



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
勞工事務局
Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

(Tradução)

**Resposta à interpelação escrita apresentada pelo
Sr. Deputado à Assembleia Legislativa Leong Veng Chai**

Em cumprimento das orientações de S. Exa. o Chefe do Executivo, relativamente à interpelação escrita apresentada em 30 de Janeiro de 2015 pelo Sr. Deputado Leong Veng Chai, encaminhada através do ofício da Assembleia Legislativa nº 131/E100/V/GPAL/2015, de 2 de Fevereiro de 2015, e recebida em 3 de Fevereiro de 2015 pelo Gabinete do Chefe do Executivo, vem o signatário responder o seguinte:

Relativamente ao número de dias de faltas por doença ou lesão devido a acidente, os empregadores, independentemente do tipo de empresa, contratam trabalhadores para prestar trabalho para as empresas, e os trabalhadores são também um factor indispensável para a operacionalidade contínua das empresas, portanto, na elaboração da “Lei das Relações de Trabalho”, para proteger e equilibrar os justos direitos e interesses de trabalhadores e empregadores, foi estipulado o máximo de 30 dias seguidos ou 45 dias interpolados por cada ano civil, como o número de dias de faltas por doença ou lesão devido a acidente.

Quanto à remuneração adicional pelo trabalho por turnos, a “Lei das Relações de Trabalho” também determina concretamente, consoante a natureza do trabalho, os direitos e deveres, os intervalos para descanso e as formas de compensação que se devem cumprir. Durante o processo de elaboração desta lei, foi tido em consideração que, sob premissa legal, trabalhadores e empregadores são livres para fixar as condições de trabalho, nomeadamente a forma de trabalho e a remuneração, bem como o início da relação de trabalho quando obtido acordo mútuo, ou seja, ao estabelecer uma relação de trabalho, ambas as partes devem ter em consideração as condições de trabalho. Dado isso, de acordo com o disposto nesta lei, se o trabalhador tiver conhecimento na admissão ao serviço que deve prestar trabalho por turnos, o empregador não é obrigado a pagar a remuneração adicional. Porém, se o trabalhador na admissão ao serviço não tiver conhecimento que deve prestar trabalho por turnos, e o empregador, após a admissão, altere a forma regular de trabalho e exija a prestação de trabalho por turnos, esse trabalhador tem, nos termos da lei, o direito à remuneração adicional.

Para além disso, o Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) deu início ao trabalho de revisão e alteração da “Lei das Relações de



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
勞工事務局
Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

Trabalho”, tendo, em 31 de Março de 2015, submetido a alteração do respectivo enquadramento legal aos representantes dos empregadores e dos trabalhadores da Comissão Executiva do Conselho Permanente de Concertação Social, indo posteriormente convocar reuniões para discussão dos assuntos relevantes e iniciar os trabalhos de consulta pública para recolha de um vasto leque de opiniões dos sectores sociais. Durante a revisão, o Governo da RAEM irá manter um espírito aberto para ouvir as opiniões dos sectores sociais sobre a alteração àquela lei e, consoante a situação concreta da sociedade, fazer a avaliação e o estudo do conteúdo da referida lei para melhorar o regime jurídico vigente.

Quanto à elaboração da “Lei Sindical”, desde o retorno de Macau à Pátria em 1999 até agora, os deputados da Assembleia Legislativa já apresentaram cinco vezes a proposta de lei à Assembleia Legislativa sobre a “Lei do Direito Fundamental de Associação Sindical”, mas esta ainda não foi aprovada devido à existência de divergências sobre a formulação da “Lei Sindical”, mostrando que a sociedade ainda não conseguiu chegar a um consenso sobre a “Lei Sindical”. O Governo da RAEM tem sempre mantido uma mente aberta sobre a formulação da “Lei Sindical”, mas devido à considerável complexidade desta proposta de lei e à dimensão do seu âmbito, é necessário obter o amplo consenso da sociedade de modo a executar o relevante trabalho legislativo ordenadamente, para que a proposta de lei possa estar em maior conformidade com os interesses globais da sociedade de Macau.

Embora a “Lei Sindical” ainda não tenha sido aprovada, o Governo da RAEM, através de uma série de diplomas, garante que os trabalhadores gozam do direito e liberdade de associação, de reunião, de desfile, de manifestação, de organização e participação em associações sindicais e em greves, nomeadamente, através do artigo 27.º da “Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau”, da Lei n.º 2/99/M (Regula o Direito de Associação), do artigo 155.º do “Código Civil”, da alínea f) do n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 4/98/M (Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais), da alínea 1) do artigo 10.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho) e do artigo 20.º da Lei n.º 21/2009 (Lei da Contratação de Trabalhadores Não Residentes). Além disso, o Governo da RAEM tem-se sempre empenhado em manter relações laborais harmoniosas e estáveis, e a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), como entidade competente na inspecção no trabalho, tem uma posição neutra quando surgem conflitos sobre direitos laborais, assumindo o papel de plataforma de comunicação entre



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
勞工事務局
Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

empregadores e trabalhadores, intervindo por sua iniciativa e promovendo activamente a comunicação e a concertação entre ambas as duas partes, com base em condições de igualdade, assegurando de forma harmoniosa um acordo entre empregadores e trabalhadores. Este mecanismo tem sido eficaz, já que a conciliação por concertação além de produzir um resultado mais favorável, contribui sem dúvida para o desenvolvimento de relações laborais harmoniosas e estáveis.

5 de Maio de 2015.

O Director da DSAL,
Wong Chi Hong