

## **NOTA JUSTIFICATIVA**

O Decreto-Lei n.º24/89/M, de 3 de Abril, que regula a relação de trabalho (adiante designado por Lei Laboral), foi decretado na década oitenta, época que se representava pela prosperidade da indústria transformadora que, na altura, constituía o pilar principal da economia de Macau. Desde a sua entrada em vigor no ano de 1989 até à presente, aquele diploma nunca sofreu grandes alterações.

Com o desenvolvimento rápido registado nos últimos anos na economia de Macau, a estrutura da indústria produtiva de Macau tem vindo a sofrer alterações significativas, perdendo o seu lugar predominante em favor aos sectores do jogo, do turismo e de serviços. Assim sendo e dado a diferença marcante entre o modelo de funcionamento desses sectores e o da tradicional indústria transformadora, a Lei Laboral, diploma decretado principalmente em prol daquela indústria, tem tornado cada vez menos eficaz em corresponder às necessidades do desenvolvimento social. Visto isso e após acolhimento e estudos de opiniões de diversos sectores, o Governo da RAEM elaborou o projecto de revisão da Lei Laboral, introduzindo numerosas alterações importantes no seu articulado, nomeadamente o alargamento do seu âmbito de aplicação, a elaboração de cláusulas adequadas ao desenvolvimento económico e o melhoramento das normas não totalmente explícitas, entre outras.

No que respeita às alterações introduzidas por esse projecto de revisão, há que salientar o seguinte:

### **1. Adequação às necessidades do desenvolvimento sócio-económico**

Tendo em consideração a mudança da estrutura da indústria produtiva e a prestação de uma melhor garantia dos direitos e interesses dos trabalhadores, procedeu-se, neste projecto, a uma regulamentação concreta sobre o trabalho nocturno e o trabalho por turnos, introduzindo conceitos novos e, estabelecendo, consoante as características do tipo de trabalho, os direitos e deveres, o período de descanso a observar, o modo de compensação e outros factores da relação de trabalho em causa.

Na sequência do desenvolvimento económico, verificou-se o aumento contínuo

de algumas obras ou trabalhos de duração curta ou limitada, pelo que, neste projecto, também foram elaboradas normas claras e explícitas sobre contratos a prazo, compreendendo situações em que é permitida a celebração deste tipo de contratos, bem como o prazo, a renovação e a cessação do contrato. Além disso, foram ainda introduzidos os conceitos de “tarefas sazonais” e de “tarefas ocasionais”, sobre as quais foram estipuladas normas específicas para responder às necessidades concretas.

Por outro lado, devido ao desenvolvimento económico, surgiram gradualmente, no mercado de trabalho, mais trabalhadores a tempo não inteiro (ou seja, a tempo parcial). A Lei Laboral vigente não contém normas específicas que diferenciem trabalho a tempo inteiro e trabalho a tempo parcial e esta situação está longe de ser ideal. Por esta razão, foram introduzidas especialmente, neste projecto, normas incidentes sobre essa questão, tornando os direitos e interesses dos trabalhadores e empregadores mais claros e explícitos.

## **2. Adopção de soluções mais flexíveis para garantir os direitos e interesses dos trabalhadores e empregadores, tendo em conta as características dos diversos sectores**

Tal como foi anteriormente referido, a actual Lei Laboral foi elaborada numa época em que a indústria transformadora florescia, porém, desde então e até à presente data, a estrutura da indústria produtiva de Macau tem sofrido enormes mudanças, tendo, por um lado, os sectores do turismo e de serviços passado a ser as indústrias dominantes, e por outro, devido ao desenvolvimento social, também se passou a dar cada vez mais atenção à saúde física e psíquica dos trabalhadores, pelo que é necessário elaborar normas legais que tenham em conta as diversas necessidades.

O projecto em causa foi alterado tendo em conta essas situações. Por exemplo, quanto à compensação pela prestação de trabalho em dias de feriado obrigatório, este projecto prevê que o trabalhador que preste trabalho em dias de feriado obrigatório possa gozar um dia de descanso compensatório ou, por acordo com o empregador, substitua este dia de descanso por um dia de salário compensatório, para além de também receber um dia de salário adicional; esta norma é mais flexível e mais adequada ao desenvolvimento económico de Macau. Além disso, os actuais 4 dias de feriado obrigatório não remunerados estipulados por lei foram também objecto de

alteração passando a ser remunerados.

