

Administrador - José Rocha Diniz | Director - Sérgio Terra | N° 5584 | Quarta-feira, 17 de Outubro de 2018



澳門論壇日報

# Jornal Tribuna de Macau

WWW.JTM.COM.MO  
AO SERVIÇO DE MACAU DESDE 1982



21°C

35 anos  
ao serviço  
de Macau

- [Local](#)
- [Opinião](#)
- [Actual](#)
- [Desporto](#)
- [Lazer](#)
- [Últimas](#)
- [PUBLICIDADE](#)
- [Especiais JTM](#)

## “É importante regulamentar bem o papel das agências de emprego”

4 Jun, 2018



São “vários” os desafios no mercado laboral de Macau, passando nomeadamente pelo facto de ser de pleno emprego e de ter um Governo “proteccionista da mão-de-obra local”. Circunstâncias que propiciam a que o mercado de trabalho seja praticamente uma “bolha”, analisa a advogada Isolda Brasil. Em entrevista à TRIBUNA DE MACAU, a causídica entende que deveria haver uma iniciativa de revisão legislativa, desde

logo porque a lei aprovada em 2008 já representa “um desfasamento grande da realidade”, visível nos entraves que as empresas multinacionais enfrentam quando se querem instalar na RAEM, e considera importante “regulamentar bem o papel das agências de emprego”. Embora reconheça que, de facto, a situação das empregadas domésticas é delicada, Isolda Brasil nota, por outro lado, que “não é uma questão tão linear dizer-se os direitos dos TNR não estão assegurados” até porque a lei laboral “faz uma equiparação”

## Catarina Almeida

### – O mercado laboral de Macau é particular pois não só tem uma baixa taxa de desemprego como emprega muitos trabalhadores não-residentes (TNR). Que desafios se colocam?

– Há vários desafios no mercado laboral de Macau. É um mercado de pleno emprego na medida em que a taxa de desemprego não ultrapassa os 2%, raramente chega lá e na maior parte dos trimestres tem estado abaixo disso. Isso cria uma situação muito particular e, aliado ao facto de termos um Governo proteccionista da mão-de-obra local, faz com que neste momento, o mercado de trabalho seja praticamente uma ‘bolha’: não há recursos localmente e há muitos entraves na contratação de estrangeiros. Isso cria uma situação bastante particular e que gera até uma certa inversão do que é o equilíbrio normal da relação laboral em que temos, por norma, o patrão numa posição de controlo e o empregado numa posição mais dependente. Mas aqui há um desnivelamento dessa balança porque não há recursos, fazendo com que os empregados, sobretudo os locais, tenham um poder negocial maior. Não vou dizer que têm uma situação privilegiada – porque a Lei Laboral é bastante escassa, isto é, não tem os mesmos benefícios que há noutras jurisdições como no caso de Portugal – mas há uma certa facilidade para os trabalhadores locais em termos de emprego.

### – Que desequilíbrio é esse, já que a contratação de TNR deve ser feita numa lógica de complementaridade...

– O princípio é esse e, no fundo, tem sido aplicado. Aliás, não é novidade. Houve e há progressivamente por parte do Governo a implementação de um mecanismo de substituição, de aposta e de incentivo às empresas para que desenvolvam e promovam quadros médios e superiores – com base nos quadros locais – para ocuparem as posições de liderança e deixar de ser necessária a contratação de TNR.

