato; 	<p>como o promotor satisfaz os requisitos da qualidade de sócio com direito a voto, definidos pelas regras que o sindicato pretende estabelecer.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Outros documentos solicitados pelo <i>Registrar</i>. 	<p>constituição da Assembleia Geral, apreciando os estatutos e a admissão dos sócios, bem como a eleição dos sócios da Direcção, do Conselho fiscal e do Presidente da Direcção e, no prazo de 30 dias após a convocação, requer-se o registo às autoridades competentes, apresentando os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Requerimento para a criação do sindicato; ● Lista dos promotores, com assinaturas conjuntas; ● Documentos que comprovam a formação da Comissão de preparação; ● Acta sobre a constituição da Assembleia Geral; ● Estatutos do

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
				<ul style="list-style-type: none"> ● Despacho de consentimento da constituição do sindicato e dos membros dirigentes do sindicato, proferido pela organização sindical do nível superior; ● Certificado de verificação dos financiamentos e dos bens do sindicato; ● Outros documentos necessários. 		sindicato; <ul style="list-style-type: none"> ● Lista de sócios; ● Lista dos sócios que fazem parte da Direcção e do Conselho fiscal; ● Outros documentos necessários, nos termos da lei.
Número de pessoas que assina o requerimento	O documento de inscrição requer, pelo menos, assinaturas de 7 sócios do sindicato.	O documento de inscrição requer, pelo menos, assinaturas de 7 sócios do sindicato.	Assinado pelo presidente da mesa da assembleia geral constitutiva.	Não há requisitos sobre o número de pessoas.	O pedido de inscrição do sindicato é apresentado com a assinatura de, pelo menos, 7 sócios com direito a voto.	É iniciado com a assinatura conjunta de 30 ou mais trabalhadores.
Regulamentação sobre o exercício de funções/ cargos por membros da associação sindical	<ul style="list-style-type: none"> ● Os sócios do sindicato com idade superior a 18 anos e inferior a 21 anos não podem, a não ser que tenha aprovação prévia por escrito do ministro, ser 	<ul style="list-style-type: none"> ● Não podem ser membros do órgão administrativo ou mandatários os com idade inferior a 18 anos. ● Não podem ser membros do órgão administrativo do sindicato, de filial 	O exercício do cargo de direcção de associação sindical é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direcção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual	O responsável administrativo, seus associados e familiares próximos não podem ser candidatos a membros da Comissão do Sindicato de Base da empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ● Sócio com idade inferior a 16 anos não pode ser sócio com direito a voto ou sócio da Direcção. ● Sócio com idade superior a 16 anos, mas inferior a 18 anos, não pode 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sócio que completou 20 anos de idade pode ser eleito para fazer parte da Direcção e do Conselho fiscal. ● O pessoal de chefia que exerce o direito de gestão em representação do

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	<p>membros do órgão administrativo nem mandatários do sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não podem ser membro do órgão administrativo do sindicato ou dos seus ramos os seguintes indivíduos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Não residentes de Singapura(excepto com a aprovação prévia por escrito do ministro); 2. Os condenados por violar a confiança, por extorsão ou intimidação; 3. Os que o ministro tenha considerado inadequado para exercerem o cargo de membro do órgão administrativo por motivo de condenação; 4. Os que não tenham sido dissovidos por 	<p>de sindicato ou de federação de sindicato os seguintes indivíduos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cidadãos não federais; 2. Membro de órgão administrativo de sindicato com registo eliminado ou extinto; 3. Trabalhadores da função pública ou trabalhadores do partido político; 4. Os condenados por violação contra a fidelidade, extorsão ou ameaça; 5. Os condenados por violação das disposições da legislação sindical sobre os fundos; 6. Os que o ministro tenha considerado inadequado para exercer o cargo de membro do órgão administrativo por causa de uma condenação; 7. Falidos. 	<p>exista conflito de interesses.</p>		<p>fazer parte da Direcção.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os membros de Direcção da associação de trabalhadores devem ainda: <ol style="list-style-type: none"> 1. Normalmente residir na RAEHK ou exercer ou ter exercido num sector, indústria ou profissão relacionados com associação de trabalhadores, salvo com o consentimento escrito do Director do “<i>Registry of Trade Union</i>”. 2. Não ter sido condenados por prática de determinados crimes ou estarem em liberdade condicional durante o período de cinco anos, salvo com o consentimento do “<i>The Chief Executive in Council</i>”. 	<p>empregador, não pode ser promotor do sindicato da empresa, nem aderir ao sindicato desta empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O membro da associação sindical que participar numa associação industrial ou comercial não pode ser Director ou fiscal, Director-geral, fiscal geral, Subdirector, Presidente ou “<i>Chairperson</i>” do Conselho Fiscal.

