

# **REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU**

**Lei n.º        /2007**  
***(Proposta de lei)***

## **Regime Geral das Relações de Trabalho**

A Assembleia Legislativa decreta, nos termos da alínea l) do artigo 71.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, para valer como lei, o seguinte:

### **CAPÍTULO I** **Disposições gerais**

#### **Artigo 1.º** **Objecto**

A presente lei estabelece o regime geral que regulamenta as relações de trabalho.

#### **Artigo 2.º** **Critérios mínimos**

1. Os empregadores e trabalhadores podem celebrar livremente contratos de trabalho, observando os critérios legais mínimos, salvo em situações em que a presente lei autoriza a celebração de acordo por ambas as partes.

2. Caso o empregador e o trabalhador não tenham acordado sobre as condições de trabalho, são obrigados ao cumprimento dos critérios mínimos definidos na presente lei.

#### **Artigo 3.º** **Conceitos**

Para efeitos da presente lei, os seguintes termos entendem-se por:

- 1) Empregador - qualquer pessoa singular ou colectiva que, mediante a celebração de contrato, disponha directamente de autoridade e direcção sobre o trabalhador na prestação de trabalho, pagando-lhe uma remuneração,

independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração;

- 2) Trabalhador - residente da Região Administrativa Especial de Macau, adiante designada por RAEM, que, mediante a celebração de contrato, trabalhe sob a autoridade e direcção do empregador, independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração;
- 3) Condição de trabalho - todo e qualquer direito, dever ou circunstância relacionados com a conduta e o comportamento dos empregadores e dos trabalhadores, no âmbito da relação de trabalho ou do local onde o trabalho é prestado;
- 4) Remuneração base, também conhecida por salário - todas as prestações regulares e periódicas, susceptíveis de avaliação em dinheiro, seja qual for a sua designação ou forma de cálculo, devidas em função da prestação de trabalho e fixadas ou por acordo entre empregador e trabalhador, ou por regulamento ou norma convencional ou por norma legal;
- 5) Remuneração variável - todos os tipos de prestações não periódicas, como subsídios, prémios e comissões, ou gorjetas incontroláveis pelo empregador ou ainda, outras prestações não periódicas acordadas entre o empregador e o trabalhador;
- 6) Período de trabalho - tempo relativamente ao qual o trabalhador se obriga a prestar trabalho;
- 7) Período de descanso - tempo em que, nos termos legais, o trabalhador não se vê obrigado a trabalhar e de que este pode dispor livre e independentemente;
- 8) Trabalho extraordinário - trabalho prestado para além do período normal de trabalho;
- 9) Falta - a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado;
- 10) Contrato de trabalho a prazo - contrato cuja duração é fixada em prazo certo ou incerto e que caduca com o fim do prazo;
- 11) Tarefas sazonais - qualquer tipo de trabalho que, em virtude da sua natureza ou circunstâncias, é desenvolvido numa determinada estação ou temporada do ano;
- 12) Tarefas ocasionais - qualquer tipo de trabalho que não se inclui nas actividades normais do empregador;
- 13) Trabalho doméstico - actividades não económicas ou não comerciais,

destinadas à satisfação de necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros, a prestar pelo trabalhador, mediante remuneração, ao empregador, com carácter periódico, sob a sua autoridade e direcção, não sendo considerados, em qualquer circunstância, trabalho doméstico os trabalhos específicos e concretos, como a prestação de trabalho ocasional, a execução de tarefas de frequência intermitente, de autonomia ou de voluntariado social.

#### **Artigo 4.º**

##### **Âmbito de aplicação**

1. A presente lei é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade, incluindo empresas públicas e de capitais públicos, salvo os números seguintes.

2. A presente lei não é aplicável às relações de trabalho regulamentadas pelo Regime Jurídico da Função Pública de Macau.

3. A presente lei também não é aplicável às seguintes relações de trabalho:

- 1) Entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação;
- 2) Emergentes de um contrato celebrado, mediante um preço globalmente estabelecido, para a prestação de um serviço concretamente definido, determinando o contrato que o indivíduo que executa o trabalho goza de total autoridade e autonomia na prestação de serviço.

4. O contrato de trabalho celebrado com trabalhador não-residente é regulamentado por legislação especial.

#### **Artigo 5.º**

##### **Princípio de igualdade**

Todos os trabalhadores têm direito às mesmas oportunidades de emprego e ao mesmo tratamento no emprego e na prestação de trabalho, independentemente da raça,

cor, sexo, idade, religião, filiação associativa, opinião política, estrato social ou origem social.

## **Artigo 6.º**

### **Princípio do mais favorável**

1. O disposto na presente lei não prejudica as condições de trabalho acordadas entre o empregador e seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2. A presente lei nunca poderá ser entendida ou interpretada no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho mais favoráveis acordadas entre os empregadores e os trabalhadores, seja a fonte dessas condições de trabalho o regulamento da empresa ou a especificidade do sector de actividade.

3. As condições de trabalho acordadas entre o empregador e o trabalhador que sejam menos favoráveis que os critérios mínimos dispostos na presente lei são consideradas nulas, sendo substituídas pelos critérios mínimos dispostos na presente lei.

## **Artigo 7.º**

### **Prevalência de regimes convencionais**

São, em princípio, admitidos todos os acordos ou convenções estabelecidos entre os empregadores e trabalhadores ou entre os respectivos representantes associativos ainda que disponham de modo diferente do estabelecido na presente lei, desde que da sua aplicação não resultem condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do que as previstas na presente lei.

## **Artigo 8.º**

### **Contrato escrito**

Os contratos de trabalho e os acordos de trabalho sujeitos a redução a escrito, nos termos da presente lei, são assinados por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar para efeitos de prova.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias**

#### **Artigo 9.º**

##### **Deveres do empregador**

1. Cabe ao empregador:

- 1) Respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador;
- 2) Pagar ao trabalhador uma remuneração justa e compatível com o seu trabalho;
- 3) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tomando em consideração o seu estado físico e moral;
- 4) Adoptar as medidas necessárias para elevar o nível de capacidade produtiva do trabalhador;
- 5) Indemnizar o trabalhador, ao abrigo da respectiva legislação, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 6) Cumprir as demais obrigações decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem.

2. O empregador é obrigado a proceder ao registo dos dados dos seus trabalhadores em livros, fichas de dados ou sistemas informatizados, donde constem:

- 1) Os dados de identificação do trabalhador;
- 2) A data da admissão;
- 3) A categoria profissional;
- 4) A remuneração auferida;
- 5) O horário de trabalho;
- 6) Os períodos de descanso anual gozados;
- 7) O número dos dias de falta por doença e o número dos dias em que foi pago o salário durante aquele período de faltas;
- 8) Os acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 9) Todos os dados que contribuam para a protecção do trabalhador.

3. Enquanto perdurar a relação de trabalho, o empregador é obrigado a conservar todos os dados referidos no número anterior, devendo os dados ser conservados por

um período de três anos mesmo que cesse essa relação.

### **Artigo 10.º**

#### **Competência do empregador**

1. Dentro dos limites decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem, o empregador tem o direito de fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo elaborar regulamentos internos donde constem a organização do trabalho e os respectivos regimes disciplinares.

2. Cabe ao empregador dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos junto dos seus trabalhadores, de modo que estes possam, a todo o tempo, tomar conhecimento ou consultar aquele conteúdo.

### **Artigo 11.º**

#### **Deveres do trabalhador**

1. Cabe ao trabalhador:

- 1) Respeitar e tratar com urbanidade e sinceridade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que tenham ou venham a ter ligações com a empresa;
- 2) Ser assíduo e pontual;
- 3) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- 4) Obedecer ao empregador no que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 5) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à organização da empresa, métodos de produção ou negócios;
- 6) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador;
- 7) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da taxa de produtividade da empresa;
- 8) Colaborar com o empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho, através de meios adequados;

- 9) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea 4) do número anterior, abrange as normas e as instruções dadas directamente pelo empregador, bem como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquele lhes for atribuída.

## **Artigo 12.º**

### **Garantias do trabalhador**

1. É proibido ao empregador:

- 1) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- 2) Obrigar os trabalhadores a utilizar bens fornecidos ou serviços prestados por quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho;
- 3) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos legítimos, bem como fazer cessar unilateralmente a relação de trabalho ou aplicar-lhe sanções pelo exercício daqueles direitos;
- 4) Diminuir, directa ou indirectamente, a remuneração dos trabalhadores, salvo quando haja previamente acordo por escrito do trabalhador, o qual produz efeitos a partir da data da sua celebração, sendo a cópia daquele acordo entregue pelo empregador, no prazo de 10 dias após a sua celebração, à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, adiante designada por DSAL, para registo;
- 5) Reter documentos de identificação do trabalhador.

