



(Tradução)

**Resposta à interpelação escrita apresentada pela
Sra. Deputada à Assembleia Legislativa Wong Kit Cheng**

Em cumprimento das orientações de S. Exa. o Chefe do Executivo, relativamente à interpelação escrita apresentada em 3 de Junho de 2016 pela Sra. Deputada Wong Kit Cheng, encaminhada através do ofício da Assembleia Legislativa n.º 514/E415/V/GPAL/2016, de 13 de Junho de 2016, vem o signatário responder o seguinte:

A Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), como serviço competente para a fiscalização do trabalho, tem-se sempre empenhado em proteger e garantir os legítimos direitos e interesses dos trabalhadores, sendo certo que, quando verifica que algum trabalhador sofre tratamento injusto e irracional, a DSAL procede ao acompanhamento e à investigação do assunto nos termos da lei.

De acordo com a legislação relevante vigente em Macau, os direitos das trabalhadoras estão protegidos pelo seguinte:

1. O n.º 1 do artigo 56.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) estipula que o empregador não pode incumbir a trabalhadora de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado durante a gravidez ou nos três meses após o parto.

2. Os n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º da Lei das relações de trabalho estipulam expressamente que o empregador não pode cessar unilateralmente a relação de trabalho com uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses depois do parto, salvo com justa causa, e se o empregador violar esta disposição fica obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a 56 dias de remuneração de base, bem como a indemnização relativa à cessação do contrato de trabalho sem justa causa e outras indemnizações que lhe sejam devidas.

3. O disposto no Decreto-Lei n.º 52/95/M (Garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego entre os trabalhadores de ambos os sexos) estipula expressamente que as mulheres têm igualdade de oportunidades e de tratamento com os homens no que se refere à formação profissional, oferta de emprego e recrutamento, acesso na profissão ou carreira e exercício de actividades independentes. Também, o disposto no artigo 6.º da Lei das relações de trabalho estipula que nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser injustificadamente



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

objecto de qualquer tipo de discriminação.

As disposições previstas na legislação acima referida garantem que as trabalhadoras não são discriminadas no trabalho, gozando da igualdade de oportunidades e de tratamento, bem como da garantia que, durante a gravidez ou nos três meses após o parto, não podem ser incumbidas de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado.

Além disso, em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 59.º da Lei das relações de trabalho, a remuneração só pode ser diminuída mediante acordo escrito entre a parte empregadora e a parte trabalhadora, produzindo efeitos somente após comunicação à DSAL, a efectuar pelo empregador no prazo de 10 dias. Quando se trata de trabalhador não residente, o empregador deve apresentar à DSAL o pedido para diminuição da remuneração, e só após obtenção da autorização é que pode diminuir a remuneração do trabalhador não residente.

O Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) continuará a acompanhar os trabalhos de revisão e alteração da Lei das relações de trabalho, e a recolher e ouvir uma ampla gama de opiniões do público, bem como de associações, através de diferentes meios e diversas formas, incluindo a realização de consulta pública. Quanto às opiniões mencionadas na interpelação sobre a alteração da lei para regulamentar expressamente a prestação de trabalho nocturno por trabalhadoras grávidas e o aumento da indemnização a pagar à trabalhadora quando o empregador cessa a relação de trabalho sem justa causa durante a gravidez ou nos três meses após o parto, o Governo da RAEM continua com mente aberta a ouvir as opiniões de todos os sectores da sociedade e realizará consultas e estudos em consonância com a situação social real.

11 de Agosto de 2016.

O Director da DSAL, Subst.º
Teng Nga Kan