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	falência.					
Competências da associação sindical	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar a negociação colectiva com os empregadores sobre as condições de trabalho; ● Assinar os acordos colectivos; ● Mediar nos conflitos laborais; ● Representar os trabalhadores em processos judiciais dos tribunais; ● Iniciar, promover, organizar ou financiar greves ou quaisquer acções industriais, somente nos casos previstos por lei. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar a negociação colectiva com os empregadores sobre as condições de trabalho; ● Assinar os acordos colectivos; ● Mediar nos conflitos laborais; ● Representar os trabalhadores na intervenção em processos judiciais dos tribunais; ● Organizar graves somente nos casos previstos por lei. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Estabelecer acordos colectivos de trabalho; ● Prestar serviços de natureza socioeconómica para os seus sócios; ● Participar na elaboração dos diplomas legais do trabalho; ● Representar os seus sócios nos processos judiciais e administrativos, nos termos da lei; ● Criar relações com as respectivas organizações de trabalhadores ou de empregadores do nível nacional ou internacional, ou aderir a essas organizações; ● Participar no processo de reestruturação da empresa (especialmente quando as actividades de formação ou as 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fazer a negociação colectiva com os empregadores sobre as condições de trabalho; ● Celebrar acordos colectivos; ● Fazer a conciliação de conflitos laborais; ● Participar em investigações e fazer sugestões sobre o tratamento de casos fatais por acidente de trabalho, bem como casos de risco grave para a saúde dos trabalhadores; ● Participar na discussão e na elaboração das políticas e diplomas do trabalho; ● Prestar apoio às empresas e instituições públicas no tratamento de assuntos 	Não há disposições relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar a negociação colectiva com os empregadores sobre as condições de trabalho; ● Assinar os acordos colectivos; ● Tratar dos conflitos laborais; ● Participar em acções nos termos da lei; ● Promover a elaboração e revisão das políticas e da legislação laboral; ● Apoiar na realização de actividades educativas, desportivas e recreativas; ● Apoiar os sócios no acesso ao emprego; ● Promover as condições laborais, a segurança e saúde ocupacional e as regalias dos sócios; ● Iniciar a greve ou

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
			condições de trabalho mudam).	<p>relacionados com benefícios colectivos dos trabalhadores, fazendo bem o trabalho sobre salários, segurança e higiene no trabalho e seguro social;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organizar os cursos de aprendizagem cultural e técnica dos armadores, a formação dos trabalhadores, bem como as suas actividades culturais, recreativas e desportivas; ● Representar os trabalhadores na negociação com a empresa, instituições públicas ou as partes relevantes, caso ocorram situações de suspensão de trabalho ou de “operação-padrão” na empresa, 		outra acção de confronto que impede o funcionamento normal das actividades, apenas quando se encontram satisfeitas as situações legais.

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
				<p>manifestando as opiniões e os pedidos dos trabalhadores bem como apresentando sugestões para resolver a situação;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Estabelecer um mecanismo de negociação tripartida sobre relações de trabalho, a fim de estudarem, em conjunto, como resolver as questões relevantes nas relações de trabalho. 		
Obtenção, utilização e fiscalização do financiamento	<p><u>Obtenção do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Quotas pagas pelos sócios. <p><u>Utilização do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pagar salários, subsídios e despesas aos membros do órgão administrativo; ● Pagar despesas da administração do sindicato, 	<p><u>Obtenção do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Não há disposições relevantes. <p><u>Utilização do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pagar remuneração, subsídios e despesas dos membros do órgão administrativo do sindicato e dos trabalhadores do sindicato; 	<p><u>Obtenção do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Quotas pagas pelos sócios. <p><u>Utilização do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Não há disposições relevantes. <p>Fiscalização:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Não há disposições relevantes.</u> 	<p><u>Obtenção do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Quotas pagas pelos sócios; ● Quantia paga ao sindicato pelas empresas, instituições e serviços públicos que constituíram organizações sindicais, cujo montante corresponde a 2% do salário mensal de todos os 	<p><u>Obtenção do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Não há disposições relevantes. <p><u>Utilização do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pagar os salários e subsídios dos funcionários do sindicato e despesas de funcionamento, bem como as despesas 	<p><u>Obtenção do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jóias; ● Quotas; ● Fundos e seus lucros; ● Interesses obtidos pela realização de actividades; ● Receitas da comissão; ● Contribuições monetárias; ● Apoio financeiro do Governo; ● Outras receitas.