Por outro lado, quanto ao período de aviso prévio por ocasião da cessação da relação de trabalho, a actual norma que estipula o aviso prévio de 15 dias para o empregador e de 7 dias para o trabalhador é desadequada, sobretudo relativamente a determinados cargos, como sejam os cargos executivos e os das profissões técnicas, entre outros. Portanto, prevê-se, no projecto, que cabe ao empregador e ao trabalhador a celebração de um acordo por escrito sobre o aviso prévio, sendo que, na falta deste acordo, o aviso prévio é feito nos termos do Decreto-Lei n.º 24/89/M, ou seja, cabe ao empregador fazer o aviso prévio por denúncia unilateral com a antecedência mínima de 15 dias enquanto que o trabalhador dispõe de 7 dias.

### **3. Concretização do espírito da Lei n.º 4/98/M**

Com o rápido desenvolvimento económico, verificou-se um aumento da procura de recursos humanos, tendo um maior número de domésticas demonstrado interesse na reintegração no mercado de trabalho, o que fez aumentar a necessidade de contratação de empregadas domésticas; no entanto, em virtude da actual Lei Laboral não proteger os direitos e os interesses das empregadas domésticas, algumas interessadas nessa profissão desistiram da ideia. Visto isso, neste projecto, as empregadas domésticas foram integradas no âmbito de aplicação, a fim de concretizar a garantia dos trabalhadores face à Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais.

O projecto em causa reforça também as garantias dos trabalhadores menores e das mulheres. O menor, com idade inferior a 16 anos, pode trabalhar, condicional e excepcionalmente, desde que o seu representante legal o requeira justificada e antecipadamente ao director da DSAL e tenha sido aprovado, ao passo que o menor, com idade igual ou superior a 14 anos mas inferior a 16, está autorizado a trabalhar apenas durante as férias escolares de Verão. Além disso, para garantia do desenvolvimento da saúde física e psíquica do menor, também é permitido ao seu representante legal a oposição à prestação de trabalho por parte deste, quando o trabalho ponha em risco a saúde física ou psíquica do menor ou prejudique o desenvolvimento da sua carreira escolar. O projecto prevê ainda que o empregador que pretenda contratar um menor com idade inferior a 16 anos, o submeta a exames

médicos.

No que respeita às garantias das mulheres, os actuais 35 dias de licença de maternidade foram aumentados para 56 dias; além disso, também se definiram claramente as normas relativas às situações especiais decorrentes da gravidez, nomeadamente o aborto involuntário e doenças contraídas devido à gravidez ou ao parto, concedendo ainda férias remuneradas para a convalescença, aumentando assim as garantias das mulheres.

#### **4. Equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores**

Para além das alterações efectuadas relativamente aos feriados obrigatórios, este projecto regulamenta concretamente as situações de falta, prevendo, por exemplo, que o trabalhador que não preste trabalho por motivo de doença, tenha direito, em cada ano civil, ao salário correspondente, no máximo, a seis dias de faltas por doença; foram também elaboradas normas sobre faltas dadas por ocasião do casamento e falecimento dos familiares do trabalhador, bem como determinados os direitos e deveres de ambas as partes, garantindo, por um lado, os direitos e interesses dos trabalhadores e evitando, por outro, contradições e conflitos desnecessários entre as partes laboral e patronal, permitindo ao empregador determinar se se trata de uma falta justificada ou injustificada e tomar a decisão adequada.

#### **5. Aperfeiçoar as insuficiências do actual Regime Jurídico das Relações de Trabalho**

O método do cálculo da média salarial, para proceder às devidas compensações, tem causado frequentemente imensas contradições ou até conflitos desnecessários entre os trabalhadores e empregadores, principalmente no cálculo da compensação por prestação de trabalho extraordinário, descanso semanal, feriados obrigatórios ou férias anuais, pois a Lei Laboral vigente não regulamenta expressamente o método de cálculo, surgindo facilmente conflitos entre ambas as partes. Neste projecto é estabelecido em concreto o método de cálculo da média salarial, para evitar contradições, para além de ser mais justo e racional para trabalhadores e empregadores.