



(Tradução)

澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

INTERPELAÇÃO ESCRITA

Promover a revisão da Lei das relações de trabalho e proteger os direitos e interesses das mulheres

Para que a mulher possa exercer, simultaneamente, as funções de mãe e profissional, assim como prevenir as discriminações contra o género feminino, vários locais do Mundo produziram diplomas para proteger as mulheres ao nível da saúde, licença de maternidade, amamentação, igualdade de direitos e interesses laborais, maternidade, prestação de cuidados médicos e amparo na doença, entre outros factores complexos resultantes da cessação de funções.

Em Macau, a Lei das relações de trabalho estipula que a trabalhadora tem direito a 56 dias de licença de maternidade. Estabelecendo a comparação com outros locais, esta lei está muito desactualizada em relação aos países e regiões vizinhos, pois a licença de maternidade é de 14 semanas, na China¹, 10 semanas, em Hong Kong², e 14 semanas, no Japão³; e, ainda, de 17 semanas no Canadá⁴ e 52 semanas na Inglaterra⁵. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem prestado especial atenção aos direitos e interesses das mulheres grávidas, por isso, na respectiva convenção, está

¹ Lei Laboral da República Popular da China, artigo 62.º;

² Legislação de Hong Kong, capítulo 57, *Employment Ordinance*, artigo 12.º;

³ Legislação do Japão, *Labour Standards Act*, artigo 65.º;

⁴ Portal do Governo do Canadá, http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pdf/es_guide.pdf, "Your Guide to the Employment Standards Act, 2000", artigo 54.º;

⁵ Portal do Governo de Inglaterra, <http://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>.



(Tradução)

澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

fixada a duração mínima da licença de maternidade em 14 semanas⁶. Para além disso, nos últimos anos, na Inglaterra, foi proposta a implementação da licença de maternidade com horários flexíveis, permitindo aos pais partilharem, alternativamente, a referida licença. Sob a protecção da lei, é permitido aos homens partilharem as responsabilidades familiares e reduzir as eventuais discriminações contra as mulheres devido à maternidade, a fim de promover a igualdade de sexos no trabalho. Ademais, na legislação há omissões sobre as garantias pós-parto concedidas às mulheres, nomeadamente, sobre o período de amamentação e de igualdade de direitos e interesses laborais, não sendo possível, assim, atenuar as pressões da vida quotidiana das mulheres que trabalham e cuidam da família.

No dia 30 de Abril de 2014, apresentei uma interpelação escrita sobre "prestar atenção ao ponto de situação da regulamentação das faltas por paternidade", solicitando ao Governo que divulgasse a calendarização e o ponto de situação da revisão da Lei das relações de trabalho. Em 21 de Maio, a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) respondeu à minha interpelação, afirmando: *"A DSAL já deu início à revisão geral da Lei das relações de trabalho, sendo que o regime de licença de paternidade faz parte do conteúdo a ser alterado. Para que as disposições da lei acima referida estejam mais em consonância com o desenvolvimento económico e a situação real da sociedade de Macau, a DSAL encontra-se, neste momento, a*

⁶ OIT, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f/?=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183



(Tradução)

澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

estudar os regimes de licença de paternidade, sobreposição de férias, etc... das regiões vizinhas, e irá rever também as questões relacionadas com a protecção dos direitos e interesses das mulheres.”

Entretanto, as autoridades não deram uma resposta concreta sobre a revisão da Lei das relações de trabalho; para além disso, tendo em vista impulsionar o Governo a aperfeiçoar a protecção dos direitos e interesses das mulheres, interpelo o Governo sobre o seguinte:

1. Em resposta a uma interpelação minha, o Governo afirmou que *“a DSAL já deu início à revisão geral da Lei das relações de trabalho, sendo que o regime de licença de paternidade faz parte do conteúdo a ser alterado”*.
O Governo apenas respondeu que já tinha dado início à revisão geral, mas nada referiu sobre a data concreta da revisão, nem indicou se dispõe ou não de políticas de benefícios e abonos para apoiar este acto legislativo. Assim sendo, qual é o ponto de situação da revisão da Lei das relações de trabalho? O Governo dispõe de alguma calendarização para o efeito?
2. Na legislação de Macau há omissões sobre a protecção dos direitos e interesses das mulheres, nomeadamente, sobre a licença de maternidade, período de amamentação e igualdade de direitos e interesses laborais. Segundo a resposta do Governo, *“a DSAL já deu início à revisão geral da Lei das relações de trabalho, (...) e irá rever também as questões relacionadas com a protecção dos direitos e*



(Tradução)

澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

interesses das mulheres". O Governo deve tomar como referência as matérias constantes no Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública sobre as garantias das trabalhadoras, por exemplo, aumentar o número de dias de licença de maternidade, aumentar o período de amamentação, criar uma licença parental, etc. Deve ainda aditar matérias relativas à protecção dos direitos e interesses das mulheres, a fim de suprir as omissões da Lei das relações de trabalho. O Governo vai fazer isso?

3. O artigo 56.º da Lei das relações de trabalho vigente determina as garantias da trabalhadora, mas, na prática, se uma mulher grávida for despedida sem justa causa, dificilmente consegue arranjar outro emprego antes do parto, o que afecta a situação financeira da sua família. Uma indemnização equivalente a cinquenta e seis dias de remuneração de base não consegue absolutamente proteger as trabalhadoras grávidas. Na revisão da Lei das relações de trabalho, o Governo vai aperfeiçoar as respectivas normas, a fim de proteger eficazmente as mulheres e as suas famílias?

A Deputada à Assembleia Legislativa

Wong Kit Cheng

4 de Julho de 2014