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	<p>nomeadamente auditoria às contas do fundo do sindicato;</p> <ul style="list-style-type: none"> Despesas resultantes dos processos judiciais na luta pelos direitos e interesses do sindicato e dos sócios; Despesas para a resolução de conflitos laborais em representação do sindicato ou de sócio; Indemnizações por prejuízos sofridos em conflitos laborais dos sócios; Subsídios dados aos sócios ou seus familiares devido à sua morte, envelhecimento, doença, acidente ou desemprego. <p><u>Fiscalização:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Todos os anos durante o período 	<ul style="list-style-type: none"> Pagar as taxas administrativas do sindicato, nomeadamente auditoria às contas do fundo do sindicato; Despesas resultantes dos processos judiciais na luta pelos direitos e interesses do sindicato e dos sócios; Despesas resultantes da resolução de conflitos laborais tidos em representação do sindicato ou do seu sócio; Indemnizações por prejuízos sofridos em conflitos laborais dos sócios; Subsídios dados aos sócios ou seus familiares devido à sua morte, envelhecimento, doença, acidente ou desemprego; Pagar despesas por participação em 		<p>trabalhadores ou de fundos para a sua constituição;</p> <ul style="list-style-type: none"> Quantias adiantadas ao sindicato pelas respectivas empresas e instituições públicas; Subsídios do Governo Popular, empresas, instituições, órgãos e outras organizações sociais; Outras receitas. <p><u>Utilização do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> É utilizado principalmente em serviços para os trabalhadores e organização de actividades do sindicato. <p><u>Fiscalização:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Os Conselhos das associações sindicais dos diversos níveis devem informar 	<p>resultantes das actividades do sindicato;</p> <ul style="list-style-type: none"> Pagar as despesas administrativas do sindicato, incluindo as despesas com a auditoria das suas contas; Pagar as despesas decorrentes dos processos judiciais destinados à luta ou à salvaguarda dos direitos e interesses do sindicato e dos seus sócios; Pagar as despesas derivadas da representação do sindicato ou qualquer dos seus sócios no tratamento de conflitos laborais; Compensar os prejuízos sofridos pelos sócios por conflitos laborais; Dotar a criação e manutenção do financiamento das regalias; 	<p><u>Utilização do financiamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Não há disposições relevantes. <p><u>Fiscalização:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Todos os anos durante o período designado, as associações sindicais devem apresentar às autoridades competentes as demonstrações financeiras.

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	designado, as associações sindicais devem apresentar as contas às autoridades competentes.	<p>federações de sindicatos que tenham relações de subordinação com o sindicato ou os seus membros em reuniões (tais como despesas de transporte, de alimentação e de alojamento; perda do salário real do representante do sindicato por participação em reuniões);</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Despesas com publicações do sindicato; ● Actividades de convívio, desporto, educação e caridade dos sócios; ● Pagar prémios a seguradoras registadas e aprovadas pelo Director-Geral. <p><u>Fiscalização:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Todos os anos durante o período designado, as associações 		regularmente as assembleias gerais e o Conselho da associação sindical do nível superior sobre as receitas e as despesas do financiamento e a situação da gestão de bens.	<ul style="list-style-type: none"> ● Comprar obrigações, títulos ou bens; ● Pagar as quotas ou despesas a qualquer sindicato ou outra associação legalmente constituída na RAEHK, ou prestar-lhes apoio financeiro ou dotação; ● Divulgar actividades culturais e recreativas; ● Conceder apoio financeiro ou dotação a qualquer sindicato ou outra organização similar constituída no exterior da RAEHK, com autorização da Chefe do Executivo; ● Pagar as multas aplicadas ao sindicato após a condenação transitada em julgado; ● Quaisquer outras 	

