



Lei das Relações de Trabalho

Índice do Parecer

I - Introdução	1
II – Apresentação	3
III – Apreciação	4
1. Política de emprego	4
2. Aperfeiçoamento da legislação laboral	7
3. Limitação da autonomia privada	8
3.1 Princípio do tratamento mais favorável	10
Critérios mínimos	12
4. Direitos dos trabalhadores	14
4.1 Princípio da igualdade	15
Proibição de discriminação	16
Discriminação positiva	17
Discriminação em função do sexo (Decreto-Lei n.º 52/95/M)	17
4.2 Direitos de personalidade	18
4.3 Princípio da boa fé	19
4.4 Garantias do trabalhador	20
4.5 Protecção da maternidade e da paternidade	21
Licença de maternidade	22
Protecção da paternidade	24
Adopção	25
4.6 Trabalhadores menores	25
5. Regimes específicos parcelares	28
5.1 Competência do empregador	29
Poder de direcção	29
Poder disciplinar	30



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Poder regulamentar	30
Regulamentos de empresa	31
5.2 Direito ao repouso	33
Período normal de trabalho	33
Trabalho extraordinário	35
5.3 Trabalho nocturno e por turnos	39
5.4 Trabalho a tempo parcial	41
5.5 Contratos a termo	44
Princípio da indeterminação da duração do contrato de trabalho	45
5.6 Aposentação	47
5.7 Âmbito de aplicação	48
Definição positiva	48
Definição negativa	49
Contratos individuais de trabalho na Função Pública	49
Trabalhadores não residentes	50
5.8 Opinião da Comissão	51
6. Remuneração	52
6.1 Conceito de remuneração	52
Remuneração de base	53
Remuneração variável	56
Gorjetas	57
6.2 Tutela da remuneração	60
6.2.1 Princípio da irredutibilidade salarial	60
6.2.2 Cessão do crédito à remuneração	64
6.2.3 Mora	66
6.2.4 Local e forma de pagamento	67
6.2.5 Privilégio creditório	68
6.2.6 Compensações e descontos	69
6.2.7 Tutela sancionatória	70
Criminalização do não pagamento dos salários	70
7. Cessação da relação de trabalho	73



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

7.1 Revogação	74
7.2 Caducidade	75
7.3 Denúncia	77
7.4 Resolução	77
7.4.1 Aviso prévio	77
Forma de cálculo da indemnização	79
7.4.2 Justa causa	81
8. Regime sancionatório	84
8.1 Contravenções	85
8.2 Infracções administrativas	86
8.3 Reparação voluntária	87
8.4 Responsabilidade das pessoas colectivas	90
Responsabilidade solidária	93
8.5 Regime subsidiário	93
9. Observações da Comissão	94
IV - Conclusão	95

Quadros

Quadro 1 – População empregada por sectores de actividade	7
Quadro 2 – Opções de política legislativa	72
Quadro 3 – Relação limite indemnização/mediana dos salários	81

Anexos

Anexo 1– Mapa comparativo entre a versão inicial e a versão final da proposta de lei	99
Anexo 2– Síntese das opiniões recolhidas pela Assembleia Legislativa no processo de auscultação pública sobre a proposta de lei intitulada “Regime Geral das Relações de Trabalho”	205



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Anexo 3– Dados estatísticos dos processos de salário em dívida — 2004 a 2006	234
Anexo 4– Opiniões de Deputados relativas à proposta de lei intitulada «Lei das relações de trabalho» apresentadas por escrito à 3ª Comissão Permanente	236
1. Deputado Lee Chong Cheng (7 de Dezembro de 2007)	237
2. Deputado Lee Chong Cheng (12 de Junho de 2008)	240
3. Deputados Kou Hoi In e Ho Teng Iat (4 de Julho de 2008)	249
4. Deputada Iong Weng Ian (8 de Julho de 2008)	254
5. Deputado José Maria Pereira Coutinho (14 de Julho de 2008)	256
6. Deputada Leong On Kei (23 de Julho de 2008)	272
7. Deputada Leong On Kei (24 de Julho de 2008)	274
8. Deputados Kou Hoi In e Ho Teng Iat (25 de Julho de 2008)	278



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

3^a COMISSÃO PERMANENTE

PARECER N.^o 1/III/2008

Assunto: Proposta de lei intitulada «Lei das relações de trabalho».

I - Introdução

O Governo da Região Administrativa Especial de Macau apresentou, em 25 de Maio de 2007, a proposta de lei intitulada «Regime geral das relações de trabalho», a qual foi no mesmo dia admitida pelo Vice Presidente da Assembleia Legislativa, nos termos regimentais.

A proposta de lei foi apresentada ao Plenário no dia 31 de Maio de 2007, tendo-se procedido à sua discussão e votação na generalidade em reunião plenária realizada no dia 5 de Junho de 2007. A proposta de lei foi aprovada na generalidade por maioria, tendo-se registado 22 votos a favor e 1 abstenção. Na mesma data foi distribuída a esta Comissão para efeitos de exame e emissão de parecer, nos termos do Despacho do Vice Presidente da Assembleia Legislativa n.^o 285/III/2007.

A Comissão, contando com o apoio de representantes do Governo e a participação activa de alguns Deputados não membros da 3^a Comissão



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Permanente, procedeu à análise da proposta de lei em 51 reuniões realizadas nos dias 7, 14, 21 e 27 de Junho, 4, 10, 12, 17, 19, 20, 24, 25, 27 e 31 de Julho, 1, 2, 6 e 7 de Agosto, 25 de Setembro, 15, 17, 18, 22, 29, 30 e 31 de Outubro, 5, 8 e 9 de Novembro, 4, 6, 7, 11, 13, 14 e 17 de Dezembro de 2007, 7, 8, 10 e 14 de Janeiro, 28 de Maio, 12, 16 e 23 de Junho e 4, 10, 21, 22, 23, 24 e 25 de Julho de 2008. A par das reuniões da Comissão, foram realizadas reuniões de trabalho entre representantes da Comissão, do Governo e respectivas assessorias, realizadas nos dias 12, 13, 25, 27 e 31 de Março e 2, 15, 28, 29 e 30 de Abril de 2008.

Devido à extensão e complexidade técnica da proposta de lei, a Comissão necessitou de solicitar, por quatro vezes, a prorrogação do prazo concedido pela Presidente da Assembleia Legislativa para a apreciação na especialidade da proposta de lei, solicitação que foi gentilmente acolhida.

Em 18 de Julho de 2008, o Governo apresentou uma nova versão da proposta de lei que, em parte, reflecte as opiniões expressas no seio da Comissão e a análise técnico-jurídica efectuada pela assessoria da Assembleia Legislativa. Posteriormente, em 25 de Julho de 2008, o Governo apresentou alterações a alguns artigos da nova versão da proposta de lei, constituindo a sua última versão. Ao longo do presente Parecer, as referências aos artigos serão feitas com base na versão final da proposta de lei. O Anexo 1 ao presente parecer contém um mapa comparativo entre a versão inicial e a versão final da proposta de lei.

A Assembleia Legislativa procedeu a um processo de auscultação pública por forma a recolher as opiniões do público relativamente a esta importante proposta de lei, tendo a mesma sido divulgada, logo após a sua discussão e



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

aprovação na generalidade, através dos órgãos de comunicação social, dos serviços de relações públicas da Assembleia Legislativa e da página oficial da Assembleia Legislativa na Internet.

No decurso da consulta pública, que decorreu entre 15 de Junho e 15 de Agosto de 2007, a Assembleia Legislativa recebeu um total de 91 opiniões e comentários subscritos por residentes individuais ou associações, cujo sumário consta do Anexo 2 ao presente Parecer. Findo o período de consulta pública, chegaram ainda à Comissão 9 opiniões sobre a proposta de lei. Todos estes contributos foram seriamente ponderados pelos Deputados e pela Comissão no decurso da análise da proposta de lei.

II – Apresentação

Nos termos da Nota Justificativa que acompanha a presente iniciativa legislativa, «o Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, que regula a relação de trabalho (adiante designado por Lei Laboral), foi decretado na década [de] oitenta, época que se [caracterizava] 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 [ao] 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



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

YH
BR
AL

10
BR
AL

YH

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».

A presente proposta de lei fundamenta-se, segundo o proponente, em cinco pilares fundamentais, designadamente:

1. Adequação às necessidades do desenvolvimento sócio-económico;
2. Adopção de soluções mais flexíveis para garantir os direitos e interesses dos trabalhadores e empregadores, tendo em conta as características dos diversos sectores;
3. Concretização do espírito da Lei n.º 4/98/M, de 27 de Julho (Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais);
4. Equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores;
5. Aperfeiçoamento das insuficiências do actual Regime Jurídico das Relações de Trabalho.

III – Apreciação

1. No ordenamento constitucional de Macau, o parágrafo 1.º do artigo 115º da Lei Básica atribui à Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) a competência para, por si própria, definir a sua política laboral e aperfeiçoar as suas leis do trabalho de harmonia com a situação do seu desenvolvimento económico.

A política de emprego de Macau está enquadrada pelo disposto na Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais (Lei n.º 4/98/M, de 27 de



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Julho) e assenta na «manutenção da estrutura económica, no regular funcionamento do mercado, no respeito pelos direitos dos trabalhadores e no reconhecimento do valor social do trabalho» (artigo 1.º, n.º 1). Da diversidade dos fundamentos legalmente enunciados na Lei de Bases, sobressai a linha de força subjacente a toda a ordem jurídica do trabalho que é a existência de uma tensão permanente entre a vertente económica do trabalho, encarado enquanto mero factor de produção numa sociedade capitalista, e a vertente social do trabalho, que ultrapassa a sua natureza económica e lhe atribui um papel relevante na sociedade enquanto fonte de realização pessoal e de sustento do indivíduo e da família. Cabe aos poderes públicos a procura do equilíbrio entre estas duas vertentes, na tentativa de alcançar o primeiro dos objectivos da política de emprego que é «fomentar o desenvolvimento sustentado da economia e a justiça social» [artigo 6.º, alínea a), da Lei n.º 4/98/M, de 27 de Julho].

A ordem jurídica do trabalho, enquanto expressão legislativa das opções políticas adoptadas aquando da definição da política de emprego, assume-se como um dos principais veículos para a concretização de tal política. Da legislação do trabalho depende, em grande medida, o sucesso da prossecução daqueles que são os objectivos assumidos da política de emprego, donde sobressai claramente a opção por critérios qualitativos, em detrimento de outros meramente quantitativos. Assim, em vez de se visar um mero crescimento económico, pretende-se um desenvolvimento económico sustentado, a justiça social, a promoção das condições de vida dos trabalhadores e das suas capacidades técnicas, assim como a defesa dos seus direitos laborais [artigo 6.º, alíneas a), d) e e), da Lei n.º 4/98/M, de 27 de Julho].

Contudo, para que as leis do trabalho possam ser a expressão das opções políticas enunciadas aquando da definição da política de emprego, é necessário



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

que tais leis sejam alvo de uma constante actualização que as adeque não só aos objectivos então vigentes, mas também à evolução da economia, das empresas, das formas de organização do trabalho, das tecnologias, das concepções dos direitos laborais, entre outros. Razão pela qual se pode afirmar que «as regulamentações de trabalho tendem, naturalmente, a envelhecer, a transformar-se em fórmulas vazias, a perder todo o contacto com a realidade que visavam influenciar, e a perder, ao mesmo tempo, a capacidade de fazerem valer os seus propósitos. Se pensarmos na velocidade com que têm evoluído, não apenas as tecnologias de processo e de produto, mas todas as grandes configurações relativas às empresas, aos mercados, às próprias estruturas sociais, e se, ao mesmo tempo, folhearmos uma colectânea das leis do trabalho vigentes (...), seremos necessariamente atingidos pela evidência forte de que há algo de obsoleto, de inelutavelmente ultrapassado e desajustado, e portanto de socialmente inútil, em boa parte desses textos veneráveis».¹ Justifica-se, portanto, que a Lei Básica preveja «o aperfeiçoamento das leis de trabalho» enquanto incumbência da RAEM (parágrafo 1.º do artigo 115.º) e que «o aperfeiçoamento da legislação sobre as relações de trabalho e a revisão do seu regime sancionatório» esteja listado como uma das medidas a adoptar para a prossecução dos objectivos da política de emprego de Macau [artigo 7.º, alínea a), da Lei n.º 4/98/M, de 27 de Julho].

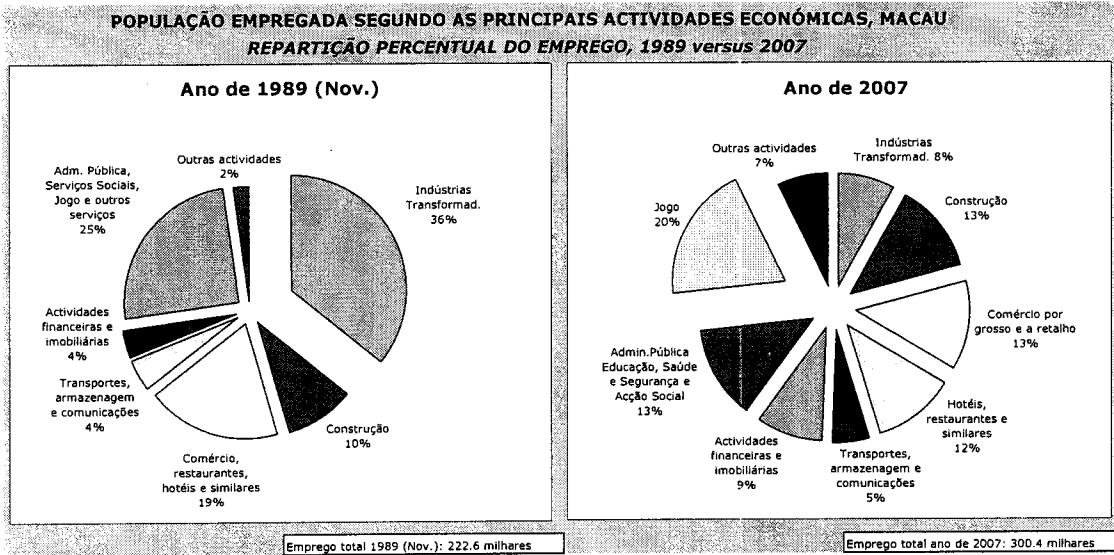
É, pois, em cumprimento do disposto na Lei Básica e na Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais que a Assembleia Legislativa é chamada a proceder à aprovação de uma nova lei laboral que substitua o regime vigente, aprovado há quase duas décadas pelo Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

¹ António Monteiro Fernandes, “O Sentido de uma Revisão ‘Flexibilizante’ das Leis do Trabalho”, in *Um Rumo para as Leis Laborais*, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 14-15.



2. O aperfeiçoamento da legislação laboral impõe-se pela diferença entre a realidade sócio-económica de 1989 e a actual. Tal como reconhecido na Nota Justificativa, a lei laboral vigente é um diploma decretado principalmente em prol da indústria transformadora – na altura o principal pilar da economia de Macau –, o que faz com que tenha perdido eficácia na resposta às necessidades presentes da economia. A estrutura produtiva da economia de Macau assenta, hoje, nos sectores do jogo, do turismo e dos serviços e a estrutura do emprego é, natural e substancialmente, diferente da de 1989 (vd. Quadro 1).

Quadro 1



Fonte: Ano de 1989 (Novembro) - Estatísticas do Emprego de 1989 CAM- Versão 1.0 e Ano de 2007 Inquérito ao Emprego 2007 CAM- Rev. 1

Direcção dos Serviços de Estatística e Censos, Governo da RAEM.

Atentas as diferenças nas estruturas económica e de emprego ocorridas nas últimas duas décadas em Macau, torna-se premente a adopção de regras jurídicas que sejam capazes de dar resposta às necessidades conjunturais do mercado de emprego – caracterizado por uma *discrepância entre a oferta e a*



procura de recursos humanos, sendo que, analisado em termos de quantitativo global, a mão-de-obra é insuficiente, mas persiste ainda o problema do desemprego estrutural² – e que, ao mesmo tempo, sejam suficientemente flexíveis para sustentar o desenvolvimento futuro.

Com a aprovação de uma nova lei laboral reforça-se, no ordenamento jurídico local, o papel do Direito do Trabalho enquanto instrumento delineador dos valores e princípios fundamentais da sociedade, tanto pelo seu impacto económico, como pela repercussão nas vidas daqueles que dependem da sua força de trabalho para o seu sustento.

A modernização do regime jurídico do trabalho pretende ser um instrumento útil no desenvolvimento económico e social da RAEM, o qual deve ser baseado no desenvolvimento harmonioso das relações entre as partes laboral e patronal. Reconhecendo que existe uma interdependência entre ambas, a aprovação de uma lei que regula os direitos e deveres tanto dos trabalhadores, como dos empregadores, visa reforçar a complementaridade entre estes dois elementos fundamentais da sociedade local, em prol da harmonia social.

3. De um ponto de vista jurídico, a legislação reguladora das relações de trabalho representa uma **limitação da autonomia privada** expressa no contrato de trabalho, definido nos termos do n.º 1 do artigo 1079.º do Código Civil como «aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta». Devido ao reconhecimento do valor social do trabalho e da protecção que é necessário dispensar a quem o presta, a lei assume um papel interventor que condiciona a vontade contratualizada das partes. Tal condicionamento é

² Linhas de Acção Governativa para o ano financeiro de 2008, p. 2005.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

feito tanto através de *normas imperativas* (que representam uma vontade absoluta do legislador e que são vinculativas para as partes, não podendo por estas ser afastadas no contrato de trabalho), como de *normas dispositivas* (de natureza supletiva, que representam a expressão de uma vontade do legislador mas que apenas são aplicáveis na ausência de uma normação expressa constante do contrato). O papel interventor assumido pelo Direito do Trabalho visa, em primeiro lugar, consagrar os valores que para a ordem jurídica são fundamentais. Exemplo disso é a consagração na proposta de lei do princípio da igualdade e o seu corolário de não discriminação (artigo 6.º), o princípio da reserva da intimidade da vida privada (artigo 8.º), as normas respeitantes aos direitos, deveres e garantias das partes (artigos 9º a 11º) ou a protecção dispensada às trabalhadoras grávidas (artigos 54.º a 56.º). Por outro lado, a lei pretende delimitar os poderes de autoridade da entidade patronal, padronizar as condições de trabalho e uniformizar a protecção dispensada aos trabalhadores.

Em última análise, no âmbito das relações de trabalho está-se perante uma liberdade contratual condicionada: a autonomia privada das partes na assunção de obrigações contratuais pode tão-só ser exercida dentro dos limites e condicionantes fixados na lei. Nos termos do n.º 1 do artigo 14.º da proposta de lei, «os empregadores e trabalhadores podem celebrar livremente contratos de trabalho reguladores das condições de trabalho», mas essa liberdade deve ser feita dentro dos limites legais, tanto do ordenamento jurídico em geral, como da lei das relações de trabalho, em particular.



3.1. O condicionamento da liberdade de estipulação no contrato de trabalho tem como corolário o princípio do tratamento mais favorável. Este princípio tem várias vertentes: «o princípio do tratamento mais favorável, no plano da *hierarquia das normas*, significa que as normas de mais alto grau valem como estabelecendo *mínimos*, podendo ser derogadas por outras subalternas, desde que mais favoráveis para o trabalhador. No plano da *interpretação*, na dúvida sobre o sentido da lei, deverá eleger-se aquele que seja mais benéfico para o trabalhador. Na *aplicação no tempo*, aplicar-se-ão imediatamente todas as regras do trabalho, no pressuposto de que, havendo um constante progresso social, as novas normas são mais favoráveis para o trabalhador, conservando este, ainda, as regalias adquiridas à sombra de anterior legislação».³ Ou seja, a vontade do legislador procede à definição normativa de condições mínimas de trabalho, consagrando aquilo que, em termos sociais, é assumido como as condições mínimas aceitáveis, podendo as partes, no exercício da sua autonomia, fixar condições superiores – i.e. mais benéficas para os trabalhadores – às constantes na lei.

O princípio do tratamento mais favorável está consagrado na legislação actualmente vigente (artigos 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril)⁴ e encontra expressão no articulado da proposta de lei.

Ao nível da hierarquia das normas, o n.º 2 do artigo 14.º determina que as partes num contrato de trabalho possam estabelecer cláusulas contratuais dispondo de modo diferente do estabelecido na lei laboral, «desde que da sua aplicação não resultem condições de trabalho menos favoráveis para os

³ Bernardo Lobo Xavier, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa/São Paulo, 2ª ed., 1999, p. 255, citado no Acórdão do Tribunal de Última Instância n.º 14/2008.

⁴ Quanto ao princípio do tratamento mais favorável no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, *vd.* Acórdão do Tribunal de Última Instância n.º 14/2008.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

trabalhadores do que as previstas na presente lei». Caso o contrato inclua cláusulas contratuais menos favoráveis, as mesmas são consideradas como inexistentes e automaticamente substituídas pela regulação constante da lei (artigo 14.º, n.º 3).

Nestes termos, a regulamentação constante da lei é considerada como as condições mínimas a observar pelos contratos de trabalho, devido à imperatividade das suas cláusulas. Neste sentido, ao rol de direitos fixados na lei podem ser aditados outros por via de contrato. Assim, a título de exemplo, o período normal de trabalho de oito horas diárias pode ser reduzido (artigo 33.º, n.º 1), o acréscimo remuneratório por prestação de trabalho extraordinário obrigatório pode ser superior a 50% (artigo 37.º, n.º 1), o período de descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana pode ser aumentado (artigo 42.º, n.º 1), os seis dias de férias anuais podem ser aumentados (artigo 46.º, n.º 1), a compensação por resolução sem justa causa por iniciativa do empregador pode ser superior ao constante do artigo 70.º.

Ao nível da interpretação, dispõe o n.º 2 do artigo 4.º que «a presente lei não pode ser interpretada no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores, vigentes à data da sua entrada em vigor». Assim, a aprovação da nova lei laboral não pode ter como consequência a redução das condições de trabalho, devendo adoptar-se a interpretação que mais beneficie o trabalhador.

Ao nível da aplicação no tempo, da conjugação do n.º 2 do artigo 4.º com o regime constante dos n.ºs 1 e 2 do artigo 93.º resulta que a nova regulação do trabalho é aplicável aos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da nova lei sempre e só se for mais favorável para os trabalhadores. Se as condições de trabalho estabelecidas em contrato anterior à nova lei forem



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

superiores às constantes do novo regime legal, elas manter-se-ão em vigor, em respeito pelo princípio do tratamento mais favorável.⁵

Na versão inicial da proposta de lei, o princípio do tratamento mais favorável sofria uma limitação relevante. Permitia-se que, nalguns casos, a autonomia contratual das partes funcionasse em pleno, podendo as partes consagrar condições de trabalho inferiores aos **critérios mínimos** legalmente fixados. Dizia o n.º 1 do artigo 2.º, «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 acordos por ambas as partes». Tais situações reportavam-se à fixação do período experimental, da remuneração do trabalho extraordinário, nocturno e por turnos e do prazo de aviso prévio.

A Comissão debateu amplamente a questão, não tendo sido possível, no seu seio, chegar-se a um consenso sobre a matéria.

Alguns Deputados vêem a consagração de um regime em que é admitida total liberdade contratual das partes como uma condição fundamental para existência de um mercado de emprego flexível e para que as empresas, em particular as de menor dimensão, possam resistir ao impacto da concorrência introduzida pelos grandes empreendimentos a operar na Região. Neste sentido, o facto de a lei permitir que o acordo das partes fique, nas situações acima identificadas, aquém dos critérios legais supletivos, representa, por um lado, um respeito pela vontade de ambas as partes, contratualizada em pé de igualdade, e, por outro, um mecanismo que permite a sobrevivência de muitas empresas e

⁵ Pense-se na situação em que um contrato de trabalho celebrado antes da entrada em vigor da nova lei laboral determina que o trabalho extraordinário é remunerado com um acréscimo de 100%. Esta cláusula contratual manter-se-á em vigor, apesar dos n.ºs 1 e 2 do artigo 37.º da nova lei laboral estabelecerem acréscimos remuneratórios inferiores.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

a consequente manutenção dos respectivos postos de trabalho. Assim, os Deputados que subscrevem este ponto de vista consideram que a proposta de lei deve manter a previsão de acordos, tal como consagrados na sua versão inicial, não concordando com a alteração de política legislativa introduzida pelo Governo na versão final da proposta de lei, que aboliu a previsão de tais acordos.

Em sentido contrário, outros Deputados manifestaram a sua oposição ao regime constante da versão inicial da proposta de lei, por entenderem que o mesmo representava um retrocesso na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores. A lei deve consagrar os critérios mínimos a observar no contrato, não devendo aqueles ser afastados uma vez que as partes no contrato de trabalho não se encontram em igual posição negocial. Neste entendimento, a lei deve dispensar protecção à parte contratual mais débil através de normas imperativas que consagrem os direitos dos trabalhadores. Tanto mais que, na opinião de alguns Deputados, a não existência de mecanismos de negociação colectiva, em particular a inexistência uma lei que regulamente os direitos de associação sindical e de greve previstos na Lei Básica, na Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho aplicáveis na RAEM (em especial a Convenção n.º 87, relativa à liberdade sindical e à protecção do Direito Sindical), não corrige a situação de desigualdade negocial entre trabalhadores e empregadores.

Alertado para a divergência de opiniões existente no seio da Comissão e para os argumentos apresentados por ambas as partes, entendeu o Governo eliminar as limitações ao princípio do tratamento mais favorável constantes da versão inicial da proposta de lei. Esta opção de natureza política feita pelo Governo representa uma consolidação do papel do Direito do Trabalho enquanto instrumento de protecção dos trabalhadores.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

18

DR

toa

3

✓

SD

JL

A versão inicial da proposta de lei conferia legitimidade aos representantes associativas dos trabalhadores e dos empregadores para celebrarem acordos ou convenções estabelecendo condições de trabalho (artigo 7.º), em termos semelhantes ao artigo 6.º da lei vigente. O artigo 14.º, n.º 2, da versão apresentada pelo Governo em 18 de Julho, mantinha a referência a «representantes associativos». Esta referência foi, contudo, eliminada na versão final da proposta de lei em respeito à opção política de não acolher no direito de Macau a dimensão colectiva do direito do trabalho. Esta dimensão consagra, noutras ordenamentos jurídicos, o princípio da autonomia colectiva e atribui um papel específico a estruturas de representação das partes laboral e patronal, tanto ao nível da negociação colectiva, quer ao nível dos conflitos laborais. Uma vez que em Macau não existe tal regime, assim como não existe legislação que defina regras aferidoras da legitimidade representativa das associações, nomeadamente as sindicais, considerou-se que a referência a «representantes associativos» podia constituir uma fonte de conflitos na aplicação da futura lei. No entanto, a eliminação desta expressão foi contestada por alguns Deputados, por considerarem relevante este afloramento da dimensão colectiva do direito do trabalho.

