(Tradução)

Resposta à interpelação escrita apresentada pela Sra. Deputada à Assembleia Legislativa Lei Cheng I

Em cumprimento das orientações de S. Exa. o Chefe do Executivo, relativamente à interpelação escrita apresentada em 29 de Março de 2019 pela Sra. Deputada Lei Cheng I, encaminhada através do ofício da Assembleia Legislativa n° 424/E307/VI/GPAL/2019, de 4 de Abril de 2019, vem a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) responder o seguinte:

Em Abril de 2017, a DSAL iniciou, nos termos da lei, os trabalhos de revisão sobre o montante máximo da remuneração de base mensal para cálculo da indemnização por despedimento, incluindo a recolha de dados entre 2015 e 2017 sobre o índice geral de preços no consumidor, a mediana do rendimento mensal da população empregada residente e o número de trabalhadores beneficiados, com o intuito de rever o actual montante da indemnização por despedimento de forma objectiva e científica. Dado que a recolha dos indicadores económicos de 2017 só ficou concluída no 1.º trimestre de 2018, após ordenação e análise dos dados, a DSAL fez a sua apresentação aos representantes dos empregadores e dos trabalhadores na reunião da Comissão Executiva do Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), em Junho de 2018, para os mesmos apresentarem as suas opiniões.

Após terem sido ouvidas, analisadas e ordenadas as opiniões dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, e conjugando-as com os factores sobre a situação económica entre 2015 e 2017, a variação do número de trabalhadores beneficiados e a avaliação da capacidade das pequenas e médias empresas suportarem os encargos, já que 90% das empresas de Macau são micro, pequenas e médias empresas, sugeriu-se, sob a premissa de equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e dos trabalhadores, aumentar em 5% o montante máximo da remuneração de base mensal para o cálculo da indemnização por despedimento, previsto na "Lei das relações de trabalho", passando de 20 000

patacas para 21 000 patacas, e tendo a minuta do texto da proposta de lei sido já elaborada. O CPCS também realizou uma reunião plenária, no dia 11 de Março de 2019, para discutir aquela proposta de lei. Nesta fase, a DSAL está a dar acompanhamento de forma ordenada aos trabalhos posteriores à proposta de lei. Ao mesmo tempo, em Abril de 2019, o Governo da RAEM efectuou, nos termos da lei, a segunda revisão àquele montante, sendo que, após recolher os dados relevantes e efectuar a sua ordenação e análise, irá proceder à sua apresentação aos representantes dos empregadores e dos trabalhadores no CPCS e ouvir as suas opiniões. Os trabalhos estão a ser procedidos de forma ordenada.

É de salientar que, segundo o n.º 1 do artigo 68.º da "Lei das relações de trabalho", a resolução do contrato de trabalho pode ocorrer, com ou sem justa causa, por iniciativa do empregador ou do trabalhador. Esta disposição indica que, tanto o empregador, como o trabalhador, podem, de acordo com a sua própria vontade, decidir se devem ou não manter uma relação de trabalho sem estarem sujeitos a interferências ou coerção de outrem.

Nas situações em que o empregador não resolve o contrato de trabalho com justa causa, a "Lei das relações de trabalho" já estabelece disposições para proteger os trabalhadores neste aspecto, nomeadamente o aviso prévio e o regime de indemnização por despedimento, estipulando que o empregador é obrigado a informar o trabalhador de acordo com o prazo do aviso prévio fixado no contrato ou estipulado na lei, garantindo-se assim que o trabalhador, após a cessação da relação de trabalho, tem um certo período de tempo para encontrar um novo emprego e pode manter a sua sobrevivência. A inobservância do aviso prévio por parte do empregador dá ao trabalhador o direito à remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta, sendo ainda o empregador obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização por cessação do contrato de trabalho.

A DSAL continua a supervisionar a situação do cumprimento das leis e dos regulamentos no âmbito do trabalho, incluindo a garantia de que os trabalhadores

estão protegidos legalmente quando o empregador opta pela resolução do contrato de trabalho sem justa causa. Se os trabalhadores entenderem que o empregador não pagou as indemnizações por despedimento nos termos da lei e que os seus direitos e interesses foram lesados, podem apresentar queixa e denúncia junto da DSAL. Por outro lado, a DSAL, além de proteger os direitos e interesses laborais dos trabalhadores, também proporciona aos trabalhadores locais que procuram emprego o serviço integrado de *"one-stop"*, bem como a conjugação de emprego e o seu encaminhamento profissional, fornecendo ainda formação profissional adequada às suas necessidades, para permitir que estes se adaptem e regressem ao mercado de trabalho o mais breve possível.

O Governo da RAEM continuará a aplicar rigorosamente as disposições da "Lei das relações de trabalho" e a analisar e avaliar os prós e os contras das políticas relevantes, estando, ao mesmo tempo, disponível para ouvir as opiniões e sugestões dos sectores sociais sobre a alteração desta lei, tendo em vista a construção de uma relação ainda mais harmoniosa entre empregadores e trabalhadores, e ainda, partindo do interesse global de Macau e de acordo com o desenvolvimento socioeconómico, procurará continuamente um equilíbrio adequado entre os interesses dos empregador e do trabalhador.

2 de Maio de 2019

O Director da DSAL,

Wong Chi Hong