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
		sindicais devem apresentar as contas às autoridades competentes.			finalidades de utilização, com autorização da Chefe do Executivo; <ul style="list-style-type: none"> • Despesas eleitorais¹¹. <u>Fiscalização:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Todos os anos durante o período designado, as associações sindicais devem apresentar as contas às autoridades competentes. 	
Garantia de adesão do trabalhador à associação sindical	<ul style="list-style-type: none"> • É proibido o contrato de trabalho, por qualquer forma, restringir os direitos do trabalhador no respeitante a adesão aos sindicatos, participação em 	<ul style="list-style-type: none"> • É proibido o empregador, associação de empregadores ou seu representante cometer os seguintes actos: 1. Estabelecer no contrato de trabalho quaisquer condições que 	<ul style="list-style-type: none"> • É proibido estipular a adesão ou a não adesão do trabalhador ao sindicato ou a sua saída do sindicato como uma condição de contratação; • O trabalhador não pode ser 	<ul style="list-style-type: none"> • O empregador está proibido de obstruir, de qualquer forma, a participação do trabalhador em sindicatos, de despedir o trabalhador que participe em actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • É proibido o empregador impedir ou dissuadir o trabalhador de exercer o seu direito de organização e participação em sindicato, ou despedir, punir ou 	<ul style="list-style-type: none"> • É proibido o empregador exercer as seguintes acções: 1. Recusar a contratação, despedir, mudar de posto, diminuir o salário ou outro tratamento desfavorável aos

¹¹ Nos termos do artigo 33.º - A do Capítulo 332 do “*Trade Unions Ordinance*”, pode ser criado um financiamento para eleições se o sindicato obtiver a delegação de competências que seja aprovada pela maioria dos sócios da Assembleia Geral, com direito a voto, mediante voto secreto. Estipula o artigo 33.º - B do mesmo diploma que quando não existir, a delegação de competências pode ser aprovada pela maioria dos sócios presentes na Assembleia Geral, com direito a voto, mediante voto secreto; ou, se as regras do sindicato o permitirem a votação pelos representantes dos sócios com delegação de competências aprovada pela maioria dos representantes dos sócios presentes na Assembleia Geral, mediante voto secreto, o financiamento pode ser utilizado para cobrir despesas eleitorais.

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	<p>actividades de sindicatos ou organização de sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • É proibido induzir ou tentar induzir alguém a não se tornar ou deixar de ser sócio ou membro do órgão administrativo de um sindicato. • É proibido despedir, mudar de cargo, prejudicar no direito ao trabalho, ou ameaçar fazer por o trabalhador se ter tornado ou pretender tornar-se sócio de um sindicato ou membro do órgão administrativo, ou ter procurado melhorias como sócio do sindicato por insuficiência das condições de trabalho. 	<p>restringam a adesão do trabalhador ao sindicato ou que continue a ser sócio do sindicato;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Recusar a contratação de indivíduo por este ser ou não ser sócio do sindicato ou membro do órgão administrativo; 3. Discriminar qualquer indivíduo em relação a condições de trabalho ou de promoção, por este ser ou não sócio ou membro do órgão administrativo do sindicato; 4. Despedir, transferir ou prejudicar os direitos de trabalho do trabalhador, ou ainda ameaçá-lo, por este ser ou pretender ser sócio ou membro do órgão administrativo do sindicato, por tentar persuadir os outros a se 	<p>despedido, transferido ou prejudicado de qualquer forma, por exercer o direito de participação em organizações representativas colectivas, por participar ou não participar em associações sindicais;</p> <ul style="list-style-type: none"> • O representante da associação sindical tem dispensa de cinco horas por mês para exercer as suas funções. 	<p>sindicais ou de praticar actos desfavoráveis ao trabalhador, por este cumprir funções sindicais;</p> <ul style="list-style-type: none"> • É proibido recusar a negociação justa, sem motivo justificativo. • O trabalhador a tempo parcial da associação sindical de base que, durante o horário de produção ou de trabalho, participe em reuniões ou exerça trabalhos dessa associação, pode gozar até 3 dias úteis por mês de faltas remuneradas, sem prejuízo de outras regalias. 	<p>discriminar o trabalhador em virtude do exercício dos respectivos direitos;</p> <ul style="list-style-type: none"> • É proibido o empregador, na elaboração das condições de trabalho, impor ao trabalhador a inviabilidade do direito de organização e adesão ao sindicato; • Todos os sócios e funcionários do sindicato têm o direito de participar, em tempo útil, nas actividades do seu sindicato. 	<p>trabalhadores ou candidatos a emprego devido à organização, adesão e participação em actividades sindicais ou desempenho de funções sindicais.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Exercer tratamento desfavorável aos trabalhadores no ponto 1 acima referido em virtude do mesmo pedir a negociação colectiva e participar ou apoiar o acto controvertido; 3. Impedir o trabalhador ou o candidato a emprego de aderir a sindicato ou desempenhar função sindical como condição de trabalho. 4. Afectar, impedir ou restringir indevidamente a constituição/organi-zação de sindicato,