4. O reforço dos direitos dos trabalhadores foi assumido pelo Governo da RAEM como um dos critérios orientadores da revisão da lei laboral em curso. Ao mesmo tempo que se tentou flexibilizar o regime legal aplicável às relações de trabalho por forma a dar resposta às novas necessidades da sociedade e da economia, pretendeu-se que a protecção dispensada aos trabalhadores não sofresse nenhum retrocesso, antes saísse reforçada com a aprovação deste novo regime.



4.1. O reforço dos direitos dos trabalhadores é efectuado, desde logo, com a densificação do princípio da igualdade (artigo 6.º), tanto na sua vertente positiva de igualdade de acesso ao emprego (n.º 1), como na sua vertente negativa de proibição de discriminação arbitrária (n.ºs 2 a 4).

A vertente positiva do princípio da igualdade pretende garantir que os residentes da RAEM possam exercer a liberdade de escolha de profissão e de emprego consagrada no artigo 35.º da Lei Básica com base em critérios de justiça. Está-se, neste caso, perante igualdade de oportunidades, as quais não devem ser distorcidas por factores arbitrários, devendo o acesso ao emprego ser feito segundo critérios de mérito que tenham em conta as aptidões individuais dos candidatos ao emprego. O n.º 1 do artigo 6.º da proposta de lei deve ser lido conjuntamente com o artigo 4.º da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais, que proíbe «*qualquer limitação discriminatória que prejudique a igualdade de acesso ao emprego*» (n.º 2) e que assegura «*a igualdade de oportunidades de promoção no trabalho a categoria superior appropriada, sujeita a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e da aptidão individual*» (n.º 4).

A vertente negativa do princípio da igualdade proscreve determinadas formas de tratamento desvantajoso perpetrado pelo empregador em função de características comuns a certos grupos ou categorias específicas de trabalhadores.⁶ Tratamento esse conducente a actos de discriminação, ou seja, a actos de «*distinção ou exclusão feita por uma entidade empregadora em detrimento ou em favor de algum trabalhador, em função de um dos indicados factores de diferenciação “categoriais”, com o objectivo de comprometer ou*

⁶ Vd. Guilherme Machado Dray, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 273-274.



destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos do lesado em condições de igualdade e desde que dela resulte, por esse motivo, o desvirtuamento no acesso ao emprego».⁷

Através da vertente negativa do princípio da igualdade pretende-se que as decisões dos empregadores, quer no processo de formação da sua vontade contratual, quer aquando da celebração do contrato, quer ainda na sua vigência, sejam tomadas com base em critérios justificáveis, característicos de cada indivíduo e relacionados com o trabalho a prestar, por oposição a elementos meramente característicos de grupos de indivíduos. Assim, por força da proibição de discriminação, os empregadores estão impedidos de fundarem os seus actos de vontade em factores que a lei considera como injustificáveis e que estão elencados, a título exemplificativo, no n.º 2 do artigo 6.º da proposta de lei. Tal elenco resulta da conjugação de várias normas de conteúdo semelhante, mas nem sempre coincidente. Assim, tendo em conta as listas de factores de discriminação constantes do artigo 25.º da Lei Básica, do proémio do n.º 1 do artigo 5.º da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais e do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril (lei laboral vigente), assim como de diversos instrumentos de direito internacional aplicáveis a Macau (nomeadamente a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho⁸), elaborou-se um elenco de factores de discriminação que fosse o mais abrangente possível, ainda que meramente exemplificativo, e de onde constam a origem nacional ou social, a ascendência, a raça, a cor, o sexo, a orientação sexual, a idade, o estado civil, a língua, a religião, as convicções

⁷ *Idem.*, p. 275.

⁸ Quanto às formas de discriminação não expressamente referidas na Convenção n.º 111 mas reconhecidas pela Organização Internacional do Trabalho ao abrigo da *Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* (1998), v.d. ‘Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work’, OIT, 96ª Sessão Maio 2007.



Vd

DR

Tom

j

políticas ou ideológicas, a filiação associativa, a instrução e a situação económica.

Ao mesmo tempo que proíbe a discriminação, a proposta de lei esclarece que é admissível a existência de diferenciação entre indivíduos, ainda que com base nos factores acima referidos, desde que «em virtude da natureza do trabalho em causa ou do contexto da sua execução, esse factor se apresente como um requisito justificável e determinante para a prestação do trabalho» (artigo 6.º, n.º 3). Assim, «não é a diferenciação, em si mesma, que está em causa, mas sim a irrazoabilidade da sua motivação, bem como a insusceptibilidade da adopção de práticas distintivas fundadas em certas características comuns a certos conjuntos de indivíduos.»⁹ É igualmente admissível a “discriminação positiva”, ou seja, «o tratamento privilegiado de grupos sociais necessitados de protecção específica, desde que legítimo e proporcional» (artigo 6.º, n.º 4), como, por exemplo, os deficientes¹⁰ ou as mulheres grávidas.

A consagração do princípio da igualdade efectuado pela proposta de lei das relações de trabalho não prejudica, antes reforça, o regime específico relativo à discriminação em função do sexo constante do Decreto-Lei n.º 52/95/M, de 9 de Outubro, e que visa a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego entre trabalhadores de ambos os性os. Aliás, a protecção especial dos direitos e interesses das mulheres resulta de um comando constitucional específico, constante do parágrafo 2.º do artigo 38.º da Lei Básica.

⁹ Guilherme Machado Dray, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, cit., p. 274.

¹⁰ Vd. artigo 5.º, n.º 2, da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais e artigos 4.º, 11.º e 21.º do Decreto-Lei n.º 33/99/M, de 19 de Julho – Regime da prevenção, integração e reabilitação da pessoa portadora de deficiência.



Por fim, importa referir que o princípio da igualdade, consagrado na Lei Básica em sede de direitos fundamentais dos residentes da RAEM, é um direito que tem aplicação directa nas relações privadas e que funciona como uma limitação à autonomia da vontade no âmbito das relações de trabalho.

4.2. A extensão da protecção dispensada pela lei laboral tem outro exemplo na consagração de um artigo específico relativo à salvaguarda dos direitos de personalidade no âmbito das relações de trabalho. O artigo 8.º, sob a epígrafe “reserva da intimidade da vida privada”, concretiza o princípio geral constante do parágrafo 2.º do artigo 30.º da Lei Básica, princípio esse que é reconhecido pelos artigos 67.º e 74.º do Código Civil e que tem tutela penal dispensada pelo artigo 186.º do Código Penal, indo ainda ao encontro daquele que é o espírito da lei da protecção dos dados pessoais (Lei n.º 8/2005).

Os direitos de personalidade são «um conjunto de direitos subjectivos que incidem sobre a própria pessoa ou sobre alguns fundamentais modos de ser, físicos ou morais, dessa personalidade, e que inerem, portanto, à pessoa humana – são direitos das pessoas que tutelam bens ou interesses da sua própria personalidade».¹¹

O regime ora introduzido, inovador na legislação laboral de Macau, vincula os sujeitos numa relação de trabalho a respeitarem mutuamente os direitos de personalidade da outra parte, nos quais se incluem, entre outros, os direitos à vida, à integridade física e psíquica, à liberdade, à honra, à reserva sobre a intimidade da vida privada, à história pessoal, à imagem e à palavra, à verdade pessoal e ao nome e a outros meios de identificação pessoal (artigos 67.º a 82.º do Código Civil).

¹¹ Paulo Mota Pinto, ‘Os Direitos de Personalidade no Código Civil de Macau’, in Boletim da Faculdade de Direito de Macau, Ano III, n.º 8, 1999, p. 90.



A proposta de lei individualiza o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, fazendo com que as partes estejam impedidas de ter acesso a aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das contrapartes (tais como, de forma não exaustiva, a vida familiar, afectiva e sexual, o estado de saúde e as convicções políticas ou religiosas) ou, tendo tido tal acesso, estejam proibidas de proceder à sua divulgação.¹²

4.3. A proposta de lei transpõe o princípio geral de direito civil¹³ segundo o qual as partes na negociação de um contrato e no decurso do seu cumprimento devem actuar segundo as regras da boa fé. Assim, nos termos do artigo 7.º da proposta de lei, as partes na negociação e formação do contrato de trabalho, assim como os empregadores e os trabalhadores no cumprimento das suas obrigações e no exercício dos seus direitos, devem proceder segundo as regras da boa fé.

«A boa fé traduz, no fundo, a ideia de que o exercício dos direitos e o cumprimento dos deveres devem respeitar toda uma série de regras implícitas na ordem jurídica, que são impostas pela consciência social e correspondem a um determinado conjunto de valores éticos dominantemente aceites na sociedade».¹⁴ Enquanto princípio geral do direito civil, o princípio da boa fé tinha já aplicação às relações laborais, mas a sua inclusão expressa no articulado da lei das relações de trabalho só pode contribuir para que a sua aplicação seja reforçada. A sua relevância em sede de salvaguarda dos direitos dos

¹² Vd. Pedro Romano Martinez (e outros), *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 93-95 (anotação ao artigo 16.º).

¹³ Consagrado no Código Civil nos artigos 219.º (culpa na formação dos contratos), 326.º (abuso de direito) e 752.º, n.º 2 (cumprimento das obrigações).

¹⁴ José João Abrantes, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 178.



trabalhadores resulta do facto de este princípio ser um critério de conduta das partes na relação laboral que tem uma função de garantia da aplicação da lei segundo juízos de justiça e lealdade. «É neste clima que aqueles sujeitos devem desenvolver a sua convivência, cumprindo não só o conteúdo estrito do contrato, mas ainda tudo aquilo que, em cada caso concreto, é imposto pelos referidos valores de ordem ética».¹⁵

4.4. O espírito subjacente à proposta de lei, no sentido de reforçar os direitos dos trabalhadores, fica bem patente com a redacção do artigo respeitante às garantias do trabalhador. Quando se compara a redacção do artigo 10.º da proposta de lei com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, verifica-se a inclusão de novas garantias, nomeadamente, a consagração do direito/dever à ocupação efectiva [alínea 2]), a proibição de cedência de trabalhador [alínea 3)], a proibição de regressão na carreira [alínea 4)] e a proibição de retenção de documentos de identificação do trabalhador [alínea 7]).

Em geral, as garantias ora consagradas reflectem uma ideia de protecção da situação profissional do trabalhador. Uma vez que o trabalho é visto não só como uma fonte de rendimento, mas também como uma forma de realização pessoal por parte do trabalhador, a lei garante que os poderes de organização e direcção do trabalho que cabem ao empregador não são exercidos de forma a que o trabalhador seja afectado injustificadamente. Este aspecto é notório na proibição de regressão na carreira e, em particular, no direito à ocupação efectiva. Neste último caso, a lei considera que a forçada e injustificada inactividade do trabalhador, ainda que lhe seja garantida a remuneração, pode afectar o seu bom nome e reputação profissionais, ser um factor de

¹⁵ *Idem.*



desvalorização pessoal e profissional e constituir uma forma de pressão inaceitável. Assim, impede-se que o empregador possa privar o trabalhador de uma função ou esvaziar o seu posto de trabalho, retirando as condições materiais indispensáveis ao exercício da sua actividade deixando-o de forma injustificada inactivo ou improdutivo.¹⁶ Tal só poderá acontecer em situações «em que o empregador esteja *objectivamente impedido* de oferecer ocupação ao trabalhador, assim como aquelas em que se esteja em presença de interesses *legítimos* do mesmo empregador na colocação do trabalhador em estado de inactividade (por razões económicas, disciplinares ou outras)». ¹⁷

4.5. Ao nível do reforço dos direitos dos trabalhadores cumpre destacar o regime de protecção da maternidade e da paternidade, enquanto valores humanos e sociais eminentes e complementares, que os poderes públicos devem respeitar e salvaguardar (artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 6/94/M, de 1 de Agosto - Lei de Bases da Política Familiar).

A Lei de Bases da Política Familiar prevê que as mulheres trabalhadoras têm direito a um período de dispensa do trabalho antes e depois do parto, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias (artigo 7º, n.º 5). Por seu turno, a Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais garante «especial protecção às mulheres trabalhadoras, nomeadamente durante a gravidez e depois do parto» (artigo 5º, n.º 3), o que tem consagração em diversos diplomas, nomeadamente no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril (Relações de Trabalho de Macau) e no Decreto-Lei n.º 52/95/M, de 9 de Outubro (Garantia da igualdade

¹⁶ Vd. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 13ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 284-293.

¹⁷ *Idem*, p. 291.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

de oportunidades e de tratamento no emprego entre trabalhadores de ambos os sexos). Está, portanto, garantida a consagração na legislação local de uma licença de maternidade, que visa proteger a condição biológica da mulher no decurso da gravidez e na sequência desta e dar tutela às relações particulares entre a mulher e o seu filho no decurso do período que segue à gravidez e ao parto. Ou seja, que visa «dar cumprimento a valores de carácter público referentes à tutela da trabalhadora mãe, da saúde da gestante e das exigências afectivas e biológicas da criança». ¹⁸

O principal aspecto que reforça a protecção da maternidade é o aumento do período de licença de maternidade para 56 dias (artigo 54.º, n.º 1), por oposição aos 35 dias constantes na lei vigente.

Relativamente à duração da licença de maternidade, a Comissão reconhece que a alteração constante da proposta de lei é relevante no sentido do reforço dos direitos das trabalhadoras e da protecção de bens fundamentais, como a família e o bem estar da criança. O aumento da licença de maternidade fará com que as crianças recém-nascidas possam, nos primeiros tempos de vida, ser acompanhadas pelas suas progenitoras por um período mais longo. Contudo, alguns Deputados consideraram insuficiente o aumento ora proposto por ser inferior à licença de maternidade de 90 dias prevista para o sector público¹⁹, o que poderá indicar uma violação do princípio da igualdade, e por ainda estar longe dos padrões internacionais (expressos pelos 84 dias de licença de maternidade consagrados na Convenção n.º 103 da Organização Internacional

¹⁸ Catarina de Oliveira Carvalho, 'A Protecção da Maternidade e da Paternidade no Código do Trabalho', in Revista de Direito e Estudos Sociais, 2004, n.ºs 1, 2 e 3, pp. 84-85.

¹⁹ Artigo 92.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

do Trabalho respeitante à Protecção da Maternidade)²⁰ e pela duração da licença de maternidade vigente nos ordenamentos jurídicos vizinhos, nomeadamente os 70 dias em Hong Kong, os 90 dias na China Continental e os 84 dias em Singapura).

A Comissão concorda com o aumento da licença de maternidade constante da proposta de lei por considerar relevante qualquer reforço do quadro legal sobre protecção da maternidade e dos direitos laborais das mulheres, em reconhecimento do valor social da maternidade.

Alguns Deputados, no entanto, manifestaram reservas quanto ao aumento do período de maternidade e ao facto de o pagamento da remuneração no seu decurso estar a cargo do empregador. Tais reservas prendem-se com a situação económica das pequenas e médias empresas, as quais, num período em que ocorrem profundas alterações na estrutura económica local, vão ter de suportar os custos com o reforço das garantias das mulheres trabalhadoras. Concordando com tal reforço, estes Deputados consideram que deve ser o Governo, responsável pela opção política efectuada, a responsabilizar-se por esse pagamento.

Para além da questão relativa à licença de maternidade, outros aspectos relativos à protecção dispensada às trabalhadoras foram revistos. Nomeadamente, definiram-se «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

²⁰ A qual, contudo, não é aplicável na RAEM. Quanto à vigência das convenções da OIT em Macau, em especial a Convenção n.º 103, vd. António Katchi, *As Fontes do Direito em Macau*, Instituto de Estudos Jurídicos Avançados da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, Macau, 2006, pp. 408-420.



Y
R
Tou
J
2
DR

remuneradas para a convalescença, aumentando assim as garantias das mulheres» (Nota Justificativa). Neste aspecto, os n.º 5 e 6 do artigo 54.º da proposta de lei prevêem a extensão do apoio dispensado às trabalhadoras em situação de maternidade a outros casos em que é se justifica a prestação de apoio social (casos de parto de nado-morto, aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses ou morte de nado-vivo durante o período de maternidade). Relativamente às faltas por doença contraída devido a gravidez, parto ou aborto involuntário, a proposta de lei prevê que a trabalhadora tenha direito a que a sua ausência do trabalho por um período máximo de 3 meses seja considerada como faltas justificadas [artigo 50.º, n.º 2, alínea 8)].

A proposta de lei vem alargar o universo de trabalhadoras que podem beneficiar do regime de protecção da maternidade nela consagrado devido à eliminação dos limites actualmente previstos na lei vigente. O Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, limita o gozo do direito à licença de maternidade à existência de uma relação de trabalho com uma duração superior a um ano, com garantia do posto de trabalho e sem perda de salário, até ao limite de três partos por cada trabalhadora, independentemente da entidade patronal (artigo 37º, nºs 1 e 5). Na nova lei laboral, a licença de maternidade pode ser gozada por todas as trabalhadoras grávidas, independentemente da duração do vínculo laboral, e deixa de haver o limite dos três partos para que a trabalhadora aufira a sua remuneração durante o período de licença.

Relativamente à protecção da paternidade, a proposta de lei não consagra a figura da “licença de paternidade”, existente noutros ordenamentos jurídicos, mas prevê que o progenitor possa dar 2 dias de faltas justificadas por motivo de paternidade [artigo 50.º, n.º 2, alínea 3)] e 12 dias de faltas justificadas em caso de morte da progenitora ocorrida aquando do parto de nado-vivo ou durante a



licença de maternidade [artigo 50.º, n.º 2, alínea 4)]. Este último aspecto é uma aproximação à licença sucedânea da licença de maternidade prevista para os trabalhadores da Função Pública no n.º 4 do artigo 93.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, contribuindo para a salvaguarda dos interesses da criança e esbatendo as diferenças da protecção dispensada aos trabalhadores dos sectores público e privado. No entanto, cumpre ter em mente que, na nova lei laboral, as faltas ainda que justificadas não são remuneradas (artigo 53.º, n.º 1).

De referir, por fim, que também a constituição do vínculo familiar por adopção dá direito a que os pais adoptivos (tanto a mãe, como o pai) possam dar 2 dias de faltas justificadas, para acompanhamento do filho [artigo 50.º, n.º 2, alínea 3)].

4.6. Por fim, em sede de reforço dos direitos dos trabalhadores consagrados na proposta de lei, cumpre mencionar a protecção dos trabalhadores menores.

A Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais garante uma protecção especial aos menores em situação de trabalho (artigo 5.º, n.º 2), a qual tem concretização no regime constante dos artigos 26.º a 32.º da proposta de lei. Este regime consagra regras tendentes à defesa do desenvolvimento físico e psíquico dos menores em situação de trabalho e da compatibilização dessa situação com a sua educação escolar. Neste aspecto, é dispensada uma protecção especial a trabalhadores que, reconhecidamente, se encontram em situação de fragilidade física e mental em função da sua idade (artigo 26.º, n.º 2).



W

R

ted

j

V

Em Macau, menor é quem não tiver completado 18 anos de idade (artigo 111.º do Código Civil). Apesar de só então, por norma, se adquirir a plena capacidade de exercício de direitos e se ficar habilitado a reger a sua pessoa e a dispor dos seus bens (artigo 118.º do Código Civil), a legislação laboral consagra uma derrogação a este princípio, permitindo que os menores que tiverem mais de 16 anos possam prestar trabalho adequado à sua idade (artigo 26.º, n.º 1).

A prestação de trabalho por menores está sujeito a um regime especial:

- Há trabalhos que são proibidos devido à sua natureza ou porque decorrem em condições que podem ser prejudiciais para o menor, nomeadamente, o trabalho doméstico, extraordinário, durante o período compreendido entre as 21h 00 e as 7h 00 do dia seguinte, em locais cujo acesso é interdito a menores de dezoito anos [como, por exemplo, as salas ou zonas de jogos de fortuna ou azar, nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 16/2001 – Regime jurídico da exploração de jogos de fortuna ou azar em casino] ou que seja proibido por despacho do Chefe do Executivo (artigo 29.º);
- Há trabalhos que, não sendo proibidos, são condicionados devido ao risco que representam, os quais são definidos por despacho do Chefe do Executivo, e que exigem a realização pelo empregador de uma avaliação prévia da natureza, grau e duração da exposição a agentes e trabalhos de risco (artigo 28º, n.º 2);
- É necessária a sujeição dos trabalhadores menores a exames médicos que atestem a existência de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao exercício das funções a realizar antes do início da prestação do trabalho [artigo 28.º, n.º 1, alínea 2)] e durante a vigência do contrato de trabalho de menores (artigo 30.º, n.º 1);



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

N

R

tou

J

V

X

H

- Apesar do menor ter capacidade para celebrar o contrato de trabalho por si próprio (artigo 15.º), essa capacidade é condicionada à existência de autorização escrita dos seus representantes legais [artigo 28.º, n.º 1, alínea 3)], os quais podem a todo o tempo manifestar a sua oposição à manutenção do contrato, por razões de risco para a saúde física ou psíquica do menor ou prejuízos para o desenvolvimento da sua carreira escolar (artigo 32.º), a qual serve de fundamento para a resolução do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador (artigo 71.º, n.º 4);
- O contrato de trabalho de menores tem um requisito especial de forma, estando sujeito a forma escrita (artigo 17.º, n.º 2);
- Uma cópia do contrato de trabalho de menores tem de ser entregue pelo empregador à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) (artigo 31.º, n.º 1), por forma a que esta possa exercer as suas competências fiscalizadoras.

Para além do regime geral do trabalho de menores supra descrito, a lei prevê três situações especiais:

- 1) Trabalho prestado por menores com idade compreendida entre os 14 e os 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória (artigo 27.º, n.º 3), o qual é admitido a título excepcional e que requer a autorização da DSAL, ouvida a Direcção dos Serviços de Educação e Juventude (artigo 27.º, n.º 1). Nesta situação, requer-se a autorização escrita dos representantes legais do menor para que o processo junto da DSAL possa ser iniciado (artigo 27.º, n.º 5). Uma vez obtida a autorização da DSAL, os representantes legais do menor vão, em seu nome, celebrar por escrito o contrato de trabalho, uma vez que o menor não tem capacidade para tal (artigo 15.º);



- ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
- 2) Trabalho prestado por menores com idade compreendida entre os 14 e os 16 anos durante as férias escolares de Verão (artigo 27.º, n.º 2), cujo contrato a DSAL não precisa de autorizar previamente nem ter conhecimento após a sua celebração (artigo 31.º, n.º 1), mas que, ainda assim, está sujeito a forma escrita;
- 3) Trabalho prestado por menores no exercício de actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, independentemente da sua idade, o qual requer igualmente autorização governamental, dependente do facto de o trabalho a prestar não prejudicar a assiduidade escolar do menor (artigo 27.º, n.º 4).

O regime legal do trabalho de menores constante da proposta de lei resulta, quando comparado com o regime constante da lei vigente (artigos 38.º a 42.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), num reforço da protecção dispensada a este tipo de trabalhadores, tendo em consideração a sua fragilidade e como objectivo a salvaguarda do seu desenvolvimento físico, psíquico e educacional. Tal regime respeita as obrigações internacionais às quais a RAEM está vinculada, nomeadamente as Convenções da Organização Internacional do Trabalho n.º 6 (Trabalho nocturno dos menores na indústria), n.º 138 (Idade mínima de admissão ao emprego) e n.º 182 (Interdição das piores formas de trabalho das crianças e acção imediata com vista à sua eliminação) e a Convenção sobre os Direitos das Crianças.

X X X X X

5. A concretização do objectivo político de reforço dos direitos dos trabalhadores, traçado pelo Governo e compartilhado pela Comissão, depende não só do catálogo de direitos constantes na lei, mas também da susceptibilidade que o regime legal propriamente dito tem para, na prática,



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

salvaguardar esses direitos. Neste aspecto, diversos Deputados manifestaram as suas dúvidas quanto aos regimes específicos e parcelares constantes da proposta de lei, nomeadamente quanto a:

- 1) Competência regulamentar do empregador;
- 2) Direito ao repouso;
- 3) Trabalho nocturno e por turnos;
- 4) Trabalho a tempo parcial;
- 5) Contratos a termo;
- 6) Garantias de aposentação;
- 7) Âmbito de aplicação da lei laboral.

5.1. Numa relação de trabalho é reconhecido ao empregador um conjunto de poderes que definem a sua posição jurídica, nomeadamente os poderes directivo, regulamentar e disciplinar. Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º, «*dentro dos limites decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regulamentam, o empregador tem o direito de fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado, podendo para o efeito elaborar regulamentos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho*».

No âmbito do poder de direcção cabe ao empregador determinar o modo como o trabalho é prestado, dentro dos limites fixados pelo objecto do contrato de trabalho e da função para a qual o trabalhador foi contratado e sem prejuízo da sua autonomia técnica (salvaguardada pelo artigo 5.º, n.º 2). Tal poder de organização abrange situações como a indicação das técnicas e métodos produtivos adoptados na empresa, as regras relativas ao vestuário dos trabalhadores, a determinação do horário de trabalho (artigo 34.º, n.º 1) ou a determinação de prestação de trabalho extraordinário obrigatório [artigo 36.º, n.º 1, alínea 1) e n.º 2]. Ao poder de direcção do empregador corresponde o dever



de obediência do trabalhador, nos termos da alínea 4) do n.º 1 do artigo 11.º («o trabalhador deve obedecer ao empregador no que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias»).

No âmbito do poder disciplinar, cabe ao empregador a definição de normas que visem reagir contra condutas dos trabalhadores que violem os seus deveres funcionais, quer normas procedimentais (procedimento disciplinar), quer normas sancionatórias (sanções disciplinares). Neste aspecto, a proposta de lei atribui ampla margem de actuação ao empregador, uma vez que não contém normas relativas ao procedimento disciplinar [à excepção da exigência de comunicação escrita para invocação de justa causa para resolução do contrato por iniciativa do empregador, a efectuar no prazo de 30 dias a contar da data de conhecimento dos factos e contendo uma descrição sumária dos mesmos (artigo 69.º, n.º 1)], nem quanto ao tipo de sanções a aplicar em caso de violação dos deveres funcionais por parte dos trabalhadores. No entanto, cumpre salientar que na regulamentação do poder disciplinar laboral não tem aplicação o princípio da tipicidade das infracções e das sanções que vigora no direito penal.²¹ No seio da Comissão foram manifestadas opiniões contrárias à omissão de regulação do poder disciplinar na proposta de lei, tendo o Governo mantido a sua opção inicial.

