

IAOD da Deputada Wong Kit Cheng em 13.08.2026

Melhorar a supervisão dos empregados domésticos e regular a ordem do mercado

Com o agravamento do envelhecimento populacional em Macau e o contínuo aumento das famílias com casais ambos trabalhadores, a necessidade imprescindível de cuidar de idosos e crianças e de cumprir tarefas domésticas tem impulsionado um grande número de famílias a contratar empregados domésticos, tornando este serviço num apoio essencial ao quotidiano de muitos residentes. De acordo com os dados da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, no primeiro trimestre de 2026, o número de trabalhadores não residentes dedicados ao trabalho doméstico atingiu 28 791, pelo que a estabilidade deste sector está estreitamente ligada ao bem-estar de numerosas famílias.

Ao longo dos anos, tenho acompanhado a questão da supervisão dos empregados domésticos não residentes, apresentando diversas propostas, como a proibição de recontração por seis meses pós-demissão, interligação de dados e a regulação da gestão de permanência após rescisão de contrato, as quais foram aceites pelo Governo e resultaram na revisão da Lei da contratação de trabalhadores não residentes e na optimização dos procedimentos de aprovação de entrada. Contudo, com a instabilidade no mercado dos serviços domésticos, surgem frequentemente desordens. Segundo muitos empregadores, a qualidade dos serviços varia muito, a realidade do serviço pode não corresponder ao expectado, há casos isolados de empregados domésticos que provocam o despedimento, e em resultado, os empregadores têm de suportar repetidamente o tempo despendido com formação e adaptação e os custos de contratação. De acordo com a legislação actual, independentemente de quem seja o responsável pela rescisão do contrato, é o empregador quem suporta as despesas de transporte de regresso do empregado doméstico. Perante este tipo de situação, os empregadores carecem de mecanismos adequados de protecção, e não é garantida a qualidade geral dos serviços destes trabalhadores, o que origina problemas reais nos cuidados familiares.

A região vizinha, Hong Kong, tem lançado, nos últimos anos, várias medidas de fiscalização para combater o caos das mudanças de emprego de má fé por parte dos trabalhadores domésticos estrangeiros, as quais incluem a revisão do Código de Prática para Agências de Emprego, que proíbe expressamente as agências de recrutamento de instigar, com dinheiro, os trabalhadores domésticos estrangeiros em efectividade a rescindirem o contracto antes do respectivo termo. Foi criada, no Departamento de Imigração de Hong Kong, uma equipa especializada para investigar este tipo de casos, e, uma vez confirmada a prática de mudar de emprego de má fé, o trabalhador em causa virá o seu visto recusado por este Departamento, sendo-lhe imposta a saída do território. Mais, o registo da infracção é conservado permanentemente, servindo como referência para futuras apreciação e autorização. Este modelo interserviços, adoptado em Hong Kong, consiste na "fiscalização das agências + restrições para autorização de imigração + conservação do registo de infracções" e consubstancia a ideia de um controlo *a priori* e um rastreio *a posteriori*, facultando uma experiência consolidada que pode servir de referência para aperfeiçoar o sistema de fiscalização de trabalhadores domésticos em Macau.

Assim, sugiro o seguinte:

1. Rever a Lei da contratação de trabalhadores não residentes, equilibrando os direitos e interesses legítimos das partes patronal e laboral. Há que acelerar a revisão global da referida Lei, no sentido de estudar um mecanismo em que as despesas com o transporte de regresso ao país de origem sejam assumidas consoante a responsabilidade pela rescisão do contrato. Ou seja, caso, após investigação, se comprove que o trabalhador doméstico rescindiu o contrato sem justa causa ou com a intenção de provocar o próprio despedimento, poderá o empregador ser dispensado do pagamento total ou parcial das despesas com o transporte de regresso, passando estas a custo do próprio trabalhador infractor, a fim de corrigir o actual desequilíbrio na imputação de responsabilidades.

2. Criar um mecanismo de coordenação interdepartamental e uma base de dados sobre os serviços prestados relacionados com os empregados domésticos. Tomando como referência o modelo de funcionamento da equipa especial do *Immigration Department* de Hong Kong, a DSAL deve colaborar com os Serviços de Migração do Corpo de Polícia de Segurança Pública e criar uma equipa especializada para verificar pedidos de contratação com rescisões múltiplas e repetidas num curto espaço de tempo ou com trocas frequentes de empregadores, contactando proactivamente os empregadores anteriores durante a fase de análise para confirmar as razões reais das rescisões. Deverá ser criado um canal de troca de informações entre os serviços públicos, integrando os registos de contratação, rescisão de contratos, queixas e trabalho ilegal dos empregados domésticos não residentes; reforçar ainda a fiscalização das situações de rescisão de contrato de forma não razoável e “combate às situações em que se provoca o despedimento de forma intencional” e proceder, de forma rigorosa, à apreciação e autorização dos pedidos de “*blue card*” e à renovação de permanência.

3. Criar um canal de queixas rápidas e bidireccional, permitindo distinguir com precisão demissões legítimas e despedimento intencional. Recomendo à DSAL que crie uma linha telefónica especializada para queixas relativas aos empregados domésticos, simplificando os procedimentos para os empregadores denunciarem as agências irregulares ou empregados domésticos que provoquem o despedimento de forma intencional. Deverão ser divulgados periodicamente dados sobre a fiscalização, incluindo inspecções às agências, sanções aplicadas e tratamento de casos de mudança de emprego, aumentando assim a transparência da supervisão dos empregados domésticos e facilitar o escrutínio público.

4. Alargar e diversificar os canais legais de entrada de mão-de-obra doméstica qualificada, construindo um sistema de formação dupla baseado em “formação obrigatória prévia à entrada + formação contínua durante a estada em Macau”. Deverá ser reforçada a comunicação regular com os principais países de origem dos empregados domésticos, como Filipinas e Indonésia, estabelecendo requisitos uniformes de formação básica obrigatória e participação em cursos de formação contínua ministrados pela DSAL e por associações locais antes da sua chegada a Macau. Paralelamente, deverá ser intensificada a cooperação com instituições de formação em serviços domésticos do Interior da China, promovendo a entrada de empregados domésticos qualificados com certificações profissionais nas áreas de

cuidados infantis e a idosos, diversificando a oferta local de mão-de-obra e elevando a qualidade de forma geral.