2. Caso, no prazo de dois anos contados a partir da celebração por escrito do acordo para diminuição da remuneração, o empregador cesse unilateralmente a relação de trabalho com o mesmo trabalhador, a indemnização rescisória e o eventual salário correspondente ao período de aviso prévio em falta, cujo pagamento é necessário por incumprimento desse aviso, são calculados com base no salário daquele trabalhador antes da diminuição da sua remuneração.

3. Tratando-se de alienação de empresa comercial, o trabalhador tem direito de cessar unilateralmente a relação de trabalho e obter uma indemnização calculada pelo alienante nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 61.º da presente lei, sem prejuízo do disposto no artigo 111.º do Código Comercial.

### **Artigo 13.º**

#### **Condições de segurança e saúde ocupacional**

1. O trabalho é prestado em boas condições de higiene e segurança, tendo os locais de prestação de trabalho que reunir as condições estipuladas por lei ou regulamento.

2. Os empregadores e os trabalhadores são obrigados ao rigoroso cumprimento das normas legais e regulamentares, bem como das directrizes das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança do trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **Contrato de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Período experimental**

### **Artigo 14.º**

#### **Período experimental**

1. Os primeiros três meses de vigência da relação de trabalho são considerados período experimental.

2. Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente a relação de trabalho, sem aviso prévio nem alegação de causa, não tendo direito a qualquer indemnização por rescisão do contrato, salvo acordo escrito em contrário.

3. A antiguidade do trabalhador conta-se desde a data de início do período experimental.



## **SECÇÃO II**

### **Prestação de trabalho**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Duração e horário do trabalho**

##### **Artigo 15.º**

###### **Duração do trabalho**

1. A duração normal de trabalho dos trabalhadores não deve exceder oito horas por dia e um total de quarenta e oito horas por semana, sendo o período normal de trabalho diário interrompido por um intervalo para descanso ou alimentação de duração não inferior a trinta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2. O intervalo referido no número anterior é, contudo, contabilizado na duração de trabalho sempre que não seja permitida a ausência incondicional do trabalhador do seu local de trabalho.

3. Os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos por dia.

4. O empregador pode, consoante as características do funcionamento da empresa, acordar com o trabalhador, no sentido de a duração de trabalho exceder os limites fixados no n.º 1, assegurando, porém, ao trabalhador nove horas consecutivas, num total não inferior a doze horas, de descanso por dia, não devendo a duração de trabalho exceder o total de quarenta e oito horas por semana.

5. Os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial não devem prestar mais que noventa e seis horas de trabalho por cada quatro semanas consecutivas.

**Artigo 16.º**  
**Trabalho extraordinário**

1. O trabalho que exceder a duração normal de trabalho prevista no artigo anterior é considerado trabalho extraordinário, referido na alínea 8) do artigo 3.º.

2. Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial não é permitida, em qualquer circunstância, a prestação de trabalho extraordinário.

**Artigo 17.º**  
**Excepções aos limites dos períodos normais de trabalho**

1. As situações abaixo referidas não são sujeitas aos limites fixados no n.º 1 do artigo 15.º, não carecendo de acordo do trabalhador quando:

- 1) Se verifiquem casos de força maior;
- 2) Os empregadores estejam na iminência de prejuízos importantes, podendo, porém, o período de trabalho ser prorrogado até ao dobro do previsto no n.º 1 do artigo 15.º;
- 3) Os empregadores façam face a acréscimos de trabalho não previsíveis e não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores, não podendo, porém, o total da duração de trabalho diário exceder doze horas.

2. Nas situações previstas na alínea 1) do número anterior, o trabalhador tem direito a uma remuneração correspondente ao trabalho extraordinário prestado e ainda a um descanso remunerado previsto no número seguinte.

3. Nas situações previstas na alínea 2) do n.º 1, o trabalhador tem direito a um descanso adicional remunerado, consoante a seguinte forma de cálculo, a ser gozado imediata e subsequentemente ao respectivo período de trabalho extraordinário prestado, para além da remuneração correspondente ao trabalho extraordinário prestado:

- 1) Se o período de trabalho atingir o respectivo limite máximo, tem direito a um descanso remunerado não inferior a vinte e quatro horas;

- 2) Se o período de trabalho não atingir o respectivo limite máximo, tem direito a um descanso remunerado proporcional ao número de horas de trabalho.

4. O trabalhador que, na situação prevista na alínea 3) do n.º 1, prestar trabalho extraordinário durante dois dias consecutivos tem direito a um descanso adicional remunerado, consoante a seguinte forma de cálculo, a ser gozado imediatamente no segundo dia subsequente ao período de trabalho, para além da remuneração correspondente ao trabalho extraordinário prestado:

- 1) Se o período de trabalho atingir o respectivo limite máximo, tem direito a um descanso remunerado não inferior a vinte e quatro horas;
- 2) Se o período de trabalho não atingir o respectivo limite máximo, tem direito a um descanso remunerado proporcional ao número de horas de trabalho.

5. Nas situações previstas nas alíneas 1) a 3) do n.º 1, o empregador deve proporcionar ao trabalhador um intervalo, de acordo com a segunda metade do n.º 1 do artigo 15.º.

## **Artigo 18.º**

### **Remuneração do trabalho extraordinário**

1. Pela prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador tem direito a um salário por hora calculado nos termos do n.º 2 do artigo 37.º e a um acréscimo de remuneração por prestação de trabalho extraordinário.

2. O acréscimo de remuneração por prestação de trabalho extraordinário referido no número anterior corresponde a 50% do salário por hora calculado nos termos do n.º 2 do artigo 37.º, sem prejuízo de outro acordo por escrito a celebrar entre o empregador e o trabalhador.

## **Artigo 19.º**

### **Isenção de horário de trabalho**

1. Nas situações abaixo mencionadas, o trabalhador não está sujeito ao horário de trabalho:

- 1) Exercício de cargos de direcção, chefia e fiscalização;
- 2) Trabalho em locais fora do estabelecimento de trabalho, sem controlo imediato do superior hierárquico;
- 3) Exercício de trabalhos académicos ou de estudos, sem supervisão do superior hierárquico;
- 4) Prestação de trabalho doméstico por trabalhador alojado.

2. A isenção de horário de trabalho consta, obrigatoriamente, de acordo prévio por escrito, assinado pelo empregador e pelo trabalhador.

3. O trabalhador isento de horário de trabalho também tem direito ao gozo do descanso semanal, feriados obrigatórios, descanso anual e demais garantias, nos termos legais.

## **SUBSECÇÃO II**

### **Trabalho nocturno e por turnos**

#### **Artigo 20.º**

##### **Trabalho nocturno**

1. Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte e quatro horas e as seis horas do dia seguinte.

2. Pela prestação de trabalho nocturno irregular, o trabalhador tem direito a um subsídio de trabalho nocturno não inferior a 20% do salário por hora calculado nos termos do n.º 2 do artigo 37.º, sem prejuízo de outro acordo por escrito a celebrar entre o empregador e o trabalhador.

3. Caso se trate de um sector de actividade que implique a contínua e regular prestação de trabalho nocturno, tendo o trabalhador conhecimento dessas condições de trabalho no momento da sua admissão, não lhe é atribuído o subsídio de trabalho nocturno.

4. Se, em virtude da empresa alterar a forma de funcionamento, o trabalhador for

chamado a prestar trabalho nocturno contínuo e regular, o empregador e trabalhador são obrigados a fixar novamente, mediante acordo por escrito, as condições de trabalho em simultâneo com o subsídio de trabalho nocturno.

5. Caso o subsídio de trabalho nocturno não tenha sido fixado no acordo por escrito previsto no número anterior, é considerado incluído no salário habitual do trabalhador.

6. Ao trabalhador que presta trabalho nocturno por turnos e recebe subsídio de turno não é atribuído o subsídio de trabalho nocturno referido no n.º 2, tendo, porém, direito a um acréscimo de remuneração pela prestação de trabalho extraordinário.

7. O trabalhador que recebe subsídio de trabalho nocturno pela prestação de trabalho nocturno irregular também tem direito a um acréscimo de remuneração pela prestação de trabalho extraordinário.

## **Artigo 21.º**

### **Trabalho por turnos**

1. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho ou nos casos de funcionamento contínuo, devem ser organizados turnos de pessoal diferente.

2. O empregador pode, de acordo com o funcionamento concreto da sua actividade, proceder à mobilização dos seus trabalhadores e organizar o trabalho por turnos, ponderando, porém, sobre os interesses e a preferência destes.

3. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos da duração normal de trabalho previstos no artigo 15.º.

4. Se o trabalho prestado pelo trabalhador, em regime de turnos, começar num dia e terminar no dia seguinte, as horas de trabalho prestadas são imputadas e contabilizadas no período normal de trabalho correspondente a cada um dos dois dias acima referidos.

5. Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se uma jornada diária de trabalho o período compreendido entre as zero horas e as zero horas do dia seguinte.