### – Mas, nessa lógica, como se garantem os direitos dos TNR?

– A questão dos TNR é delicada porque havendo falta de recursos eles são necessários. É uma necessidade que o mercado de Macau tem e que é difícil de colmatar neste momento com os recursos locais, mas tenho observado em primeira-mão que tem havido um investimento grande (ou pelo menos tentativas nesse sentido) por parte das empresas nos recursos locais. Muitos empregadores com quem trabalho directamente estão a começar activamente a desenvolver mecanismos de formação internos dos trabalhadores locais, a apostar na promoção, no desenvolvimento, nos aumentos salariais, na atribuição de benefícios que não estão, de todo, previstos na lei, para que haja uma certa retenção dos trabalhadores locais. Em termos da Lei Laboral, os TNR têm os mesmos direitos que os residentes, pois a lei faz uma equiparação. A complementaridade é só na contratação, ou seja, contratando pessoas que não se consigam encontrar localmente. E, nesse aspecto, a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) tem feito um esforço grande ao incentivar e bater bastante nesta ‘tecla’ da formação dos locais. Isto no contexto, por exemplo, de empresas implementadas no mercado há muitos anos, que continuam, no entanto, a pedir posições novas para trabalhadores não residentes, mas que têm no quadro trabalhadores locais que podiam ser promovidos para essas posições em vez de ir buscar ao exterior. Não é uma questão tão linear dizer-se os direitos dos TNR não estão assegurados. Há grupos de TNR que são notoriamente desfavorecidos, como é o caso clássico das empregadas domésticas. É uma questão mais que explorada mas que é muito delicada, porque os empregadores das trabalhadoras domésticas são os indivíduos. Pedir-se a um indivíduo que pague um salário mínimo a um trabalhador doméstico quando para ele, em termos de vencimento, acaba por ser um

encargo grande, é uma questão que gera várias sensibilidades. Quantas pessoas não ponderariam manter ou não as suas quotas para empregada doméstica se fossem obrigadas a pagar um ordenado mínimo nos mesmos valores actualmente previstos para os seguranças e empregados de limpeza? Em última análise, faria com que houvesse necessariamente uma diminuição das empregadas domésticas e tudo isto é um ciclo vicioso porque, havendo diminuição das empregadas domésticas, quem é que vai fazer essas funções? Elas são essenciais. O problema é que quem as contrata não tem o mesmo poder financeiro que uma empresa que pode dar-lhe um salário justo.

**– Em que circunstâncias, dos casos que conhece, é que os direitos dos TNR podem ter sido “beliscados”?**

– Não tenho propriamente situações práticas que possa mencionar como exemplo. Em termos das empresas com quem trabalho, e são bastantes, não vejo que haja discrepâncias entre a posição dos trabalhadores locais e dos não-residentes. Aliás, é uma condição que se estabelece: têm de ter as mesmas garantias. Sei que há injustiças mas são aquelas que todos nós ouvimos pela rua: as empregadas domésticas, os trabalhadores dos restaurantes, em que ouvimos dizer que há exploração, tratamento não-digno, retenção dos documentos de identificação... Ouvimos estas histórias da boca de amigos, mas em termos profissionais não é uma situação com que lide. Agora, em termos sociais, é óbvio que é um problema de que se fala.

**– Ao nível da fiscalização, tem-se batalhado muito na questão do combate ao trabalho ilegal e na “cultura” dos “blue card”. Olhando para a legislação actual, como analisa esta realidade?**

– O despedimento em Macau é sem justa causa, pode ser imediato, desde que se pague o pré-aviso que é aplicável a locais e não-residentes. Diria que não é uma realidade dizer-se que há uma situação discriminatória e que os não-residentes são apanhados de forma desprevenida.

**– Tocando precisamente nessa questão, ao contrário de outras jurisdições, como em Portugal, a lei não prevê garantias nos casos em que o trabalhador é despedido sem justa causa...**

– Temos as duas situações em Macau, ou seja, pode-se despedir com e sem justa causa. O que em Portugal acontece é que o despedimento sem justa causa não é possível a não ser que as pessoas cheguem a mútuo-acordo. Mas em Macau não. Se a entidade empregadora, sem razão nenhuma, quer despedir o trabalhador, despede, desde que pague a compensação devida, e dê o pré-aviso ou o pague. É perfeitamente legal e possível. Há várias questões que têm de ser vistas nesta situação.

