

## **Estudo sobre os conceitos de trabalhador e entidade patronal no direito laboral – Comparação entre a China Continental e Macau**

Zhou Bao Mei\*

Os conceitos de trabalhador e entidade patronal são dois conceitos fundamentais no âmbito do direito laboral. No âmbito do direito laboral, apesar de existir um conhecimento geral sobre o seu sentido conotativo e denotativo, muitas vezes o entendimento e delimitação destes conceitos são postos em questão e não existe consenso. Por outro lado, o aumento da circulação de trabalhadores provoca conflitos, pois existem entendimentos diferentes em locais diferentes quanto aos conceitos de trabalhador e entidade patronal. Num determinado local, o direito laboral aplica-se a alguém, que é considerado trabalhador por esse direito laboral. No entanto, provavelmente num outro local esta mesma pessoa não pode proteger os seus direitos e interesses à luz do direito laboral aí vigente. Através da comparação entre o direito laboral da China Continental e de Macau, o presente artigo pretende clarificar as teorias e práticas sobre os conceitos de trabalhador e de entidade patronal nestes dois locais.

### **1. O âmbito legal do conceito de trabalhador**

Não é fácil esclarecer o sentido conotativo e denotativo do termo trabalhador, tanto em termos teóricos como em termos práticos. Uma vez que o trabalhador é um sujeito importante no direito laboral, a delimitação do âmbito deste conceito é um problema que o legislador tem de resolver juridicamente. Na China Continental, o conceito de trabalhador refere-se geralmente à pessoa singular que estabelece e mantém uma relação laboral

---

\* Doutor em Direito Laboral e Segurança Social; Professor da Faculdade de Direito do Instituto de Política de Juventude da China.

com a entidade patronal. Nos termos do artigo 2.º da Lei do Trabalho da República Popular da China (adiante designada abreviadamente por Lei do Trabalho), “esta lei aplica-se às empresas e organizações económicas individuais (adiante designadas por entidades patronais) dentro do território da República Popular da China e aos trabalhadores que estabelecem uma relação com as entidades patronais. Os órgãos estatais, institutos públicos e associações, bem como os trabalhadores que estabelecem uma relação contratual laboral com estes seguem esta lei. Em termos denotativos, o âmbito do conceito de trabalhador definido pela Lei do Trabalho engloba os trabalhadores que estabelecem uma relação laboral com as empresas, os órgãos estatais, os institutos públicos e as associações às quais se aplica o regime do contrato de trabalho, bem como os trabalhadores que devem seguir o regime do contrato de trabalho de acordo com as regras estabelecidas; o pessoal dos institutos públicos que praticam uma gestão empresarial; outros trabalhadores que estabeleçam uma relação laboral com os órgãos estatais, institutos públicos e associações respeitando o contrato de trabalho. Ficam fora do âmbito da Lei do Trabalho: os funcionários públicos, o pessoal dos institutos públicos e das associações que seguem o regime da função pública, os trabalhadores rurais (com excepção dos trabalhadores das empresas de aldeias e vilas, e dos camponeses que vão procurar emprego ou fazer negócio nas cidades), os militares no activo e os trabalhadores domésticos. Nalgumas disposições jurídicas, o “trabalhador” é também designado por “empregado”. Na legislação laboral de Macau, utiliza-se o termo “trabalhador”, que está definido, no Decreto-Lei n.º 24/89/M sobre as Relações de Trabalho de Macau, como “aquele que, usufruindo do estatuto de residente em Macau, coloque à disposição de um empregador directo, mediante contrato, a sua actividade laboral, sob autoridade e direcção deste, independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração...”

À luz desta definição, podemos ver que na China Continental, o trabalhador é uma pessoa singular “que estabelece uma relação laboral” com a entidade patronal. O entendimento sobre o conceito de trabalhador implica necessariamente o entendimento sobre a “relação laboral”, não tendo a lei nenhuma disposição concreta sobre a relação laboral regulada pela Lei do Trabalho. A

legislação de Macau centra-se na relação entre o empregador e o trabalhador, prevendo que, entre o empregador e o trabalhador, existe uma relação de “autoridade” e “d direcção”.