6. Quando, numa jornada diária de trabalho, o trabalhador se encontra escalado para prestar trabalho subdividido em dois ou mais turnos, deve existir, entre o fim de um e o início de outro, um intervalo consecutivo não inferior a duas horas, não sendo este período contabilizado na duração de trabalho.

7. Entre o início do primeiro turno de uma jornada diária de trabalho e o termo do imediatamente anterior, deve mediar um período mínimo de nove horas consecutivas para descanso do trabalhador.

8. O empregador e o trabalhador podem, mediante acordo prévio por escrito, estabelecer o montante do subsídio de turno pela prestação de trabalho por turno.

9. Na falta do acordo por escrito, o trabalhador tem direito a um salário adicional não inferior a 10% do seu salário mensal, como subsídio de turno.

10. Caso se trate de um sector de actividade que implique a contínua prestação de trabalho por turnos, tendo o trabalhador conhecimento dessas condições de trabalho no momento da sua admissão, não lhe é atribuído o subsídio de turno.

11. No caso da prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios, os trabalhadores que auferem o subsídio de turno não beneficiam de quaisquer compensações pecuniárias adicionais, tendo, porém, direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao do feriado obrigatório.

12. No caso da prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios, os trabalhadores que não tenham direito ao subsídio de turno têm direito a uma compensação nos termos do artigo 25.º.

13. O trabalhador que recebe subsídio de turno pela prestação de trabalho de turno tem direito ainda a um acréscimo de remuneração pela prestação de trabalho

extraordinário.

### **SECÇÃO III**

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Descanso semanal**

##### **Artigo 22.º**

##### **Descanso semanal**

1. Todos os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro têm direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sendo o salário correspondente a esse descanso tratado nos termos do artigo 36.º.

2. O descanso semanal de cada trabalhador é fixado antecipadamente pelo empregador, consoante as exigências do funcionamento da empresa.

3. Os trabalhadores só podem ser obrigados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal quando:

- 1) Os empregadores estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- 2) Os empregadores façam face a acréscimos de trabalho não previsíveis e não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;
- 3) A prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.

4. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal nas situações previstas no número anterior, o trabalhador em regime de trabalho a tempo inteiro tem direito, independentemente da forma de remuneração, a um dia de descanso compensatório, a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que é fixado pelo empregador e ainda:

- 1) No caso de remuneração mensal, a um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 1) do n.º 3 do artigo 37.º;

- 2) No caso de trabalhador cuja remuneração seja determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado, ao salário normal daquele dia de trabalho prestado, acrescido de um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 2) do n.º 3 do artigo 37.º;
- 3) No caso de trabalhador cuja remuneração seja determinada em função do trabalho efectivamente produzido, ao salário normal do dia de trabalho prestado, acrescido de um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 3) do n.º 3 do artigo 37.º.

5. A observância do consagrado no n.º 1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dia de descanso semanal.

6. O trabalhador em regime de trabalho a tempo inteiro que preste trabalho voluntário em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório, a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que é fixado pelo empregador. Caso não possa gozar esse dia de descanso compensatório dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que é fixado pelo empregador, tem direito à seguinte compensação:

- 1) No caso de remuneração mensal, a um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 1) do n.º 3 do artigo 37.º;
- 2) No caso de trabalhador cuja remuneração seja determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado, ao salário normal daquele dia de trabalho prestado, acrescido de um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 2) do n.º 3 do artigo 37.º;
- 3) No caso de trabalhador cuja remuneração seja determinada em função do trabalho efectivamente produzido, ao salário normal daquele dia de trabalho prestado, acrescido de um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 3) do n.º 3 do artigo 37.º;

7. Nas situações previstas nos n.os 5 e 6, deve existir registo que comprove a voluntariedade do trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador.

### **Artigo 23.º**

#### **Excepções sobre o descanso semanal**



Sempre que, em função da natureza da actividade, se revele inviável a observância do n.º 1 do artigo anterior, é diligenciado, no sentido do trabalhador gozar, durante cada período de quatro semanas, um descanso não inferior a quatro dias.

## **SUBSECÇÃO II**

### **Feriados obrigatórios**

#### **Artigo 24.º**

##### **Feriados obrigatórios**

1. São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Novo Ano Lunar (primeiro, segundo e terceiro dias do primeiro mês do Novo Ano Lunar);

Dia de finados / Cheng Ming;

1 de Maio;

Dia seguinte ao do Bolo Lunar / Chong Chao;

1 de Outubro;

Culto dos Antepassados / Chong Yeong;

20 de Dezembro.

2. Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro devem ser dispensados da prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios, sem perda de salário.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, se a remuneração do trabalhador for determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do trabalho efectivamente produzido, o trabalhador tem direito a um dia de salário calculado nos termos das alíneas 2) ou 3) do n.º 3 do artigo 37.º.

#### **Artigo 25.º**

##### **Prestação de trabalho em dias de feriado obrigatório**

1. O trabalhador só pode ser obrigado a prestar trabalho em dias de feriado obrigatório nas seguintes situações:

- 1) Quando os empregadores estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- 2) Quando os empregadores fazem face a acréscimos de trabalho não previsíveis e não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;
- 3) Quando a prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.

2. O trabalhador em regime de trabalho a tempo inteiro que preste trabalho em dias de feriado obrigatório tem direito, independentemente da forma da sua remuneração, a um dia de descanso compensatório, a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que é fixado pelo empregador ou substituir esse dia, mediante acordo com o empregador, por um dia de salário compensatório, e ainda:

- 1) No caso de remuneração mensal, a um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 1) do n.º 3 do artigo 37.º;
- 2) No caso de trabalhador cuja remuneração seja determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado, ao salário normal daquele dia de trabalho prestado, acrescido de um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 2) do n.º 3 do artigo 37.º;
- 3) No caso de trabalhador cuja remuneração seja determinada em função do trabalho efectivamente produzido, ao salário normal daquele dia de trabalho prestado, acrescido de um dia de salário adicional calculado nos termos da alínea 3) do n.º 3 do artigo 37.º.

### **SUBSECÇÃO III**

#### **Férias anuais**

##### **Artigo 26.º**

##### **Aquisição do direito a férias anuais**

1. Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro têm direito, em cada ano civil, a férias anuais remuneradas.

2 . A partir de 1 de Janeiro de cada ano, os trabalhadores têm direito a férias anuais adquiridas pela prestação de trabalho no ano civil anterior, podendo, porém, o

empregador diligenciar, no sentido de o trabalhador gozar as férias anuais naquele ano.

3. Nos casos em que a duração da relação do trabalho seja inferior a 12 meses, o trabalhador tem direito a férias anuais correspondentes ao número de meses de trabalho, na proporção de metade de um dia das férias anuais por cada período inferior a um mês mas superior a 15 dias de trabalho.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, cada mês considerar-se-á completo às zero horas do dia correspondente do mês seguinte, porém, caso no mês seguinte não exista dia correspondente, considerar-se-á completo no último dia daquele mês.

### **Artigo 27.º**

#### **Duração das férias anuais**

Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro têm direito, em cada ano civil, a seis dias úteis de férias anuais remuneradas.

### **Artigo 28.º**

#### **Marcação das férias anuais**

1. O empregador fixa, de acordo com as exigências do funcionamento da empresa, a data das férias anuais a gozar consecutiva ou ininterruptamente pelo trabalhador comunicando-a, com a antecedência mínima de trinta dias, podendo, porém, o trabalhador alterar a data das férias anuais já marcada, desde que previamente tenha requerido por escrito junto do empregador e obtido o seu consentimento.

2. As férias anuais são normalmente gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, podendo, por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, ser acumuladas, no máximo, dois anos.

3. No termo da relação de trabalho, o trabalhador tem direito ao salário correspondente aos dias de férias anuais vencidos e não gozados e ainda, ao salário

proporcional aos dias de férias anuais calculados de acordo com a duração do trabalho e correspondentes ao ano do termo da relação de trabalho.

### **Artigo 29.º**

#### **Exercício de outra actividade durante as férias anuais**

1. Durante o período de férias anuais, o trabalhador em regime de trabalho a tempo inteiro não pode exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar, por escrito, a isso.

2. A não observância do disposto no número anterior dá ao empregador o direito de agir disciplinarmente contra o trabalhador e de reaver o salário correspondente àquele período de férias anuais.

### **Artigo 30.º**

#### **Violação do direito a férias anuais**

O empregador que impede o trabalhador de gozar as férias anuais, paga ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do salário correspondente ao período de férias anuais que deixou de gozar.

## **SUBSECÇÃO IV**

### **Faltas**

### **Artigo 31.º**

#### **Tipos de faltas**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
  - 1) As motivadas por falecimento do cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até ao limite de três dias úteis consecutivos;
  - 2) As dadas por altura do casamento, até ao limite de seis dias úteis consecutivos;
  - 3) As motivadas por participação em exames relacionados com o trabalho;

- 4) As dadas por motivo de paternidade, até ao limite de dois dias úteis;
- 5) As motivadas por motivo de doença ou acidente, independentemente de serem remuneradas ou não, até ao limite de trinta dias seguidos ou quarenta e cinco interpolados, no mesmo ano civil, salvo a situação prevista no n.º 9 do artigo 47.º;
- 6) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite de doze dias úteis por cada ano civil;
- 7) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador;
- 8) As causadas por razões de força maior.