**– Tais como?**

– A verdade é que, em termos práticos, não há praticamente ninguém em Macau que seja despedido sem justa causa e que não encontre, muito facilmente, um trabalho. Diria que as maiores limitações a esta “regra”, do ponto de vista pessoal, são pessoas que não dominam o Chinês, e que são de profissões muito específicas... Nunca vi um empregador despedir, sem justa causa, um bom trabalhador, que seja competente e dedicado. Um trabalhador é despedido sem justa causa ou porque o empregador não tem razões suficientemente fortes para recorrer a um despedimento com justa causa – porque o trabalhador não está a cumprir na perfeição as funções para as quais foi contratado, ou porque já não é necessário. É injusto despedir-se um trabalhador nestas situações? As empresas não são a Santa Casa da Misericórdia, essa é a verdade, têm um determinado fim e objectivo e, obviamente, um trabalhador que não se adequa e enquadra na política de trabalho e nos objectivos da empresa, até que ponto é justo para a entidade empregadora manter esse trabalhador ao seu serviço? Há várias questões, dependendo do ângulo em que se vê. Obviamente que para o trabalhador a situação em si gera instabilidade, mas estamos num mercado de pleno emprego e sabemos que facilmente o trabalhador irá arranjar um trabalho. Será que poderia haver uma revisão do mecanismo do despedimento sem justa causa e da forma como funciona? Diria que sim. Da

mesma forma que se formos aplicar os mesmos pesos e medidas para o empregador e trabalhador, se é justo para um e outro, seria mais justo o trabalhador ter garantido que tem mais tempo para procurar trabalho. A actual Lei Laboral prevê que haja um mínimo de 15 dias para o aviso. Ainda que em Macau seja fácil arranjar emprego seria talvez interessante por parte do Governo, se houvesse interesse em rever esta situação, estender os prazos criando uma situação mais confortável para o trabalhador. Mas, do ponto de vista da empresa, há a questão da justiça, de ter de suportar um trabalhador que já não necessita ou que não consegue cumprir os objectivos que lhe estão atribuídos, por exemplo. Há várias questões dos dois lados que acabam por ser relevantes na análise desta questão. Embora a Lei Laboral não seja extensa, no sentido de dar garantias ilimitadas ao trabalhador ou grandes garantias, temos uma entidade reguladora, a DSAL, que é bastante proteccionista do trabalhador e, por isso, há um certo equilíbrio: aquilo que por um lado não há na legislação há por parte da entidade reguladora, e tem, parece-me, havido um esforço nesse sentido.

### **– Faria sentido avançar com uma revisão à Lei Laboral?**

– A revisão legislativa, sobretudo a questão laboral, é sempre necessária. Não é para rever esta ou aquela questão em específico, mas antes a revisão da lei como um todo para se adaptar às necessidades do mercado. O mercado de Macau explodiu com os casinos, com a entrada das multinacionais – sejam empresas de luxo, sejam as associadas aos casinos, os serviços paralelos – e cada vez mais há esse desenvolvimento e a tentativa de projectos de usar Macau como plataforma de serviços. Tudo isso impõe que haja necessariamente uma adaptação da legislação em vigor, particularmente no que diz respeito à Lei Laboral por forma a haver uma adaptação da lei à nova realidade. A actual Lei Laboral é de 2008, portanto, já há um desfasamento grande da realidade em que vivemos. E isso vê-se muito, por exemplo, com as multinacionais que se pretendem instalar cá e que se deparam com uma dificuldade de adaptação, de compreender os mecanismos, falta de opções legais para trazer trabalhadores, a questão dos benefícios que existem nos contratos estrangeiros mas que não têm acolhimento legal cá e que têm de ser tratados com base no que existe, que é bastante escasso e, portanto, têm de se adaptar face a situações que não estão previstas legalmente.

### **– O Governo anunciou a intenção de dificultar, por via de legislação, a vinda de turistas à procura de trabalho. Que impacto esta medida poderá provocar?**

