



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

(TRADUÇÃO)

## **INTERPELAÇÃO ESCRITA**

### **Perante a pandemia, há que colmatar, urgentemente, as lacunas do regime jurídico das licenças sem vencimento**

Devido à pandemia, ainda não se consegue ver uma luz ao fundo do túnel, para “percorrer o último quilómetro do caminho” da retoma da economia de Macau. Apesar de o Governo ter reiterado que as férias não remuneradas têm de ser negociadas previamente entre as partes laboral e patronal, muitos residentes não têm alternativa senão aceitar licenças sem vencimento de longa duração, para manterem o seu emprego. A situação é muito diferente em comparação com o ano de 2020, em que a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) recebeu apenas uma queixa sobre licenças sem vencimento, demonstrando que o actual regime jurídico laboral é bastante insuficiente em relação às licenças sem vencimento, à protecção básica dos trabalhadores e à fiscalização da DSAL.

De acordo com o inquérito ao emprego mais recente, efectuado pela Direcção dos Serviços de Estatística e Censos, entre Outubro e Dezembro de 2020, estavam em situação de subemprego 20 200 pessoas, provenientes, principalmente, dos sectores do jogo, transportes e armazenamento. Os trabalhadores em situação de licença sem vencimento não reúnem os requisitos para requerer o subsídio de desemprego, e se, durante o período de suspensão, tomarem a iniciativa de se despedir e arranjam outro emprego, não têm direito a qualquer indemnização por despedimento, uma situação que os transforma em desempregados ocultos.



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

(TRADUÇÃO)

Nos termos da alínea 5) do artigo 10.º da Lei das relações de trabalho, é proibido ao empregador diminuir a remuneração de base do trabalhador, salvo nos casos previstos na alínea 1) do n.º 1 e n.ºs 4 a 6 do artigo 59.º, isto é, mediante acordo escrito entre as partes laboral e patronal, devendo o empregador proceder à respectiva comunicação à DSAL no prazo de 10 dias. Esta norma prevê expressamente a delegação de poderes de fiscalização à DSAL, e esta, segundo as suas estatísticas, em 2020, recebeu 214 avisos de redução de salários, envolvendo 156 empresas e 2450 pessoas (Nota 1).

A licença sem vencimento altera substancialmente o conteúdo e as condições de trabalho inicialmente estabelecidos pelas partes laboral e patronal, fazendo com que o rendimento do trabalhador seja inferior à remuneração de base inicialmente estabelecida, o que é, sem dúvida, uma redução da remuneração de base (Nota 2). Na resposta dada pela DSAL a uma interpelação escrita minha, refere-se que a Lei das relações de trabalho não prevê a obrigatoriedade de declaração de licença sem vencimento aos serviços competentes (Nota 3). Este entendimento jurídico duvidoso levou a que, em 2020, apenas 4 empresas tivessem “voluntariamente” comunicado às autoridades 7 casos de licença sem vencimento, envolvendo 160 trabalhadores, um número que está muito aquém do número real de trabalhadores em situação de licença sem vencimento.

Além disso, no que respeita às questões laborais durante a pandemia, segundo os esclarecimentos da DSAL, as empresas devem, de acordo com a evolução da pandemia, estabelecer com os trabalhadores um prazo razoável para cada período de licença sem vencimento (por exemplo, meio mês ou, no máximo, um mês) (Nota



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

(TRADUÇÃO)

4). No entanto, a Lei das relações de trabalho não dispõe de fundamentos para o “prazo razoável das licenças sem vencimento”, nem existe limite máximo (por exemplo, no máximo x dias por mês ou por ano) para as licenças sem vencimento, assim, parece que o empregador pode prorrogá-las. O “prazo razoável das licenças sem vencimento” proposto pelas autoridades não tem qualquer significado e, se o empregador tiver fixado a licença sem vencimento de forma injustificada ou até ilimitada, sem consequências legais, o trabalhador não pode rescindir unilateralmente o contrato com justa causa e ser indemnizado. Se um empregador resolver avançar com licenças sem vencimento por um prazo não razoável ou mesmo indefinido, não há consequências jurídicas, e o empregado não pode utilizar este motivo como justa causa para resolver unilateralmente o contrato e receber uma indemnização.