3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4. O período de faltas injustificadas não é contabilizado, para efeitos de antiguidade, como tempo de serviço.

5. Com excepção do disposto no artigo seguinte, todas as faltas, quer justificadas quer injustificadas, não são remuneradas, salvo acordo escrito em contrário.

### **Artigo 32.º**

#### **Faltas por doença**

1. Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro que completaram o período experimental têm direito, em cada ano civil, a seis dias de falta por doença.

2. Durante o período de falta por doença, o trabalhador não pode exercer qualquer actividade não relacionada com o tratamento médico ou a recuperação da saúde.

3. Cabe ao trabalhador que falte por doença a apresentação do devido atestado médico emitido por médico registado no Governo ou reconhecido pelo empregador.

4. A não observância do disposto nos n.os 2 ou 3 por parte do trabalhador dá

direito ao empregador de reaver o salário correspondente ao período da falta por doença, caso se trate da situação prevista no n.º 1.

5. O trabalhador é submetido, em quaisquer circunstâncias, a exames médicos a efectuar por médico registado e indicado pelo empregador, para verificação da doença, sendo este responsável pelas respectivas despesas.

### **Artigo 33.º**

#### **Comunicação e provas sobre faltas justificadas**

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de três dias.

2. Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3. Por incumprimento do disposto nos números anteriores, as faltas justificadas são consideradas injustificadas.

4. O trabalhador, em qualquer caso de falta justificada, é obrigado a apresentar ao empregador prova dos factos invocados para a justificação.

## **SECÇÃO IV**

### **Remuneração**

### **Artigo 34.º**

#### **Caracterização**

1. Pela prestação do trabalho, os trabalhadores têm direito a uma remuneração justa.

2. A remuneração compreende a remuneração de base e a variável.

3. A remuneração pode ser constituída apenas por prestação pecuniária, ou por prestação pecuniária e géneros, ou ainda por prestação pecuniária e de outra natureza,

mas nestes dois últimos casos, o montante da prestação pecuniária não deve ser inferior a 50% do montante total da remuneração.

4. Para efeitos do disposto na alínea 4) do artigo 3.º, o salário compreende, nomeadamente, os seguintes rendimentos fixos e periódicos:

- 1) Subsídio de turno;
- 2) Subsídio de trabalho nocturno;
- 3) Subsídio de alimentação;
- 4) Subsídio de família;
- 5) Subsídios e comissões inerentes às funções desempenhadas;
- 6) Remuneração do trabalho extraordinário;
- 7) Gorjetas;
- 8) 13.º mês ou outras prestações periódicas de natureza semelhante.

5. A remuneração do trabalho extraordinário referida na alínea 6) do número anterior só é contabilizada para efeitos de cálculo do salário se o trabalho extraordinário for prestado regular e periodicamente ou, se a sua média, nos últimos 6 meses, representar, pelo menos, 20% da média mensal do salário de base do trabalhador durante o mesmo período.

6. As gorjetas referidas na alínea 7) do n.º 4 apenas se referem aos montantes cobrados pelo empregador ao cliente, como adicional nas contas, sendo distribuídos posteriormente aos trabalhadores.

7. Não é considerado salário, para os efeitos desta lei, o valor de vestuário, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao trabalhador e utilizados no local de trabalho, para prestação dos respectivos serviços.

### **Artigo 35.º**

#### **Âmbito de aplicação do conceito de salário**

1. Salvo no caso da alínea 8) do n.º 4 do artigo anterior, o conceito de salário aplica-se a todas as situações que envolvam pagamento de licença de maternidade, férias anuais, feriados obrigatórios, descanso semanal, suspensão da relação de trabalho, redução da duração de trabalho, aviso prévio por denúncia unilateral,

indenização rescisória, acidentes de trabalho e doenças profissionais, sem prejuízo do disposto nos dois números seguintes.

2. Os subsídios de turno e de trabalho nocturno mencionados nas alíneas 1) e 2) do n.º 4 do artigo anterior só são contabilizados para efeitos de cálculo do salário, nos casos de suspensão da relação de trabalho, redução da duração de trabalho, aviso prévio por denúncia unilateral, indenização rescisória, acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3. O 13.º mês ou outras prestações periódicas de natureza semelhante são calculados proporcionalmente ao período de trabalho prestado, no termo do contrato de trabalho.

### **Artigo 36.º**

#### **Conteúdo do salário**

1. Para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal, o respectivo montante inclui o salário relativo ao descanso semanal, aos feriados obrigatórios e às férias anuais, não podendo sofrer qualquer dedução pelo facto da não prestação de trabalho nesses períodos.

2. Para os trabalhadores que auferem uma remuneração calculada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do resultado efectivamente produzido, o respectivo montante inclui apenas o salário dos dias de descanso semanal, devendo o empregador pagar adicionalmente o salário dos feriados obrigatórios e das férias anuais.

3. Para os trabalhadores que auferem simultaneamente uma remuneração composta pelas modalidades referidas nos dois números anteriores, o montante relativo aos períodos de descanso semanal considera-se igualmente incluído na remuneração acordada, sem prejuízo do seu direito ao salário dos feriados obrigatórios e das férias anuais, correspondente à parte da remuneração variável devida adicionalmente pelo empregador.

### **Artigo 37.º**



## **Cálculo do salário**

1. As anotações dos códigos constantes das fórmulas para cálculo do salário são as seguintes:

- 1) Rn - salário do período normal de trabalho do mês anterior ao objecto de cálculo;
- 2) Td - número de horas de duração normal de trabalho diário do mês anterior ao objecto de cálculo;
- 3) Dt - número de dias de trabalho efectivamente prestado no mês anterior ao objecto de cálculo;
- 4) Rm - salário do trabalhador no mês anterior ao objecto de cálculo;
- 5) Rm1 - montante do salário do penúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;
- 6) Rm2 - montante do salário do antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;
- 7) Dt1 - número de dias de trabalho efectivamente prestado no penúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;
- 8) Dt2 - número de dias de trabalho efectivamente prestado no antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo.

2. Para efeitos da presente lei, o salário por hora é calculado segundo as seguintes fórmulas:

- 1) Trabalhadores que auferem uma remuneração mensal:  $[(Rn \div 30) \div Td]$  ;
- 2) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do trabalho efectivamente produzido:  $[(Rn \div Dt) \div Td]$  .

3. Igualmente para efeitos da presente lei, o salário do trabalho diário é calculado segundo as seguintes fórmulas:

- 1) Trabalhadores que auferem uma remuneração mensal:  $Rm \div 30$ ;
- 2) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado:  $Rm \div Dt$ ;
- 3) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do trabalho efectivamente produzido:  $(Rm + Rm1 + Rm2) \div (Dt + Dt1 + Dt2)$ .

**Artigo 38.º**  
**Fixação do salário**

1. O montante da remuneração é fixado por acordo entre o empregador e o trabalhador, com observância dos limites estabelecidos nas especificidades do sector de actividade, regulamento da empresa, convenção ou disposição legal.

2. O montante da remuneração é fixado tendo em atenção as necessidades e interesses do trabalhador, a evolução do custo de vida, a capacidade económica e a situação económico-financeira da empresa ou do sector económico da empresa e as condições de concorrência económica.

**Artigo 39.º**  
**Prazos para pagamento da remuneração**

1. Cabe ao empregador o cumprimento regular do dever de pagamento da remuneração referida no n.º 2 do artigo 34.º, sendo aqueles prazos fixados por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2. A remuneração é paga no dia de prestação de trabalho e durante o período de trabalho ou, antes ou depois desse período, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3. O pagamento da remuneração é efectivado dentro dos três dias úteis imediatamente seguintes à data em que a liquidação se ache efectuada, sendo esta realizada no prazo de seis dias úteis, contados a partir do termo do período de trabalho a que a remuneração respeita.

**Artigo 40.º**  
**Local de pagamento da remuneração**

1. A remuneração é paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2. Tendo sido estipulado para o pagamento local diverso do de trabalho, o empregador facilita ao trabalhador a deslocação necessária para o recebimento da

remuneração.

3. É proibido efectuar o pagamento da remuneração em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo, salvo tratando-se do pagamento da remuneração às pessoas que trabalhem nesses estabelecimentos.

4. A remuneração também pode ser paga por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo se tais formas de pagamento implicarem para o trabalhador dificuldades sérias ou dificilmente transponíveis de recebimento de remuneração.