## **2. O âmbito legal do conceito de entidade patronal**

De acordo com a Lei do Trabalho entende-se por entidade patronal as “empresas e organizações económicas individuais dentro do território da República Popular da China”. Quando se estabelece uma relação contratual laboral entre um trabalhador e os “órgãos estatais, os institutos públicos e as associações”, estes podem ser considerados como entidades patronais para efeitos da Lei do Trabalho. Relativamente a esta disposição, podemos analisar a questão com base nos seguintes pontos: 1. Na China Continental, nos termos da Lei do Trabalho, são entidades patronais apenas as associações, incluindo os diversos tipos de empresas, órgãos estatais, institutos públicos e associações, bem como as organizações económicas singulares, excluindo as pessoas singulares. 2. As empresas e organizações económicas individuais de diversos tipos são consideradas “entidades patronais” na Lei do Trabalho, mas quanto aos órgãos estatais, institutos públicos e associações a sua qualificação como “entidades patronais” previstas na Lei do Trabalho, depende da existência de uma relação laboral com o trabalhador. 3. Uma vez que a Lei do Trabalho não se aplica aos empregados domésticos, exclui-se a possibilidade de considerar a família como “entidade patronal”.

A “entidade patronal” na legislação de Macau é designada por “empregador”. Nos termos do Decreto-Lei n.º 24/89/M sobre as Relações de Trabalho de Macau, entende-se por “empregador” “toda e qualquer pessoa, singular ou colectiva que directamente disponha da actividade laboral de um trabalhador, conforme contrato de trabalho com ele estabelecido, independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração, que pode ser dependência do resultado efectivamente obtido”. Este Decreto-Lei prevê ainda que “O regime definido no presente diploma é aplicável a todas as relações de trabalho, em todos os sectores de actividade, incluindo as empresas públicas e as empresas de capitais

públicos.” “O presente diploma não é, porém, aplicável à administração pública nem às empresas ou entidades sujeitas, nas respectivas relações de trabalho, ao estatuto do funcionalismo público.” “Não são também abrangidos pelo disposto no presente diploma os seguintes conjuntos de relação de trabalho: a) Relação de trabalho doméstico; b) Relações de trabalho entre pessoas com vínculo familiar de direito ou de facto e que vivam em comunhão de mesa e habitação; c) Relações de trabalho emergentes de um contrato celebrado para a prestação de um serviço concretamente definido, em termos de total disponibilidade e autonomia do autor do serviço e mediante um preço globalmente estabelecido”. Assim, o âmbito do conceito de “entidade patronal” na legislação de Macau pode ser interpretado como toda e qualquer pessoa, singular ou colectiva, com excepção da família, que estabelece um contrato de trabalho com o trabalhador.

De acordo com as disposições jurídicas referidas, podemos ver que actualmente o âmbito do conceito de entidade patronal (empregador) na legislação laboral da China Continental e de Macau é, em princípio, idêntico. 1. Quando uma família contrata um empregado doméstico, essa família não é considerada uma “entidade patronal” de acordo com a legislação laboral; 2. Um órgão estatal só é considerado uma entidade patronal quando estabelece uma “relação de trabalho” com o trabalhador. A maior diferença entre a legislação laboral da China Continental e de Macau no que diz respeito ao âmbito do conceito de entidade patronal tem a ver com a inclusão ou não da pessoa singular. A legislação de Macau reconhece, desde o princípio, que a pessoa singular pode ser uma “entidade patronal” (empregador) na legislação laboral, enquanto esta é excluída na legislação da China Continental.

### **3. A igualdade de estatuto entre os trabalhadores e as restrições impostas aos trabalhadores não residentes**

Os trabalhadores gozam de um estatuto jurídico igual e a não discriminação é uma concretização do princípio de igualdade na legislação laboral. Através de enumeração, a Lei do Trabalho consagra o direito à igualdade dos trabalhadores. Nos termos do

artigo 3.º desta Lei, “Os trabalhadores gozam do direito ao trabalho em estatuto igual, do direito de escolher ocupações, do direito de obter remunerações para o trabalho, do direito ao descanso, do direito à protecção com segurança e higiene no trabalho, do direito à formação profissional, do direito ao seguro e bem-estar sociais, do direito de submeter os conflitos laborais em litígio, bem como outros direitos laborais estipulados na lei.” Além disso, nos termos do artigo 12.º da Lei do Trabalho, “os trabalhadores não serão discriminados em razão da etnia, raça, sexo ou religião.” Nos termos do artigo 13.º, “As mulheres gozam dos mesmos direitos que os homens no emprego. O sexo não será usado como um pretexto para a exclusão de mulheres no recrutamento para emprego, excepto em determinados tipos de trabalho ou actividades considerados pelo Estado como inadequados para as mulheres. Nos termos do artigo 46.º, “A distribuição do salário deve seguir o princípio da remuneração conforme o trabalho e igual remuneração para igual serviço.”