Por fim, no âmbito do poder regulamentar, cabe ao empregador a emissão de regulamentos de empresa que, de forma genérica e abstracta, dêem expressão aos seus poderes directivo e disciplinar. Assim, nos regulamentos de empresa «o empregador pode estabelecer regras de ordenação e de disciplina do trabalho, ou simplesmente regras de comportamento do trabalhador na empresa, que, tendo ou não uma conexão directa com a sua prestação

²¹ Vd. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra, 1993, pp. 197-209.



laborativa podem, em caso de incumprimento, ter reflexos na posição negocial do trabalhador, e, eventualmente, justificar a ruptura do vínculo contratual. Além disso, por meio de regulamento pode o empregador explicitar o procedimento, as infracções e as sanções disciplinares, para o caso de incumprimento, por parte do trabalhador, dos seus deveres contratuais».²² Os regulamentos de empresa são, assim, uma das formas de fixação das condições de trabalho (artigo 4.º, n.º 1), definidas estas como «*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 de trabalho*» [artigo 2.º, alínea 3)].

Uma vez que os regulamentos de empresa se inserem apenas no âmbito do poder de direcção e do poder disciplinar do empregador, o seu conteúdo tem de salvaguardar a liberdade contratual expressa pelas partes aquando da celebração do contrato de trabalho. Ou seja, caso as partes tenham, no contrato, regulado aspectos específicos da relação de trabalho, essa vontade resulta numa limitação do poder regulamentar do empregador. Esta situação existe tanto quanto a regulamentos de empresa existentes à data da celebração do contrato de trabalho (caso em que tem de se entender que através do contrato as partes quiseram afastar a aplicação de aspectos específicos do regulamento de empresa), quer quanto a regulamentos de empresa emitidos durante a vigência do contrato (caso em que estes não podem afastar unilateralmente aspectos específicos expressamente contratualizados entre as partes). Um exemplo deste último aspecto é fornecido pelo artigo 34.º, respeitante ao horário de trabalho: nos termos do n.º 1, a determinação do horário de trabalho compete ao empregador, a qual pode ser feita tanto individualmente, como através de regulamentos de empresa, não sendo necessário o contrato dispor sobre a

²² *Idem*, p. 177.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

matéria. No entanto, nos termos do n.º 2, se o contrato contiver cláusulas específicas sobre o horário de trabalho, a sua alteração não pode ser feita unilateralmente pelo empregador, através de regulamentos de empresa ou de forma casuística, necessitando de ser feita através de novo acordo entre as partes.

Questão conexa é a possibilidade da manifestação da vontade contratual poder ser efectuada, por parte do empregador, através de regulamentos de empresa e, por parte do trabalhador, pela adesão a esses regulamentos. Neste caso, as matérias que caiem dentro dos poderes directivo e disciplinar do empregador podem ser encorporadas no acervo normativo que regula a relação de trabalho através de uma remissão para o regulamento de empresa. Assim, as partes aceitam o regulamento de empresa como parte das regras que vão reger a relação entre empregador e trabalhador, a par de outras constantes do contrato e de normas legais imperativas gerais ou específicas do sector de actividade em causa (artigo 4.º, n.º 1). Tal encorpção pode ser feita tanto de forma expressa, como de forma tácita. Neste último caso, trata-se de dar valor jurídico ao silêncio enquanto declaração negocial, nos termos do artigo 210.º do Código Civil.

Analizado o regime constante da proposta de lei respeitante aos regulamentos de empresa, seus efeitos jurídicos e sua utilização como manifestação da vontade contratual, a Comissão considera que o mesmo não constitui um factor de desprotecção para os trabalhadores. No entanto, há Deputados que discordam desta conclusão, vendo este mecanismo como prejudicial para os trabalhadores.



5.2. Outra das preocupações manifestadas no decurso da análise da proposta de lei prende-se com a concretização do direito ao repouso, o qual tem implicações na limitação da jornada de trabalho, no descanso semanal, nas férias periódicas pagas e nos dias feriados remunerados [artigo 5.º, n.º 1, alínea e), da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais].

A limitação da jornada de trabalho decorre, em primeiro lugar, do entendimento segundo o qual «a prestação de trabalho não pode invadir totalmente a vida pessoal do trabalhador: é necessário que, por aplicação de normas ou por virtude de compromissos contratuais, esteja limitada a parte do trabalho na vida do indivíduo, para que se afaste qualquer semelhança com a escravatura ou a servidão. (...) Em segundo lugar, [trata-se de] uma exigência de protecção da vida e da integridade física e psíquica das pessoas que trabalham. Definir o tempo de trabalho é também definir os espaços de repouso e lazer que são necessários para a recomposição de energias e para a salvaguarda da integração familiar e social do trabalhador».²³ Essa limitação temporal da prestação de trabalho representa uma constrangimento à liberdade contratual das partes, as quais não podem contratualizar uma duração do período normal de trabalho superior ao fixado na lei.

O conceito de 'período normal de trabalho' encontra-se definido na alínea 6) do artigo 2.º como sendo o «*tempo relativamente ao qual o trabalhador se obriga a trabalhar, medido em número de horas por dia e por semana*». Ou seja, é o período temporal, fixado no contrato de trabalho, durante o qual existe disponibilidade do trabalhador para a prestação do trabalho e nele se incluem as pausas legais e contratuais e o dia de descanso semanal. Nos termos do n.º 1

²³ *Ibidem*, pp. 335-336.



do artigo 33.º, a duração máxima do período normal de trabalho é de 8 horas por dia e 48 horas por semana.

No entanto, visando dar resposta às características de funcionamento das empresas e introduzir alguma flexibilidade na organização do tempo de trabalho, a proposta de lei permite a existência de um acordo entre as partes no sentido do limite diário de 8 horas de trabalho poder ser excedido, ficando assegurado ao trabalhador um período de 10 horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a 12 horas. Mesmo que o limite diário seja ultrapassado, o período semanal de 48 horas mantém-se inalterado, não podendo ser excedido (artigo 33.º, n.º 3). Na prática, isto significa que o trabalhador pode prestar um máximo de 12 horas de trabalho consecutivas num dia. Contudo, nessa situação, ele terá direito a 3 dias de descanso semanal (em vez de apenas 1 dia, nos termos do artigo 42.º, n.º 1), em virtude da manutenção do limite de 48 horas de trabalho por semana.

Na análise do regime da duração do período normal de trabalho teve-se em consideração a necessidade de equilíbrio entre as exigências de flexibilidade da lei por forma a responder às características dos diversos sectores de actividade económica e a salvaguarda do direito dos trabalhadores ao repouso. A Comissão considera que o regime constante dos n.ºs 1 e 3 do artigo 33.º não atinge o núcleo essencial do direito dos trabalhadores ao repouso uma vez que a existência dos limites semanais absolutos (48 horas) implica que, se o trabalhador tiver jornadas de trabalho diárias superiores a 8 horas, terá necessariamente um aumento do período do descanso semanal. Por outro lado, a sujeição do trabalhador a esta situação depende da sua vontade, expresso na existência de um acordo. Esta opinião não é, contudo, partilhada pela totalidade dos membros da Comissão, havendo Deputados que vêem neste regime uma afronta ao direito ao repouso.



AS

✓/✓

DR

ton

3

V

DR

Em resposta às preocupações manifestadas no seio da Comissão, a nova versão da proposta de lei aumentou o período de descanso consecutivo previsto no n.º 2 do artigo 33.º e no n.º 3 do artigo 40.º, passando de 9 para 10 horas.

A duração do período normal de trabalho é matéria contratual, devendo ser acordada pelas partes aquando da celebração do contrato de trabalho, funcionando o artigo 33.º como uma limitação à sua liberdade contratual. Quer isto dizer que o período normal de trabalho pode ser inferior a 8 horas diárias e 48 horas semanais, mas nunca superior.

Contudo, a existência de limites à duração do período normal de trabalho não impede que a prestação efectiva do trabalho se faça para além desses limites. O trabalhador pode trabalhar mais do que o período normal de trabalho mas, se o fizer, estará a prestar **trabalho extraordinário** [definido, nos termos da alínea 8) do artigo 2.º, como «o trabalho prestado para além do período normal de trabalho»], o qual tem um regime legal próprio.

Em primeiro lugar, o trabalhador não está obrigado a prestar trabalho extraordinário. Enquanto que o trabalhador está contratualmente obrigado a prestar o trabalho ou de estar disponível para prestá-lo durante o período normal de trabalho – a que corresponde o *dever de assiduidade* consagrado na alínea 2) do n.º 1 do artigo 11.º –, ele, por regra, já o não está para além do período estipulado no contrato. O artigo 36.º prevê que as situações normais de prestação de trabalho extraordinário estejam dependentes do consentimento do trabalhador [são os casos das alíneas 2) e 3) do n.º 1]. Apenas nas situações excepcionais previstas no n.º 2 do artigo 36.º está o trabalhador obrigado a prestar trabalho extraordinário, sendo essa prestação determinada pelo empregador. Nessas situações é irrelevante a vontade do trabalhador, violando



este o dever de obediência, consagrado na alínea 4) do n.º 1 do artigo 11.º, caso se recuse a prestar o trabalho extraordinário tal como determinado pelo empregador. A desobediência é, contudo, legítima se se não verificarem os pressupostos constantes no n.º 2 do artigo 36.º.

Em segundo lugar, em caso algum pode um trabalhador menor prestar trabalho extraordinário, seja por sua iniciativa, seja por determinação do empregador, seja ainda nas situações em que, para a generalidade dos trabalhadores, tal prestação é obrigatória [artigo 29.º, alínea 2)].

Em terceiro lugar, a prestação de trabalho extraordinário está sujeita a um regime remuneratório específico. Determina o artigo 37.º que a prestação do trabalho extraordinário obrigatório «confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 50%» (n.º 1) e que a prestação do trabalho extraordinário acordada entre as partes, tanto por iniciativa do empregador, como por iniciativa do trabalhador [artigo 36.º, n.º 1, alíneas 2) e 3), respectivamente], «confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 20%» (n.º 2). De salientar que os acréscimos remuneratórios previstos no artigo 37.º (à semelhança dos previstos no artigo 39.º, n.º 2, e no artigo 41.º, n.º 1) são, por força do princípio do tratamento mais favorável, passíveis de serem aumentados por acordo entre as partes, mas nunca reduzidos.

A prestação de trabalho extraordinário obrigatório nas situações previstas nas alíneas 1) e 2) do n.º 2 do artigo 36.º confere ainda o direito a um descanso compensatório, nos termos do artigo 38.º. O descanso compensatório abrange também a prestação de trabalho extraordinário obrigatório ao abrigo da alínea 3) do n.º 2 do artigo 36.º se o trabalhador prestar trabalho extraordinário durante 2 dias consecutivos (artigo 38.º, n.º 2).



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Aquando da discussão no seio da Comissão, alguns Deputados manifestaram preocupação quanto ao regime legal do trabalho extraordinário e a sua susceptibilidade para afectar os direitos dos trabalhadores, em particular o seu direito ao repouso. Segundo o entendimento destes Deputados, a proposta de lei é demasiado flexível na admissibilidade da prestação de trabalho extraordinário. O facto de prever que a mesma possa ser solicitada pelo trabalhador, pode levar a situações em que estes se sujeitam a longas horas de trabalho, para além do limite das 8 horas diárias, por forma a auferirem um complemento ao seu salário, prejudicando a sua saúde física e psíquica. Para evitar tais situações, a lei devia prever limites quantitativos diários e semanais para o trabalho extraordinário acordado entre as partes, por forma a evitar que os trabalhadores renunciem ao seu direito ao repouso. Se é certo que existem limites diários para o trabalho extraordinário obrigatório [16 horas de trabalho diário nas situações das alíneas 1) e 2) do n.º 2 do artigo 36.º e 12 horas na situação do alínea 3)], esses limites não existem para o trabalho extraordinário prestado por acordo entre as partes. Para além de que a inexistência de limites semanais ou anuais, pode levar a que o trabalho extraordinário perca a sua natureza excepcional e seja prestado de forma regular, servindo para evitar a intenção legislativa de limitar temporalmente a jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais.

O Governo foi alertado para esta situação, mas considerou inoportuna a introdução de limites à prestação do trabalho extraordinário, para além daqueles que constam da proposta de lei.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Independentemente das implicações do regime legal do trabalho extraordinário no direito ao repouso supra analisadas, alguns Deputados manifestaram sérias dúvidas quanto à própria regulação do trabalho extraordinário. Segundo a sua opinião, as regras incluídas na proposta de lei são inexequíveis e injustas. Por um lado, porque a figura do trabalho extraordinário voluntário assenta na ideia de existência de um acordo expresso prévio entre as partes, o que, na prática, é de difícil execução. A dinâmica própria de alguns sectores de actividade económica faz com que seja inexequível que tal acordo seja obtido antes de toda e qualquer prestação de trabalho para além do período normal de trabalho. Por outro lado, a fixação de acréscimos remuneratórios obrigatórios, tal como previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 37.º, e a possibilidade da remuneração do trabalho extraordinário ser cumulada com outros tipos de compensações pecuniárias, nomeadamente por trabalho nocturno e trabalho por turnos (artigo 37.º, n.º 3), faz com que a sobrecarga económica sobre as empresas seja excessiva. Segundo este entendimento, as partes num contrato de trabalho devem ter a liberdade de acordar a prestação de trabalho extraordinário e respectiva remuneração, não devendo a lei impor regras imperativas nesta matéria. De acordo com a opinião expressa por estes Deputados, o facto de a proposta de lei ter eliminado a possibilidade de celebração de acordos livres na fixação da remuneração do trabalho extraordinário, obrigando ao pagamento de acréscimos remuneratórios nalguns casos de 50%, vem implicar um aumento injustificado dos custos operacionais das pequenas e médias empresas. O mesmo se diga sobre as regras relativas à remuneração do trabalho nocturno, do trabalho por turnos, do trabalho em dia de descanso semanal e do trabalho em dias de feriados obrigatórios (que passaram dos 6 dias de feriados obrigatórios remunerados previstos no artigo 19.º, n.ºs 1 e 3 da lei vigente, para 10 dias de feriados obrigatórios remunerados, de acordo com o artigo 44.º, n.ºs 1 e 2 da proposta de lei). Em última análise, a



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

inflexibilidade do regime legal constante da última versão da proposta de lei vem contrariar a política do Governo de incentivo e apoio ao tecido empresarial local de pequena e média dimensão.

A Comissão registou as preocupações dos Deputados supra mencionadas e transmitiu-as ao Governo. No entanto, no seio da Comissão o entendimento maioritário relativo ao regime legal do trabalho extraordinário e respectiva remuneração vai de encontro do constante da proposta de lei.

Aquando da discussão na Comissão, alguns Deputados manifestaram a opinião segundo a qual o direito ao repouso pode igualmente ser prejudicado por força do regime constante do n.º 4 do artigo 43.º. A proposta de lei prevê a possibilidade do trabalhador solicitar, voluntariamente, a prestação de trabalho em dia de descanso semanal. Neste caso, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho (artigo 43.º, n.º 3). No entanto, o trabalhador pode optar por não gozar o dia de descanso compensatório e receber um acréscimo remuneratório, fixado nos termos do n.º 4 do artigo 43.º. Esta situação representa mais uma renúncia voluntária ao direito ao repouso, a qual não devia ser admitida pela lei.

5.3. A proposta de lei admite a existência de modelos de organização do trabalho que se baseiam no funcionamento contínuo das empresas, implicando a prestação de trabalho nocturno e por turnos.

De acordo com a Nota justificativa, «tendo em consideração a mudança da estrutura da indústria produtiva e a prestação de uma melhor garantia dos



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

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».

O regime constante dos artigos 39.^º a 41.^º da proposta de lei parte do pressuposto que estas formas de trabalho são mais gravosas para os trabalhadores do que o trabalho prestado no período diurno e com um horário fixo, considerado como as formas 'normais' de prestação do trabalho. Assim se justifica que a alínea 3) do artigo 29.^º proíba a prestação de trabalho por menores durante a noite, ainda que o período temporal abrangido nesta proibição (das 21h00 de um dia às 7h00 do dia seguinte), seja mais lato que o período considerado como trabalho nocturno (das 0h00 às 6h00, de acordo com o artigo 39.^º, n.^º 1). Daí também a previsão de regras específicas relativas à remuneração do trabalho nocturno e por turnos, prevendo acréscimos remuneratórios que, de alguma forma, compensem os trabalhadores pelo esforço acrescido decorrente dessas forma de prestação do trabalho.

Não obstante a intenção legislativa de conceder uma protecção especial aos trabalhadores que se encontrem nestas situações, a própria proposta de lei abdica dessa protecção para a generalidade dos trabalhadores. Os artigos 39.^º, n.^º 3 e 41.^º, n.^º 2 determinam que não haja direito a acréscimos remuneratórios quando os trabalhadores tenham sido expressamente contratados para prestar trabalho nessas condições. Este regime é visto por alguns Deputados como uma forma de atentar contra os direitos dos trabalhadores e uma possibilidade concedida pela própria lei para que os seus princípios sejam afastados na prática.



Por outro lado, há Deputados que contestam que o período considerado como trabalho nocturno pela lei laboral (das 0h00 às 6h00) seja substancialmente diferente daquele que vigora no âmbito da Função Pública (das 20h00 de um dia às 7h00 do dia seguinte²⁴) e que vêem nessa diferença uma violação do princípio da igualdade. Alertado para o argumento apresentado, o Governo decidiu não alterar o regime constante da proposta de lei.

5.4. Uma área adicional de preocupação no que diz respeito à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores era o regime do trabalho a tempo parcial, previsto na versão inicial da proposta de lei.

A essência do trabalho a tempo parcial reside, tão-só, na duração do tempo de trabalho. «Genericamente, pode dizer-se que existe trabalho a tempo parcial sempre que a prestação de trabalho contratada tem uma duração diária e/ou semanal inferior à que é normal na mesma organização e actividade».²⁵ A lei considera como “normal” que essa duração seja de 8 horas diárias e 48 horas semanais, determinando que esses sejam os limites máximos para o tempo pelo qual o trabalhador se obriga a prestar o trabalho (período normal de trabalho). No entanto, não determina um mínimo temporal pelo qual o trabalhador tenha de estar obrigado a tal prestação. Cai na liberdade contratual das partes a fixação em concreto da duração do trabalho a prestar pelo trabalhador, desde que se respeitem os limites máximos constantes do artigo 33.º.

²⁴ Artigo 193.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.

²⁵ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 377.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

A par desta liberdade contratual, a versão inicial da proposta de lei previa a possibilidade das partes poderem celebrar contratos a tempo parcial. Tais contratos tinham, para além da limitação da duração do trabalho contratualizada, um regime legal diferente dos contratos de trabalho a tempo inteiro, nomeadamente ao nível do gozo dos direitos e dos deveres previstos na lei para a generalidade dos trabalhadores.

O Governo justificou a configuração do regime previsto para o trabalho a tempo parcial com base na precariedade do vínculo laboral criado, não se justificando a aplicação das regras gerais reguladoras das relações de trabalho. A consequência do regime constante da versão inicial da proposta de lei era que um trabalhador a tempo parcial não tinha direito à limitação da jornada diária de trabalho, a remuneração adicional por prestação de trabalho extraordinário, nocturno ou por turnos, a férias, a faltas justificadas, a faltas por doença remuneradas ou a licença de maternidade.

A intenção de consagrar um regime caracterizado pela total ausência de protecção dos trabalhadores em situação de trabalho a tempo parcial podia, desde logo, constituir uma afronta aos direitos dos trabalhadores consagrados na Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais, a qual confere a todos os trabalhadores, o direito à assistência na doença, o direito a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, bem como a receber remuneração nos dias feriados [artigo 5.º, n.º 1, alíneas d) e e)] e garante especial protecção às mulheres trabalhadoras, nomeadamente durante a gravidez e depois do parto (artigo 5.º, n.º 2).

Por outro lado, o tratamento diferenciado dos trabalhadores consoante a forma de organização do tempo de trabalho resultante do contrato, podia conduzir a uma violação do princípio da igualdade no gozo de direitos e de



protecção dispensada pela lei. Neste caso, uma vez que «o trabalho a tempo parcial (...) constitui um regime laboral comum, sem uma natureza jurídica diversa do contrato em que o trabalhador se obriga a prestar a actividade a tempo inteiro»,²⁶ estar-se-ia em presença de um tratamento distinto para situações que têm natureza idêntica, apenas diferenciadas em função da duração do trabalho. Esta diferenciação deve ser considerada pela lei através do princípio da proporcionalidade e da equiparação de conteúdos funcionais²⁷, e não através da exclusão do gozo de direitos básicos dispensados aos trabalhadores que nada tenham a ver com a duração do trabalho. Em última análise, era o princípio de que «*todos os residentes de Macau são iguais perante a lei*», consagrado no artigo 25.º da Lei Básica, que podia estar em causa.

Por fim, a intenção do Governo era conseguir a inclusão no mercado de emprego de trabalhadores que não podem ou não querem prestar trabalho a tempo inteiro e, desta forma, atenuar a escassez de recursos humanos que actualmente se verifica. No entanto, tal objectivo afigura-se de difícil prossecução se for feito com base na ausência de protecção para estes trabalhadores.

A Comissão reconhece que a previsão de regras relativas à contratação a tempo parcial pode ter efeitos positivos na flexibilização do mercado de trabalho e na inclusão nesse mercado de pessoas que não reúnem as condições pessoais para a prestação de trabalho a tempo inteiro. Pode então afirmar-se que «a contratação a tempo parcial permite satisfazer interesses dos trabalhadores, de política de emprego e das empresas. No que respeita aos

²⁶ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Almedina, Coimbra, 2006, p. 531.

²⁷ Vd. Alberto de Sá e Mello, 'Novos modelos de organização do tempo de trabalho – Enquadramento jurídico', in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2001, p. 342.



interesses dos trabalhadores, permite-lhes organizar melhor o seu tempo de trabalho, ajustando a actividade profissional às necessidades da vida pessoal e familiar, permitindo-lhes ainda dedicar-se a outras actividades profissionais. [O trabalho a tempo parcial] constitui ainda um instrumento importante de política de emprego, permitindo repartir o emprego disponível, reduzindo, assim, a taxa de desemprego. Do ponto de vista das empresas, permite-lhes optimizar os custos dos factores tempo e humano, intensificando a utilização do capital e rentabilizando ao máximo os equipamentos industriais, potenciando a adaptação da jornada de trabalho às necessidades produtivas das empresas».²⁸

Alertado para as consequências da introdução da figura do trabalho a tempo parcial no ordenamento jurídico local com o regime restritivo constante da versão inicial proposta de lei, o Governo decidiu abdicar por ora da sua regulação, remetendo-a para legislação especial [artigo 3.º, n.º 3, alínea 3)].

5.5. A proposta de lei é inovadora na consagração expressa da figura dos contratos a termo, ou seja, «contratos cuja duração cessa com o decurso de um prazo certo ou incerto».²⁹ Tal forma de contratação tinha afloramentos ao abrigo da lei vigente,³⁰ mas não dispunha de um regime legal completo consagrando regras específicas quanto à sua admissibilidade, duração, renovação, conversão, etc.

²⁸ Paula Ponces Camacho, ‘Contrato de trabalho a tempo parcial’, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, 2003, pp. 206-207.

²⁹ Definição constante da alínea 11) do artigo 2.º.

³⁰ Artigo 21.º, n.º 2, e artigo 43.º, n.º 3, alíneas b), c) e d), do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril. Quanto ao regime legal dos contratos a termos em Macau, vd. José António Pinheiro Torres, ‘Do Contrato de Trabalho a Termo na Lei Portuguesa e de Macau’, in Boletim da Faculdade de Direito de Macau, Ano I, n.º 4, 1997, pp. 83-87. Em geral, vd., Júlio Gomes, “O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?”, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, 2003, pp. 33-99.



De acordo com a Nota justificativa, «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 [termo], compreendendo situações em que é permitida a celebração deste tipo de contratos, bem como o prazo, a renovação e a cessação do contrato».

O termo, enquanto cláusula accidental do contrato que faz depender a sua eficácia da verificação de um acontecimento *futuro e certo*, é uma figura geral do direito civil. As partes podem estipular que o contrato cessa de produzir efeitos a partir de certo momento, estando neste caso a apor um termo resolutivo ao contrato (artigo 271.º do Código Civil). Existe *termo certo* quando se trata de um momento ou acontecimento que seguramente ocorrerá em momento rigorosamente determinado; *termo incerto* quando se trata de um evento que seguramente ocorrerá, mas em momento indeterminado.³¹

Apesar de ser uma figura geral, o termo resolutivo no âmbito laboral tem carácter excepcional uma vez que vem afastar o princípio da indeterminação da duração do contrato de trabalho. Assim, a admissibilidade de celebração de contratos a termos é feita a título excepcional, apenas «para a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em função da sua natureza sazonal, transitória ou específica, e pelo período estritamente necessário à sua satisfação» (artigo 19.º, n.º 1). A lei admite a existência de situações em que ocorrem necessidades temporárias de mão-de-obra e lista-as no n.º 2 do artigo 19.º. A sua verificação representa um requisito material de admissibilidade da celebração do contrato a termo, consagrando-se um dever especial de fundamentação: o contrato de trabalho deve indicar o motivo

³¹ Vd. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 316.

justificativo do termo através da menção expressa dos factos que o integram, estabelecendo-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (artigo 20.º, n.º 3), sem o qual o contrato é considerado como contrato sem termo, i.e., por tempo indeterminado [artigo 20.º, n.º 2, alínea 3)]. Neste aspecto, «o regime jurídico do contrato de trabalho a termo oscila entre, por um lado, a necessidade de o admitir e, por outro, a de garantir, tanto quanto possível, a estabilidade do trabalhador no emprego, no sentido, ao menos mas não só, da tendencial indeterminabilidade do momento em que há-de terminar a relação de trabalho».³²

A lei exige, a título de requisitos formais, que o contrato a termo seja celebrado por escrito (artigo 17.º, n.º 2) e que contenha as menções previstas no n.º 1 do artigo 20.º. Faltando a forma escrita, ainda que a vontade das partes seja a celebração de um contrato a termo, a lei considera que se está em presença de um contrato por tempo indeterminado [artigo 20.º, n.º 2, alínea 1)].