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
		<p>tornarem sócios ou membros do órgão administrativo do sindicato, ou por este participar em actividades sindicais;</p> <p>5. Dar ou prometer dar benefícios induzindo o trabalhador a se tornar ou deixar de ser sócio ou membro do órgão administrativo do sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O sócio do sindicato pode apresentar ao empregador o pedido para faltar ao serviço por motivo de cumprimento das suas funções ou do exercício do direito de membro do órgão administrativo. 				<p>ou as suas actividades.</p> <p>Os actos do empregador de despedimento, de baixa de carreira profissional ou de diminuição de salário referidos no ponto anterior são considerados como nulos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Os sócios da Direcção e do Conselho fiscal do sindicato podem, em consequência das actividades do sindicato, acordar com o empregador ou pedir que se ausentem durante as horas de trabalho.
Extinção ou dissolução da associação sindical	O <i>Registrar</i> pode extinguir ou dissolver a inscrição do sindicato nas seguintes situações:	O Director-Geral pode cancelar o registo do sindicato com base nas seguintes situações: <ul style="list-style-type: none"> ● Apresentação do 	Extinção do sindicato: <ul style="list-style-type: none"> ● Por declaração do Tribunal (quando a lista dos membros da direcção e as 	<ul style="list-style-type: none"> ● Qualquer indivíduo ou organização não pode, por vontade própria, dissolver ou fundir 	<ul style="list-style-type: none"> ● O cancelamento do registo é feito a pedido do sindicato; ● O certificado de registo do sindicato 	<ul style="list-style-type: none"> ● O sindicato pode, devido aos seguintes motivos, declarar a sua dissolução, mediante

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	<ul style="list-style-type: none"> ● Apresentação do pedido após dissolução do sindicato; ● O certificado de inscrição foi obtido de forma fraudulenta ou errada; ● Ilegalidade de qualquer finalidade ou regra do sindicato; ● Ilegalidade da constituição do sindicato ou do seu órgão administrativo; ● O sindicato é usado para qualquer objectivo ilegal ou qualquer objectivo que não esteja em conformidade com a sua finalidade ou regras; ● Violação das disposições da lei sindical relativas ao estatuto; ● O fundo do 	<p>pedido após dissolução do sindicato;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fusão entre sindicatos; ● O certificado de inscrição foi obtido de forma fraudulenta ou errada; ● Ilegalidade de qualquer finalidade ou regra do sindicato; ● Ilegalidade da constituição do sindicato ou do seu órgão administrativo; ● O sindicato fica a ser, é ou poderá ser usado para qualquer objectivo ilegal ou para objectivos que não estejam em conformidade com a sua finalidade ou regras; ● Violação das disposições da lei sindical relativas ao estatuto; ● O fundo do sindicato fica a ser, 	<p>actas das eleições não voltam a ser publicadas durante seis anos a contar da data da publicação anterior, o serviço competente da área do trabalho deve comunicar o facto ao magistrado do Ministério Público do tribunal competente, a fim de ser instaurado processo judicial de extinção);</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Extinção voluntária. 	<p>organizações sindicais;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O Sindicato de Base dissolve com o encerramento da respectiva empresa ou a extinção da respectiva instituição ou serviço público, devendo esse facto ser comunicado ao sindicato do nível imediatamente superior. 	<p>é obtido por fraude ou erro;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O sindicato tem finalidade ilegal, implicando a nulidade do seu registo; ● O sindicato está a ser utilizado para fins ilícitos ou fins que vão contra a sua finalidade ou regras; ● O sindicato, após ter sido notificado por escrito pelo <i>Registrar</i>, exerce o dolo ou infracção à “<i>Trade Unions Ordinance</i>” ou permite a continuidade da vigência de quaisquer regras que a contrarie, ou apaga as regras exigidas a serem estipuladas; ● O financiamento do sindicato é utilizado de forma ilegal, para fins ilegais ou fins não permitidos pelas regras do sindicato; 	<p>deliberação da Assembleia Geral dos sócios ou dos seus representantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falência; 2. Insuficiência de sócios; 3. Fusão ou cisão; 4. Outros casos em que a Assembleia Geral de sócios ou os seus representantes o considerem necessários. <ul style="list-style-type: none"> ● Quando o sindicato não pode declarar por si próprio a dissolução referida no ponto anterior ou perante a impossibilidade de funcionamento de acordo com o estatuto, o tribunal pode dissolver o sindicato mediante o pedido das autoridades competentes, do delegado do procurador ou dos interessados.