Este princípio sobre a igualdade dos trabalhadores também se encontra na legislação laboral de Macau. Assim, nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M (Relações de Trabalho de Macau) sobre o princípio de igualdade, “Todos os trabalhadores têm direito às mesmas oportunidades de emprego e ao mesmo tratamento no emprego e na prestação de trabalho, independentemente da raça, cor, sexo, religião, filiação associativa, opinião política, estrato social ou origem social, como consequência do direito ao trabalho a todos reconhecido.” Nos termos do artigo 34.º, “1. O direito ao trabalho e o princípio da igualdade consagrados no artigo 4.º implicam a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar. 2. De acordo com o princípio enunciado no número anterior é garantida às mulheres a igualdade de oportunidades e tratamento, no trabalho e no emprego em relação aos homens. 3. Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto ou proteger a maternidade enquanto valor social.” Nos termos do artigo 36.º, “1. É assegurada a igualdade de salário entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado ao mesmo empregador. 2.

Nos casos de salário determinado à peça ou ao rendimento, a unidade-base de cálculo respectivo deve ser igual para homens e para mulheres, para um trabalho igual ou de valor igual.” A concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres encontra-se no Decreto-Lei n.º 52/95/M que estabelece regras a observar nas relações de trabalho para garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego entre os trabalhadores de ambos os sexos. No entanto, a fim de garantir os direitos dos trabalhadores residentes face ao princípio da igualdade, a legislação de Macau prevê restrições para os “trabalhadores não residentes”. Nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 4/98/M (Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais), “1. A contratação de trabalhadores não residentes apenas é admitida quando, cumulativamente, vise suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores residentes aptos a prestar trabalho em condições de igualdade de custos e de eficiência e seja limitada temporalmente. 2. A contratação de trabalhadores não residentes não é admitida quando, apesar de verificados os requisitos constantes do número anterior, contribua de forma significativa para a redução dos direitos laborais ou provoque, directa ou indirectamente, a cessação, sem justa causa, de contratos de trabalho. 3. A contratação de trabalhadores não residentes depende de autorização administrativa a conceder individualmente a cada unidade produtiva. 4. O recurso à prestação de trabalho por trabalhadores não residentes pode ser definida por sectores de actividade económica, consoante as necessidades do mercado, a conjuntura económica e as tendências de crescimento sectoriais.” A disposição idêntica encontra-se no Despacho n.º 12/GM/88 respeitante à importação de mão-de-obra.

Comparando as disposições jurídicas da China Continental e de Macau relativamente à igualdade dos trabalhadores no âmbito do direito laboral, na China não existem restrições concretas como em Macau quanto ao número de trabalhadores não residentes.

Na China Continental os trabalhadores não residentes, dividem-se em dois tipos: os trabalhadores estrangeiros e os trabalhadores provenientes de Taiwan, Hong Kong e Macau. Relativamente a estes trabalhadores as disposições jurídicas referem-se sobretudo à forma de gestão dos mesmos, como é o caso das Disposições referentes à Gestão dos Estrangeiros a

Trabalhar na China, das Disposições referentes à Gestão dos Residentes de Taiwan, Hong Kong e Macau a Trabalhar na China Continental, etc. Existe ainda outro tipo de trabalhadores não locais, oriundos de várias regiões da China Continental relativamente aos quais existem restrições e discriminações na legislação de algumas regiões. Esta distinção entre trabalhador residente e não residente está estritamente relacionada com o regime de registo de residência. O trabalhador residente é aquele que está registado como residente naquele local. Todos aqueles que não possuem o registo de residência são considerados trabalhadores não residentes. Algumas regiões estabelecem um regime de gestão dos trabalhadores não residentes que aí vão trabalhar munidos de títulos de residência provisória e de títulos de emprego de trabalhador do exterior. Este regime permite controlar na prática o pessoal do exterior que trabalha na região. Segundo a Notificação do Gabinete Geral do Conselho de Estado sobre a Gestão do Emprego dos Camponeses que se Deslocam às Cidades – 2003, é preciso abolir as restrições não razoáveis, tais como a autorização administrativa, as restrições sobre o tipo de trabalho, os registos exclusivos para os camponeses, etc. Deve ser efectuado um controlo gradual através de um só título de residência provisória, devendo ainda ser uniformizadas as exigências sobre as habilitações técnicas e as condições de saúde para as diferentes profissões e tipos de trabalho, garantindo igual tratamento para os camponeses e para os cidadãos das cidades ou vilas, etc. Actualmente, muitas regiões já revogaram as disposições jurídicas que continham medidas não razoáveis relativamente aos trabalhadores não residentes.