Uma vez que afasta o princípio da indeterminação da duração do contrato de trabalho, o contrato a termo é visto como uma forma de trabalho precário. A natureza temporária do vínculo laboral pode colocar os trabalhadores numa situação de insegurança no emprego e prejudicar o poder negocial dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho. Por outro lado, quando utilizados de forma abusiva, os contratos a termo podem ser uma forma de ultrapassar os ditames legais que atribuem um reforço de direitos ao trabalhador em função da sua antiguidade, em particular no que concerne à indemnização compensatória por resolução do contrato sem justa causa por iniciativa do empregador. Tal acontece se os trabalhadores puderem ser

³² José António Pinheiro Torres, 'Do Contrato de Trabalho a Termo na Lei Portuguesa e de Macau', cit., p. 64.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

contratados sucessivamente através de contratos a termo, não acumulando a antiguidade necessária para fazer funcionar o mecanismo previsto no artigo 70.º.

Esta preocupação levou a que fossem consagradas regras relativas à duração máxima dos contratos a termo (artigos 21.º e 24.º), à limitação da sua renovação (artigo 22.º), à conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado (artigos 23.º e 25.º) e à interdição de celebração de contratos a termo incerto para a prestação de trabalho sazonal³³ (artigo 19.º, n.º 3). Estas regras acentuam o carácter excepcional dos contratos a termo e salvaguardam a antiguidade do trabalhador.

A Comissão acolhe a consagração de um regime legal relativo aos contratos a termo e reconhece a sua utilidade para uma flexibilização do mercado de trabalho e para responder às necessidades temporárias das empresas. Reconhece também o potencial de risco desta figura para a estabilidade da situação laboral dos trabalhadores, razão pela qual foram introduzidas cláusulas de salvaguarda, susceptíveis de prevenir a utilização abusiva deste tipo de contratos.

5.6. As garantias dos trabalhadores na aposentação foram, igualmente, alvo de ponderação por parte da Comissão. Alguns Deputados manifestaram a opinião segundo a qual a proposta de lei devia prever um regime de aposentação, quer através da fixação de uma idade para a passagem do trabalhador para a aposentação, quer de um mecanismo compensatório capaz de assegurar um rendimento aos aposentados e garantir-lhes uma existência

³³ “Trabalho sazonal” é o trabalho que, em virtude da sua natureza ou circunstâncias, é desenvolvido numa determinada estação ou temporada do ano [artigo 2.º, alínea 9].



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

estável após a conclusão da sua vida activa. Tal mecanismo devia ter em consideração a antiguidade do trabalhador e proporcionar-lhe um prémio de prestação de serviço a longo prazo.

Apresentada a questão ao Governo, este decidiu não consagrar tal regime na proposta de lei. O Governo invocou como fundamento para tal decisão o facto de, por um lado, um regime como o sugerido poder, em última análise, ser prejudicial para a empregabilidade dos trabalhadores activos mais velhos, que ver-se-iam preteridos por trabalhadores que representam encargos financeiros menores para os empregadores; por outro lado, por uma medida social desta natureza dever ser adoptada no âmbito da revisão do regime de Segurança Social e enquadrada com as demais medidas de protecção aos cidadãos mais idosos.

5.7. Algumas das dúvidas suscitadas no decurso da análise da Comissão prendem-se com o âmbito de aplicação da lei das relações de trabalho.

A definição positiva desse âmbito estatui que a lei «é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade» (artigo 3.º, n.º 1). Na opinião de alguns Deputados, a previsão de comandos legais genéricos, sem ter em conta as especificidades dos diferentes sectores económicos e a dimensão das empresas, pode conduzir a situações de violações reiteradas da lei ou de dificuldades sérias no seu cumprimento. A apresentação da proposta de lei nos termos em que foi feita representa o desperdício de uma oportunidade de criação de mecanismos flexíveis, adaptáveis aos diferentes tipos de actividade económica presentes em Macau e capazes de dar respostas às diferentes necessidades e realidades das empresas locais. Em última análise, as dificuldades das empresas no cumprimento das normas rígidas constantes da



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

proposta de lei podem pôr em causa a sua própria existência e prejudicar os direitos dos trabalhadores, nomeadamente, o direito ao posto de trabalho.

A definição negativa do âmbito de aplicação (artigo 3.º, n.os 2 e 3) determina que a lei geral do trabalho não é aplicável a um conjunto de relações laborais, seja por terem regimes específicos³⁴, seja por não preencherem todos os requisitos para serem qualificadas como relações de trabalho.³⁵ Em especial, foi questionada a exclusão das relações jurídicas de emprego público que confirmam a qualidade de trabalhador da Administração Pública [n.º 2, alínea 1)] e das relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não-residente [n.º 3, alínea 1)].

Quanto ao primeiro aspecto, as relações de trabalho público, pela sua própria natureza, não devem ser reguladas por normas de direito privado, mesmo quando a forma de constituição da relação jurídica de emprego público é o contrato individual de trabalho. Tais relações devem ser reguladas nos termos gerais aplicáveis às demais formas de provimento no funcionalismo público. Ao nível das carreiras, a proposta de lei intitulada «*Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos*», aprovada na generalidade pelo Plenário da Assembleia Legislativa em reunião realizada no dia 30 de Junho de 2008, prevê expressamente que o regime das carreiras é aplicável aos trabalhadores dos serviços públicos da RAEM providos por contrato individual de trabalho

³⁴ Caso das relações estabelecidas ao abrigo de contratos de aprendizagem (Decreto-Lei n.º 52/96/M, de 16 de Setembro) ou do sistema de formação profissional inserido no mercado de emprego (Decreto-Lei n.º 51/96/M, de 16 de Setembro), das relações de trabalho dos marítimos (reguladas nos termos do Decreto-Lei n.º 12/99/M, de 22 de Março, e das Portarias n.º 97/99/M e n.º 98/99/M, de 6 de Abril, e n.º 333/99/M, de 15 de Setembro) e do trabalho a tempo parcial.

³⁵ Caso das relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto e das relações de trabalho estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação [artigo 3.º, n.º 2, alíneas 2) e 3)]. Nestas situações, considera-se que a relação familiar é impeditiva de um pleno exercício dos poderes de autoridade que incumbem ao empregador.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(artigo 1.º, n.º 2). Ao nível dos direitos e deveres dever-se-á aplicar as regras do próprio contrato, de eventuais regimes privativos e, supletivamente, do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau. Assim, o receio manifestado no sentido da exclusão do âmbito de aplicação poder resultar num vazio normativo parece não existir.

Quanto ao segundo aspecto, a exclusão das relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não-residente do âmbito de aplicação da lei laboral resultou de uma opção política do Governo. Tal opção visa permitir uma regulação de tais relações de trabalho em diploma próprio, que possa ter em consideração as suas especificidades, sem que isso signifique uma diminuição da protecção legal dispensada a esses trabalhadores. Este aspecto é acolhido pela Comissão que pôde aperceber-se da intenção do Governo quando este apresentou à Assembleia Legislativa a proposta de lei intitulada «*Princípios reguladores da contratação de trabalhadores não residentes*». Esta prevê, no n.º 1 do artigo 10.º, que «as relações de trabalho estabelecidas entre empregadores locais e não residentes são equiparadas às relações de trabalho estabelecidas com trabalhadores residentes para efeitos de aplicação da lei laboral, nomeadamente no que respeita a direitos dos trabalhadores, acidentes de trabalho, doenças profissionais e sanções (...»). Apesar desta proposta de lei ainda não ter sido aprovada na generalidade pelo Plenário, é já demonstrativa da vontade política em assegurar a igualdade de todos os trabalhadores no gozo dos direitos laborais, em cumprimento do espírito da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais.³⁶

³⁶ «O elenco dos direitos laborais constante do artigo 5.º [da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais] não é inovador no ordenamento jurídico local. (...) No entanto, inovadora é a sua extensão a todos os trabalhadores. É socialmente inaceitável que exista uma situação real de desprotecção jurídica dos trabalhadores não residentes, resultante do âmbito de aplicação restrito da Lei das Relações de Trabalho. (...) A Comissão entende que os condicionalismos à prestação de trabalho por trabalhadores



A

J

R

tarde

3

2

Yan

5.8. A Comissão apoia o progressivo reforço dos direitos dos trabalhadores, a par da criação de condições para um desenvolvimento sustentado da economia da RAEM e do progresso dos seus agentes económicos. Reconhecidamente, a política laboral, em geral, e as leis do trabalho, em particular, são aspectos fundamentais para atingir tais objectivos, tal como consagrado no artigo 115.º da Lei Básica. No entanto, a Comissão reconhece que «a condição prévia para a definição própria da política laboral e o aperfeiçoamento das leis de trabalho é o grau de desenvolvimento económico, porque se Macau elevar cegamente o nível de protecção, seguro e bem-estar dos trabalhadores, sem tomar em consideração o nível de desenvolvimento económico, prejudicará sem dúvida a economia unitária e o resultado será também prejudicial aos trabalhadores».³⁷

A Comissão registou as preocupações manifestadas pelos Deputados relativamente à efectiva protecção dos direitos dos trabalhadores. Ao longo da discussão da proposta de lei, tais preocupações foram transmitidas ao Governo que, em parte, as contemplou na nova versão da proposta de lei. Outras, porém, não foram acolhidas o que faz com que alguns Deputados mantenham reservas quanto à versão final da proposta de lei.

X

não residentes deve ser feita tão-só ao nível da admissibilidade da sua contratação e não ao nível do gozo de direitos básicos» (Parecer n.º 3/98 da Comissão de Assuntos Sociais, Educação e Cultura da Assembleia Legislativa de Macau, relativo à Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais).

³⁷ Leong Wan Chong, *Anotações à Lei Básica da RAEM*, Associação de Divulgação da Lei Básica de Macau, Macau, 2005, p. 211.



6. A proposta de lei das relações de trabalho consagra um conjunto de regras relativas à remuneração que visa aperfeiçoar as insuficiências do actual Regime Jurídico das Relações de Trabalho, o qual «tem causado frequentemente imensas contradições ou até conflitos desnecessários entre os trabalhadores e empregadores» (Nota Justificativa).

6.1. Em termos genéricos, a remuneração é a *contrapartida patrimonial* que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho. De acordo com o artigo 1079.º do Código Civil, com a celebração de um contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se prestar a sua actividade intelectual ou manual ao empregador, ficando este obrigado a pagar-lhe uma retribuição. A proposta de lei reforça esta ideia ao incluir nas definições de empregador e de trabalhador a ideia de que a remuneração é um crédito para o trabalhador e um débito para o empregador, resultante do contrato de trabalho e que corresponde à prestação do trabalho. Nos termos do artigo 2.º, alínea 1), 'empregador' é «*qualquer pessoa singular ou colectiva, associação sem personalidade jurídica ou comissão especial que, por contrato, disponha de poderes de autoridade e direcção sobre o trabalhador na sua prestação do trabalho, pagando-lhe uma remuneração*», enquanto que, de acordo com a alínea 2), 'trabalhador' é a «*pessoa singular que, por contrato, trabalhe sob a autoridade e direcção do empregador, recebendo uma remuneração*».

O conceito de remuneração (retribuição ou salário) é fundamental para a aferição de um conjunto de direitos conferidos pela ordem jurídica interna e internacional, nomeadamente os direitos:

- à *retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade* [artigo 5.º, n.º 1, alínea a), da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais];



- à igualdade de salário entre trabalho igual ou de valor igual [artigo 5.º, n.º 1, alínea b), da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais];
- à igualdade de remuneração em função do sexo (artigo 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 52/95/M, de 9 de Outubro – Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego entre trabalhadores de ambos os sexos, e Convenção n.º 100 da Organização Internacional do Trabalho – Igualdade de remuneração entre mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina em trabalho de valor igual).

Na lógica da proposta de lei, a *contrapartida patrimonial que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho* divide-se em duas partes: a remuneração propriamente dita, denominada «remuneração de base»; e outras atribuições patrimoniais que o trabalhador recebe em virtude da prestação do seu trabalho mas que não reúnem características remuneratórias, denominada «remuneração variável» (artigo 58.º, n.º 1).

A alínea 4) do artigo 2.º estatui que da remuneração de base fazem parte «*todas as prestações periódicas em dinheiro, independentemente da sua designação ou forma de cálculo, devidas ao trabalhador em função da prestação do trabalho e fixadas por acordo entre o empregador e o trabalhador ou por norma legal*». Assim, para que uma atribuição patrimonial possa ser entendida como fazendo parte desse conceito é preciso que reuna as seguintes características:

- Quanto à natureza da prestação, ela deve revestir natureza monetária: a proposta exige que a remuneração seja paga em dinheiro, esclarecendo que o pagamento tem de ser feito em moeda com curso legal na RAEM (artigo 63.º, n.º 4), podendo ser feito através de



✓ ✓

toda

j,

21

20

LJ

numerário, cheque de instituição bancária da RAEM ou depósito à ordem do trabalhador em instituição bancária da RAEM (artigo 63.º, n.º 5). Ao exigir que o pagamento da remuneração seja feito em dinheiro, a proposta de lei exclui do conceito de remuneração as prestações em espécie, avaliáveis em dinheiro (tais como a atribuição de habitação, veículo ou alimentação em função da prestação do trabalho), o que implica uma redução do âmbito do conceito de remuneração e pode conduzir a situações de tratamento desigual de trabalhadores em função da natureza da prestação que recebem.³⁸ Por outro lado, importa alertar para o facto da exclusão das prestações em espécie do âmbito da remuneração ora proposta ter de coexistir com o conceito de remuneração constante da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 52/95/M, de 9 de Outubro, a qual continua a admitir as prestações em espécie (nos termos do qual, remuneração é «*toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força do contrato de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie*»).

- Quanto ao tempo da prestação, ela deve ser *periódica*: a contrapartida patrimonial que o trabalhador recebe acontece ou repete-se em tempos determinados, cabendo às partes a sua fixação, podendo ser o mês, a semana, o dia ou a hora. Na ausência de acordo expresso entre as partes, presume-se que o período de referência é o mês (artigo 59.º, n.º 4).

³⁸ Pense-se na situação dos subsídios de habitação pagos ao trabalhador em dinheiro (incluídos no conceito de remuneração) e a atribuição ao trabalhador de habitação em espécie (excluída, ainda que, quando avaliada em dinheiro, seja de valor igual ao do subsídio monetário).



- Quanto à fonte da prestação, ela pode advir do *contrato de trabalho* ou de *norma legal*: apesar de, por regra, a remuneração ser fixada nos termos do acordo de vontades entre o empregador e o trabalhador, a proposta de lei admite que a remuneração seja determinada pela lei. O n.º 2 do artigo 57.º estatui que «*a retribuição do trabalho é fixada por acordo entre o empregador e o trabalhador, devendo ter-se em consideração a quantidade, natureza e qualidade do trabalho e a igualdade de retribuição entre trabalho igual ou de valor igual, sem prejuízo da observância de disposições legais aplicáveis a sectores de actividade específicos*». Esta última ressalva, conjugada com a parte final da definição constante da alínea 4) do artigo 2.º, visa enquadrar a eventual situação de fixação de salários mínimos sectoriais.
- Quanto ao motivo da prestação, ela é a *contrapartida da prestação do trabalho*: existe um relação entre a remuneração que o trabalhador aufere e o trabalho que efectivamente presta, razão pela qual a regra é a de que a inactividade do trabalhador implica a perda de remuneração. Este facto justifica, por exemplo, que as faltas não sejam remuneradas (artigo 53.º, n.º 1). A lei tipifica as situações em que a inactividade do trabalhador não implica a perda da remuneração.³⁹

Com base nos elementos da definição supra analisada, o artigo 59.º da proposta de lei inclui expressamente no âmbito da remuneração de base as seguintes prestações periódicas:

1) Salário de base;

³⁹ Nomeadamente os intervalos para descanso (artigo 33.º, n.ºs 4 e 5), o descanso semanal (artigo 42.º, n.º 1), os descansos compensatórios (artigos 38.º, n.º 1, 42.º, n.º 4, 43.º, n.º 2 e 45.º, n.º 2), os feriados obrigatórios (artigo 44.º, n.º 2), as férias anuais (artigo 46.º, n.º 1), as faltas por doença (artigo 53.º, n.º 2) e a licença de maternidade (artigo 55.º, n.º 1).



- 2) Subsídio de alimentação;
 - 3) Subsídio de família;
 - 4) Subsídios e comissões inerentes às funções desempenhadas;
 - 5) Montantes cobrados pelo empregador ao cliente, como adicional nas contas, sendo distribuídos posteriormente aos trabalhadores;
 - 6) 13.^º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante.

A remuneração do trabalho extraordinário e o acréscimo por prestação de trabalho nocturno ou por turnos podem ser ocasionais e, assim, não respeitar o requisito da periodicidade. No entanto, a lei inclui-os no âmbito da remuneração de base quando, devido à sua frequência, tenham um carácter de regularidade. Assim, determina o n.º 2 do artigo 59.º que tais prestações «só são considerados como fazendo parte da remuneração de base se nos últimos seis meses o seu conjunto representar, pelo menos, 20% da média mensal da remuneração de base do trabalhador».

O âmbito do conceito de remuneração é delimitado negativamente pela definição de remuneração variável constante da alínea 5) do artigo 2.º, a qual abrange «*todas as prestações não periódicas pagas casuisticamente pelo empregador, nomeadamente subsídios, prémios e comissões que tenham natureza de gratificação, bem como as gorjetas cuja cobrança seja incontrolável pelo empregador*».

A primeira parte da definição de remuneração variável exclui do âmbito do conceito de remuneração de base todas as atribuições patrimoniais que sejam prestadas pelo empregador ao trabalhador a título de liberalidade. Ou seja, sempre que uma prestação resulte da vontade unilateral do empregador, que



decide atribuí-la sem ser nos termos do contrato (como tal, não tendo natureza obrigatória) e sem ser de forma periódica (o que, a acontecer, poderia gerar uma expectativa legítima na esfera jurídica do trabalhador e, por via dos usos, passar a integrar o conteúdo do contrato), tal prestação é considerada pela lei como não fazendo parte do conceito de remuneração de base. Estas prestações são meras gratificações casuísticas e podem ter a forma de subsídios *ad hoc* (isto é, que não sejam regulares), prémios pelo mérito profissional ou pelos bons resultados da empresa, participação nos lucros, etc.

A segunda parte da definição, esclarece a natureza das gorjetas e procede à sua exclusão do conceito de remuneração de base.

Numa definição genérica, pode dizer-se que a gorjeta é dinheiro que se dá como gratificação de um serviço prestado. Assim, apesar da sua atribuição ser feita em função do trabalho, ela resulta da vontade unilateral de um terceiro, diferente do empregador.

Tal como afirmado no Acórdão do Tribunal de Última Instância n.º 28/2007, «um dos elementos da retribuição é o desta corresponder a um dever da entidade patronal. Na verdade, o salário é sempre pago pela entidade patronal, porque constitui uma obrigação a cargo do empregador. (...) A gorjeta, que constitui um donativo de terceiro em obediência ao uso, e tende a compensar os serviços recebidos por aquele, não parece dever considerar-se, em princípio como retribuição, por não ter a natureza de prestação exigível».

A proposta de lei exclui do conceito de remuneração de base «as gorjetas cuja cobrança seja *incontrolável* pelo empregador». Importa notar, aqui, o ênfase colocado na cobrança, e não na distribuição ao trabalhador dos montantes



cobrados. Isto porque as gorjetas dependem da vontade do terceiro que concede a gratificação, não tendo o empregador controlo sobre essa vontade. Mesmo que as regras de distribuição façam com que o trabalhador receba de forma periódica o dinheiro das gorjetas dadas pela prestação do seu trabalho, continua a faltar um elemento fundamental do conceito de remuneração de base, que é o que se prende com a fonte da prestação. Esta tem origem na vontade de terceiros, não decorre do contrato de trabalho e, por tanto, não corresponde a uma obrigação do empregador.⁴⁰ O direito à distribuição das gorjetas assume a natureza de direito à participação em benefícios incertos, que não estão dependentes das partes no contrato de trabalho.

A qualificação jurídica altera-se quando o empregador controla a cobrança das gratificações de terceiros, as quais não dependem da vontade destes. É o caso das taxas de serviço, incluídas como adicionais nas contas dos serviços cobrados aos clientes. Nas taxas de serviço «há obrigatoriedade de pagamento, primeiro do cliente para com o titular do estabelecimento, e depois deste que recebe a taxa em nome próprio, como entidade patronal, para com os seus trabalhadores (...). A taxa de serviço é na realidade um processo de determinar a medida da retribuição que globalmente corresponde ao pessoal e a que cabe a cada um dos respectivos componentes».⁴¹ Nesta situação, a lei considera as atribuições patrimoniais resultantes da distribuição das taxas de serviço como estando compreendidas na remuneração de base [artigo 59.º, n.º 1, alínea 7)].

⁴⁰ Neste sentido, Acórdão do Tribunal de Última Instância n.º 28/2007.

⁴¹ Abílio Neto, *Contrato de Trabalho, Notas Práticas*, Lisboa, Ediforum, 1997, 14.ª ed., pp. 243-244, citando F. Tomás Resende, 'As prestações das partes no contrato de trabalho', in Revista de Estudos Sociais e Corporativos, 32.º-24.º, reproduzido no Acórdão do Tribunal de Última Instância n.º 28/2007.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

O tratamento dispensado pela proposta de lei às gorjetas, que vem acolher o entendimento perfilhado pelo Tribunal de Última Instância, não conseguiu obter o acolhimento unânime dos membros da Comissão. Alguns Deputados são de opinião de que as gorjetas dadas por terceiros pela prestação de serviços pelos trabalhadores devem ser incluídas no conceito de remuneração de base, tendo em conta a relevância que podem assumir no total dos montantes por eles auferidos.

De facto, há sectores de actividade em que os rendimentos dos trabalhadores provêm em grande parte das gratificações dos clientes e apenas residualmente do salário contratualmente acordado entre as partes e a cargo do empregador. Relativamente a este fenómeno, importa ter em mente que a lei impõe que do contrato resulte uma retribuição justa pela prestação do trabalho (artigo 57.º, n.ºs 1 e 2). Sendo certo que o conceito de 'retribuição justa' é profundamente relativo; que a sua fixação depende dos factores enunciados no n.º 2 do artigo 57.º e que, em última análise, se baseia no encontro de vontades das partes num contrato livremente celebrado, também é certo que a natureza da remuneração exige que ela esteja a cargo do empregador e não da vontade aleatória de terceiros. Assim, é ao empregador que incumbe o pagamento de uma remuneração justa, não se podendo ficar à espera que a justiça exigida pela lei resulte da vontade de pessoas alheias ao contrato de trabalho.

Caso a remuneração contratualizada não atinja os patamares quantitativos para ser qualificada como justa, cabe aos tribunais a sua sindicância. Segundo o Acórdão do Tribunal de Última Instância n.º 28/2007, apesar de os tribunais não terem «funções redistributivas dos rendimentos, nem intervenções de carácter social», o direito a um salário justo «pode funcionar como uma instância de controle jurisdiccional evitando que a faculdade de modulação de conteúdo contratual reconhecida às partes, degenera na fixação de um salário



intoleravelmente reduzido, que coloque em cheque a satisfação das necessidades básicas do trabalhador e a sua dignidade pessoal».⁴²

6.2. A relevância da remuneração na esfera pessoal e económica do trabalhador justifica a existência de um regime legal de tutela da remuneração.

6.2.1. O primeiro aspecto a considerar é o princípio da irredutibilidade salarial, consagrado a título de garantia do trabalhador. Estatui a alínea 5) do artigo 10.º que «é proibido ao empregador diminuir a remuneração de base do trabalhador, salvo nos casos previstos na presente lei».

Enquanto princípio geral, a ideia subjacente à irredutibilidade salarial é a de que o montante a auferir pelo trabalhador, enquanto resultado de um acordo de vontade das partes expresso no contrato de trabalho, não pode ser unilateralmente reduzido pelo empregador. Não decorre daqui, porém, que o trabalhador tenha de auferir o mesmo montante por cada período temporal de referência. Isto porque a remuneração de base inclui componentes certos [nomeadamente o salário de base, os subsídios previstos nas alíneas 4) a 6) do n.º 1 do artigo 59.º e o 13.º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante] e componentes variáveis.

A remuneração de base pode, nos termos do contrato, ser devida em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do resultado efectivamente produzido (artigo 59.º, n.º 4) e, consequentemente, ser variável. De igual forma, também os componentes da remuneração de base constantes das alíneas 2), 3) e 7) do n.º 1 do artigo 59.º (remuneração do trabalho extraordinário, acréscimo

⁴² Citando e acolhendo a opinião de João Amado, expressa em parecer anexo aos autos.



por prestação de trabalho nocturno ou por turnos e taxas de serviço) são, por natureza variáveis. Nestas situações, em períodos de referência sucessivos (por norma, o mês), o trabalhador aufere montantes remuneratórios diferentes em função da sua produtividade, sem que esse facto implique uma mudança de natureza da remuneração. Esta ideia é relevante uma vez que, da terminologia utilizada na proposta de lei (que contrapõe a remuneração de base à remuneração variável), poderia resultar a conclusão errónea de que toda a remuneração de base é por natureza certa.

Ainda assim, o princípio da irredutibilidade salarial consegue abranger as componentes variáveis da remuneração de base, nomeadamente quanto aos critérios de fixação das mesmas. Nestes termos e a título de exemplo, está vedado ao empregador reduzir a percentagem do acréscimo remuneratório por prestação de trabalho extraordinário, nocturno ou por turnos. No entanto, a irredutibilidade salarial não impede a diminuição ou a extinção de certas prestações retributivas complementares devidas como contrapartida do modo específico da prestação de trabalho, incluídas na remuneração de base ao abrigo da alínea 6) do n.º 1 do artigo 59.º. Assim, caso o trabalhador aufira um subsídio por isenção de horário, nada impede a extinção desse subsídio se tal isenção deixar de existir.

A excepção prevista na parte final da alínea 5) do artigo 10.º, que admite situações em que é possível a diminuição do salário, tem concretização no n.º 5 do artigo 59.º, nos termos do qual «a remuneração de base só pode ser diminuída mediante acordo escrito entre as partes, o qual só produz efeitos após comunicação à DSAL, a efectuar pelo empregador no prazo de dez dias». A comunicação destina-se a dar conhecimento do conteúdo do acordo, para efeitos do exercício dos poderes de fiscalização a cargo da entidade competente, nos termos do artigo 92.º (artigo 59.º, n.º 6).