### **Artigo 41.º**

#### **Recibo de remuneração**

1. No acto de pagamento da remuneração, o empregador entrega ao trabalhador um recibo donde conste, no mínimo, o seguinte:

- 1) Nome do empregador;
- 2) Nome do trabalhador, sua categoria, número de beneficiário do Fundo de Segurança Social ou eventuais números atribuídos ao trabalhador por força da lei;
- 3) Regime de trabalho, a tempo inteiro ou a tempo parcial, em que se encontra integrado;
- 4) Período a que a remuneração corresponde;
- 5) Modalidades do salário e da eventual remuneração variável, discriminadas de forma articulada;
- 6) Todos os descontos e deduções efectuados;
- 7) Montante líquido a receber;
- 8) Carimbo da companhia ou assinatura do empregador.

2. O documento referido no número anterior é lavrado em duplicado, destinando-se um exemplar a cada uma das partes.

3. Enquanto perdurar a relação de trabalho, o empregador é obrigado a conservar os documentos acima referidos, devendo os mesmos ser conservados por um período de três anos mesmo que cesse essa relação.

**Artigo 42.º**  
**Compensação e descontos**

1. É proibido ao empregador compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador e fazer quaisquer descontos ou deduções na remuneração, salvo o previsto no número seguinte.

2. Nas situações abaixo mencionadas, o empregador tem direito a fazer descontos ou deduções na remuneração:

- 1) Contribuições para o Fundo de Segurança Social;
- 2) Descontos revertidos para a RAEM, determinados por normas legais ou regulamentares ou por decisão judicial transitada em julgado;
- 3) Indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por motivo de denúncia unilateral, nos termos do n.º 4 do artigo 61.º;
- 4) Contribuições para os fundos privados de pensões, previstos no Decreto-Lei n.º 6/99/M, de 8 de Fevereiro;
- 5) Por faltas justificadas ou injustificadas ao trabalho;
- 6) Por prejuízos causados por culpa do trabalhador em bens, equipamentos e utensílios do empregador;
- 7) Abonos ou adiantamentos feitos por conta da remuneração, não podendo, porém, estes descontos exceder 1/6 da remuneração.

3. O desconto referido na alínea 6) do número anterior não pode, em quaisquer circunstâncias, exceder por cada mês 1/6 do salário mensal do trabalhador, nem por cada ano 1/10 da remuneração total do trabalhador, sem prejuízo do empregador intentar, junto do tribunal com jurisdição, uma acção de indemnização cível.

**Artigo 43.º**  
**Privilégios creditórios**

Em caso de falência ou liquidação judicial do património da empresa, os créditos decorrentes da relação de trabalho relativos aos trabalhadores gozam de privilégio sobre os dos restantes credores ordinários.

**Artigo 44.º**

## **Indisponibilidade do direito à remuneração**

Durante a efectivação de funções, a remuneração é um direito indisponível, não podendo o trabalhador ceder os seus créditos à remuneração a outrem, nem, de outra forma, aliená-los a título gratuito ou oneroso, salvo compensação adiantada pelo Fundo de Segurança Social, desde que essa compensação seja de montante igual ou superior ao dos créditos.

## **SECÇÃO V**

### **Garantia das trabalhadoras**

#### **Artigo 45.º**

##### **Trabalhos proibidos ou condicionados**

1. É proibida ou condicionada a atribuição de serviços às mulheres, cuja natureza ou local onde são prestados impliquem riscos efectivos ou potenciais para a sua função genética.
2. Durante a gravidez e até três meses após o parto, as mulheres não devem desempenhar tarefas desaconselháveis para o seu estado.

#### **Artigo 46.º**

##### **Igualdade de remuneração**

1. É assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores dos sexos masculino e feminino por um trabalho igual ou de valor igual prestado ao mesmo empregador.
2. Nos casos de remuneração determinada à peça ou ao rendimento, a unidade-base de cálculo respectivo é igual para homens e para mulheres, para um trabalho igual ou de valor igual.

#### **Artigo 47.º**

##### **Licença de maternidade**

1. As trabalhadoras grávidas em regime de trabalho a tempo inteiro, cuja relação de trabalho tenha uma duração superior a um ano, têm direito a cinquenta e seis dias

de licença de maternidade.

2. Dos cinquenta e seis dias fixados no número anterior, quarenta e nove são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes sete ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3. Para efeitos dos dois números anteriores, a trabalhadora é obrigada a apresentar ao empregador, no prazo de cinco dias logo que tenha conhecimento da sua gravidez e no prazo de cinco dias após o parto, as respectivas provas.

4. No caso de impossibilidade de cumprimento do prazo referido no número anterior, a trabalhadora apresenta ao empregador, com a maior brevidade possível, as respectivas provas, acompanhadas das provas da impossibilidade de cumprimento do prazo.

5. No caso de gozo da licença de maternidade em período anterior ao parto, a trabalhadora é obrigada a comunicar ao empregador essa sua intenção com uma antecedência mínima de cinco dias em relação ao seu início.

6. Em caso de parto de nado-morto, a trabalhadora também tem direito a cinquenta e seis dias de licença de maternidade.

7. No caso de aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses, a trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade com a duração mínima de vinte e um dias e máxima de cinquenta e seis dias, graduada em função do seu estado de saúde e de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada.

8. Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de maternidade a seguir ao parto, esta licença é prolongada até dez dias após o falecimento daquele, garantindo, porém, que a trabalhadora goze, no mínimo, um total de cinquenta e seis dias de licença de maternidade.

9. O número de dias a que a trabalhadora tem direito a faltar, por doença contraída devido à gravidez, ao parto ou ao aborto involuntário, pode exceder o período da licença de maternidade previsto no n.º 1, no n.º 7 ou no número anterior, sendo, porém, o período total das faltas de três meses no máximo, e tendo que

apresentar documentos médicos comprovativos válidos.

10. Na falta de apresentação das provas exigidas nos n.ºs 3, 4 e 7, o empregador não está obrigado à concessão da licença de maternidade, ao pagamento do respectivo salário, nem a garantir o posto de trabalho à trabalhadora ausente.

11. Na falta de apresentação das provas exigidas nos n.ºs 8 e 9, o empregador não está obrigado a garantir o posto de trabalho à trabalhadora ausente.

### **Artigo 48.º**

#### **Salário na licença de maternidade**

Durante o período de gozo da licença de maternidade, a trabalhadora tem a garantia do seu posto de trabalho, sendo o seu salário, calculado nos termos do artigo 37.º e pago pelo empregador.

### **Artigo 49.º**

#### **Garantia do posto de trabalho**

1. Na sequência da garantia conferida no artigo anterior, fica vedado ao empregador o despedimento, salvo com justa causa, de uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses depois do parto, desde que o empregador tenha conhecimento daquela situação.

2. O empregador que não observar o disposto no número anterior fica obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a cinquenta e seis dias de salário, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas.

## **SECÇÃO VI**

### **Condições de trabalho dos trabalhadores menores**

### **Artigo 50.º**

#### **Princípios gerais**

1. O empregador proporciona aos trabalhadores menores condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, todas as situações que ponham

em risco a sua segurança, saúde e educação e, evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2. O empregador promove a formação profissional dos trabalhadores menores, solicitando a colaboração das autoridades competentes sempre que não disponha de recursos para esse efeito.

3. Qualquer autorização escrita dos representantes legais do trabalhador menor nunca pode ser entendida como isenção do cumprimento das normas relativas à saúde e formação dos trabalhadores menores.

### **Artigo 51.º**

#### **Idade mínima de admissão**

1. A idade mínima de admissão para prestação de trabalho é de 16 anos, salvo as situações previstas nos n.ºs 2 e 3.

2. O menor, com idade inferior a 16 anos, pode trabalhar condicional e excepcionalmente, desde que o seu representante legal requeira justificada e antecipadamente ao Director da DSAL e tenha sido autorizado.

3. O disposto no n.º 1 não é aplicável aos menores com 14 anos de idade que, durante as férias escolares de Verão, prestam trabalho a organizações ou organismos públicos ou privados, sendo-lhes permitida, porém, a prestação de trabalho apenas durante aquele período.

4. A contratação dos menores referidos nos n.os 2 e 3 implica ainda o preenchimento dos outros requisitos exigidos na presente secção.

### **Artigo 52.º**

#### **Requisitos de admissão**

1. Só podem ser admitidos a prestar trabalho, qualquer que seja o tipo e forma de pagamento da remuneração, os menores que preencham, cumulativamente, os requisitos abaixo mencionados, salvo as situações previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior:

- 1) Tenham completado a idade mínima de admissão;



- 2) Tenham concluído a escolaridade obrigatória prevista no Sistema Educativo Não Superior da RAEM;
- 3) Tenham as capacidades física e psíquica adequadas ao exercício das funções a realizar, nos termos do artigo 55.o.

2. Os menores que não tenham concluído a escolaridade obrigatória também podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- 1) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação do menor nos programas de formação profissional;
- 2) Haja autorização escrita dos seus representantes legais.

