

INTERPELAÇÃO ORAL

As violações ao Princípio “Para o mesmo Trabalho mesmo Salário” são uma constante diária desde o estabelecimento da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM). Todos os dias, muitos serviços públicos e empresas particulares cometem graves violações ao citado princípio. Ele é universalmente reconhecido e respeitado, mas sistematicamente ignorado em Macau por muitos serviços públicos.

Muitos serviços públicos dão um péssimo exemplo à sociedade, cometendo violações grosseiras, apoiados na confusão que a multiplicidade de formas de contratação de trabalhadores. Estes serviços públicos abusam dos contratos individuais de trabalho, contratos de tarefas, contrato de aquisição de serviços, contratos ao abrigo do antigo Estatuto de Pessoal do Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais, contratos ao abrigo do Novo Estatuto de Pessoal do Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais, contratos além quadro e contratos de assalariamento ao abrigo Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública, contratos individuais de trabalho regidos pela lei geral de trabalho, contratos individuais de trabalho não regidos pela lei geral de trabalho, etc., e mais etc.

Devido a este menu variado de contratos, muitos serviços públicos abusam também dos seus poderes públicos para explorar principalmente os trabalhadores com vínculos mais precários, aproveitando da actual variedade de tipos de contratos. Estes serviços públicos, que sabem de antemão que quase nunca são responsabilizados pelos erros grosseiros e possam ser assacados de eventuais responsabilidades disciplinares, escolhem de uma forma arbitrária a melhor maneira de contratar os seus trabalhadores para serem explorados, chegando ao cúmulo de contratar trabalhadores sem contrato individual de trabalho e cujos salários são pagos por uma entidade privada, como aconteceu recentemente no Instituto de Habitação (IH).

Este é o caso mais paradigmático de sistemática violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em que mais de uma dezena deles na sua maioria licenciados, foram durante mais de um ano explorados pelo IH nas suas férias, não tiveram assistência médica, não tiveram seguro de trabalho e não foram pagos nas suas horas extraordinárias. Estes trabalhadores estavam sujeitos à subordinação hierárquica e jurídica dum Chefe de Divisão do IH e sujeitos ao regime interno de assiduidade com direito ao respectivo cartão de identificação do IH.



E a parte mais escandalosa tem a ver com o facto de os trabalhadores explorados terem sido obrigados deslocar no final de cada mês à empresa privada que apresentou os trabalhadores ao IH para receberem o cheque bancário correspondente ao salário do mês. Muitas vezes, os salários foram pagos com dois meses de atraso. O IH teve conhecimento atempado destes abusos mas nada fez.

Após termos descoberto este escândalo, o IH despediu de imediato os trabalhadores sem dó nem piedade. Mas o mais surpreendente é que confrontado com este caso, o Presidente do IH admitiu desconhecer este escândalo. Ou então, sabendo, preferiu mentir dizendo que não tinha conhecimento, o que é mais grave, pretendendo desta forma delegar responsabilidades nos seus subordinados. Então o que anda fazer o Presidente do IH? De acordo com os queixosos, os mesmos foram contratados pelo IH através de uma pessoa que tem relações privilegiadas com este serviço público e que tinha o poder de traficar influência com alguém que trabalha no IH.

Durante mais de um ano e em cada mês, um funcionário dos recursos humanos do IH telefonava constantemente à empresa privada para relatar quanto à assiduidade dos trabalhadores despedidos. Que relação é esta? Qual a sua base legal? Os trabalhadores despedidos pelo IH foram pagos MOP\$45,00 por cada hora de trabalho pela empresa privada via cheque bancário. Neste momento não se sabe quanto pagou o IH à empresa privada e se esta reteve parte do dinheiro destinado aos trabalhadores. Como de costume, este caso vai ser abafado e as responsabilidades vão continuar a “morrer solteiras” como é também muito natural.

Por isso, muitos cidadãos acham que o slogan da DST “Macau é bem diferente” para os turistas que nos vistam se adapta muito bem a alguns serviços públicos. Em substituição dos trabalhadores explorados e despedidos sem dó nem piedade, o IH preferiu contratar novos trabalhadores, desperdiçando a valiosa experiência dos trabalhadores despedidos.

Isto tudo acontece em Macau e vezes repetidas e sem contas, devido ao facto do Governo não ter regulamentado até a presente data o artigo 27º da Lei Básica não obstante a plena eficácia das Convenções Internacionais de Trabalho nºs. 98 e 87 quanto à existência regulamentada de sindicatos e negociação colectiva. Por isso, a maioria dos trabalhadores quer na função pública quer na privada não atrevem a denunciar as horas extraordinárias não pagas com medo de imediato despedimento sem justa causa, não renovação dos contratos ou começarem sofrer retaliações e

José Pereira Coutinho

pressões directas e indirectas para obrigarem os trabalhadores a pedirem por sua própria iniciativa a demissão dos cargos.

Assim sendo, interpelo o Governo, solicitando, que me sejam dadas respostas, de uma forma CLARA, PRECISA, COERENTE, COMPLETA e em tempo útil sobre o seguinte:

1. Desde o estabelecimento da RAEM que vigoram até a presente data uma variedade de formas de contratação, tais como contratos individuais de trabalho, contratos de tarefas, contrato de aquisição de serviços, contratos ao abrigo do antigo Estatuto de Pessoal do Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais, contratos ao abrigo do Novo Estatuto de Pessoal do Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais, contratos além quadro e contratos de assalariamento ao abrigo Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública, contratos individuais de trabalho regidos pela lei geral de trabalho, contratos individuais de trabalho não regidos pela lei geral de trabalho, etc. Assim, pergunto, quando tenciona o Governo legislar sobre a uniformização das diversas formas de contratação na administração pública a fim de acabar com os sistemáticos abusos e violações grosseiras ao Princípio “Para o mesmo Trabalho mesmo Salário” incluindo regalias e benefícios diferentes duns com os outros como por exemplo uns com 12 de férias anuais outros com 22 dias e outros ainda com 30 dias?

2. Nos termos da recente legislação de responsabilidades dos titulares de cargos de direcção e chefia, terá o Governo a coragem de mandar apurar responsabilidades disciplinares no IH por abuso de poderes, tráfico de influência na contratação ilegal de trabalhadores sem contratos e pagos por uma entidade privada por via de cheque bancário?

O Deputado da Assembleia Legislativa da Região Administrativa Especial de Macau aos 20 de Julho de 2011.



José Pereira Coutinho