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Uma vez que a remuneração resulta do contrato, só por acordo entre as partes pode a mesma ser diminuída. No entanto, a liberdade contratual das partes para proceder à diminuição da remuneração de base deve ser condicionada pelo princípio da irredutibilidade salarial. Este, mesmo admitindo a existência de um acordo escrito entre as partes, faz com que tal acordo tenha de ter necessariamente uma natureza excepcional.

A proposta de lei prevê um dever de comunicação obrigatória, com o objectivo de dar a conhecer ao organismo público com competência para efectuar a fiscalização no domínio das relações e condições de trabalho não só a existência do acordo, como também o seu conteúdo. Só após o cumprimento do dever de comunicação pode o acordo produzir efeitos, havendo uma coincidência temporal entre a sua entrada em vigor e a possibilidade do mesmo ser sindicado pela entidade fiscalizadora. A opção política do Governo foi a de não sujeitar a produção de efeitos do acordo de redução salarial a qualquer acto administrativo da DSAL. Esta apenas tem a faculdade de, no exercício dos seus poderes de fiscalização, indagar da existência de liberdade negocial das partes aquando da celebração do acordo e da não violação dos direitos dos trabalhadores. A intervenção da autoridade pública não corresponde à realização de um juízo das condições materiais para a celebração do acordo de redução salarial dado que não existem quaisquer critérios legais fixados que permitam ajuizar do mérito do acordo, nem lhe confere a possibilidade de destruir retroactivamente os efeitos do acordo entretanto produzidos. Ao exercer as suas competências fiscalizadoras, a DSAL pode detectar a falta de liberdade contratual na celebração do acordo de redução salarial. Havendo um vício na vontade do trabalhador, pode afirmar-se ter sido a redução salarial feita sem



acordo, o que constitui uma violação da garantia consagrada na alínea 5) do artigo 10.º.⁴³

A diferença entre o regime da proposta de lei e o da lei vigente, que exige a autorização prévia da DSAL para a celebração de um acordo de diminuição da remuneração [artigo 9.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril], é vista por alguns Deputados como atentatória das garantias dos trabalhadores. No seu entendimento, a autorização prévia de uma entidade pública funciona como uma garantia da existência de razões objectivas para a diminuição do salário e da liberdade de celebração do acordo por parte do trabalhador, função essa que não pode ser alcançada com o mecanismo ora previsto.

Para além da situação de diminuição da remuneração prevista no n.º 5 do artigo 59.º, existe ainda um mecanismo legal que tem como consequência tal diminuição. Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, os empregadores nas indústrias de fabricação de produtos para exportação e naquelas que concorrem para o mesmo fim podem suspender temporariamente os contratos de trabalho ou reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho por dificuldades conjunturais do mercado, insuficiências económico-financeiras, necessidades de reconversão tecnológica, catástrofes ou outras ocorrências que afectem a actividade das empresas (artigos 2.º, n.º 1 e 3.º, n.º 1). Nestas situações, a redução dos períodos normais de trabalho e a suspensão dos contratos implica uma diminuição do salário, a qual deve ser vista como coexistindo a par da situação prevista na lei das relações de trabalho.

⁴³ À violação da garantia consagrada na alínea 5) do artigo 10.º corresponde uma contravenção, punível nos termos da alínea 2) do n.º 1 do artigo 85.º.



O princípio da irredutibilidade salarial é secundado pelo direito à carreira, aflorado no n.º 4 do artigo 4.º da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais e acolhido pela alínea 4) do artigo 10.º da proposta de lei. A interdição ao empregador de baixar injustificadamente a categoria do trabalhador visa também tutelar a plenitude da sua remuneração.

6.2.2. Um segundo aspecto da tutela da remuneração prende-se com os condicionalismos à cessão do crédito à remuneração constantes do n.º 1 do artigo 65.º, segundo o qual o trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos à retribuição, na medida em que estes sejam impenhoráveis. A cessão de créditos é o negócio jurídico pelo qual o credor transfere para outrem o seu direito, consistindo na substituição do credor originário por outra pessoa, mantendo-se inalterados os restantes elementos da relação obrigacional.

A prestação do trabalho pelo trabalhador corresponde ao cumprimento da sua obrigação negocial, a qual faz surgir na sua esfera jurídica o direito a receber a remuneração. Ou seja, gera-se na sua esfera jurídica um crédito à retribuição que se mantém até o devedor – o empregador – efectuar o cumprimento da prestação.

Nos termos do n.º 1 do artigo 571.º do Código Civil, «*o credor pode ceder a terceiro uma parte ou a totalidade do crédito, independentemente do consentimento do devedor, contanto que a cessão não seja interdita por determinação da lei ou convenção das partes e o crédito não esteja, pela própria natureza da prestação, ligado à pessoa do credor*». Nestes termos, seria lícito ao trabalhador ceder o crédito salarial a terceiros sem consentimento do empregador. No entanto, o n.º 1 do artigo 65.º limita este poder, determinando que o trabalhador só pode ceder os seus créditos salariais na medida em que estes sejam penhoráveis. Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 707.º do



Código de Processo Civil, não podem ser penhorados dois terços dos vencimentos ou salários auferidos pelo executado. Assim, o trabalhador, na qualidade de credor, só pode ceder o crédito correspondente a um terço da sua retribuição.⁴⁴

A situação prevista no n.º 2 do artigo 65.º salvaguarda o recebimento da remuneração por parte do trabalhador. Prevê-se que, em caso de incumprimento pelo empregador da obrigação de pagamento da remuneração, possa ser o Fundo de Segurança Social a efectuar tal pagamento em nome do empregador. Os termos em que este mecanismo funciona não se encontram previstos na proposta de lei e carecem de consagração legal ou regulamentar posterior. No entanto, caso tal aconteça, o Fundo de Segurança Social fica sub-rogado nos respectivos direitos do trabalhador.

A sub-rogação é uma forma de transmissão de créditos que opera a favor de terceiro que cumpre a obrigação do devedor; é a substituição do credor na titularidade do crédito, pelo terceiro que cumpre em lugar do devedor. Neste caso, o terceiro que cumpre a obrigação em nome do devedor adquire os poderes que o credor tinha perante o devedor (artigo 587.º, n.º 1, do Código Civil). Ou seja, caso o Fundo de Segurança Social pague ao trabalhador a remuneração em dívida pelo empregador, substitui-se na posição do trabalhador, assumindo o crédito deste. A partir desse momento, o empregador fica em dívida para com o Fundo, e já não para com o trabalhador.

6.2.3. Um elemento adicional de tutela da remuneração é a previsão da existência de mora do empregador se este não efectuar o pagamento da remuneração no tempo devido. Prevê o n.º 4 do artigo 62.º que «o empregador

⁴⁴ Vd. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 597-600.



fica constituído em mora quando, por causa que lhe seja imputável, o trabalhador não puder dispor do montante da remuneração de base no tempo devido».⁴⁵

A mora do devedor, prevista no Código Civil (artigos 793.º a 797.º), é o atraso culposo no cumprimento da obrigação. Em tal situação, o devedor tem a obrigação de reparar os danos causados ao credor (artigo 793.º, n.º 1), através do pagamento de uma indemnização correspondente aos juros legais⁴⁶ a contar do dia da constituição em mora (artigo 795.º, n.ºs 1 e 2). A obrigação de pagamento do salário é uma obrigação pecuniária de prazo certo e, como tal, a mora constitui-se no momento em que se verifica o atraso culposo no seu cumprimento, independentemente do devedor ter sido interpelado para cumprir a obrigação [artigo 794.º, n.º 2, alínea a)].

Tendo em conta este regime, importa determinar quando é que o empregador tem o dever de pagar a remuneração. O n.º 2 do artigo 62.º determina que a obrigação de pagamento da remuneração de base vence-se no último dia do período de referência da remuneração de base acordado entre as partes, o qual pode ser o mês, semana, dia ou hora, presumindo-se, na ausência de acordo expresso entre as partes, que o período de referência é o mês (artigo 59.º, n.º 6). Ou seja, se as partes acordarem que a remuneração é mensal, o direito a recebê-la só existe no último dia do mês em causa. Só nessa data o trabalhador tem um crédito remuneratório sobre o empregador. No entanto, a proposta de lei admite que haja um diferimento entre a data em que a obrigação de pagamento da remuneração passa a existir (vencimento da obrigação) e a data em que a remuneração é efectivamente paga (cumprimento

⁴⁵ Em sentido idêntico, *vd.* section 25A da lei laboral de Hong Kong (Employment Ordinance – Cap. 57).

⁴⁶ 9,75%, nos termos da Ordem Executiva n.º 29/2006.



da obrigação). Prevê o n.º 3 do artigo 62.º que a remuneração possa ser paga até nove dias úteis após o último dia do período de referência da remuneração. Só no fim desses nove dias úteis existe mora do empregador caso, por causa que a este seja imputável, o trabalhador não possa dispor do montante da remuneração de base.

6.2.4. As regras relativas ao *local e forma de pagamento* da remuneração também dispensam uma tutela à remuneração. Não só no sentido da forma e local de pagamento não constituírem um obstáculo injustificável ao seu recebimento célere e sem encargos adicionais (artigo 63.º, n.ºs 1, 2, 4 e 5), como também no sentido de evitar situações de risco que possam afectar a natureza da remuneração como sustento do trabalhador e respectivo agregado familiar. Este último aspecto justifica que seja proibido efectuar o pagamento da retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou onde sejam explorados jogos de fortuna ou azar em casino, salvo tratando-se de pagamento às pessoas que trabalhem nesses estabelecimentos (artigo 63.º, n.º 3). Pretende-se evitar o gasto da remuneração imediatamente após o seu recebimento, salvaguardando a sua função social.

6.2.5. Ao nível da garantia de pagamento da remuneração, a lei civil atribui *privilégio creditório* a certos créditos. Isto é, a faculdade que a lei, em atenção à causa do crédito, concede a certos credores serem pagos com preferência a outros (artigo 728.º do Código Civil). Os créditos emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente os créditos remuneratórios pertencentes ao trabalhador e que sejam relativos aos últimos 6 meses, gozam de privilégio



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

mobiliário geral [artigo 732.º, n.º 1, alínea c), do Código Civil].⁴⁷ Os privilégios são mobiliários gerais se abrangem o valor de todos os bens móveis existentes no património do devedor à data da penhora ou de acto equivalente (artigo 730.º, n.º 2, do Código Civil).

Uma vez que existem vários créditos com privilégio creditório, a lei procede a graduação dos mesmos, ou seja, estabelece a ordem pela qual os mesmos são satisfeitos. Os créditos pertencentes aos trabalhadores estão graduados em sétimo lugar na ordem dos privilégios creditórios [artigos 739.º, alínea d), e 732.º, n.º 1, alínea c)].

A proposta de lei, na sua versão inicial, dispunha de uma norma atributiva de privilégio creditório aos créditos laborais (artigo 43.º), a qual dispunha de maneira diferente da regulada no Código Civil. Não existindo razões para afastar as normas gerais da lei civil, o artigo 43.º da versão inicial da proposta de lei foi eliminado, não contendo esta agora norma específica sobre privilégios creditórios.

6.2.6. Um último aspecto da tutela civil da remuneração liga-se com o regime de compensações e descontos (artigo 64.º).

Em primeiro lugar, está vedado ao empregador compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador. Enquanto que, nos termos gerais, quando duas pessoas sejam reciprocamente credor e devedor, qualquer delas pode livrar-se da sua obrigação por meio da compensação com a obrigação do seu credor (artigo 838.º, n.º 1 do Código Civil), quando estejam

⁴⁷ Gozam do mesmo privilégio os créditos emergentes da violação ou cessação do contrato de trabalho [artigo 732.º, n.º 1, alínea c), do Código Civil].



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

envolvidos créditos remuneratórios, não é permitido que o empregador proceda a essa compensação. Se o fizesse, poderia estar na prática a subtrair ao trabalhador a sua eventual única fonte de sustento pessoal e familiar. Nada impede, porém, que o trabalhador possa efectuar tal compensação.

Em segundo lugar, o empregador não pode efectuar de forma unilateral quaisquer descontos na remuneração, à excepção das situações previstas no n.º 1 do artigo 64.º. Importa notar, porém, que as situações previstas nas alíneas 3), 4) e 6) do n.º 1 do artigo 64.º têm a natureza de verdadeiras compensações de créditos feitas pelo empregador e, como tal, constituem uma excepção à proibição de compensação feita por aquele. A alínea 6), referente à perda de remuneração por faltas ao trabalho, não é, em rigor um desconto. Dado que o trabalhador não prestou o trabalho por ter faltado, a remuneração não lhe é devida *ab initio*.

Justamente porque se está perante normas que visam salvaguardar o valor social da remuneração, a proposta de lei prevê limites mensais para alguns desses descontos. O limite de 1/6 da remuneração de base previsto no n.º 2 do artigo 64.º visa garantir um reduto de sustentação económica do trabalhador por força da proibição de descontos excessivos.

6.2.7. Em simultâneo com a tutela civil supra exposta, a proposta de lei consagra uma tutela sancionatória da remuneração.

Nos termos do regime sancionatório previsto na proposta de lei, o não pagamento, total ou parcial, da remuneração, em violação do disposto no n.º 3 do artigo 62.º e artigo 64.º constitui contravenção punível com multa de \$20.000,00 (vinte mil patacas) a \$50.000,00 (cinquenta mil patacas) por cada



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção [artigo 85.º, n.º 1, alínea 6)]. O não cumprimento das regras sobre o local e a forma de pagamento da remuneração, previstas nos n.ºs 1 a 5 do artigo 63.º constitui contravenção punível com multa de \$10.000,00 (dez mil patacas) a \$25.000,00 (vinte e cinco mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção [artigo 85.º, n.º 2, alínea 4)].

A este propósito, durante a discussão da proposta de lei a Comissão analisou a sugestão de criminalização do não pagamento dos salários apresentada por alguns dos seus membros e igualmente expressa na Consulta Pública. Os fundamentos para a proposta prendem-se com a protecção do salário enquanto bem jurídico merecedor de tutela penal e com a função preventiva reconhecida ao direito penal e invocam a experiência legislativa de ordenamentos jurídicos próximos dos de Macau, nomeadamente o da Região Administrativa Especial de Hong Kong.⁴⁸

Relativamente ao primeiro fundamento, foi sugerido que a lei só consegue conceder uma efectiva protecção ao salário enquanto fonte económica para a sobrevivência do trabalhador e da sua família se consagrar a criminalização do seu não pagamento. Quanto ao segundo fundamento, foi notado que a previsão de penas de prisão para o não pagamento da remuneração pode reforçar os efeitos dissuasores da lei e prevenir a sua violação por parte dos empregadores.

A Comissão teve a oportunidade de discutir a proposta com o Governo, o qual forneceu dados estatísticos relativos aos processos de salário em dívida

⁴⁸ A lei laboral de Hong Kong (Employment Ordinance – Cap. 57) prevê uma multa de \$200,000 dólares de Hong Kong e uma pena de prisão até 1 ano para a violação voluntária e injustificada das regras relativas ao tempo e ao local de pagamento dos salários (section 63C).



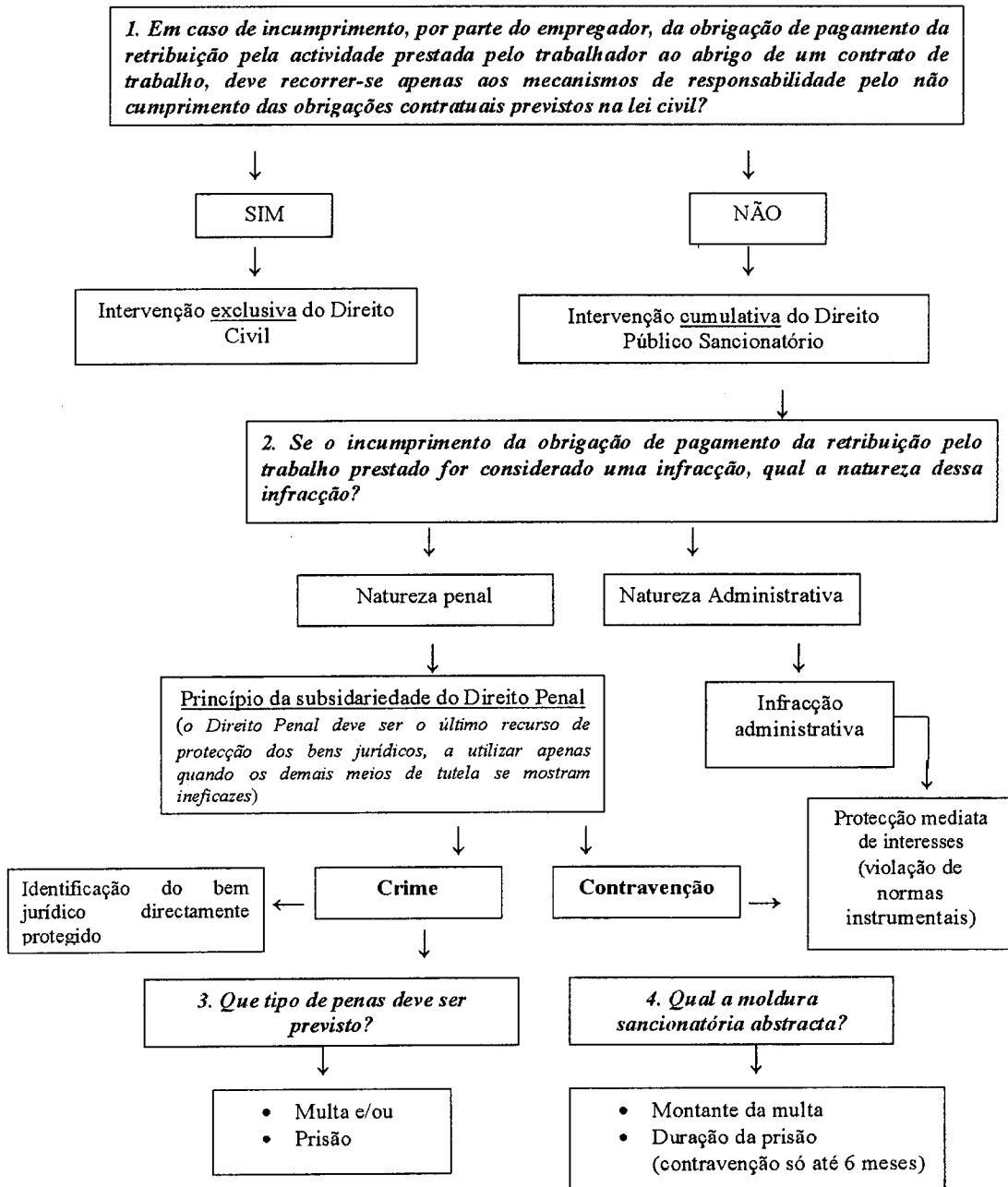
澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

respeitantes aos anos de 2004 a 2006 (vd. Anexo 3) e manifestou reservas quanto à viabilidade técnica da solução proposta.

A análise da Comissão teve em consideração as diferenças entre as diferentes possibilidades de resposta do sistema jurídico perante a violação da obrigação de pagamento atempado dos salários. Em particular, e atenta a exigência de criminalização da conduta em causa, foram ponderados os princípios deste ramo do Direito, nomeadamente o princípio da subsidiariedade do direito penal, segundo o qual este deve ser o último recurso de protecção dos bens jurídicos, a utilizar apenas quando os demais meios de tutela se mostram ineficazes. A análise da Comissão teve em consideração as diversas opções de política legislativa quanto a este respeito, as quais estão esquematicamente representadas no Quadro 2.



Quadro 2 Opções de política legislativa





12

DR

ted

j

✓

DR

X

A Comissão ponderou os argumentos apresentados, tendo chegado à conclusão, ainda que de forma não unânime, de que o regime constante da proposta de lei é capaz de responder às necessidades existentes em Macau, não havendo necessidade de proceder, neste momento, à criminalização do não pagamento doloso dos salários. Por um lado, porque as contravenções já têm natureza penal, o que demonstra a importância do bem jurídico que se pretende proteger. Por outro lado, porque os efeitos dissuasores (prevenção geral e especial) serão alcançáveis com o aumento das penas de multa efectuado na nova versão da proposta de lei, as quais passaram de \$2.000,00 (duas mil patacas) a \$10.000,00 (dez mil patacas)⁴⁹ para \$20.000,00 (vinte mil patacas) a \$50.000,00 (cinquenta mil patacas).⁵⁰ Por fim, porque não se mostra adequado, na lógica subjacente à proposta de lei, a previsão de penas de prisão para esta forma específica de violação de um contrato de natureza civil.

7. O regime de cessação da relação de trabalho constante do Capítulo VI da proposta de lei assenta em duas linhas de força, aliás já presentes na lei laboral vigente: por um lado, consagrar um elevado nível de flexibilidade na cessação da relação de trabalho, garantindo a existência de um mercado de trabalho ajustável às necessidades da economia – neste domínio, existem factores de ordem económica que justificam uma atitude de maior liberalidade e, consequentemente, uma maior abertura em relação às possíveis causas de cessação da relação laboral⁵¹; e por outro lado, garantir um adequado nível de segurança no emprego, que permita aos trabalhadores uma estabilidade pessoal, profissional e económica.

⁴⁹ Artigo 79.º, alínea 4), da versão inicial da proposta de lei.

⁵⁰ Artigo 86.º, n.º 1, alínea 6), da nova versão da proposta de lei.

⁵¹ Vd. José António Pinheiro Torres, 'Da Cessação do Contrato de Trabalho em Face do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril', in Boletim da Faculdade de Direito de Macau, Ano II, n.º 6, 1998, p. 117.



A proposta de lei prevê quatro formas de cessação do vínculo contratual de trabalho: revogação, resolução; caducidade e denúncia (artigo 66.º). De acordo com o princípio da tipicidade, o contrato de trabalho só pode cessar por uma causa que esteja prevista na lei.⁵²

7.1. A revogação do contrato corresponde a um acto bilateral, mediante o qual as partes decidem fazer cessar a relação contratual. Com base na liberdade contratual, aqueles que constituíram o vínculo contratual podem, depois, a todo o tempo, extinguir esse mesmo vínculo.⁵³

Estatui o n.º 1 do artigo 67.º que «o empregador e o trabalhador podem, por mútuo acordo, fazer cessar o contrato de trabalho (...), exigindo-se que tal acordo conste de documento escrito, contendo a data da sua celebração e a de início da produção de efeitos (n.º 2).

Quanto aos efeitos da revogação do contrato, a mesma não implica consequências patrimoniais. O n.º 1 do artigo 67.º determina que não são devidas quaisquer indemnizações por revogação do contrato. «Quer isto dizer que, actuando a revogação apenas para o futuro, não há lugar às indemnizações e compensações previstas para os casos de despedimento propriamente dito, mas nem por isso ficam inutilizados os créditos e débitos existentes entre os sujeitos por virtude da execução do contrato revogado. Se havia horas extraordinárias por pagar, se o trabalhador devia algumas prestações de preço de uma ferramenta culposamente inutilizada por ele, etc., tais créditos e débitos têm de ser satisfeitos de igual modo».⁵⁴

⁵² *Idem.*

⁵³ Vd. Pedro Romano Martinez, 'Cessação do Contrato de Trabalho – Aspectos Gerais', in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Almedina, 2002, p. 185.

⁵⁴ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 524.

O n.º 1 do artigo 67.º prevê que a cessação do contrato de trabalho por revogação não carece de aviso prévio e que as partes não podem incluir no contrato, no momento da sua celebração, cláusulas que prevejam a não existência de indemnização aquando da revogação. Estas previsões padecem de rigor técnico e, de alguma forma, desvirtuam a figura da revogação enquanto causa bilateral de cessação da relação de trabalho. O governo foi alertado para os problemas de rigor jurídico que a redacção da norma apresenta, em particular o facto de não se permitir que as partes incluam no contrato o efeito que a própria lei consagra (a não existência de indemnização), assim como para a inexistência de justificação para não se permitir que as partes, em nome da sua liberdade contratual, prevejam a existência de indemnizações, afastando a regra supletiva. Apesar dos argumentos técnicos apresentados, o Governo insistiu na manutenção da redacção constante da proposta de lei.

A revogação do contrato é uma causa de cessação dos contratos em geral, encontrando-se prevista, na legislação laboral vigente, na alínea a) do n.º 3 do artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

7.2. A caducidade determina a extinção do vínculo em virtude de um facto jurídico superveniente.⁵⁵

A lei confere efeitos extintivos da relação laboral à ocorrência de factos que impedem definitivamente a prestação do trabalho, nomeadamente por razões ligadas ao trabalhador, ao empregador ou à existência de uma condição resolutiva.

O trabalho não pode ser prestado, desde logo, em caso de morte do trabalhador, mas também por motivos de doença permanente e invalidez supervenientes à celebração do contrato. São situações subjectivas que

⁵⁵ Vd. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 889-921.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

impossibilitam que o trabalhador cumpra, em definitivo, o contrato a que está vinculado. No entanto, situações objectivas podem igualmente impedir tal prestação, nomeadamente em casos em que, por força de um comando legal, um tipo de trabalho passa a ser proibido ou os requisitos para a sua prestação são alterados, deixando o trabalhador de os cumprir ou nas situações em que o trabalhador perde a habilitação para o exercício de uma profissão.⁵⁶ Seria, igualmente, este o caso se a lei laboral previsse um regime de reforma do trabalhador em função da idade.

A prestação do trabalho fica impedida definitivamente por causas ligadas ao empregador quando este deixa de poder receber tal prestação. Desde logo, por motivo de morte do empregador que seja pessoa singular ou por extinção da empresa, nomeadamente por falência do empregador que seja pessoa colectiva. Mas também por verificação de factos alheios à vontade do empregador, tais como a ocorrência de acidentes ou casos de força maior.⁵⁷

Relativamente à existência de uma condição resolutiva, a sua verificação conduz à cessação do contrato por caducidade. É a situação prevista na alínea 1) do n.º 1 do artigo 73.º, relativa ao decurso do tempo nos contratos de trabalho a termo certo (vd. artigo 21.º) e relativa à conclusão do objecto do contrato nos contratos aos quais foi apostila uma cláusula contendo um termo incerto (vd. artigo 24.º). Esta ideia encontra-se reflectida no regime em vigor, constante das alíneas b) a d) do n.º 3 do artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

Uma vez que se está perante situações de impossibilidade de prestação do trabalho, a lei não confere efeitos patrimoniais à cessação do contrato por caducidade. O n.º 2 do artigo 73.º prevê, como regra, que «a cessação da

⁵⁶ Pense-se, por exemplo, num advogado que vê a sua inscrição na Associação de Advogados revogada ou suspensa, ficando impossibilitado de exercer a profissão.

