



(Tradução)

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

Interpelação oral

“Resolução de contrato sem justa causa” prevista na Lei das relações de trabalho

Nos termos do artigo 70.º da Lei das relações de trabalho, o empregador pode resolver o contrato a todo o tempo, independentemente da alegação de justa causa, e o trabalhador tem direito à indemnização respectiva. Quanto à intenção legislativa da definição de um artigo que permite a resolução de contrato sem justa causa por parte dos empregadores, a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) afirma, na resposta a uma interpelação escrita minha, em Março do ano passado, que “o actual regime baseia-se nas duas principais orientações estabelecidas nos anteriores regimes jurídicos das relações de trabalho, nomeadamente a flexibilidade na cessação da relação de trabalho, contribuindo para garantir que o mercado de trabalho possa ser coordenado com o desenvolvimento económico, e o estabelecimento de um certo nível de garantia, permitindo que os trabalhadores tenham estabilidade pessoal, profissional e financeira.”

Na Convenção n.º 158 sobre a cessação da relação de trabalho, aprovada pela Conferência Internacional de Trabalho em 1982, salienta-se que um trabalhador não deve ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa,



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

estabelecimento ou serviço. Esta Convenção foi estendida a Macau, antes do Retorno à Pátria e por um curto período. Contudo, a legislação de Macau sobre o trabalho nunca presta atenção suficiente à estabilidade no emprego, pois o Decreto-Lei n.º 101/84/M, ou seja, a primeira legislação que regula os contratos de trabalho, o Decreto-Lei n.º 24/89/M, e a actual Lei das relações de trabalho determinam que o empregador pode, a qualquer momento, resolver o contrato sem justa causa, desde que pague ao trabalhador a correspondente indemnização.

Ao contrário da Lei das relações de trabalho de Macau, a Lei do contrato de trabalho do Interior da China reforça a intervenção do Estado, considerando os trabalhadores como grupo vulnerável da sociedade e centrando-se na protecção dos direitos e interesses laborais. Por exemplo, no seu artigo 42.º estipula seis situações em que “a entidade patronal não pode rescindir o contrato de trabalho”, incluindo quando o trabalhador que tenha exercido actividades susceptíveis de causar doenças profissionais não for submetido a exame médico antes da cessação de funções, ou o doente suspeito de doenças profissionais se encontrar no período de diagnóstico ou de observação médica; contrair doenças profissionais ou em relação ao qual for confirmada a perda total ou parcial da capacidade de trabalho devido a acidentes de trabalho; contrair doenças ou sofrer acidentes fora do trabalho durante o período de tratamento definido; as trabalhadoras se encontrem no período de gravidez, parto ou amamentação; o trabalhador tiver 15 anos de trabalho ininterrupto e faltarem menos de 5 anos para a aposentação prevista



(Tradução)

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

na lei; para além de outras situações previstas nas leis e regulamentos administrativos. A Lei do contrato de trabalho do Interior da China estipula mais restrições ao direito de despedimento do empregador, sujeitando-o a um controlo legislativo rigoroso, evidenciando a opção legislativa das leis laborais, que se inclinam, na medida do possível, para o trabalhador.

Tendo em conta que a protecção dos direitos e interesses laborais, especialmente o direito ao emprego, é cada vez mais valorizada no mundo, a Lei das relações de trabalho está claramente desajustada da realidade ao manter a disposição de que o empregador pode "rescindir o contrato sem justa causa".

Pelo exposto, interpelo o Governo sobre o seguinte:

1. A disposição da Lei das relações de trabalho que permite a resolução do contrato sem justa causa por iniciativa do empregador dá demasiada ênfase à flexibilidade, descurando a estabilidade das relações de emprego e levando à perda do efeito de protecção dos trabalhadores enquanto grupo vulnerável, o que contraria a promoção de relações laborais harmoniosas. O Governo vai considerar acabar com essa disposição? Em caso negativo, deve então reforçar as limitações ao direito de despedimento do empregador, no sentido de aumentar a protecção dos trabalhadores. Como é que vai fazê-lo?



(Tradução)

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

2. A Lei n.º2/2015, que entrou em vigor em Abril de 2015, estipula que o limite máximo do salário mensal da indemnização rescisória sem justa causa deve ser revisto de dois em dois anos. A primeira revisão desta lei deveria ter tido lugar em Abril de 2017 mas foi adiada por um ano, pois, segundo o Governo, só depois da recolha de dados sobre o índice geral de preços no consumidor e a mediana do salário dos trabalhadores residentes é que podia ouvir as opiniões das partes laboral e patronal. Assim, em Junho de 2018, o Governo apresentou um relatório de revisão à Comissão Executiva do Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) no qual apresenta três propostas: a manutenção do montante máximo de 20 mil patacas, ou o aumento para 21 mil ou 22 mil patacas, mas as partes laboral e patronal manifestaram o seu desacordo. Como sempre, o Governo não toma uma decisão, portanto, ainda não houve nenhum ajustamento. A revisão do montante máximo mensal da indemnização rescisória já está incluída no plano de trabalho da Concertação Social para este ano, mas só se refere a emissão de parecer “sobre a proposta de alteração à Lei das relações de trabalho, no âmbito do aumento do montante máximo mensal da remuneração base para o cálculo da indemnização rescisória”. Isto significa que o Governo não tem intenção de tomar, ainda este ano, uma decisão sobre o ajustamento do montante em causa?

3. Nos termos da lei, em Abril deste ano deve ter lugar a segunda revisão do limite máximo do salário mensal da indemnização rescisória sem justa causa, previsto na Lei n.º 2/2015. Mas como a primeira revisão, que



(Tradução)

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

deveria ter sido concluída em Abril de 2017, ainda está em curso, é muito provável que a segunda se arraste até ao próximo ano. Assim sendo, a revisão de dois em dois anos prevista na lei é só para inglês ver. Os prazos de revisão são constantemente adiados, então o que é que o Governo vai fazer para melhorar a situação? Quando é que o Governo prevê realizar a segunda revisão?

**O Deputado à Assembleia Legislativa da
Região Administrativa Especial de Macau,
Lei Chan U**