Além disso, na resposta dada há dias à minha pergunta numa interpelação oral, a DSAL afirmou que, nos termos do artigo 50.º da Lei das relações de trabalho, as licenças sem vencimento são faltas justificadas por acordo entre as partes laboral e patronal, portanto, os dias de descanso semanal e feriados obrigatórios também não são remunerados (nota 5); no entanto, a disposição em causa visa apenas regulamentar o tipo de faltas dadas pelo trabalhador e a remuneração, existe uma diferença inerente entre esta disposição e a situação actual em que o empregador tem de suspender a actividade ou fica impedido de oferecer ocupação ao trabalhador devido à pandemia, portanto, não se deve confundir uma com a outra. Os referidos conflitos e lacunas existentes nas leis sobre a licença sem vencimento desfavorecem, de facto, a salvaguarda dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores.



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

(TRADUÇÃO)

Pelo exposto, usando do poder em matéria de fiscalização, consagrado na Lei Básica e no Regimento, interpelo e solicito ao Governo da RAEM que me sejam dadas respostas claras, objectivas e adequadas sobre o seguinte:

1. A Lei das relações de trabalho prevê que a redução da remuneração de base do trabalhador carece de acordo escrito entre as partes laboral e patronal, o qual só produz efeitos após comunicação à DSAL, a efectuar pelo empregador no prazo de 10 dias. Não são só os cortes directos nos salários, a licença sem vencimento também é uma forma de redução da remuneração de base. Por que razão é que não é exigido um acordo escrito, nos termos da lei, e a comunicação ao Governo, para que este tome conhecimento do conteúdo do acordo, a fim de poder exercer os seus poderes de fiscalização?
2. De acordo com as informações da DSAL, cada empresa tem de fixar um prazo razoável para a licença sem vencimento, por exemplo meio mês, ou, no máximo, um mês. Existe algum fundamento legal para a fixação do prazo razoável da licença sem vencimento? O Governo vai rever a Lei das relações de trabalho, no sentido de definir um limite máximo, por mês ou por ano, para a licença sem vencimento, a fim de evitar as licenças sem vencimento de longa duração não razoáveis? Se, devido à responsabilidade do empregador, a licença sem vencimento exceder o limite máximo, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa e ter direito a uma indemnização por despedimento, calculada nos termos do artigo 70.º?



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

(TRADUÇÃO)

3. O artigo 50.º da Lei das relações de trabalho regula principalmente as faltas dadas pelo trabalhador, no entanto, as licenças sem vencimento são, normalmente, concedidas por iniciativa do empregador em defesa dos seus próprios interesses, portanto, as duas situações têm naturezas diferentes. Não é adequado interpretar as licenças sem vencimento como faltas justificadas (com perda de remuneração nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios) previstas no artigo 50.º da Lei das relações de trabalho, e há que efectuar um novo estudo sobre a matéria, a fim de melhor proteger os direitos e interesses adquiridos dos trabalhadores em situação de licença sem vencimento. O Governo concorda com isto?

1 de Fevereiro de 2021

**O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM**

**Sou Ka Hou**

Nota 1: Mais de 2 mil trabalhadores de mais de 100 empresas sofreram cortes salariais no ano passado. – Jornal Cheng Pou, 28 de Janeiro de 2021.

<http://www.chengpou.com.mo/dailynews/197300.html>

Nota 2: Página 21 do Parecer n.º1/III/2008 sobre a proposta de lei intitulada “Lei das relações de trabalho”, apreciada pela 3.ª Comissão Permanente em 2008: “impede-se que o empregador deixe o trabalhador de forma injustificada inactivo ou improdutivo, de oferecer ocupação ao trabalhador e, permitir excepções apenas em determinadas circunstâncias”

<https://www.al.gov.mo/uploads/attachment/2017-09/2119659cdba27c3f32.pdf>



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

(TRADUÇÃO)

Nota 3: Resposta da DSAL à interpelação oral apresentada pelo Deputado Sou Ka Hou, 31 de Agosto de 2020  
<https://www.al.gov.mo/uploads/attachment/2020-09/165485f69567dbb805.pdf>

Nota 4: Questões do âmbito laboral que envolvem o novo tipo de coronavírus  
<https://www.dsal.gov.mo/pt/standard/PreventCOVID19.html>

Nota 5: Licença sem vencimento é igual a não ter rendimento. Os deputados pedem compensação e suspensão de actividade. As autoridades pedem compreensão das partes laboral e patronal. - *Macau Daily News*, 29 de Janeiro de 2021.  
[http://www.macaodaily.com/html/2021-01/29/content\\_1492269.htm](http://www.macaodaily.com/html/2021-01/29/content_1492269.htm)