⁵⁷ Se, por exemplo, as instalações da empresa forem destruídas num incêndio, os contratos de trabalho caducam por impossibilidade definitiva e superveniente do empregador receber a prestação do trabalho.



16 DR
TODA

relação de trabalho por efeito da caducidade do contrato não carece de aviso prévio, nem dá origem a qualquer indemnização».

7.3. A denúncia conduz à cessação do vínculo laboral por declaração unilateral de uma das partes dirigida à contraparte.

A proposta de lei reserva a figura da denúncia à situação em que qualquer uma das partes, no decurso do período experimental, faz cessar a relação de trabalho por não ter interesse na sua manutenção (vd. artigo 18.º, n.º 1). Neste caso, uma vez que a relação laboral ainda não se encontra consolidada, a lei concede o direito de terminá-la sem que haja a necessidade de compensar a contraparte pelos prejuízos causados com o exercício legítimo de tal direito (artigo 18.º, n.º 4).

7.4. Por fim, a resolução também é uma causa unilateral de cessação do vínculo laboral por vontade de uma das partes.

Prevê o n.º 1 do artigo 68.º que «a resolução do contrato de trabalho pode ocorrer, com ou sem justa causa, por iniciativa do empregador ou do trabalhador». A proposta de lei admite que a cessação da relação laboral possa ocorrer a todo o tempo, desde que uma das partes manifeste a vontade de lhe pôr termo. As consequências jurídicas são, no entanto, diferentes consoante essa manifestação de vontade se baseie em factos impeditivos da subsistência da relação de trabalho (justa causa) ou se fundamente na liberdade contratual das partes.

7.4.1. Tanto o empregador como o trabalhador podem, a todo o tempo e independentemente da razão que o fundamente, decidir pôr fim à relação de trabalho, exigindo-se apenas a comunicação antecipada do propósito de desvinculação em certa data. O aviso prévio destina-se a dar tempo à



contraparte para se preparar para os efeitos da decisão unilateral de pôr fim ao contrato.

Quando é o trabalhador que decide pôr fim à relação laboral, fá-lo no exercício do direito à liberdade, consagrado no n.º 6 do artigo 72.º do Código Civil, nos termos do qual ninguém pode ser obrigado a uma vinculação por um contrato de trabalho contra a sua vontade (o que acontecer poderia constituir uma forma de servidão ou escravidão). Este mecanismo, próximo da denúncia, exige apenas que o trabalhador cumpra o prazo de aviso prévio previsto no contrato ou o prazo supletivo de sete dias (artigo 72.º, n.ºs 2 e 3). Caso o trabalhador não cumpra o prazo de aviso prévio, o empregador «tem o direito a receber uma indemnização de montante igual ao da remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta» (artigo 72.º, n.º 5).

Quando é o empregador que decide pôr fim à relação laboral, o regime legal exige, em nome da segurança do trabalho reconhecido ao trabalhador, que este seja compensado pela decisão unilateral da outra parte. Assim, não só o empregador tem de cumprir o prazo de aviso prévio previsto no contrato ou o prazo supletivo de quinze dias (artigo 72.º, n.ºs 2 e 3), como tem de pagar ao trabalhador uma indemnização pela cessação do contrato, nos termos do artigo 70.º. Caso o empregador não cumpra o prazo de aviso prévio, o trabalhador «tem o direito à remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta» (artigo 72.º, n.º 4).

Importa notar que leis avulsas prevêem situações de resolução do contrato sem justa causa imputáveis ao empregador, as quais operam por força da lei e implicam o pagamento de indemnização ao trabalhador.⁵⁸

⁵⁸ São, nomeadamente, os casos constantes do n.º 10 do artigo 5.º da Lei n.º 2/2006 (Prevenção e repressão do crime de branqueamento de capitais) e do n.º 10 do artigo 10.º da Lei n.º 3/2006 (Prevenção e repressão



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

A liberdade do empregador em fazer cessar o contrato de trabalho independentemente de justificação, mediante o pagamento de uma indemnização está cerceada pelas garantias dispensadas às trabalhadoras. Determina o n.º 2 do artigo 56.º que «o empregador não pode cessar unilateralmente a relação de trabalho com uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses depois do parto, salvo com justa causa». Caso o faça, incorre nas consequências civis previstas no n.º 3 do artigo 56.º, segundo o qual «o empregador ficar obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a cinquenta e seis dias de remuneração de base, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas».

A fórmula de cálculo da indemnização prevista no artigo 70.º é baseada na antiguidade do trabalhador. No entanto, a proposta de lei, à semelhança do que acontece na lei laboral vigente, consagra uma dupla limitação à regra prevista no n.º 1 do artigo 70.º. Por um lado, o valor máximo da indemnização é limitado a doze vezes a remuneração de base do trabalhador no mês da resolução do contrato, qualquer que seja a duração da respectiva relação de trabalho (artigo 70.º, n.º 3). Por outro lado, independentemente da remuneração de base efectivamente auferida, o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de \$14 000,00 (catorze mil patacas),

dos crimes de terrorismo), que prevêem que a cessação da relação laboral que ocorra em virtude da aplicação das penas de dissolução judicial, proibição temporária de certas actividades e encerramento temporário ou definitivo de estabelecimento considera-se, para todos os efeitos, como sendo rescisão sem justa causa da responsabilidade do empregador. No entanto, o n.º 3 do artigo 15.º da Lei n.º 6/96/M, de 15 de Julho (regime jurídico das infracções contra a saúde pública e contra a economia), para situação semelhante, afirma apenas que os casos de encerramento temporário ou definitivo de estabelecimento não constituem justa causa para a rescisão dos contratos de trabalho, presumivelmente para ambas as partes. Nessa situação, a cessação da relação de trabalho deve ocorrer por caducidade objectiva ligada à impossibilidade do empregador receber a prestação.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

salvo valor mais elevado acordado entre o empregador e o trabalhador (artigo 70.º, n.º 4).

A consagração da dupla limitação na fixação da indemnização por resolução sem justa causa por iniciativa do empregador mereceu a oposição de alguns membros da Comissão e foi igualmente alvo de contestação nalguns contributos recolhidos aquando da consulta pública. Em termos genéricos, tais opiniões fundam-se na convicção de que a indemnização deve ter apenas em conta a antiguidade do trabalhador, tal como consta do n.º 1 do artigo 70.º, sendo particularmente injusto que no cálculo da remuneração mensal para efeitos indemnizatórios seja adoptada uma ficção legal que perfilha um valor salarial de catorze mil patacas. Tanto mais que, não obstante o n.º 4 do artigo 70.º dizer que o valor aí fixado é «actualizável de acordo com a evolução do desenvolvimento económico», tal não aconteceu aquando da elaboração da proposta de lei pelo Governo.

O montante de catorze mil patacas adoptado pela proposta de lei mantém o valor constante da lei laboral vigente, o qual não sofre qualquer actualização desde há mais de dez anos,⁵⁹ tendo vindo a diminuir a relação entre o limite da indemnização prevista na lei e a mediana dos salários auferidos em Macau (vd. Quadro 3). Note-se, contudo, que no momento da apresentação da versão inicial da presente proposta de lei, em Maio de 2007, se verificou um aumento drástico dos salários dos trabalhadores do sector do jogo, o que em parte justifica a elevação da mediana dos salários. Esta razão pode justificar a referida diminuição entre o limite da indemnização prevista na lei e a mediana dos salários auferidos em Macau.

⁵⁹ Valor fixado pela Portaria n.º 254/97/M, de 15 de Dezembro.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Quadro 3

Relação limite indemnização/ mediana dos salários

	Mediana salários (patacas)	Limite da indemnização (patacas)	Relação limite indemnização/ mediana
1992* (DL. 24/89/M)	3.499	10.000	2,85
1996 (Pt. 12/96/M)	4.914	12.000	2,44
1997 (Pt. 254/97/M)	5.221	14.000	2,68
2007 (Versão inicial)	7.588	14.000	1,84
2008 (Nova versão)	8.200	14.000	1,70

* Não há dados estatísticos sobre a mediana do rendimento mensal do emprego anteriores a 1992.

Fonte: *Estatísticas oficiais, Direcção dos Serviços de Estatística e Censos*

A análise efectuada na Comissão, as sugestões concretas apresentadas pelos Deputados e as opiniões expressas na consulta pública foram oportunamente transmitidas ao Governo, que considerou não ser conveniente proceder a uma alteração do limite indemnizatório previsto na proposta de lei.

7.4.2. O relação de trabalho pode terminar devido à ocorrência de factos ou circunstâncias graves que tornem praticamente impossível a sua subsistência. Quando tal aconteça estar-se-á em presença de justa causa para a resolução do contrato (artigo 68.º, n.º 2). Trata-se de um conceito indeterminado que tem por



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

finalidade possibilitar a resolução de uma situação contratual irremediavelmente comprometida na sua viabilidade.⁶⁰

O empregador pode decidir pôr fim à relação laboral quando se tenha verificado, por parte do trabalhador, uma violação culposa dos seus deveres funcionais, a qual, dada a sua gravidade, impossibilita a subsistência do vínculo laboral. À definição geral de justa causa constante do n.º 2 do artigo 68.º, o n.º 2 do artigo 69.º adita uma exemplificação legal dos comportamentos ilícitos que podem preencher o conceito de justa causa.

A nível procedural, exige-se que a declaração de vontade do empregador em terminar a relação laboral com justa causa seja feita através de documento escrito que descreva sumariamente os factos imputados ao trabalhador e realizada no prazo de trinta dias contados da data do conhecimento do facto (artigo 69.º, n.º 1). O requisito de forma visa, em primeiro lugar, impor o ónus da prova a quem alega os factos e, em segundo lugar, dar ao trabalhador, perante o conhecimento daquilo que é acusado, a oportunidade de apresentar a sua defesa perante o empregador e facilitar a impugnação judicial da decisão. O requisito temporal visa limitar o poder do empregador em terminar a relação de trabalho, garantindo a segurança jurídica do situação de emprego do trabalhador. Presume-se que, se tiver passado um período de tempo alargado desde o conhecimento da violação contratual perpetrada pelo trabalhador sem que o empregador tome a iniciativa de cessar o contrato com justa causa, já não se verifica a condição prevista no n.º 2 do artigo 68.º de que

⁶⁰ Vd. Joana Vasconcelos, 'Concretização do Conceito de Justa Causa', in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Almedina, 2002, p. 213.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

os factos praticados pelo trabalhador tornam praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

A nível patrimonial, «*havendo justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador não há lugar ao pagamento de qualquer indemnização compensatória*» (artigo 69.º, n.º 3). No entanto, se se verificar a falta de fundamentos na justa causa invocada pelo empregador ou se este não apresentar ao trabalhador a comunicação escrita descrevendo os factos que lhe são imputados, a lei considera que a cessação da relação de trabalho foi feita sem justa causa (artigo 69.º, n.º 5). Em tal caso, o trabalhador tem direito a receber a indemnização prevista no artigo 70.º para os casos de resolução sem justa causa em dobro, a título de sanção civil.

Em termos similares, também o trabalhador pode decidir pôr fim à relação laboral devido à verificação de comportamentos ilícitos do empregador, os quais, dada a sua gravidade, impossibilitam a subsistência do vínculo laboral. A par de causas subjectivas previstas, a título exemplificativo, nas alíneas 1) a 5) do n.º 2 do artigo 71.º, estão igualmente previstas situações objectivas que, caso o trabalhador as considere como impeditivas, podem justificar a invocação de justa causa: a alienação da empresa e as alterações significativas às condições de trabalho contratualmente estabelecidas [alíneas 6) e 7)]. A primeira situação prende-se com a liberdade contratual, nomeadamente, a liberdade de escolha com quem contratar. Caso a alienação da empresa implique, nos termos do artigo 111.º do Código Comercial, uma sucessão da posição contratual nos contratos de trabalho, ao trabalhador é dada a possibilidade de se desvincular do mesmo com justa causa. A segunda situação, prende-se com uma alteração substancial das circunstâncias nas quais as partes basearam a sua vontade de contratar que leva o trabalhador a considerar não estarem reunidas as



condições para a manutenção da sua vinculação. Neste caso, faz-se uma remissão implícita para o instituto da resolução do contrato por alteração superveniente das circunstâncias (artigo 431.º do Código Civil). A resolução do contrato só é admissível, nestes casos, quando haja alteração anormal das circunstâncias e a exigência do cumprimento das obrigações assumidas pelas partes, ou por uma delas, afecte gravemente o princípio da boa fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato.⁶¹

A natureza exemplificativa da tipificação legal constante do artigo 71.º permite que legislação avulsa considere certos factos como constituindo justa causa objectiva para o trabalhador fazer cessar a relação de trabalho.

A nível patrimonial, havendo justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização, calculada nos termos do artigo 70.º, tendo em consideração a sua antiguidade (artigo 71.º, n.º 5). Caso não haja fundamentos na justa causa invocada ou não seja feita a comunicação escrita descrevendo sumariamente os factos imputados ao empregador, este tem o direito a receber do trabalhador uma indemnização de montante correspondente à remuneração de base dos dias de aviso prévio a que está obrigado, seja o prazo fixado no contrato, seja o prazo de sete dias supletivamente previsto no n.º 3 do artigo 72.º.

8. A relação estabelecida ao abrigo de um contrato de trabalho tem natureza civil e está sujeita às vicissitudes normais dos contratos e às regras gerais relativas ao incumprimento das obrigações. Contudo, é comumente aceite que, para além de regular uma relação privada, as normas laborais visam

⁶¹ Vd. José António Pinheiro Torres, 'Da Cessação do Contrato de Trabalho em Face do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril', cit., p. 131.



igualmente proteger bens e interesses jurídicos relevantes, tanto das partes, como da sociedade. Justifica-se, assim, a existência de um regime sancionatório que seja uma resposta do Direito Público às violações da regulação normativa do trabalho.

O regime sancionatório constante da proposta de lei⁶² assenta na distinção entre as infracções a valores ético-sociais fundamentais que justificam a intervenção do direito penal e as demais situações ilícitas, i.e. contrárias à lei, que não têm a ressonância moral característica de uma resposta penal,⁶³ podendo ser tratadas ao nível do direito sancionatório administrativo. Nestes termos, a proposta de lei distingue as violações à lei em contravenções (artigo 85.º) e infracções administrativas (artigo 88.º).⁶⁴

8.1. As contravenções têm natureza penal e são factos ilícitos que unicamente consistem na violação ou na falta de observância de disposições preventivas de leis ou regulamentos (artigo 123.º, n.º 1, do Código Penal). A qualificação de uma conduta como contravenção tem em conta a possibilidade de a mesma ser causadora de perigos eventuais em relação a bens jurídicos protegidos ou de interesses indeterminados, perigos esses resultantes da violação de normas cautelares. Não se exige, portanto, que o comportamento ilícito cause um perigo ou um dano concretos a quaisquer bens jurídicos.

A proposta de lei seleccionou as condutas que, nos termos da definição legal, devem ser qualificadas como contravenção e agrupou-as em três núcleos distintos consoante o seu grau de censurabilidade (artigo 85.º, n.ºs 1 a 3). As sanções mais gravosas foram reservadas para as infracções com repercussões

⁶² Capítulo VII, artigos 79.º a 91.º.

⁶³ Vd. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 1237.

⁶⁴ Quanto à diferença de natureza das contravenções e das infracções administrativas no ordenamento jurídico de Macau, vd. Acórdão do Tribunal de Última Instância n.º 6/2006.

mais sérias para a vida e saúde dos trabalhadores ou que põem em causa valores fundamentais do ordenamento jurídico local. O artigo 86.º tutela bens jurídicos como a saúde dos trabalhadores, o valor social do salário, o desenvolvimento saudável dos trabalhadores menores, a função social da maternidade ou o direito ao descanso.

8.2. Quanto às infracções de menor gravidade, a proposta de lei procedeu à sua descriminalização, qualificando-as como infracções administrativas (artigo 88.º). Tal opção seguiu uma tendência existente no Direito de Macau, segundo a qual «o legislador tem vindo a sentir uma crescente necessidade de prever ilícitos de natureza não penal, civil ou disciplinar, não só em razão da tendência para descriminalizar certas condutas que não merecem tutela penal mas também em função da progressiva tipificação de infracções meramente relacionadas com regulamentação administrativa».⁶⁵

As infracções administrativas não têm natureza penal e são factos ilícitos que unicamente consistem na violação ou na observância de disposições preventivas de leis ou regulamentos, que não tenham a natureza de contravenção e para o qual seja cominada uma sanção administrativa pecuniária denominada multa (artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 52/99/M, de 4 de Outubro – Regime geral das infracções administrativas e respectivo procedimento).

A distinção introduzida entre os dois tipos de infracção faz com os seus regimes material e procedural sejam diferentes. Assim, o regime relativo às contravenções encontra-se previsto, a título subsidiário, no Código Penal (artigos 123.º a 127.º), no Código do Processo de Trabalho (artigos 89.º a 109.º) e no Código do Processo Penal (artigos 380.º a 388.º). Por seu turno, as

⁶⁵ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 52/99/M, de 4 de Outubro – Regime geral das infracções administrativas e respectivo procedimento



infracções administrativas regem-se pelo disposto na Secção III do Capítulo VII da proposta de lei (artigos 88.º a 91.º), assim como pelo Decreto-Lei n.º 52/99/M, de 4 de Outubro, que aprovou o Regime geral das infracções administrativas e respectivo procedimento.⁶⁶

8.3. Relativamente às diferenças de regime, importa salientar que o mecanismo de reparação voluntária extintiva da responsabilidade infraccional, resultante da conjugação da alínea 1) do n.º 2 e da alínea 1) do n.º 3 do artigo 89.º, é tão-só aplicável às infracções administrativas. Neste caso, considera-se que a função instrumental da norma violada fica reparada se o infractor corrigir a situação através da adopção do comportamento devido, não se justificando, perante a natureza da infracção, a aplicação de qualquer sanção. Pelo contrário, na generalidade das contravenções, mesmo que o infractor cumpra o dever omitido como a tal está obrigado pelo artigo 80.º, a responsabilidade contravencional não desaparece, devendo ser aplicada uma sanção. Ainda que, neste caso, a lei permita que a multa seja paga pelo mínimo previsto na moldura sancionatória abstracta (artigos 96.º do Código de Processo do Trabalho e 382.º do Código de Processo Penal).

Caso diferente – e excepcional – é o das contravenções em que esteja em causa o pagamento aos trabalhadores de prestações pecuniárias, nomeadamente as previstas na alínea 6) do n.º 1, na alínea 3) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 85.º. Nestas situações, com o propósito de incentivar os infractores ao rápido cumprimento do dever omitido que faça com que os trabalhadores recebam as prestações pecuniárias em dívida, a proposta de lei consagra um desvio às regras gerais de direito penal, estabelecendo um mecanismo extintivo da responsabilidade contravencional. O artigo 86.º, sob a epígrafe “pagamento

⁶⁶ Vd. artigo 80.º da proposta de lei.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

voluntário”, prevê que, nas contravenções referidas, se o infractor cumprir as obrigações pecuniárias em dívida, fica dispensado do pagamento da multa.

A terminologia jurídica utilizada faz apelo ao conceito da dispensa da pena («o arguido é dispensado do pagamento da multa») e utiliza na epígrafe a expressão «pagamento voluntário». A redacção do artigo 86.º pode conduzir à interpretação errónea de se estar em presença da figura da dispensa da pena regulada no Código Penal (a qual pressupõe uma condenação) ou de um mecanismo semelhante aos do pagamento voluntário das multas previstos no Código do Processo de Trabalho e no Código de Processo Penal. Contudo, a figura ora consagrada é, em rigor, uma forma de extinção da responsabilidade contravencional, ainda que limitada temporalmente até à remessa do auto para tribunal, a efectuar nos prazos previstos no artigo 13.º do Regulamento da Inspecção do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 60/89/M, de 18 de Setembro.

O Governo foi alertado para a falta de rigor jurídico na redacção do n.º 1 do artigo 86.º mas decidiu não introduzir alterações à proposta de lei.

Da conjugação do artigo 86.º da proposta de lei com os artigos 92.º (com a redacção introduzida pelo artigo 95.º da proposta de lei), 93.º e 96.º do Código de Processo do Trabalho (CPT), havendo o cometimento da contravenção prevista na alínea 6) do n.º 1 do artigo 85.º:

- O arguido tem a possibilidade de extinguir a responsabilidade contravencional se pagar os montantes em dívida (artigo 86.º da proposta de lei);
- Poderá fazer o pagamento dos montantes em dívida em qualquer momento até ao início da audiência de julgamento (artigo 96.º, n.º 1 CPT);



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

- Se fizer o pagamento antes da remessa do auto a tribunal pela entidade competente, essa remessa não é efectuada (artigo 86.º da proposta de lei e artigo 92.º, n.º 1 CPT);
- Se o fizer após a remessa do auto, o processo segue os termos gerais previstos no Código do Processo de Trabalho, não se aplicando a causa de extinção da responsabilidade contravencional prevista no artigo 86.º;
- A extinção da responsabilidade contravencional não ocorre caso o arguido seja reincidente (artigos 81.º e 86.º da proposta de lei);
- Extinta a responsabilidade contravencional, não há a aplicação de qualquer multa pelo cometimento da contravenção.

O mecanismo supra descrito foi amplamente discutido na Comissão, havendo opiniões divergentes quanto ao mesmo. Alguns Deputados consideram adequado que a lei preveja uma possibilidade do empregador corrigir uma situação de incumprimento das suas obrigações contratuais sem incorrer nas sanções penais ora consagradas. Uma vez satisfeita obrigações de pagamento das obrigações pecuniárias em dívida, não deve o infractor ser sujeito a qualquer consequência. Em sentido contrário, outros Deputados consideram que, tratando-se de contravenções, a lei deve prever consequências para a violação dos deveres legalmente consagrados. À semelhança das demais contravenções, também as que digam respeito ao pagamento de obrigações pecuniárias devem estar excluídas de mecanismos de desresponsabilização do infractor, seja a reparação voluntária, seja a exclusão da responsabilidade contravencional. A solução constante da proposta de lei é contraditória na sua própria natureza, uma vez que, ao mesmo tempo que protege o bem jurídico em causa, nomeadamente o valor social trabalho, ao mais alto nível com multas de



\$20.000,00 (vinte mil patacas) a \$50.000,00 (cinquenta mil patacas), abdica dessa protecção quando se verifica o cumprimento do dever omitido.

Alertado para os argumentos de política legislativa e de natureza técnica adversos ao mecanismo proposto, o Governo optou pela sua consagração na futura lei laboral. No entanto, a fim de compensar a flexibilidade do regime ora introduzido, o Governo optou por prever que, caso um arguido seja condenado no pagamento de uma multa pela prática da contravenção prevista na alínea 6) do n.º 1 do artigo 85.º (ou seja, nos casos em que não funcionou o mecanismo de extinção da responsabilidade contravencional admitido na proposta de lei), a pena de multa é convertível em pena de prisão, em caso do seu não pagamento, voluntário ou coercivo. Nestes termos, afastando-se o princípio geral da inconvertibilidade previsto no n.º 1 do artigo 125.º do Código Penal para as contravenções, tem aplicação o disposto no artigo 47.º do Código Penal.

8.4. Um aspecto relevante ao nível do regime sancionatório, e que é comum aos dois tipos de infracções, é a previsão da responsabilidade das pessoas colectivas pelas infracções cometidas.

A relevância do papel das pessoas colectivas enquanto entidades empregadoras faz com que sejam elas, em grande parte, as destinatárias dos comandos contidos na legislação laboral. Assim, não obstante a consagração no ordenamento jurídico local do princípio da individualidade da responsabilidade criminal (artigo 10.º do Código Penal), as necessidades decorrentes da vida em sociedade exigem que, a título excepcional e em nome de um imperativo político-crime, se recorra «à força sancionatória do direito penal para corresponder ao potencial de lesão das consequências da acção desencadeada



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

pelos entes colectivos».⁶⁷ Porque o Direito admite que as pessoas colectivas sejam destinatárias de deveres jurídicos, então, não só podem cumpri-los, como violá-los.⁶⁸

O n.º 1 do artigo 82.º da proposta de lei, à semelhança de outras leis de Macau⁶⁹, estabelece que «as pessoas colectivas, mesmo que irregularmente constituídas, as associações sem personalidade jurídica e as comissões especiais respondem pela prática das infracções previstas na presente lei quando cometidas pelos seus órgãos ou representantes em seu nome e no interesse colectivo».

Nesta norma estão abrangidas não só as pessoas colectivas dotadas de personalidade jurídica⁷⁰, como tal susceptíveis de serem um centro autónomo de direitos e deveres, mas também os entes colectivos que não têm personalidade jurídica devido à irregularidade da sua constituição. Todas estas entidades, independentemente de terem ou não personalidade jurídica, podem celebrar contratos de trabalho e assumirem a qualidade de empregador.⁷¹ Assim, justifica-se que também elas assumam responsabilidade pelas infracções à lei laboral, tanto mais que já existem mecanismos legais que prevêem a

⁶⁷ Mário Pedro Seixas Meireles, *Pessoas Colectivas e Sanções Criminais: Juízos de Adequação (Contributo para um Sistema Sancionatório Penal das Pessoas Colectivas)*, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, pp. 23-24.

⁶⁸ Vd. Gonçalo Sopas de Melo Bandeira, “Responsabilidade” Penal Económica e Fiscal dos Entes Colectivos, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 366-367.

⁶⁹ Vd., a título de exemplo, o artigo 3.º da Lei n.º 6/96/M, de 15 de Julho (Regime jurídico das infracções contra a saúde pública e contra a economia), o artigo 52.º da Lei n.º 7/2003 (Lei do Comércio Externo) e o artigo 5.º da Lei n.º 2/2006 (Prevenção e repressão do crime de branqueamento de capitais).

⁷⁰ A personalidade jurídica das pessoas colectivas depende da sua constituição pela forma legal, nos termos do artigo 141.º do Código Civil.