#### **4. Organização dos trabalhadores: sindicatos**

O sindicato é uma forma de organização dos trabalhadores. O direito dos trabalhadores de se organizarem e participarem em sindicatos está consagrado na Constituição, na Lei do Trabalho e na Lei dos Sindicatos. Nos termos do artigo 35.º da Constituição, “Os cidadãos da República Popular da China gozam de liberdade de expressão, de imprensa, de associação, de reunião, de desfile e de manifestação.” Nos termos do artigo 7.º da Lei do Trabalho, “Os trabalhadores gozam do direito de participar e organizar sindicatos de acordo com a lei.” “Os sindicatos representam e

defendem os direitos e interesses legítimos dos trabalhadores e desenvolvem a sua actividade de acordo com a lei.” Nos termos do artigo 3.º da Lei dos Sindicatos, “Os trabalhadores que prestem um trabalho físico ou intelectual em empresas, instituições públicas e órgãos governamentais dentro do território da República Popular da China e cujo rendimento provenha principalmente do seu salário terão o direito de participar e organizar sindicatos de acordo com a lei, independentemente da sua nacionalidade, raça, sexo, profissão, religião ou nível de educação.” A definição da natureza do sindicato é um aspecto importante na legislação sindical. Nos termos do artigo 2.º da Lei dos Sindicatos “os sindicatos são organizações de massas de trabalhadores que se unem voluntariamente”. Em Macau, nos termos do artigo 27.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, “os residentes de Macau gozam da liberdade de expressão, de imprensa, de edição, de associação, de reunião, de desfile e de manifestação, bem como do direito e liberdade de organizar e participar em associações sindicais e em greves.” De acordo com as disposições da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau,<sup>1</sup> são aplicáveis a Macau: a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Liberdade Sindical e à Protecção do Direito Sindical (1948) e a Convenção n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Colectiva (1949). De acordo com a Convenção relativa à Liberdade Sindical e à Protecção do Direito Sindical, os trabalhadores e as entidades patronais têm o direito de, sem autorização prévia, constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas. De acordo com a Convenção sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Colectiva, não se pode subordinar a contratação do trabalhador à condição de ele não estar filiado num sindicato ou de o mesmo deixar de

---

<sup>1</sup> Nos termos do artigo 40.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, “As disposições, que sejam aplicáveis a Macau, do Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, bem como das convenções internacionais de trabalho, continuam a vigorar e são aplicadas mediante leis da Região Administrativa Especial de Macau”.

fazer parte de um sindicato; também não se pode despedir o trabalhador ou causar-lhe prejuízo por quaisquer outros meios, por motivo de filiação sindical ou de participação em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do patrão, durante as horas de trabalho. Estas duas convenções não foram aprovadas pela RPC, pelo que não são aplicáveis na China Continental<sup>2</sup>. A legislação de Macau reconhece o direito de associação dos trabalhadores, do qual decorre, nomeadamente: 1. a liberdade de criar organizações sindicais de diferentes classes; 2. a liberdade de participar em sindicatos, sendo que nenhum trabalhador ficará obrigado a pagar quotas ao sindicato do qual ainda não faça parte; 3. a liberdade de organização dos sindicatos e de aprovação do seu regulamento interno; 4. o direito de exercer actividades sindicais na empresa; 5. o direito de respeitar as formas estabelecidas pelo estatuto em causa.<sup>3</sup> Apesar da legislação de Macau não prever uma união dos sindicatos, os sindicatos de Macau juntaram-se para formar em conjunto uma Associação Geral dos Operários de Macau.<sup>4</sup>

A legislação de Macau reconhece o direito à greve dos trabalhadores. De acordo com a legislação sobre esta matéria, o direito à greve dos trabalhadores deve ser garantido, os trabalhadores têm o direito de fixar o âmbito de interesses defendidos pela greve, não podendo a lei estabelecer restrições sobre este âmbito, sendo no entanto, proibido fechar as fábricas.<sup>5</sup> Na China Continental, porém, o direito à greve dos trabalhadores não está consagrado explicitamente na lei vigente. Os académicos fizeram uma abordagem profunda sobre esta questão. Os que são a favor afirmam que “a fim de responder à necessidade de rever as leis sobre os conflitos laborais, o nosso país deverá fazer legislação sobre o direito à greve”.<sup>6</sup> A questão da consagração expressa do direito à greve dos trabalhadores nas leis da China

<sup>2</sup> Estas duas Convenções da OIT não se aplicam actualmente na RPC por não terem sido ratificadas.

<sup>3</sup> Gu Xiaorong e Yang Pengfei: Direito Laboral, Fundação Macau, edição de Junho de 1997, página 201.

<sup>4</sup> <http://home.macau.ctm.net/~agom>.

<sup>5</sup> Gu Xiaorong e Yang Pengfei: Direito Laboral, Fundação Macau, edição de Junho de 1997, página 202.

<sup>6</sup> Chang Hai: Direito Laboral – Estudos sobre a Regulação das Leis de Relações Laborais Contemporâneas, Editora Segurança Social Laboral da China, edição de Junho de 2004, página 291.

Continental merece um estudo profundo. Em certa medida, quando a lei reconhece um determinado direito, não significa que este direito seja garantido na prática.