– No que diz respeito à contratação de TNR temos os casos típicos dos trabalhadores, como as empregadas domésticas, que andam à procura de trabalho e que entram em Macau como turistas e depois arranjam trabalho – um exemplo, justamente, da situação que o Governo pretende combater. Temos os casos dos trabalhadores que são contratados fora de Macau para vir ocupar lugares cá, mas que também entram como turistas em termos práticos, e temos o recrutamento por parte das agências de emprego. Estar a concentrar nas agências de emprego todo o recrutamento – se for essa a intenção – pode ser, por um lado, positivo porque temos a questão de passar tudo pelos mesmos canais, temos uma triagem, entidades que acabam por funcionar como filtro e há uma certa organização no sentido de não haver uma entrada massiva de pessoas à procura de emprego. Por outro lado, é importante regulamentar bem o papel das agências de emprego e haver um enquadramento legal bastante definido da forma de actuação. Deveria haver, talvez, limitações de taxas/valores para não haver exploração e aproveitamento da situação desses trabalhadores que estão dispostos a vir para Macau exercer essas funções, muitas vezes, em desespero de causa. Também há a questão das empresas que querem contratar uma pessoa específica que já têm nos seus quadros – o que acontece muito nas empresas que querem mandar para cá um director, *manager*, alguém com uma posição específica para vir formar a equipa – e acaba por passar por uma agência de emprego e pagar uma taxa/valor que é desnecessária e utilizar um serviço que eles não precisam. É uma questão que tem de ser vista, regulamentada, e de forma bem clara e transparente, caso o que se pretenda fazer seja uma triagem, evitar que haja esta entrada massiva de pessoas à procura de emprego, para se conseguir separar as situações. Neste momento temos visto de trabalho ou visto turístico – não temos um visto *business* que há na maior parte dos sítios em que a pessoa entra e onde está três ou quatro dias para reuniões. Isso não há em Macau, o que gera alguma instabilidade e desconforto para as empresas estrangeiras. A possibilidade de quererem mandar alguém para supervisão [na empresa] e terem problemas com a polícia é bastante desconfortável. É uma situação que seria interessante que fosse regulamentada criando mais opções para que as pessoas possam

entrar em Macau sem ser necessariamente prestar trabalho efectivo para uma empresa mas para vir, digamos, em negócio e que não passe também pelas limitações da regra dos 45 dias prevista no Regulamento Administrativo 17/2004.

**– Em que sentido poderá haver um vazio legal em relação às agências?**

– Há o Decreto-Lei sobre o licenciamento das agências de emprego, mas em relação à actuação das agências poderia ser interessante haver uma regulamentação mais afinada, digamos assim, com o estabelecimento das situações. E uma vez que se fala agora nessa possibilidade que a contratação de não residentes poderá ter de passar, necessariamente, pelas agências de emprego, seria interessante haver uma regulamentação da actividade destas.



**– A sociedade está cada vez mais instruída no que aos seus direitos e deveres laborais diz respeito?**

– As pessoas vão tendo cada vez mais essa consciência. Os trabalhadores estão a ficar mais informados e também procuram saber mais. O facto do recurso aos serviços da DSAL ser gratuito para os trabalhadores facilita que haja essa informação. Cada vez menos se vê atropelos às garantias dos trabalhadores, às condições laborais que são dadas e isso tanto porque os trabalhadores estão a ficar cada vez mais informados como também pelo facto de haver necessidade por parte dos empregadores de oferecer condições e garantias aos trabalhadores que não os façam andar a saltar de emprego em emprego. É uma das principais queixas e preocupações dos empregadores. Há empresas que têm trabalhadores cujo tempo médio de emprego de um novo trabalhador em determinados sectores é mínimo. Já tive empresas na área da construção a dizerem-me que, se for uma obra interior, a duração média de um novo trabalhador é cerca de sete dias. Se for no Verão, e o trabalho na rua, é um dia. Há muitas situações. Tenho clientes que já me disseram ter recebido uma candidata que num ano teve 10 trabalhos. Há de tudo. Obviamente também há empresas que têm trabalhadores durante muitos anos, mas é um problema o facto de não haver oferta, e num mercado em que há muito pouca oferta, faz com que seja difícil reter trabalhadores. Facilmente mudam de emprego e cada vez mais há essa cultura. O que se vê cada vez mais são entidades empregadoras a tentar combater isso com melhores condições de salário, benefícios que antes não eram dados, e com os seus próprios fundos privados de pensão e outro tipo de benefícios.