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	<p>sindicato foi usado ilegalmente, para fins ilegais ou fins não autorizados no estatuto do sindicato;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inexistência do sindicato; ● O sindicato pertence a um sector ou profissão mas é usado ou é possível ser usado para prejudicar os interesses dos trabalhadores daquele sector ou profissão; ● Existência de mais de um sindicato para o mesmo sector ou profissão, e após ponderação do <i>Registrar</i> este considerar que a existência de um determinado sindicato é desnecessária, pode cancelar ou 	<p>é ou poderá ser usado de forma ilegal para objectivos ilegais, ou para objectivos não autorizados no estatuto do sindicato;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inexistência do sindicato; ● Quando há mais do que um sindicato para um determinado sector ou profissão, se o Director-Geral considera que está em conformidade com os interesses dos trabalhadores, pode cancelar o certificado de registo de outros sindicatos que não tenham o maior número de sócios. 			<ul style="list-style-type: none"> ● O financiamento do sindicato é omitido por dolo no registo das suas contas, após ter sido notificado por escrito pelo <i>Registrar</i> dessa obrigação; ● Inexistência do sindicato. 	

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	dissolver a inscrição do sindicato.					

Quadro II - Disposições relativas ao direito à negociação colectiva de alguns países ou regiões

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
Representantes para a negociação	Sindicato de trabalhadores com qualificação para a negociação reconhecida pelo empregador.	Sindicato de trabalhadores com qualificação para a negociação reconhecida pelo empregador.	Sindicatos e organizações de empregadores constituídos e registados nos termos da lei.	<ul style="list-style-type: none"> • O representante dos trabalhadores para a negociação é nomeado, por eleição, pelo sindicato da respectiva entidade. Se o sindicato ainda não tiver sido constituído, os trabalhadores da entidade recomendam democraticamente um representante, com a concordância de mais de metade dos trabalhadores da entidade. O cargo de representante principal é exercido pelo presidente do sindicato daquela entidade. • O representante legal da entidade empregadora designa um representante para 	Não há disposições relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Partes laborais com qualidade de negociação: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sindicato das empresas; 2. Sindicato das indústrias: o número de sócios que sejam empregados pela parte oposta na negociação deve ser superior a metade do número dos seus trabalhadores; 3. Sindicato das profissões ou sindicato integrado: o número de sócios que sejam empregados pela parte oposta na negociação deve ser superior a metade do número dos seus trabalhadores com as mesmas técnicas profissionais; 4. Para o sindicato que não preencha os requisitos acima

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
				a negociação. O cargo de representante principal é exercido pelo representante legal da entidade, o qual pode também nomear por escrito outras pessoas da classe de chefia.		referidos, a soma do número de sócios que sejam empregados pela parte oposta na negociação deve ser superior a metade do número dos seus trabalhadores; 5. Os sindicatos reconhecidos pelas deliberações proferidas nos termos da <i>Settlement of Labor Disputes Law</i> . ● Se dois ou mais sindicatos ou dois ou mais empregadores ou associações de empregadores propuserem a negociação colectiva, a parte oposta pode exigir a eleição dos representantes da negociação e, se não se conseguir constituir esses representantes, constituir-se-á de acordo com a