⁷¹ Nos termos da alínea 1) do artigo 2.º, “empregador” é «qualquer pessoa singular ou colectiva, associação sem personalidade jurídica ou comissão especial que, por contrato, disponha de poderes de autoridade e direcção sobre o trabalhador na sua prestação do trabalho, pagando-lhe uma remuneração».



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

responsabilidade por dívidas das entidades colectivas sem personalidade jurídica.⁷²

Quando se admite a responsabilidade, está a fazer-se a imputação da ilegalidade à própria entidade colectiva. Ainda que a acção das pessoas colectivas deva ser executada por pessoas físicas, a imputação da acção deve ser feita à própria pessoa colectiva.

A responsabilidade da pessoa colectiva somente pode suceder através de actos ou omissões dos seus órgãos, ou dos seus representantes legais, juridicamente qualificados para actuar em seu nome, ou seja, de pessoas que tenham poder decisório em nome da empresa,⁷³ e desde que essa acção ou omissão seja feita no interesse colectivo. Por outro lado, a pessoa colectiva não pode ser responsabilizada se o agente praticou a infracção contra instruções ou ordens expressas de quem de direito (artigo 82.º, n.º 2).

O n.º 3 do artigo 82.º consagra a responsabilidade paralela entre os entes colectivos e os respectivos agentes. Trata-se, neste caso, da assunção das diferenças entre a personalidade jurídica da pessoa colectiva e a da pessoa singular. Uma vez que se tratam de entidades jurídicas distintas, elas devem assumir as suas responsabilidades autonomamente. Não se coloca, portanto, a questão de se punir duplamente o cometimento de uma infracção uma vez que se trata de dois tipos de pessoas distintos, com personalidade jurídica própria.⁷⁴

⁷² Artigo 189.º do Código Civil.

⁷³ Vd. Paulo Saragoça da Matta, *O Artigo 12.º do Código Penal e a Responsabilidade dos "Quadros" das "Instituições"*, Coimbra Editora, Coimbra, 2001.

⁷⁴ Vd. Mário Pedro Seixas Meireles, *Pessoas Colectivas e Sanções Criminais: Juízos de Adequação...*, cit., pp. 88-98 e Gonçalo Sopas de Melo Bandeira, "Responsabilidade" Penal Económica e Fiscal dos Entes Colectivos, cit., pp. 326-404.



A par das regras de imputação da responsabilidade infraccional das pessoas colectivas, a proposta de lei prevê regras de responsabilidade solidária para o pagamento das sanções pecuniárias aplicadas.

A regra geral relativa ao pagamento das multas é que quem é responsável pela infracção é também responsável pelo pagamento da sanção (diz o artigo 83.º, n.º 1, que «pelo pagamento das multas responde o infractor»). No entanto, caso o infractor seja uma pessoa colectiva e não pagar a multa aplicada, por esse pagamento responde solidariamente o agente (pessoa singular) que, em simultâneo com a pessoa colectiva que representa, tiver sido considerado responsável pela infracção (artigo 83.º, n.ºs 1 e 2 da proposta de lei e artigo 97.º do Código de Processo do Trabalho).⁷⁵ Caso tal situação se verifique, a pessoa singular que pagou a multa em nome da pessoa colectiva tem direito de regresso sobre esta.⁷⁶ De forma similar, se a multa for aplicada à pessoa singular que, actuando em nome do ente colectivo, for julgada responsável por uma infracção à lei laboral e se essa pessoa não pagar a multa, as pessoas colectivas respondem solidariamente por esse pagamento (artigo 82.º, n.º 4).

8.5. Em jeito de esclarecimento do regime supletivo aplicado às contravenções, é mister esclarecer que:

- A negligência é sempre punida (artigo 123.º, n.º 2, do Código Penal);
- As penas de multas previstas na proposta de lei são inconvertíveis em prisão (artigo 125.º, n.º 1, do Código Penal), à excepção da pena prevista na alínea 6) do n.º 1 do artigo 85.º, respeitante às contravenções que envolvem créditos para os trabalhadores (artigo 87.º da proposta de lei);

⁷⁵ Regimes semelhantes constam, nomeadamente, dos artigos 2.º, n.º 3 e 3.º, n.º 4, da Lei n.º 6/96/M, de 15 de Julho, e do artigo 52.º, n.ºs 2 e 3 da Lei n.º 7/2003.

⁷⁶ Vd. artigo 517.º, n.º 1, do Código Civil: *O devedor que satisfizer o direito do credor além da parte que lhe competir tem direito de regresso contra cada um dos condevedores, na parte que a estes compete.*



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

- O procedimento pelas contravenções não depende de queixa;
- A prática das contravenções previstas na proposta de lei não está sujeita a inscrição no registo criminal [artigo 3.º, alínea d), do Decreto-Lei n.º 27/96/M, de 3 de Junho - Regime do registo criminal e as condições de acesso à informação criminal];
- Há reincidência se houver a prática de infracção idêntica no prazo de um ano a contar da decisão judicial que determinou, em definitivo, a punição, caso em que o limite mínimo da multa aplicável é elevado de um terço (artigo 81.º da proposta de lei);
- No processo contravencional pode ser deduzido pedido cível respeitante às obrigações cujo incumprimento constitui infracção (artigo 101.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho).

9. A Comissão realça a importância económica e social da proposta de lei relativa às relações de trabalho. As consequências práticas do regime legal nela contido levaram a que fosse feito um esforço de aperfeiçoamento do articulado, que tivesse em consideração não só os diferentes pontos de vista de natureza política, mas também a sua perfeição técnica. Nos termos do artigo 117.º do Regimento da Assembleia Legislativa, cabe à Comissão apreciar a adequação das soluções concretas aos princípios subjacentes à proposta de lei e assegurar a perfeição técnico-jurídica das disposições legais. Assim, foram consideradas as diversas sugestões apresentadas pelos membros da Comissão, pelos Deputados não membros da Comissão mas que participaram nos seus trabalhos, pela assessoria e pelo público em geral. O Anexo 4 ao presente Parecer reúne os contributos apresentados por escrito por alguns Deputados.

A diversidade das soluções propostas levou a que nem sempre fosse possível reunir consensos. Contudo, a boa fé que presidiu aos trabalhos da Comissão e o espírito de abertura adoptado no diálogo encetado com o Governo, levou a que tudo fosse feito para que, na medida do possível, a nova lei laboral obtenha a aceitação da sociedade.

IV –Conclusão

Em conclusão, apreciada e analisada a proposta de lei, a Comissão:

- a) é de parecer que a proposta de lei reúne os requisitos necessários para apreciação e votação, na especialidade, pelo Plenário;
- b) sugere que, na reunião plenária destinada à votação na especialidade da presente proposta de lei, o Governo se faça representar, a fim de poderem ser prestados os esclarecimentos necessários.

Macau, 25 de Julho de 2008.

A Comissão,



Cheang Chi Keong
(Presidente)



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

too

Y

Y

SA

Philip Xavier
(Secretário)

Ho Teng Iat

Kou Hoi In

Victor Cheung Lup Kwan

long Tou Hong



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

too

Br.

XBL

j

José Maria Pereira Coutinho

JK

Leong On Kei

J

Lee Chong Cheng



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

ANEXOS



ANEXO 1

Quadro comparativo entre a última versão e versão inicial da Proposta de Lei intitulada “Lei das relações de trabalho”

Lei das relações de trabalho Última Versão	Regime Geral das Relações de Trabalho Versão Inicial
<p>CAPÍTULO I Disposições gerais</p> <p>Artigo 1.º Objecto</p> <p>A presente lei estabelece o regime geral das relações de trabalho.</p>	<p>CAPÍTULO I Disposições Gerais</p> <p>Artigo 1.º Objecto</p> <p>A presente lei estabelece o regime geral que regulamenta as relações de trabalho</p>
<p>Artigo 2.º Definições</p> <p>Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por:</p> <p>1) «Empregador», qualquer pessoa singular ou colectiva, associação sem personalidade jurídica ou comissão especial que, por contrato, disponha de poderes de autoridade e direcção sobre o trabalhador na sua prestação do trabalho, pagando-lhe uma remuneração;</p> <p>2) «Trabalhador», pessoa singular que, por contrato, trabalhe sob a autoridade e</p>	<p>Artigo 3.º Conceitos</p> <p>Para efeitos da presente lei, os seguintes termos entendem-se por:</p> <p>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;</p> <p>2) Trabalhador - residente da Região</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

contrato, trabalhe sob a autoridade e direcção do empregador, recebendo uma remuneração;	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 de trabalho;	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 de base», todas as prestações periódicas em dinheiro, independentemente da sua designação ou forma de cálculo, devidas ao trabalhador em função da prestação do trabalho e fixadas por acordo entre o empregador e o trabalhador ou por norma legal;	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», todas as prestações não periódicas pagas casuisticamente pelo empregador, nomeadamente subsídios, prémios e comissões que tenham natureza de gratificação, bem como as gorjetas cuja cobrança seja incontrolável pelo empregador;	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 normal de trabalho», tempo relativamente ao qual o trabalhador se obriga a trabalhar, medido em número de horas por dia e por semana;	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>7) «Falta», a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho;</p> <p>8) «Trabalho extraordinário», trabalho prestado para além do período normal de trabalho;</p> <p>9) «Trabalho sazonal», trabalho que, em virtude da sua natureza ou circunstâncias, é desenvolvido numa determinada estação ou temporada do ano;</p> <p>10) «Trabalho doméstico», trabalho destinado à satisfação de necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros;</p> <p>11) «Contrato de trabalho a termo», contrato cuja duração cessa com o decurso de um prazo certo ou incerto.</p>	<p>6) Período de trabalho - tempo relativamente ao qual o trabalhador se obriga a prestar trabalho;</p> <p>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;</p> <p>8) Trabalho extraordinário - trabalho prestado para além do período normal de trabalho;</p> <p>9) Falta - a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado;</p> <p>10) Contrato de trabalho a prazo - contrato cuja duração é fixada em prazo certo ou incerto e que caduca com o fim do prazo;</p> <p>11) Tarefas sazonais - qualquer tipo de trabalho que, em virtude da sua natureza ou circunstâncias, é desenvolvido numa determinada estação ou temporada do ano;</p> <p>12) Tarefas ocasionais - qualquer tipo de trabalho que não se inclui nas actividades normais do empregador;</p> <p>13) Trabalho doméstico - actividades não económicas ou não comerciais, destinadas à satisfação de necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>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.</p>
<p>Artigo 3.º Âmbito</p> <p>1. A presente lei é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.</p> <p>2. A presente lei não é aplicável às:</p> <ul style="list-style-type: none">1) Relações jurídicas de emprego público que confirmam a qualidade de trabalhador da Administração Pública;2) Relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto;3) Relações de trabalho estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação;4) Relações estabelecidas ao abrigo de contratos de aprendizagem ou do sistema	<p>Artigo 4.º Âmbito de aplicação</p> <p>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.</p> <p>2. A presente lei não é aplicável às relações de trabalho regulamentadas pelo Regime Jurídico da Função Pública de Macau.</p> <p>3. A presente lei também não é aplicável às seguintes relações de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none">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



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>de formação profissional inserido no mercado de emprego.</p> <p>3. São reguladas por legislação especial:</p> <ul style="list-style-type: none">1) As relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente;2) As relações de trabalho dos marítimos;3) O trabalho a tempo parcial.	<p>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.</p> <p>4. O contrato de trabalho celebrado com trabalhador não-residente é regulamentado por legislação especial.</p>
<p>Artigo 4.º Condições de trabalho</p> <p>1. As condições de trabalho reguladoras de uma relação de trabalho são estabelecidas por normas legais imperativas gerais ou específicas do sector de actividade em causa, por regulamentos de empresa e pelo contrato de trabalho.</p> <p>2. A presente lei não pode ser interpretada no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores, vigentes à data da sua entrada em vigor.</p>	<p>Artigo 6.º Princípio do mais favorável</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 5.º Competência do empregador</p> <p>1. Dentro dos limites decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regulamentam, o empregador tem o direito de fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado, podendo para o efeito elaborar regulamentos</p>	<p>Artigo 10.º Competência do empregador</p> <p>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</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

elaborar regulamentos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.	internos donde constem a organização do trabalho e os respectivos regimes disciplinares.
2. O disposto no número anterior não prejudica o respeito devido pela autonomia técnica do trabalhador cuja regulamentação profissional exija.	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.
3. Cabe ao empregador dar publicidade, junto dos seus trabalhadores, do conteúdo dos regulamentos de empresa referidos no n.º 1, de modo que aqueles possam, a todo o tempo, tomar conhecimento do seu conteúdo e ter acesso a cópia de mesmo.	
CAPÍTULO II Direitos, deveres e garantias	
Artigo 6.º Princípio da igualdade	Artigo 5.º Princípio de igualdade
1. Todos os residentes da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) têm direito às mesmas oportunidades de acesso ao emprego, em condições não discriminatórias.	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.
2. Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser injustificadamente beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, da origem nacional ou social, ascendência, raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, estado civil, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas,	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>filiação associativa, instrução ou situação económica.</p> <p>3. Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza do trabalho em causa ou do contexto da sua execução, esse factor se apresente como um requisito justificável e determinante para a prestação do trabalho.</p> <p>4. O disposto nos números anteriores não prejudica o tratamento privilegiado de grupos sociais necessitados de protecção específica, desde que legítimo e proporcional.</p>	
<p>Artigo 7.^º</p> <p>Boa fé</p> <p>1. Na negociação e formação do contrato de trabalho, as partes devem proceder segundo as regras da boa fé.</p> <p>2. No cumprimento das suas obrigações e no exercício dos seus direitos, o empregador e o trabalhador devem proceder segundo as regras da boa fé.</p>	
<p>Artigo 8.^º</p> <p>Reserva da intimidade da vida privada</p> <p>1. O empregador e o trabalhador devem respeitar mutuamente os respectivos direitos de personalidade, cabendo-lhes, designadamente,</p>	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.</p> <p>2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange o acesso e a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, relacionados nomeadamente com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.</p>	
<p>Artigo 9.º Deveres do empregador</p> <p>O empregador deve:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade;2) Pagar ao trabalhador uma remuneração justa e compatível com o seu trabalho;3) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho;4) Adoptar as medidas adequadas 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) Manter actualizado um registo dos dados de cada trabalhador;7) Cumprir as demais obrigações decorrentes das normas que regulam a relação de trabalho.	<p>Artigo 9.º Deveres do empregador</p> <p>1.Cabe ao empregador:</p> <ol style="list-style-type: none">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;



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	6) Cumprir as demais obrigações decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem.
<p>Artigo 10.^º Garantias do trabalhador</p> <p>É proibido ao empregador:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como prejudicá-lo pelo exercício desses direitos;2) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;3) Ceder o trabalhador, sem o seu consentimento escrito, a outro empregador que sobre aquele exerce poderes de autoridade e direcção;4) Baixar injustificadamente a categoria do trabalhador;5) Diminuir a remuneração de base do trabalhador, salvo nos casos previstos na presente lei;6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos directamente por si ou por pessoa por si indicada;7) Reter documentos de identificação do trabalhador.	<p>Artigo 12.^º Garantias do trabalhador</p> <p>1. É proibido ao empregador:</p> <ol style="list-style-type: none">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 exerce 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



	<p>Assuntos Laborais, adiante designada por DSAL, para registo;</p> <p>5) Reter documentos de identificação do trabalhador.</p>
<p>Artigo 11.^º Deveres do trabalhador</p> <p>1. O trabalhador deve:</p> <ul style="list-style-type: none">1) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que tenham ligações com a empresa;2) Ser assíduo e pontual;3) Trabalhar com zelo e empenho;4) Obedecer ao empregador no que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrem 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 forem confiados pelo empregador;7) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da taxa de produtividade da	<p>Artigo 11.^º Deveres do trabalhador</p> <p>1. Cabe ao trabalhador:</p> <ul style="list-style-type: none">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



<p>empresa;</p> <p>8) Colaborar com o empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho, através de meios adequados;</p> <p>9) Cumprir as demais obrigações decorrentes das normas que regulam a relação de trabalho.</p> <p>2. O dever de obediência, a que se refere a alínea 4) do número anterior, abrange as ordens 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.</p>	<p>empresa;</p> <p>8) Colaborar com o empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho, através de meios adequados;</p> <p>9) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 12.^º Condições de segurança e saúde ocupacional</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artigo 13.^º Condições de segurança e saúde ocupacional</p> <p>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.</p> <p>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.</p>



Artigo 13. ^º Registo de dados	Artigo 9. ^º Deveres do empregador
<p>1. O empregador é obrigado a proceder ao registo dos dados dos seus trabalhadores em livros, fichas de dados ou sistemas informatizados, donde constem:</p> <ul style="list-style-type: none">1) Os dados pessoais do trabalhador, nomeadamente o seu nome, sexo, idade e forma de contacto;2) A data da admissão;3) A categoria profissional ou funções desempenhadas;4) A remuneração auferida, discriminada nos termos das alíneas 4) a 7) do n.^º 6 do artigo 63.^º;5) O período normal de trabalho;6) As férias gozadas;7) O número total de faltas dadas e o número de faltas por doença ou acidente remuneradas;8) Os acidentes de trabalho e doenças profissionais;9) Todos os dados fornecidos pelo trabalhador que contribuam para a sua protecção. <p>2. O empregador é obrigado a conservar os dados referidos no número anterior enquanto perdurar a relação de trabalho e por um período de três anos após a sua cessação.</p>	<p>2. O empregador é obrigado a proceder ao registo dos dados dos seus trabalhadores em livros, fichas de dados ou sistemas informatizados, donde constem:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p>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.</p>



<p>3. No decurso da relação de trabalho, o trabalhador tem direito a solicitar ao empregador a emissão de um certificado donde constem os dados previstos no n.º 1.</p>	<p>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.</p>
<p>CAPÍTULO III Contrato de trabalho SECÇÃO I Disposições gerais Artigo 14.º Celebração de contrato 1. Os empregadores e trabalhadores podem celebrar livremente contratos de trabalho reguladores das condições de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes. 2. Os empregadores e trabalhadores podem acordar cláusulas contratuais dispondo 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. 3. Consideram-se como inexistentes as cláusulas contratuais que estabeleçam condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do que as previstas na presente lei, sendo substituídas</p>	<p>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 6.º Princípio do mais favorável 3. As condições de trabalho acordadas entre o</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

pelo disposto na presente lei.	
4. Na falta de disposição contratual sobre as condições de trabalho, aplica-se subsidiariamente o regime previsto na presente lei.	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.
	<p style="text-align: center;">Artigo 7.º Prevalência de regimes convencionais</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 15.º Capacidade</p> <p>A capacidade para a celebração de contratos de trabalho regula-se nos termos da lei geral e é adquirida por quem perfizer dezasseis anos de idade.</p>	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 16.^º Tipos</p> <p>O contrato de trabalho pode ser a termo, certo ou incerto, ou sem termo.</p>	
<p>Artigo 17.^º Forma</p> <p>1. O contrato de trabalho não está sujeito a forma especial, podendo ser celebrado verbalmente ou por escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>2. Está sujeita a forma escrita a celebração de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho de menores.</p> <p>3. Dos contratos ou acordos celebrados por escrito devem constar a identificação e a assinatura de ambas as partes, ficando cada uma na posse de um exemplar do contrato ou acordo.</p>	<p>Artigo 8.^º Contrato escrito</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 18.^º Período experimental</p> <p>1. O contrato de trabalho inclui um período experimental, para que as partes, no seu decurso, possam apreciar o interesse na manutenção da relação de trabalho.</p> <p>2. Presume-se que o período experimental é</p>	<p>Artigo 14.^º Período experimental</p> <p>1. Os primeiros três meses de vigência da relação de trabalho são considerados período experimental.</p> <p>2. Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente a relação</p>



de noventa dias nos contratos sem termo e de trinta dias nos contratos a termo, sem prejuízo de acordo escrito em contrário.	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. O acordo previsto no número anterior pode eliminar o período experimental ou prever limites diferentes, não podendo, neste caso, exceder:	3. A antiguidade do trabalhador conta-se desde a data de início do período experimental.
<ol style="list-style-type: none">1) Noventa dias, para a generalidade dos trabalhadores;2) Cento e oitenta dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, ou que pressuponham uma especial qualificação e para o pessoal de direcção e chefia;3) Trinta dias, para todos os trabalhadores, nos contratos a termo.	
4. Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização por cessação do 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.
5. A denúncia do contrato não está sujeita a aviso prévio durante o período experimental, salvo se:	
<ol style="list-style-type: none">1) As partes assim o acordarem por escrito, não podendo o acordo prever períodos de aviso prévio superiores aos constantes na presente lei para a cessação do contrato de trabalho fora do período experimental;2) O período experimental tiver durado mais de noventa dias, caso em que as partes têm	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>de dar um aviso prévio de sete dias.</p> <p>6. A antiguidade do trabalhador conta-se desde a data de início do período experimental.</p>	
<p>SECÇÃO II Contrato de trabalho a termo</p> <p>SUBSECÇÃO I Disposições gerais</p> <p>Artigo 19.^º Admissibilidade</p> <p>1. Sem prejuízo das situações previstas por legislação especial sobre política do emprego, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo para a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em função da sua natureza sazonal, transitória ou específica, e pelo período estritamente necessário à sua satisfação.</p> <p>2. Consideram-se necessidades temporárias da empresa, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Início de uma nova tarefa de prazo indeterminado;2) Desenvolvimento de projectos não inseridos na actividade quotidiana do empregador, incluindo os respectivos trabalhos de concepção, investigação, direcção e fiscalização;3) Execução, direcção e fiscalização de obras	<p>CAPÍTULO IV Contrato de trabalho a prazo</p> <p>SECÇÃO I Regras gerais</p> <p>Artigo 63.^º Situações em que é admitida a celebração de contrato a prazo</p> <p>1. A celebração de contrato a prazo só é admitida nos casos seguintes :</p> <ol style="list-style-type: none">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



<p>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;</p> <p>4) Prestação de trabalho sazonal;</p> <p>5) Realização de tarefas imprevisíveis, resultantes do acréscimo excepcional das actividades da empresa;</p> <p>6) Substituição de trabalhador ausente.</p> <p>3. A celebração de contrato de trabalho a termo incerto não é admitida para a prestação de trabalho sazonal.</p> <p>4. Os contratos de trabalho celebrados fora dos casos referidos nos números anteriores consideram-se contratos de trabalho sem termo.</p>	<p>trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;</p> <p>6) Desenvolvimento de projectos, incluindo os respectivos trabalhos de concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade quotidiana do empregador;</p> <p>7) Contratação de indivíduos integrados em outras situações previstas em legislação especial da política de emprego;</p> <p>8) Outras situações autorizadas pelo director da DSAL, após a apresentação de justos motivos.</p> <p>2. A celebração de contratos a prazo fora dos casos previstos no número anterior implica a nulidade do prazo estipulado.</p>
<p>Artigo 20.^º Menções obrigatórias</p> <p>1. Sem prejuízo do disposto no n.^º 3 do artigo 17.^º, o contrato de trabalho a termo deve conter as seguintes menções:</p> <p>1) Domicílio ou sede dos contraentes;</p> <p>2) Indicação do termo do contrato e respectivo motivo justificativo;</p>	<p>Artigo 64.^º Forma</p> <p>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:</p> <p>1) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;</p> <p>2) Categoria profissional ou funções acordadas e</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>3) Categoria profissional ou funções acordadas e respectiva remuneração;</p> <p>4) Local de trabalho;</p> <p>5) Horário e período normal de trabalho;</p> <p>6) Data de início da produção de efeitos do contrato;</p> <p>7) Indicação do nome e funções do trabalhador substituído, caso se trate de substituição de trabalhador ausente;</p> <p>8) Data da celebração do contrato.</p> <p>2. Considera-se contrato sem termo aquele em que falte qualquer um dos seguintes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Forma escrita;2) Identificação e assinatura de ambas as partes;3) Motivo justificativo do termo estipulado. <p>3. A indicação do motivo justificativo do termo é feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.</p> <p>4. Na falta da menção prevista na alínea 6) do n.º 1, considera-se que o contrato produz efeitos desde a data da sua celebração.</p>	<p>remuneração do trabalhador;</p> <ol style="list-style-type: none">1) Local e horário de trabalho;2) Data de início do trabalho;3) Causa justificativa da estipulação do prazo no contrato;4) 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;5) Indicação do nome e funções do trabalhador substituído, caso se trate de trabalho por substituição temporária de outrem referido na alínea anterior;6) Data da celebração. <p>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.</p> <p>3. Considera-se contrato sem prazo aquele em que falte qualquer um dos seguintes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>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.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>SUBSECÇÃO II Contrato de trabalho a termo certo</p> <p>Artigo 21.^º Duração</p> <p>1. O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações.</p> <p>2. Nas situações previstas na alínea 4) do n.^º 2 do artigo 19.^º, o contrato só pode ser celebrado pelo prazo máximo de seis meses, não podendo ser renovado.</p> <p>3. Nas situações previstas na alínea 5) do n.^º 2 do artigo 19.^º, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder um ano.</p> <p>Artigo 22.^º Renovação</p> <p>1. Na falta de declaração escrita das partes em contrário, o contrato cessa no final do termo estipulado, não havendo renovação automática do mesmo.</p> <p>2. A renovação do contrato está sujeita à</p>	<p>CAPÍTULO IV Secção II Contrato de trabalho a prazo certo</p> <p>Artigo 66.^º Estipulação do prazo e renovação do contrato</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Considera-se como um único contrato aquele que tenha sido renovado ou seja renovado posteriormente.</p> <p>Artigo 66.^º Estipulação do prazo e renovação do contrato</p> <p>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.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de alteração das menções obrigatórias previstas no n.º 1 do artigo 20.º.</p> <p>3. Caso se trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se mais de duas vezes.</p> <p>4. Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.</p> <p>5. Considera-se que existe renovação do contrato de trabalho caso, no prazo de três meses após a cessação do contrato a termo, seja celebrado novo contrato entre as partes, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato, com excepção do período que medeia entre os contratos.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Considera-se como um único contrato aquele que tenha sido renovado ou seja renovado posteriormente.</p>
<p>Artigo 23.º Conversão do contrato</p> <p>1. O contrato converte-se em contrato sem termo se:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Forem excedidos os limites fixados no artigo 21.º ou no n.º 3 do artigo 22.º; ou2) Após o fim do período acordado, o trabalhador continuar a prestação do trabalho por indicação do empregador. <p>2. Nas situações previstas no número anterior,</p>	<p>Artigo 69.º Conversão do contrato</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

de efeitos do primeiro contrato.	
<p style="text-align: center;">SUBSECÇÃO III Contrato de trabalho a termo incerto</p> <p style="text-align: center;">Artigo 24.^º Duração</p> <p>1. O contrato a termo incerto dura o tempo necessário à conclusão do seu objecto, não podendo exceder dois anos.</p> <p>2. O empregador, tendo conhecimento da data previsível para a conclusão do objecto do contrato, comunica-a por escrito ao trabalhador, observando os prazos de aviso prévio para a resolução do contrato previstos na presente lei.</p> <p>3. A inobservância da comunicação referida no número anterior implica o pagamento ao trabalhador da remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV SECÇÃO III Contrato de trabalho a prazo incerto</p> <p style="text-align: center;">Artigo 72.^º Duração do contrato</p> <p>O contrato a prazo incerto dura o tempo necessário à conclusão do seu objecto, tarefa específica ou obra que justificam a sua celebração.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 73.^º Caducidade do contrato</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 25.^º Conversão do contrato</p> <p>1. O contrato converte-se em contrato sem termo se:</p> <ol style="list-style-type: none">1) For excedido o limite fixado no n.^º 1 do artigo 24.^º; ou2) Decorrido o prazo do aviso prévio, o trabalhador continuar a prestação do trabalho por indicação do empregador; ou3) Na falta do aviso referido na alínea anterior, o trabalhador continuar a prestação do trabalho por indicação do empregador passados quinze dias sobre a conclusão do objecto do contrato. <p>2. Nas situações previstas no número anterior, a antiguidade é contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato.</p>	<p>Artigo 74.^º Conversão do contrato</p> <p>1. O contrato converte-se em contrato sem prazo nas seguintes situações:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Se, decorrido o prazo do aviso prévio, o trabalhador continuar ao serviço, por indicação do empregador; ou2) 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. <p>2. À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto no n.^º 3 do artigo 14.^º</p>
<p>SECÇÃO III Contrato de trabalho de menores</p> <p>Artigo 26.^º Princípios gerais</p> <p>1. Considera-se trabalho de menores aquele que é prestado por trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis e os dezoito anos, sem prejuízo do disposto no n.^º 1 do artigo seguinte.</p>	<p>CAPÍTULO III SECÇÃO VI Condições de trabalho dos trabalhadores menores</p> <p>Artigo 50.^º Princípios gerais</p> <p>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</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>2. O empregador é obrigado a proporcionar aos trabalhadores menores condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, todas as situações que prejudiquem a sua educação e que ponham em risco a sua segurança, saúde e desenvolvimento físico e mental.</p> <p>3. O empregador é obrigado a promover a formação profissional dos trabalhadores menores, solicitando a colaboração das autoridades competentes sempre que não disponha de recursos para esse efeito.</p>	<p>desenvolvimento físico, espiritual e moral.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 27.^º Excepções</p> <p>1. A celebração de contrato de trabalho com menor com idade inferior a dezasseis anos só é admitida, a título excepcional, mediante autorização da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), ouvida a Direcção dos Serviços de Educação e Juventude.</p> <p>2. O disposto no número anterior não é aplicável à prestação de trabalho por menor, com idade compreendida entre os catorze e os dezasseis anos, a entidades públicas ou privadas durante as férias escolares de Verão.</p> <p>3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, só os menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória podem ser admitidos a</p>	<p>Artigo 51.^º Idade mínima de admissão</p> <p>1. A idade mínima de admissão para prestação de trabalho é de 16 anos, salvo as situações previstas nos n.^{os} 2 e 3.</p> <p>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.</p> <p>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</p>