### **Artigo 53.º**

#### **Oposição dos representantes legais**

1. Os representantes legais do menor podem opor-se, a todo o tempo, à prestação de trabalho por parte deste e cessar imediatamente o contrato de trabalho, desde que se comprove a existência de riscos para a sua saúde psíquica ou física ou prejuízos para o desenvolvimento da sua carreira escolar.

2. A oposição a que se refere o número anterior é efectuada por escrito.

### **Artigo 54.º**

#### **Contrato de trabalho**

1. Desde que preenchido o previsto no artigo 52.º, o menor pode celebrar directamente o contrato de trabalho.

2. O contrato de trabalho celebrado com trabalhadores menores é redigido, em triplicado, segundo o modelo escrito previsto no anexo à presente lei, da qual faz parte integrante, e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar para cada uma destas partes e o outro para apresentar à Direcção dos Serviços de Educação e Juventude.

3. A celebração de contrato de trabalho com trabalhadores menores obriga o empregador a comunicar esse facto à DSAL, no prazo de 15 dias após a sua celebração, salvo tratando-se da contratação dos trabalhadores menores mencionados no n.º 3 do artigo 51.º.

## **Artigo 55.º**

### **Garantias de protecção na saúde**

1. Os empregadores são obrigados a submeter anualmente os trabalhadores menores a exames médicos, cujos resultados são obrigatoriamente comunicados a estes, cabendo aos empregadores as despesas para esses exames, salvo tratando-se da contratação dos trabalhadores menores mencionados no n.º 3 do artigo 51.º.

2. Os exames médicos referidos no número anterior visam, nomeadamente:

- 1) Certificar que o trabalhador menor possui as capacidades física e psíquica adequadas ao desempenho das funções a realizar;
- 2) Prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a saúde e para o desenvolvimento físico e mental do trabalhador menor.

3. O resultado do exame médico inicial, quando não seja realizado na DSAL, é acompanhado da comunicação referida no n.º 3 do artigo anterior.

4. O resultado dos outros exames médicos subsequentes ao do inicial, quando não sejam realizados na DSAL, é remetido a esta no prazo de 15 dias a contar da data em que o trabalhador menor completar um ano de trabalho.

## **Artigo 56.º**

### **Proibições**

1. É proibido aos trabalhadores menores trabalharem durante o período compreendido entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte.

2. É proibido aos trabalhadores menores prestar trabalho extraordinário.

3. É proibido aos trabalhadores menores trabalharem em ambientes com riscos, sendo a lista donde constem os agentes, processos e trabalhos com riscos, determinada por despacho do Chefe do Executivo.

4. É proibida a contratação de trabalhadores menores para a prestação de trabalho em locais cujo acesso é interdito a menores de 18 anos.

5. É permitido aos trabalhadores menores trabalharem condicionalmente em ambientes com baixos riscos, sendo a lista donde constem os agentes e trabalhos com riscos, determinada por despacho do Chefe do Executivo.

6. Cabe ao empregador avaliar, antes do início da relação de trabalho, a natureza, o grau e a duração da exposição aos agentes e do trabalho que prejudicam o trabalhador menor.

7. Sempre que os resultados da avaliação confirmem a existência de riscos, o empregador é obrigado a tomar as medidas necessárias para evitar que os trabalhadores menores sejam prejudicados pelos agentes, processos ou condições de trabalho, determinados pelo despacho referido no número anterior.

8. O empregador é obrigado a enviar à DSAL os resultados da avaliação referidos no n.º 5 e só é permitido ao trabalhador menor a prestação de trabalho após a aprovação daqueles Serviços.

## **SECÇÃO VII**

### **Cessação das relações de trabalho**

#### **Artigo 57.º**

##### **Formas de cessação**

1. As formas de cessação da relação de trabalho são as seguintes:

- 1) Por justa causa;
- 2) Denúncia unilateral;
- 3) Por mútuo acordo.

2. Ocorrendo justa causa qualquer das partes pode cessar a relação de trabalho, não havendo lugar ao aviso prévio nem ao pagamento de indemnizações.

3. Constitui, em geral, justa causa para cessar a relação de trabalho qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

4. A cessação da relação de trabalho por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador também não carece de aviso prévio e não são devidas indemnizações, não

sendo permitido, porém, a sua estipulação prévia no contrato.

### **Artigo 58.º**

#### **Justa causa para o empregador cessar a relação de trabalho**

1. As seguintes situações constituem justa causa para o empregador cessar a relação de trabalho, salvo demais factos:

- 1) Desobediência ilegítima às ordens dadas por superiores hierárquicos, causando prejuízos à empresa;
- 2) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- 3) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado, mesmo depois do empregador ter aplicado a sanção segundo o regime disciplinar previsto no n.º 1 do artigo 10.º;
- 4) Lesão dolosa de interesses patrimoniais da empresa;
- 5) Faltas injustificadas ao trabalho que causem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, três consecutivas ou cinco interpoladas;
- 6) Atraso, saída antecipada do serviço ou saída do posto de trabalho durante o período de trabalho, sem autorização, causando graves prejuízos à empresa;
- 7) Violação culposa grave das normas de higiene e segurança no trabalho;
- 8) Prática, no âmbito da empresa, de actos de violência, injúria ou outras ofensas punidas por lei sobre o empregador, superiores hierárquicos ou demais trabalhadores da empresa;
- 9) Anomalia e redução acentuada da produtividade do trabalhador provocada intencionalmente pelo mesmo;
- 10) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 11) Infracção das obrigações exigidas por lei ou por contrato celebrado nos termos legais pela prática de acções ou trabalho prestado pelo trabalhador.

2. No caso de despedimento com invocação de justa causa, o empregador é obrigado a comunicar, por escrito, essa sua decisão ao trabalhador, descrevendo sumariamente os factos que lhe são imputados.

3. Considera-se cessação da relação de trabalho sem justa causa, a falta da comunicação escrita referida no número anterior ou a falta de fundamento na justa causa invocada, sendo o empregador obrigado a pagar ao trabalhador o dobro da

indenização rescisória, em montante correspondente ao previsto no n.º 5 do artigo 61.º.

### **Artigo 59.º**

#### **Não constituição de justa causa para o empregador cessar a relação de trabalho**

As seguintes situações não constituem justa causa para o empregador cessar a relação de trabalho:

- 1) O facto de o trabalhador se filiar em associação representativa dos seus interesses e de nela exercer actividades;
- 2) O facto de o trabalhador reclamar junto do empregador ou de participar a qualquer autoridade competente, com vista a ver satisfeitas as condições de trabalho a que tem direito;
- 3) A raça, a cor, o sexo, o estado matrimonial, a gravidez, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social dos trabalhadores;
- 4) A ausência do trabalho por motivos de acidente de trabalho e doença profissional.

### **Artigo 60.º**

#### **Justa causa para o trabalhador cessar a relação de trabalho**

1. Salvo demais factos, as seguintes situações constituem justa causa para o trabalhador cessar a relação de trabalho, tendo este direito a uma indemnização rescisória, correspondente ao previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo seguinte:

- 1) Falta repetida de pagamento pontual da remuneração na forma acordada mutuamente ou estipulada por lei;
- 2) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- 3) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- 5) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos, sendo aquelas acções proibidas por lei;
- 6) Alterações significativas às condições acordadas na relação de trabalho.

2. O não pagamento, por parte do empregador, da totalidade da remuneração duas vezes consecutivas, dentro do prazo estipulado no artigo 39.º, integra-se na situação definida na alínea 1) do número anterior.

**Artigo 61.º**  
**Denúncia unilateral**

1. Decorrido o período experimental, tanto o empregador como o trabalhador podem cessar unilateralmente a relação de trabalho, cumprindo os prazos de aviso prévio previstos no contrato por escrito.

2. Na falta do contrato por escrito referido no número anterior, tanto o trabalhador como o empregador podem cessar unilateralmente a relação de trabalho, desde que cumpram os seguintes prazos de aviso prévio:

- 1) 15 dias de antecedência por iniciativa do empregador;
- 2) 7 dias de antecedência por iniciativa do trabalhador.

3. A inobservância do aviso prévio por parte do empregador dá ao trabalhador o direito ao salário correspondente ao período do aviso prévio em falta, o qual é calculado para efeitos da sua antiguidade.

4. Se o trabalhador não observar o aviso prévio estabelecido, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor do salário correspondente ao período do aviso prévio em falta.

5. Sempre que a iniciativa da denúncia pertencer ao empregador, e para além do cumprimento do prazo do aviso prévio, será devida ao trabalhador em regime de trabalho a tempo inteiro uma indemnização rescisória, cujo montante, limitado ao máximo consignado nos n.ºs 7 e 8, é estabelecido da seguinte forma:

- 1) O equivalente a 7 dias de salário, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a três meses e até um ano;
- 2) O equivalente a 10 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a um ano e até três anos;
- 3) O equivalente a 13 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a três anos e até cinco anos;
- 4) O equivalente a 15 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a cinco anos e até sete anos;
- 5) O equivalente a 16 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a sete anos e até oito anos;
- 6) O equivalente a 17 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de

trabalho tiver uma duração superior a oito anos e até nove anos;

- 7) O equivalente a 18 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a nove anos e até dez anos;
- 8) O equivalente a 20 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a dez anos.