**– Em relação à rejeição de “blue card”, nomeadamente a repentina, como olha para esta realidade?**

– Há uns anos era de facto muito mais fácil conseguir-se um ‘blue card’ para uma empresa. Não era obrigatório ter-se os trabalhadores locais, bastava a promessa da contratação dos locais. Havia uma maior facilidade na concessão dos ‘blue card’, mas à medida que o Governo foi limitando, tentando implementar este mecanismo de substituição dos TNR por locais, começou a haver restrições. Começamos também a ver motivos de rejeição um bocado padronizados. Há argumentos que vêm sempre, nomeadamente, o de haver locais à procura de uma posição semelhante – independentemente da DSAL ter conseguido, ou não, recomendar alguém. Outro argumento bastante usado é o da empresa querer contratar, por exemplo, um director de marketing e ter um funcionário há três/quatro anos nessa área. A DSAL tem vincado esta questão. Às vezes tem a ver com o sector, há posições em que são muito mais difíceis conseguir-se os ‘blue card’, nomeadamente na área do retalho. É bastante difícil para aquelas posições como vendedores e assistentes de vendas. E isso acaba por ser um grande entrave para as empresas desse sector que se pretendem instalar ou expandir a sua presença em Macau. Há uma taxa de rotatividade de trabalhadores

enorme. Em média, um trabalhador da indústria do retalho é capaz de ficar na empresa menos de um ano. Há empresas que em Hong Kong têm várias lojas abertas, mas em Macau só têm uma. E não abrem mais por causa do problema da contratação de trabalhadores que é sempre esta incógnita pois é difícil conseguir os 'blue card', reter locais e isto obviamente causa alguns constrangimentos. São áreas onde há, ao mesmo tempo, muita oferta no mercado local.

**– O Governo recuou no aumento das tarifas de autocarros mais agravado para os TNR, ao actualizar o precário de forma generalizada. Ainda assim, com a subida das taxas de parto, tem-se insistido nalgumas acusações no sentido de que o Governo assume uma posição discriminatória perante estes trabalhadores...**

– É uma questão delicada. Do ponto de vista legal a discriminação positiva associada a esta questão já foi mais que debatida mas, em termos práticos, e em relação às taxas, esta situação afecta essencialmente um grupo de trabalhadores, sobretudo os domésticos. Todos aqueles que têm um salário reduzido e que não têm possibilidades de custear essas despesas. Em termos práticos, o Secretário [Alexis Tam] veio dizer na questão dos partos – e até houve um passo atrás na questão das domésticas – é que estas taxas já não eram aumentadas há vários anos. Não é aumentar para os TNR é, aumentar as taxas e, quem é afectado, é quem não é local. Acaba por ser uma situação que afecta sobretudo os TNR, mas para os especializados o aumento destas taxas não vai trazer grandes constrangimentos, o valor é mais elevado mas não é de tal forma que seja significativo para um trabalhador que tem um bom ordenado. Portanto, acaba por ser uma falsa questão. Para os turistas também. Se quiserem vir cá ter os filhos é porque têm, obviamente, possibilidade para o fazer ou porque, se não for esse o caso, algum imprevisto se deu. Relativamente às trabalhadoras domésticas e aos não-residentes não-especializados há a questão de terem os partos em Macau. O TNR não-especializado pode ter a criança mas não a pode manter cá e isso necessariamente está relacionado. A maternidade e os TNR – sobretudo os não-especializados – é uma questão que eu, pelo menos, nunca vi abordada em termos práticos. Sabemos que não podem manter cá as crianças, não é admissível no caso dos TNR não-especializados a agregação ao 'blue card' da mãe. Não sei o número de domésticas que têm partos em Macau, por ano, mas diria que não será assim tanto. Do ponto de vista pessoal posso dizer que não me lembro – nestes quase nove anos de Macau – de ter visto muitas empregadas domésticas grávidas. O problema aqui está antes do parto.

**– É uma realidade, em Macau, haver um certo tratamento imoral em situações de despedimento porque a empregada – residente e TNR – engravidou?**

– Honestamente, acredito que haja porque é uma situação comum em qualquer lado. A lei prevê que uma mulher grávida não pode ser despedida mas também prevê que, se for, então tem de receber uma indemnização. Não pode, mas pode. No fundo, é isso. Acredito que seja uma realidade, mas não é uma situação exclusiva de Macau uma vez que ainda acontece, infelizmente, um pouco por todo o lado, independentemente de todas as batalhas que já tenham sido ganhas na luta pela protecção da mulher grávida no trabalho.



## [CAPA DO DIA](#)