



Interpeleção Escrita

Reforçar a protecção dos direitos e interesses laborais das trabalhadoras grávidas e puérperas mediante a alteração da lei

Nos últimos meses, em Hong Kong, região vizinha, houve uma enfermeira grávida que teve um acidente vascular cerebral durante o seu trabalho à noite, suscitando dúvidas que isto teve a ver com o trabalho em turnos da noite¹, assunto este que despertou a atenção das mulheres acerca das influências emergentes para a gravidez de trabalhos com turnos nocturnos. Segundo um estudo feito na Inglaterra, o modo de trabalho instável pode aumentar a possibilidade de aborto e infertilidade, e as trabalhadoras que trabalham à noite têm mais dificuldades em engravidar do que as que trabalham de manhã², isto é, a taxa de impossibilidade de gravidez das primeiras é 80 por cento maior do que a das últimas. Segundo alguns especialistas ginecologistas, é fácil haver um nascimento prematuro se uma mulher, após a sua 28.^a semana de gestação, tiver dificuldades no seu trabalho ou trabalhar com grande stresse³.

Devido à especificidade estrutural das profissões de Macau, existem mais tipos de trabalho com turnos nocturnos. Nos últimos anos, a taxa de emprego

¹ "Hospital Authority: enfermeiras são dispensadas de trabalhar em turnos da noite a partir da sua 32.^a semana de gestação", *website do Oriental Daily* de Hong Kong, 20 de Abril de 2016.

² "Mulheres em turnos de trabalho estão em maior risco de aborto espontâneo, perturbação menstrual e infertilidade", Sociedade Europeia de Reprodução Humana e Embriologia, 9 de Julho de 2013, <https://www.sciencedaily.com/releases/2013/07/130709094711.htm>

³ *Idem* a nota 1.



(Tradução)

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

das mulheres de Macau tem aumentado e, entre elas, as que atingem a idade ideal para casar e ter filhos ocupam um número significativo. Na realidade, a protecção dos direitos e interesses profissionais para as trabalhadoras é muito limitada e mesmo na Lei das Relações de Trabalho não se prevê expressamente nenhuma instrução acerca de trabalho em turnos da noite para as trabalhadoras grávidas. Aliás, na legislação vigente, se o empregador, sem justa causa, cessar a relação de trabalho com uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses a seguir ao parto, apenas fica obrigado a pagar uma indemnização equivalente a 56 dias da remuneração de base e outras indemnizações que lhe sejam devidas, indemnizações estas que constituem regras iguais para todos os trabalhadores. Isto quer dizer que o empregador, para despedir uma trabalhadora grávida, apenas necessita de pagar antecipadamente uma remuneração equivalente a 56 dias da licença de maternidade.

Tendo em conta a legislação de Taiwan, o seu *Labor Standards Act* prevê que um empregador não deve pedir a uma trabalhadora, durante a gravidez ou a amamentação, a realização do seu trabalho entre as dez horas da noite e as seis horas da manhã seguinte⁴; a trabalhadora pode requerer a sua transferência para um trabalho menos árduo, durante a gravidez, e o empregador não deve recusar isso nem reduzir o seu salário⁵; quando for necessário que uma trabalhadora amamente o seu bebé de menos de um ano de idade, o empregador deverá permitir-lhe fazê-lo duas vezes por dia, cada

⁴ Artigo 49.º, *Labor Standards Act*.

⁵ Artigo 51.º, *Labor Standards Act*.



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

uma por trinta minutos⁶. Em Hong Kong, a *Hospital Authority* anunciou que, a partir de Junho de 2016, as suas trabalhadoras estão dispensadas de trabalhar à noite desde a sua 32.^a semana de gestação, e os responsáveis dos departamentos também podem dar essa dispensa às trabalhadoras grávidas com menos de 32 semanas de gestação, segundo cada situação concreta⁷.

Em Macau, na Lei das Relações de Trabalho existe apenas o artigo 56.º que refere que, durante a gravidez e nos três meses a seguir ao parto, a trabalhadora não pode ser incumbida de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado. Assim, devido à falta de definição expressa, alguns empregadores ainda podem exigir às suas trabalhadoras grávidas que trabalhem à noite e, se estas pedirem mudança de horário, podem exigir-lhes a redução “voluntária” de salário, portanto, depende da consciência do empregador o facto de as trabalhadoras conseguirem ter horas de amamentação ou poderem estar dispensadas de trabalhar à noite durante a gravidez. Pelo exposto, nota-se que a protecção dos direitos e interesses laborais das trabalhadoras grávidas é insuficiente.

Face ao exposto, interpelo o Governo sobre o seguinte:

1. Para garantir que a saúde das trabalhadoras grávidas não seja afectada por trabalho em turnos da noite, o Governo deve aprender com os regimes estrangeiros, estabelecendo definições expressas acerca do trabalho à noite para as trabalhadoras grávidas. O Governo vai fazer isto?

⁶ Artigo 52.º, *Labor Standards Act*.

⁷ “A partir da 32.^a semana de gestação, a *Hospital Authority* anunciou a dispensa de trabalho em turnos à noite por parte das suas trabalhadoras”, *Oriental Daily* de Hong Kong, pág. A17, 27 de Maio de 2016.



(Tradução)

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

2. Segundo algumas mulheres, há ainda trabalhadoras grávidas que são discriminadas pelo seu empregador, porque este último quer que essas trabalhadoras se despeçam ou aceitem voluntariamente uma redução salarial. O que é que o governo vai fazer para reforçar a protecção das trabalhadoras, com vista a permitir-lhes um tratamento justo e legal?
3. Para evitar que as trabalhadoras grávidas sejam despedidas sem justa causa, o Governo deve impor um aumento da indemnização quando há cessação da relação de trabalho por parte do empregador de uma trabalhadora durante a sua gravidez ou nos três meses a seguir ao parto. Isto vai ser feito?

3 de Junho de 2016

A Deputada à Assembleia Legislativa
da Região Administrativa Especial de Macau,

Wong Kit Cheng