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
						associação que tiver o maior número de sócios.
Conteúdo permitido na negociação	<p>Podem negociar quaisquer matérias laborais, excepto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promoção dos trabalhadores; ● Transferências internas de cargo sem prejuízo das condições de emprego; ● Provimento para o preenchimento de vagas; ● Cessação da relação de trabalho com o trabalhador, por excesso de mão-de-obra, reforma da empresa; ● Despedimento sem justa causa e reassunção do cargo; ● Distribuição de trabalho conforme as condições. 	<ul style="list-style-type: none"> ● A proposta do acordo colectivo pode ser uma ou várias das seguintes situações: <ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar formação para aumentar as técnicas e conhecimentos dos trabalhadores; 2. Rever anualmente o regime salarial; 3. Proporcionar um regime salarial baseado no desempenho. ● A proposta do acordo colectivo não inclui o seguinte: <ol style="list-style-type: none"> 1. Promoção do trabalhador; 2. Transferências internas de cargo sem prejuízos das condições de emprego; 3. Provimento para o preenchimento de 	<p>Não constam disposições concretas sobre o conteúdo negociável, contudo as condições de trabalho, designadamente a remuneração, o horário de trabalho, etc. podem ser negociadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Condições de trabalho; ● Segurança e higiene ocupacional; ● Formação de técnicas profissionais; ● Gestão de contratos de trabalho; ● Prémios e disciplina; ● Despedimentos; ● Prazo e procedimentos do acordo colectivo; ● Matérias sobre o cumprimento e a violação de acordos colectivos; ● Outros assuntos que ambas as partes entenderem adequado negociar. 	<p>Não há disposições relevantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Condições de trabalho; ● Formação de técnicas profissionais; ● Segurança e saúde ocupacional, regalias da empresa e outros assuntos que sejam de mútuos cumprimento do empregador e do trabalhador; ● Incentivo à cooperação entre o empregador e o trabalhador, promoção de carreira, prémios e disciplina; ● Âmbito de aplicação do acordo colectivo, prazo, procedimentos, prestação de dados e cumprimento do dever de acordo; ● Organização, funcionamento e actividades do

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
		vagas; 4. Cessação da relação de trabalho devido à reforma da empresa; 5. Depedimento e recontração de trabalhador por parte do empregador; 6. Distribuição de trabalho conforme as condições.				sindicato, bem como o uso das instalações corporativas; ● Criação e uso de associações laborais nas empresas, uso das instalações de serviço de emprego, conciliação de conflitos laborais, criação e uso de instituição de arbitragem; ● Participação no funcionamento da empresa e estabelecimento e uso de organizações de cooperação entre os empregadores e os trabalhadores; ● Regime de queixas; ● Outros assuntos que as partes consideram que se deve recorrer à negociação.
Eficácia e consequências	O acordo colectivo homologado pelo Tribunal produz	O acordo colectivo homologado pelo Tribunal produz	O acordo colectivo é vinculativo às seguintes partes:	O contrato colectivo é vinculativo às	Não há disposições relevantes.	O acordo colectivo tem efeito para as seguintes pessoas:

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
da negociação	<p>efeito vinculativo aos seguintes indivíduos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● As partes interessadas do acordo colectivo; ● Qualquer sucessor, cessionário, representante ou cedente de uma empresa operada pelo empregador sujeito ao acordo; ● Qualquer sucessor do sindicato do trabalhador que seja parte interessada do acordo colectivo; ● O ministro pode, após investigação do Tribunal realizada a pedido do Ministro do Trabalho, ordenar a extensão do acordo colectivo, passando este a ser aplicado também a outras pessoas ou a sindicatos 	<p>efeito vinculativo aos seguintes indivíduos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● As partes interessadas do acordo colectivo; ● Os trabalhadores contratados na altura ou posteriormente do estabelecimento de exploração envolvido nesse acordo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Empregadores e trabalhadores dos sindicatos envolvidos no acordo colectivo; ● Quando um ou mais acordos colectivos são aplicados às empresas, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode optar pela aplicação de um acordo consoante o sector, a profissão ou a região a que pertence. 	<p>entidades empregadoras e a todos os seus trabalhadores; o contrato colectivo sectorial ou regional é vinculativo às entidades empregadoras e aos trabalhadores dos respectivos sectores ou regiões daquele local.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● O empregador das partes no acordo colectivo; ● Empregadores e trabalhadores das associações que sejam parte no acordo colectivo; ● Após assinado o acordo colectivo, empregadores e trabalhadores que adiram a associação de uma das partes.

	Singapura	Malásia	Portugal	Interior da China	Região Administrativa Especial de Hong Kong	Região de Taiwan
	similares, desde que esteja em conformidade com o interesse público.					

