



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 Au Kam San**

Em cumprimento das orientações de S. Exa. o Chefe do Executivo, relativamente à interpelação escrita apresentada em 3 de Junho de 2016 pelo Sr. Deputado Au Kam San, encaminhada através do ofício da Assembleia Legislativa n.º 527/E426/V/GPAL/2016, de 15 de Junho de 2016, vem o signatário responder o seguinte:

Nos termos do artigo 5.º da Lei das relações de trabalho, o empregador, em conformidade com as normas relevantes, tem o direito de fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado, podendo para o efeito elaborar regulamentos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho. Por outras palavras, o empregador tem o direito de definir medidas relacionadas com aspectos disciplinares, tais como, cartas de advertência. No entanto, se o trabalhador entender que o conteúdo da carta de advertência é incompatível com os factos, tem de ponderar cuidadosamente se a deve ou não assinar. Por outro lado, se o empregador usou este motivo para despedimento, e se o trabalhador acreditar que os seus direitos e interesses laborais foram violados, deve comunicar à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), o mais rápido possível, para que seja dado início ao processo de acompanhamento, para garantir os legítimos direitos e interesses dos empregadores e dos trabalhadores.

Quanto à questão mencionada na interpelação, da carta de advertência ser usada como justa causa para despedimento, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 68.º da Lei das relações de trabalho, para a conduta do trabalhador ou as circunstâncias relevantes constituírem motivos razoáveis para o empregador resolver o contrato com justa causa, isso depende se o acto ou a circunstância tem graves repercussões no trabalho, tornando praticamente impossível a subsistência da relação



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

de trabalho entre o empregador e o trabalhador. O disposto no n.º 2 do artigo 69.º da supracitada lei indica apenas situações que constituem justa causa para o empregador resolver o contrato, não especificando concretamente que quantidade de erros praticados pelo trabalhador constituem razão suficiente para resolução do contrato com justa causa. Dado isso, a resolução do contrato pelo empregador não se deve basear unicamente na quantidade de cartas de advertência, deve ainda ponderar a gravidade da conduta ou das circunstâncias que tornam impossível a subsistência da relação de trabalho. Por outro lado, é necessário referir que, quando o empregador despede com justa causa, é obrigado a assumir o ónus da prova, ou seja, o empregador tem a responsabilidade de provar que a conduta do trabalhador foi grave tornando impossível a continuação da relação de trabalho.

No tratamento de qualquer conflito laboral, a DSAL actua com imparcialidade e nos termos da lei na investigação e instrução, cumprindo as suas atribuições para proteger os legítimos direitos e interesses dos empregadores e dos trabalhadores. Durante o acompanhamento e investigação do caso, a DSAL investiga e recolhe provas junto dos empregadores e dos trabalhadores, nomeadamente declarações detalhadas dos empregadores e dos trabalhadores para compreender a queixa, solicitando o fornecimento de dados e provas, e quando necessário, solicita também o fornecimento de gravações que contribuam para o esclarecimento do facto e outras testemunhas e provas documentais, para, posteriormente, fazer uma análise abrangente dos dados e das provas fornecidos pelos empregadores e trabalhadores, tomando em seguida uma decisão, nos termos da lei.

Do mesmo modo, quando há contestação sobre o facto ou a circunstância constituir razão suficiente para a resolução do contrato, a DSAL também vai investigar e analisar se os motivos são razoáveis, não efectuando decisões apenas com as cartas de advertência. Se for provada a falta de fundamentação dos motivos indicados pelo empregador e se o mesmo se recusar a pagar, nos termos da lei, a indemnização devida ao trabalhador por despedimento, a DSAL irá, nos termos da lei, remeter este processo aos órgãos judiciais relativamente a esta infracção.



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

A DSAL tem-se sempre empenhado na promoção e concertação do desenvolvimento de relações laborais harmoniosas para proteger os legítimos direitos e interesses dos empregadores e dos trabalhadores, e quando a DSAL tem conhecimento que algum trabalhador é tratado pelo empregador de forma injusta e irrazoável, é certo que dará acompanhamento nos termos da lei.

4 de Julho de 2016.

O Director da DSAL,
Wong Chi Hong