6. Nas situações previstas nas alíneas 2) a 8) do número anterior, se o tempo que restar for de uns meses mas inferior a um ano, o cálculo é feito na proporção de 1/12 avos para cada mês incompleto ou fracção.

7. O valor máximo da indemnização referida no n.º 5, para além do limite fixado no número seguinte, é limitado a 12 vezes o valor do salário mensal do trabalhador à data da rescisão do contrato, qualquer que se verifique ser a duração da respectiva relação de trabalho.

8. Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 7, o montante do salário mensal utilizado para calcular a indemnização não pode exceder \$14 000,00 (catorze mil patacas), actualizável de acordo com a evolução do desenvolvimento económico.

9. O cálculo do salário, para efeitos do disposto nos n.ºs 3 a 5, é feito nos termos do artigo 37.º.

## **Artigo 62.º**

### **Certificado a atribuir ao trabalhador**

1. O trabalhador pode, durante a efectividade de funções, exigir ao empregador que lhe passe um certificado de exercício de funções, donde constem os factos relativos ao exercício de funções.

2. Sempre que cesse a relação de trabalho, o trabalhador tem o direito de exigir ao empregador que lhe passe um certificado de trabalho, donde constem as seguintes indicações:

- 1) Data do início da prestação de trabalho;
- 2) Data do termo da prestação de trabalho;
- 3) Natureza do trabalho ou trabalhos efectuados.

3. Os certificados a que se referem os números anteriores não poderão conter

qualquer indicação que seja desfavorável para o trabalhador ou que ele considere como tal, salvo quando o trabalhador o solicite, por escrito.

## **CAPÍTULO IV**

### **Contrato de trabalho a prazo**

#### **SECÇÃO I**

#### **Regras gerais**

#### **Artigo 63.º**

##### **Situações em que é admitida a celebração de contrato a prazo**

1. A celebração de contrato a prazo só é admitida nos casos seguintes :
  - 1) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
  - 2) Tarefas sazonais;
  - 3) Execução de uma tarefa específica ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
  - 4) Lançamento de uma nova tarefa de duração incerta;
  - 5) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
  - 6) Desenvolvimento de projectos, incluindo os respectivos trabalhos de concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade quotidiana do empregador;
  - 7) Contratação de indivíduos integrados em outras situações previstas em legislação especial da política de emprego;
  - 8) Outras situações autorizadas pelo director da DSAL, após a apresentação de justos motivos.
  
2. A celebração de contratos a prazo fora dos casos previstos no número anterior implica a nulidade do prazo estipulado.

#### **Artigo 64.º**



## **Forma**

1. Sem prejuízo do previsto no n.º 4, o contrato a prazo, certo ou incerto, é reduzido a forma escrita e assinado por ambas as partes, contendo as seguintes indicações:

- 1) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- 2) Categoria profissional ou funções acordadas e remuneração do trabalhador;
- 3) Local e horário de trabalho;
- 4) Data de início do trabalho;
- 5) Causa justificativa da estipulação do prazo no contrato;
- 6) Discriminação, caso se trate de um contrato a prazo incerto, do objecto, das tarefas específicas ou que se trata de trabalho por substituição temporária de outrem;
- 7) Indicação do nome e funções do trabalhador substituído, caso se trate de trabalho por substituição temporária de outrem referido na alínea anterior;
- 8) Data da celebração.

2. Na falta do elemento previsto na alínea 4) do n.º 1, considera-se a data da celebração do contrato como o seu início.

3. Considera-se contrato sem prazo aquele em que falte qualquer um dos seguintes requisitos:

- 1) Celebração por escrito;
- 2) Assinatura de ambas as partes;
- 3) Nome ou denominação de ambas as partes;
- 4) Elementos previstos nas alíneas 5) e 6) do n.º 1.

4. No caso de celebração de contrato a prazo, certo ou incerto, com um prazo inferior ou igual a dois meses, dispensa-se a sua redução a forma escrita.

## **Artigo 65.º**

### **Período experimental no contrato**

Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a prazo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não tendo, o trabalhador, direito à indemnização rescisória prevista no n.º 5 do artigo 61.º, salvo haja acordo escrito, estipulando a necessidade de proceder a aviso prévio durante o

período experimental.

## **SECÇÃO II**

### **Contrato de trabalho a prazo certo**

#### **Artigo 66.º**

##### **Estipulação do prazo e renovação do contrato**

1. A estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato, observando o disposto nos números seguintes.

2. Caso se trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes, não sendo permitido que o seu prazo total exceda 36 meses.

3. No caso previsto na alínea 4) do n.º 1 do artigo 63.º, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder 24 meses.

4. A empresa pode, por justa causa, requerer ao director da DSAL a prorrogação ou renovação do prazo referido nos dois números anteriores, não sendo permitido, porém, em qualquer circunstância, que o prazo total do contrato exceda 60 meses.

5. Considera-se como um único contrato aquele que tenha sido renovado ou seja renovado posteriormente.

#### **Artigo 67.º**

##### **Prazo do contrato**

1. O contrato só pode ser celebrado pelo prazo máximo de seis meses nas situações previstas nas alíneas 1) a 3) do n.º 1 do artigo 63.º.

2. Nos casos de celebração do contrato pelo prazo máximo de seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa específica ou serviço a realizar.

3. Em caso de violação do disposto no n.º 2, considera-se que o prazo do contrato é de seis meses.

#### **Artigo 68.º**

### **Caducidade do contrato**

O contrato caduca no termo do prazo estipulado, salvo se ambas as partes acordarem na sua renovação, sendo, neste caso, reduzidas a forma escrita as eventuais alterações contratuais introduzidas em relação ao contrato anterior.

### **Artigo 69.º**

#### **Conversão do contrato**

O contrato converte-se em contrato sem prazo se forem excedidos os prazos fixados nos artigos 66.º e 67.º, sendo aplicadas as normas previstas no n.º 3 do artigo 14.º.

### **Artigo 70.º**

#### **Cessação do contrato**

1. Aos contratos de trabalho a prazo certo, aplicam-se as normas gerais sobre a cessação do contrato de trabalho previstas na presente lei, mas não se aplica o previsto no n.º 5 do artigo 61.º, observando-se o disposto do número seguinte.

2. No caso de denúncia unilateral do contrato por parte do empregador antes do termo do prazo do mesmo, cabe ao empregador o cumprimento das normas relativas ao aviso prévio, para além do pagamento ao trabalhador de uma indemnização calculada segundo o período de tempo que medeia entre a data da denúncia e o termo do prazo anteriormente estabelecido, correspondente a três dias de salário por cada período igual ou inferior a um mês.

## **SECÇÃO III**

### **Contrato de trabalho a prazo incerto**

### **Artigo 71.º**

#### **Situações em que é admitida a celebração de contrato de trabalho a prazo incerto**

É admitida a celebração de contrato de trabalho a prazo incerto nas situações previstas nas alíneas 4) a 6) do n.º 1 do artigo 63.º.

### **Artigo 72.º**

### **Duração do contrato**

O contrato a prazo incerto dura o tempo necessário à conclusão do seu objecto, tarefa específica ou obra que justificam a sua celebração.

### **Artigo 73.º**

#### **Caducidade do contrato**

1. O empregador, tendo conhecimento prévio do tempo para a conclusão do objecto, tarefa específica ou obra referidos no artigo anterior, comunica, por escrito e nos termos dos prazos de aviso prévio previstos nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 61.º, ao trabalhador o tempo para a sua conclusão.

2. Tratando-se de contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior é feita sucessivamente aos respectivos trabalhadores, a partir da diminuição gradual da sua quantidade de trabalho, em consequência da normal redução da actividade, tarefa específica ou obra.

3. A inobservância da comunicação prévia referida no n.º 1 por parte do empregador implica o pagamento ao trabalhador do salário correspondente ao período de aviso prévio em falta.

### **Artigo 74.º**

#### **Conversão do contrato**

1. O contrato converte-se em contrato sem prazo nas seguintes situações:

- 1) Se, decorrido o prazo do aviso prévio, o trabalhador continuar ao serviço, por indicação do empregador; ou
- 2) Se, na falta do aviso acima referido, o trabalhador continuar ao serviço, por indicação do empregador, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, tarefa específica ou obra para que tenha sido contratado.

2. À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 14.º.

### **Artigo 75.º**

#### **Cessação do contrato**

Aos contratos de trabalho a prazo incerto, aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas gerais sobre a cessação do contrato de trabalho previstas na presente lei.

## **CAPÍTULO V**

### **Trabalho doméstico**

#### **Artigo 76.º**

##### **Idade mínima para prestação de trabalho doméstico**

Só podem ser admitidos a prestar trabalho doméstico os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade.

#### **Artigo 77.º**

##### **Modalidades**

1. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação.

2. Entende-se por trabalhador alojado, para os efeitos deste diploma, o trabalhador cuja remuneração em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.

## **CAPÍTULO VI**

### **Regime sancionatório**

#### **Artigo 78.º**

##### **Reparação voluntária**

1. Verificada qualquer das infracções a que se refere o artigo seguinte, a entidade competente para a fiscalização do cumprimento da presente lei fixa um prazo consecutivo de 7 a 14 dias para que a respectiva ilegalidade se mostre reparada.

2. Decorrido o prazo referido no número anterior, se a situação de infracção persistir, são aplicadas, ao infractor, as multas que lhes correspondam.

3. Não é concedido o prazo referido no n.º 1, sempre que o transgressor tenha cometido o mesmo tipo de infracção dentro de seis meses.

### **Artigo 79.º**

#### **Multas**

A violação ao disposto na presente lei constitui contravenção, dando lugar à aplicação das seguintes multas :

- 1) Pela infracção ao disposto no n.º 2 do artigo 16.º e no artigo 76.o - \$10.000,00 (dez mil patacas) a \$50.000,00 (cinquenta mil patacas), por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção;
- 2) Pela infracção ao disposto nas alíneas 4) e 5) do n.º 1 do artigo 12.º, nos artigos 45.o, 46.o, 51.o e 52.o, no n.º 2 do artigo 54.º, no n.º 1 do artigo 55.º e no artigo 56.º - \$5.000,00 (cinco mil patacas) a \$25.000,00 (vinte e cinco mil patacas), por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção;
- 3) Pela infracção ao disposto no artigo 5.o, no n.º 2 do artigo 12.º, nos artigos 47.º a 49.o, no n.º 3 do artigo 54.º, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 55.o, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 58.o, no artigo 59.º, nos n.ºs 1 a 3 e 5 a 9 do artigo 61.º, no n.º 2 do artigo 70.º e no n.º 3 do artigo 73.o - \$3.000,00 (três mil patacas) a \$15.000,00 (quinze mil patacas), por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção;
- 4) Pela infracção ao disposto nos artigos 8.º, 15.º, 17.º e 18.o, nos n.ºs 2 e 4 a 6 do artigo 20.o, nos artigos 21.o a 23.o, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 24.o, nos artigos 25.o a 28.o, no artigo 30.o, no n.º 2 do artigo 31.o, no n.º 1 do artigo 32.o, nos artigos 39.o a 42.o e no artigo 62.o - \$2.000,00 (duas mil patacas) a \$10.000,00 (dez mil patacas), por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção;
- 5) Pela infracção ao disposto no artigo 9.º, no n.º 2 do artigo 10.º, nas alíneas 1) a 3) do n.º 1 e no n.º 3 do artigo 12.º - \$1.000,00 (mil patacas) a \$5.000,00 (cinco mil patacas), por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção.

### **Artigo 80.º**

#### **Princípio da inconvertibilidade**

As multas aplicadas ao abrigo da presente lei são inconvertíveis em pena de prisão.

**Artigo 81.º**  
**Graduação das multas**

1. As multas pagas voluntariamente são liquidadas pelo montante mínimo.
2. As multas não pagas voluntariamente são graduadas pelo órgão judicial, nos termos das normas gerais da legislação penal.

**Artigo 82.º**  
**Destino das multas**

O rendimento obtido com a aplicação de multas por violação da presente lei constitui receita do Fundo de Segurança Social.

**Artigo 83.º**  
**Fiscalização**

A fiscalização do cumprimento do disposto na presente lei compete à DSAL, nos termos do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 60/89/M, de 18 de Setembro, sem prejuízo das competências legalmente cometidas a outras entidades.

**CAPÍTULO VII**  
**Disposições finais**

**Artigo 84.º**  
**Regime da prescrição**

O prazo da prescrição de todos os créditos decorrentes de relações de trabalho é de três anos.

**Artigo 85.º**  
**Norma revogatória**

É revogada toda a legislação incompatível com o disposto na presente lei, designadamente:

- 1) O Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;

- 2) O Decreto-Lei nº 32/90/M, de 9 de Julho;
- 3) A Lei nº 8/2000, de 8 de Maio.

**Artigo 86.º**  
**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor 120 dias após a sua publicação.

Aprovada em        de        de 2007.

A Presidente da Assembleia Legislativa, \_\_\_\_\_  
*Susana Chou*

Assinada em        de        de 2007.

Publique-se.

O Chefe do Executivo, \_\_\_\_\_  
*Ho Hau Wah*



**附件**  
(第五十四條第二款所指者)

**ANEXO**  
(a que se refere o n.º 2 do artigo 54.º)

<b>未成年僱員勞動合同</b> <b>CONTRATO DE TRABALHO DE MENORES</b>	
<p>Entre</p> <p style="text-align: center;">(姓名 / 名稱)....., 持有准照 (Nome/Designação)....., titular da licença</p> <p>編號....., 下稱僱主, 居所 / 住所設於..... n.º....., adiante designado por entidade empregadora, com residência/sede em....., na ..... (街/大馬路), 由..... 代表, 持有 (Rua/Av.)....., representada por....., portador/a (身份證明文件)..... 由..... 發出, 與 do (documento de identificação)....., emitido por.....,</p> <p style="text-align: center;">(姓名)....., 未成年, ..... 歲, (Nome)....., menor de..... de idade, 生於.....年.....月.....日, 持有(身份證明文件)....., 由 nascido em..... /..... /....., portador do (documento de identificação)..... emitido ..... 發出, 父為....., 母為....., por....., filho de..... e de....., 居住於....., ..... (街/大馬路), ..... 號, residente em....., na (Rua/Av.)....., n.º....., é</p> <p>訂立本勞動合同, 條款如下:</p> <p>celebrado o presente contrato de trabalho o qual se rege pelas seguintes cláusulas:</p> <p style="text-align: center;"><b>第一條</b> Cláusula 1.ª</p> <p>訂立本合同是為擔任.....職務。 O presente contrato é celebrado para o desempenho das funções de.....</p> <p style="text-align: center;"><b>第二條</b> Cláusula 2.ª</p> <p>工作時間為上午.....時.....分至.....時.....分, O horário de trabalho é das..... h..... m às..... h..... m da parte da manhã, 及下午.....時.....分至.....時.....分。 e das..... h..... m às..... h..... m da parte da tarde.</p>	

第三條

Cláusula 3.<sup>a</sup>

未成年僱員因提供工作而獲取的一項 ..... 報酬<sup>(1)</sup>為澳門幣.....元，

Pelo seu trabalho o menor auferirá uma remuneração<sup>(1)</sup> no valor de MOP\$ , constituído  
該報酬由澳門幣.....元的基本工資及澳門幣.....元的.....津貼  
組成。

por MOP\$ de salário base e MOP\$ a título de subsídio de .

第四條

Cláusula 4.<sup>a</sup>

本 合 同 具 有 效 力 ， 且 自 .....年.....月.....日起開始生效。

O presente contrato é válido e produz efeitos a partir de / / .

第五條

Cláusula 5.<sup>a</sup>

對 本 合 同 未 有 規 定 的 情 況 ， 適 用 《 澳 門 勞 動 關 係 一 般 制 度 》 的 規 定 。

Ao presente contrato, em tudo o que neste for omissa, aplica-se o disposto no Regime Geral das Relações de Trabalho de Macau.

第六條

Cláusula 6.<sup>a</sup>

僱 主 承 諾 安 排 未 成 年 僱 員 每 年 接 受 一 次 身 體 檢 查 ，

A entidade patronal compromete-se a submeter o menor a um exame médico anual, por forma a prevenir

以 防 止 因 進 行 職 業 活 動 而 損 害 其 健 康 以 及 身 心  
que, do exercício da actividade profissional, não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu  
發 展 。

desenvolvimento físico e mental.

第七條

Cláusula 7.<sup>a</sup>

履 行 本 合 同 不 得 妨 礙 未 成 年 僱 員 上 學 或 參 加 職 業

Da aplicação do presente contrato não pode resultar prejuízo para a assiduidade escolar do menor ou para  
培 訓 計 劃 。

a sua participação em programas de formação profissional.

---

(1) 月報酬、日報酬等等。  
Mensal, diária, etc..

本 合 同 一 式 三 份 ， 一 份 交 予 未 成 年 僱 員 ， 另 一 份 由 僱 主 保 存 ，  
O presente contrato é celebrado em triplicado, destinando-se um exemplar ao menor, outro à  
第 三 份 交 予 教 育 暨 青 年 局 。  
entidade empregadora e o terceiro a ser entregue na D.S.E.J..

二 零            年            月            日 。

Aos .....de.....de 20.....

未 成 年 僱 員

O Menor

僱    主

O Empregador

.....

.....