<p>prestar trabalho.</p> <p>4. É admitida a contratação de menores para actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, qualquer que seja a sua idade, desde que seja obtida a autorização referida no n.º 1 e não prejudique a sua frequência escolar.</p> <p>5. A autorização da DSAL é requerida pelo empregador antes da celebração do contrato, o qual deve entregar a autorização escrita dos representantes legais do menor.</p>	<p>ou organismos públicos ou privados, sendo-lhes permitida, porém, a prestação de trabalho apenas durante aquele período.</p> <p>4. A contratação dos menores referidos nos n.os 2 e 3 implica ainda o preenchimento dos outros requisitos exigidos na presente secção.</p>
<p>Artigo 28.º Requisitos de admissão</p> <p>1. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os menores só podem ser contratados para 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:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Tenham completado a idade mínima de admissão;2) Tenham as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao exercício das funções a realizar, comprovadas por atestado médico;3) Haja autorização escrita dos seus representantes legais. <p>2. Caso o trabalho a prestar envolva trabalhos</p>	<p>Artigo 52.º Requisitos de admissão</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">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.



condicionados a menores, nos termos da lista aprovada por despacho do Chefe do Executivo, o empregador efectua, antes do início da relação de trabalho, uma avaliação da natureza, grau e duração da exposição a agentes e trabalhos de risco.	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:
3. A DSAL pode determinar a adopção, por parte do empregador, de medidas específicas que evitem que os trabalhadores menores sejam prejudicados pelas respectivas condições de trabalho.	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.
	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



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>que os trabalhadores menores sejam prejudicados pelos agentes, processos ou condições de trabalho, determinados pelo despacho referido no número anterior.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 29.º Proibições</p> <p>O empregador não pode determinar a prestação por menores de trabalho:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Doméstico;2) Extraordinário;3) Durante o período compreendido entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte;4) Em locais cujo acesso é interdito a menores de dezoito anos;5) Incluído na lista de trabalhos proibidos a menores, aprovada por despacho do Chefe do Executivo.	<p>Artigo 56.º Proibições</p> <ol style="list-style-type: none">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.4. É proibida a contratação de trabalhadores menores para a prestação de trabalho em locais cujo acesso é interdito a menores de 18 anos. <p>Artigo 76.º Idade mínima para prestação de trabalho doméstico</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	Só podem ser admitidos a prestar trabalho doméstico os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade.
Artigo 30.º Protecção na saúde	Artigo 55.º Garantias de protecção na saúde
<p>1. O empregador é responsável por submeter anualmente, a expensas suas, o trabalhador menor a anualmente os trabalhadores menores a exames médicos que atestem a manutenção das capacidades físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das funções e que previnam prejuízos para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental.</p> <p>2. O empregador dá a conhecer os resultados dos exames médicos ao trabalhador menor e remete-os à DSAL se aí não forem realizados, no prazo de quinze dias a contar da data em que o trabalhador menor completar um ano de trabalho.</p>	<p>1. Os empregadores são obrigados a submeter 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.</p> <p>2. Os exames médicos referidos no número anterior visam, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>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.</p>
<p>Artigo 31.^º Comunicações</p> <p>1. A celebração do contrato de trabalho com o trabalhador menor é comunicada pelo empregador, à DSAL, por meio de apresentação da respectiva cópia, no prazo de quinze dias a contar da data da sua celebração, excepto na situação prevista no n.^º 2 do artigo 27.^º</p> <p>2. A comunicação prevista no número anterior é acompanhada de cópia do atestado médico que comprove a aptidão física e psíquica ao exercício das funções a realizar e da avaliação referida no n.^º</p>	<p>Artigo 54.^º Contrato de trabalho</p> <p>1. Desde que preenchido o previsto no artigo 52.^º, o menor pode celebrar directamente o contrato de trabalho.</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

2 do artigo 28.º

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 32.º

Oposição dos representantes legais

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

Artigo 53.º

Oposição dos representantes legais

1. Os representantes legais do menor podem opor-se, a todo o tempo 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.



CAPÍTULO IV Relação de trabalho	
SECÇÃO I Tempo de trabalho	
Artigo 33.^º Período normal de trabalho	Artigo 15.^º Duração do trabalho
1. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.	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 empregador pode, consoante as características do funcionamento da empresa, acordar com o trabalhador no sentido de o período de trabalho diário exceder os limites fixados no n. ^º 1, assegurando ao trabalhador, porém, dez horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a doze horas, não podendo o período de trabalho exceder quarenta e oito horas por semana.	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. O empregador é obrigado a dar aos trabalhadores um intervalo para descanso de duração não inferior a trinta minutos consecutivos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas 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



<p>4. O intervalo referido no número anterior é contabilizado no período normal de trabalho sempre que não seja permitida a ausência incondicional do trabalhador do seu local de trabalho.</p> <p>5. 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.</p>	<p>serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos por dia.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 34.º Horário de trabalho</p> <p>1. Compete ao empregador definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.</p> <p>2. A alteração do horário de trabalho constante de contrato de trabalho carece de acordo entre as partes.</p>	
<p>Artigo 35.º Isenção de horário de trabalho</p> <p>1. O trabalhador não está sujeito a horário de</p>	<p>Artigo 19.º Isenção de horário de trabalho</p> <p>1. Nas situações abaixo mencionadas, o</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>trabalho sempre que exerce:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Cargos de direcção, chefia e fiscalização externa;2) Trabalho em locais fora do estabelecimento de trabalho, sem controlo imediato de superior hierárquico;3) Trabalho académico ou de estudo, sem supervisão de superior hierárquico;4) Trabalho doméstico. <p>2. A isenção de horário de trabalho consta, obrigatoriamente, de acordo celebrado por escrito.</p> <p>3. A isenção de horário pode afastar a observância dos períodos normais de trabalho mas não prejudica o direito do trabalhador ao gozo do intervalo para descanso, descanso semanal, feriados obrigatórios, férias e demais garantias.</p>	<p>trabalhador não está sujeito ao horário de trabalho:</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>2. A isenção de horário de trabalho consta, obrigatoriamente, de acordo prévio por escrito, assinado pelo empregador e pelo trabalhador.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 36.^º Trabalho extraordinário</p> <p>1. O trabalho extraordinário é prestado:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Por determinação prévia do empregador,	<p>Artigo 16.^º Trabalho extraordinário</p> <p>1. O trabalho que excede a duração normal de trabalho prevista no artigo anterior é considerado</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>independentemente do consentimento do trabalhador, nas situações e com os limites previstos no número seguinte;</p> <p>2) Por solicitação prévia do empregador, obtido o consentimento do trabalhador;</p> <p>3) Por iniciativa do trabalhador, obtido o consentimento prévio do empregador.</p> <p>2. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho extraordinário, independentemente do seu consentimento, quando:</p> <p>1) Se verifiquem casos de força maior, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder dezasseis horas;</p> <p>2) O empregador esteja na iminência de prejuízos importantes, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder dezasseis horas;</p> <p>3) O empregador tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder doze horas.</p> <p>3. O empregador é obrigado a proporcionar ao trabalhador um intervalo para descanso, nos termos do n.º 3 do artigo 33.º</p>	<p>trabalho extraordinário, referido na alínea 8) do artigo 3.º.</p> <p>2. Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial não é permitida, em qualquer circunstância, a prestação de trabalho extraordinário.</p> <p>Artigo 17.º</p> <p>Excepções aos limites dos períodos normais de trabalho</p> <p>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:</p> <p>1) Se verifiquem casos de força maior;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>5. Nas situações previstas nas alíneas 1) a 3) do</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

4. Nas situações previstas nas alíneas 2) e 3)n.º 1, o empregador deve proporcionar ao trabalhador do n.º 1, deve existir registo que comprove o um intervalo, de acordo com a segunda metade do n.º consentimento.	1 do artigo 15.º.
<p>Artigo 37.º</p> <p>Remuneração do trabalho extraordinário</p> <p>1. A prestação de trabalho extraordinário nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 50%.</p> <p>2. A prestação de trabalho extraordinário nos termos das alíneas 2) e 3) do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 20%.</p> <p>3. A remuneração do trabalho extraordinário, nos termos dos n.ºs 1 e 2, não prejudica o direito a compensações pecuniárias adicionais, nomeadamente por prestação de trabalho nocturno e trabalho por turnos.</p>	<p>Artigo 18.º</p> <p>Remuneração do trabalho extraordinário</p> <p>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.</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 38. ^º	Artigo 17. ^º
<p>Descanso compensatório</p> <p>1. Nas situações previstas nas alíneas 1) e 2) do n.^º 2 do artigo 36.^º, o trabalhador tem direito a gozar um descanso adicional, remunerado nos termos gerais, com uma duração:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Não inferior a vinte e quatro horas, sempre que o período de trabalho atingir o respectivo limite diário máximo;2) Proporcional ao período de trabalho prestado, se o período de trabalho não atingir o respectivo limite diário máximo. <p>2. O disposto no número anterior aplica-se à situação prevista na alínea 3) do n.^º 2 do artigo 36.^º se o trabalhador prestar trabalho extraordinário durante dois dias consecutivos.</p> <p>3. O direito ao descanso compensatório é gozado nos quinze dias seguintes ao da prestação do trabalho extraordinário, em dia escolhido pelo trabalhador, com a concordância do empregador.</p> <p>4. Na falta de acordo entre trabalhador e</p>	<p>Excepções aos limites dos períodos normais de trabalho</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">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.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>empregador quanto ao dia em que o descanso compensatório deve ser gozado, o mesmo é fixado pelo empregador.</p>	<p>4. O trabalhador que, na situação prevista na alínea 3) do nº 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:</p> <ol style="list-style-type: none">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.
<p>SECÇÃO II Trabalho nocturno e por turnos</p> <p>Artigo 39.º Trabalho nocturno</p> <p>1. Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as zero e as seis horas.</p>	<p>SUBSECÇÃO II Trabalho nocturno e por turnos</p> <p>Artigo 20.º Trabalho nocturno</p> <p>1. Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte e quatro horas e as seis horas do dia seguinte.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>2. A prestação de trabalho nocturno confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 20%.</p>	<p>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.</p>
<p>3. O trabalhador não tem o direito a auferir o acréscimo referido n.º 2 caso tenha sido expressamente contratado para prestar trabalho num horário que compreende períodos nocturnos.</p>	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p> <p>6. Ao trabalhador que presta trabalho nocturno</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

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.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 40. ^º Trabalho por turnos	Artigo 21. ^º Trabalho por turnos
<p>1. Considera-se trabalho por turnos aquele que é prestado sem que o horário de trabalho seja fixo, devendo o trabalhador prestar o trabalho a horas diferentes.</p> <p>2. Sempre que o período de funcionamento da empresa seja superior aos limites máximos do período normal de trabalho, o empregador tem o poder de organizar o trabalho por turnos e de à mobilização dos seus trabalhadores e organizar o proceder à afectação de trabalhadores à sua trabalho por turnos, ponderando, porém, sobre os interesses e preferências.</p> <p>3. A organização do trabalho por turnos está sujeita aos limites máximos do período normal de trabalho e deve garantir ao trabalhador dez horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a doze horas, podendo o horário de trabalho ser fixado com períodos de trabalho contínuos ou intercalados.</p> <p>4. Caso o horário de trabalho seja fixado com períodos de trabalho intercalados, deve existir um intervalo não inferior a duas horas entre cada</p>	<p>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.</p> <p>2. O empregador pode, de acordo com o funcionamento concreto da sua actividade, proceder à afectação de trabalhadores à sua trabalho por turnos, ponderando, porém, sobre os interesses e a preferência destes.</p> <p>3. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos da duração normal de trabalho previstos no artigo 15.^º</p> <p>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.</p> <p>5. Para efeitos do disposto no número anterior,</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

período de trabalho, não sendo este intervalo contabilizado no período normal de trabalho.	considera-se uma jornada diária de trabalho o período compreendido entre as zero horas e as zero horas do dia seguinte.
5. Se o horário de trabalho começar num dia e terminar no dia seguinte, as horas de trabalho prestadas são contabilizadas no período normal de trabalho correspondente a cada um dos dias abrangidos.	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.
<p>Artigo 41.^º Remuneração do trabalho por turnos</p> <p>1. A prestação de trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 10%.</p> <p>2. O trabalhador não tem direito a auferir o</p>	<p>Artigo 21.^º Trabalho por turnos</p> <p>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.</p> <p>9. Na falta do acordo por escrito, o trabalhador</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

acrédimo referido no n.º 1 caso tenha sido expressamente contratado para prestar trabalho por turnos.	tem direito a um salário adicional não inferior a 10% do seu salário mensal, como subsídio de turno.
3. A prestação de trabalho por turnos em dia de feriado obrigatório por trabalhador que nesse mês aufera, a título de remuneração do trabalho por turnos, um montante igual ou superior a 10% da sua remuneração de base, não confere o direito a quaisquer compensações pecuniárias adicionais, sem prejuízo do direito a gozar um dia de descanso compensatório remunerado nos trinta dias seguintes ao do feriado obrigatório.	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.
4. O trabalhador que nesse mês aufera a remuneração do trabalho por turnos, não tem direito ao acréscimo pela prestação de trabalho nocturno.	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.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

SECÇÃO III Descanso semanal Artigo 42. ^º Período de descanso	SUBSECÇÃO I Descanso semanal Artigo 22. ^º Descanso semanal
<p>1. O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.</p> <p>2. O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.</p> <p>3. O período de descanso é fixado pelo empregador consoante as exigências do funcionamento da empresa, com uma antecedência mínima de três dias.</p>	<p>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</p> <p>2. O descanso semanal de cada trabalhador é fixado antecipadamente pelo empregador, consoante as exigências do funcionamento da empresa.</p> <p>5. A observância do consagrado no n.^º 1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dia de descanso semanal.</p> <p>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</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>seguintes ao da prestação de trabalho e que é fixado pelo empregador, tem direito à seguinte compensação:</p> <ol style="list-style-type: none">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;<ol style="list-style-type: none">1) <p>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.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Artigo 23.º

Excepções sobre o descanso semanal



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>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.</p>
<p>Artigo 43.º Trabalho em dia de descanso</p> <p>1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento, quando:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;2) Tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível;3) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa. <p>2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, e a:</p>	<p>Artigo 22.º Descanso semanal</p> <p>3. Os trabalhadores só podem ser obrigados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal quando:</p> <ol style="list-style-type: none">1) 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. <p>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</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;</p> <p>2) Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido.</p> <p>3. O trabalhador também pode, voluntariamente, solicitar a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, tendo direito a um dia de descanso compensatório fixado pelo empregador, a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho.</p> <p>4. Caso não goze o dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a:</p> <p>1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;</p>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">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.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>2) Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido.</p> <p>5. Na situação prevista no n.º 3, deve existir registo que comprove a voluntariedade do trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador.</p>	
<p>SECÇÃO IV Feriados obrigatórios</p> <p>Artigo 44.º Feriados</p> <p>1. São feriados obrigatórios:</p> <ol style="list-style-type: none">1) 1 de Janeiro;2) Novo Ano Lunar (primeiro, segundo e terceiro dias do primeiro mês do Ano Lunar);3) Dia de finados (Cheng Ming);4) 1 de Maio;5) Dia seguinte ao do Bolo Lunar (Chong Chao);	<p>SUBSEÇÃO II Feriados obrigatórios</p> <p>Artigo 24.º Feriados obrigatórios</p> <p>1. São feriados obrigatórios:</p> <p>1 de Janeiro;</p> <p>Novo Ano Lunar (primeiro, segundo e terceiro dias do primeiro mês do Novo Ano Lunar);</p> <p>Dia de finados / Cheng Ming;</p> <p>1 de Maio;</p> <p>Dia seguinte ao do Bolo Lunar / Chong Chao;</p> <p>1 de Outubro;</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Chao);</p> <p>6) 1 de Outubro;</p> <p>7) Culto dos Antepassados (Chong Yeong);</p> <p>8) 20 de Dezembro.</p> <p>2. O trabalhador está dispensado da prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios, sem perda de remuneração de base.</p> <p>3. Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador cuja remuneração seja determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do trabalho efectivamente produzido, efectivamente prestado ou do resultado, tem direito a um dia de salário calculado efectivamente produzido, tem direito a um dia de salário calculado nos termos das alíneas 2) ou 3) do n.º 3 do artigo remuneração de base calculada nos termos das 37.º.</p> <p>alíneas 2) ou 3) do n.º 1 do artigo 61.º.</p>	<p>Culto dos Antepassados / Chong Yeong; 20 de Dezembro.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 45.º</p> <p>Trabalho em dia de feriado obrigatório</p> <p>1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de feriado obrigatório, independentemente do seu consentimento, quando:</p> <p>1) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;</p>	<p>Artigo 25.º</p> <p>Prestação de trabalho em dias de feriado obrigatório</p> <p>1. O trabalhador só pode ser obrigado a prestar trabalho em dias de feriado obrigatório nas seguintes situações:</p> <p>1) Quando os empregadores estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>2) Tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível;</p> <p>3) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.</p>	<p>2) Quando os empregadores fazem face a acréscimos de trabalho não previsíveis e não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;</p> <p>3) Quando a prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.</p>
<p>2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, o qual pode ser substituído, mediante acordo com o empregador, por um dia de remuneração de base compensatória, e a:</p>	<p>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:</p>
<p>1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;</p> <p>2) Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido.</p>	<p>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;</p> <p>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</p>



	<p>2) do n.º 3 do artigo 37.º;</p> <p>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.</p>
<p>SECÇÃO V Férias</p> <p>Artigo 46.º</p> <p>Direito a férias</p> <p>1. O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a um ano tem direito a gozar, no ano seguinte, um mínimo de seis dias úteis de férias anuais remuneradas.</p> <p>2. O trabalhador cuja relação de trabalho seja inferior a um ano mas superior a três meses tem direito a gozar, no ano seguinte, metade de um dia por cada mês de trabalho prestado, assim igual ou superior a quinze dias.</p>	<p>SUBSECÇÃO III Férias anuais</p> <p>Artigo 26.º</p> <p>Aquisição do direito a férias anuais</p> <p>1. Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro têm direito, em cada ano civil, a férias anuais remuneradas.</p> <p>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, de férias por cada mês de trabalho prestado, assim sentido de o trabalhador gozar as férias anuais como pelo tempo de trabalho remanescente, se for naquele ano.</p> <p>3. Nos casos em que a duração da relação do</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>3. As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, podendo, mediante acordo entre as partes, ser acumuladas, no máximo, férias de dois anos.</p> <p>4. As faltas justificadas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador.</p>	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
<p>Artigo 27.^º Duração das férias anuais</p> <p>Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro têm direito, em cada ano civil, a seis dias úteis de férias anuais remuneradas.</p>	
<p>Artigo 47.^º Marcação das férias</p> <p>1. O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.</p> <p>2. Na falta de acordo, o período de férias é</p>	<p>Artigo 28.^º Marcação das férias anuais</p> <p>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,</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

fixado pelo empregador, tendo em conta as exigências do funcionamento da empresa.	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.
3. A marcação das férias é feita com uma antecedência mínima de trinta dias.	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.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 48.^º</p> <p>Exercício de actividades durante as férias</p> <p>1. O trabalhador não pode exercer durante o período de férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se, por escrito, o empregador a não pode exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar, por isso autorizar.</p> <p>2. A violação do disposto no número anterior dá ao empregador o direito de reaver a remuneração de base correspondente ao período de férias.</p>	<p>Artigo 29.^º</p> <p>Exercício de outra actividade durante as férias anuais</p> <p>1. Durante o período de férias anuais, o trabalhador em regime de trabalho a tempo inteiro remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar, por escrito, a isso.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 49.^º</p> <p>Violação do direito a férias</p> <p>O empregador que, por facto que lhe seja imputável, obstar ao gozo do direito a férias fica obrigado a pagar ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da remuneração de base correspondente ao período de férias anuais não gozadas.</p>	<p>Artigo 30.^º</p> <p>Violação do direito a férias anuais</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

SECÇÃO VI	SUBSEÇÃO IV
<p>Faltas</p> <p>Artigo 50.^º</p> <p>Tipos de faltas</p> <p>1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.</p> <p>2. São consideradas faltas justificadas as que são dadas:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Por falecimento do cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante três dias úteis consecutivos;2) Por altura do casamento, durante seis dias úteis consecutivos;3) Por motivo de paternidade ou adopção, durante dois dias úteis;4) Em caso de morte da progenitora ocorrida aquando do parto de nado-vivo ou durante a licença de maternidade, pelo progenitor durante doze dias úteis;5) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite de doze dias úteis por cada ano civil;6) Por acidente de trabalho ou doença	<p>Faltas</p> <p>Artigo 31.^º</p> <p>Tipos de faltas</p> <p>1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.</p> <p>2. São consideradas faltas justificadas:</p> <ol style="list-style-type: none">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;



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

profissional;	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) Por acidente ou doença, até ao limite de trinta dias seguidos ou quarenta e cinco interpolados por cada ano civil;	7) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo empregador;
8) Por doença contraída devido a gravidez, parto ou aborto involuntário, no máximo de três meses;	8) As causadas por razões de força maior.
9) Devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, razões de força maior ou cumprimento de obrigações legais;	
10) Por participação, por iniciativa própria, em exames relacionados com o trabalho;	
11) Com autorização prévia ou posteriormente aprovadas pelo empregador;	
12) Devido a outras situações previstas por lei e como tal qualificadas.	
3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.	3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
4. O período de faltas injustificadas não é contado para efeitos de antiguidade do trabalhador.	4. O período de faltas injustificadas não é contabilizado, para efeitos de antiguidade, como tempo de serviço.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 51.^º</p> <p>Comunicação e prova das faltas justificadas</p> <p>1. O trabalhador deve comunicar as faltas justificadas com uma antecedência mínima de três dias ou, quando as faltas forem imprevistas, logo que possível.</p> <p>2. Para além da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve ainda apresentar ao empregador prova dos factos invocados para a justificação.</p> <p>3. A falta de comunicação, de prova ou da veracidade da justificação das faltas implica que as mesmas sejam consideradas como injustificadas.</p>	<p>Artigo 33.^º</p> <p>Comunicação e provas sobre faltas justificadas</p> <p>1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de três dias.</p> <p>2. Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.</p> <p>3. Por incumprimento do disposto nos números anteriores, as faltas justificadas são consideradas injustificadas.</p> <p>4. O trabalhador, em qualquer caso de falta justificada, é obrigado a apresentar ao empregador prova dos factos invocados para a justificação.</p>
<p>Artigo 52.^º</p> <p>Faltas por doença ou acidente</p> <p>1. Durante o período de falta por doença ou acidente, o trabalhador apenas pode exercer actividades não relacionadas com o tratamento médico desde que sejam compatíveis com o seu estado de saúde.</p> <p>2. A falta por doença ou acidente é justificada</p>	<p>Artigo 32.^º</p> <p>Faltas por doença</p> <p>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.</p> <p>3. Cabe ao trabalhador que falte por doença a apresentação do devido atestado médico emitido por</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

por atestado médico passado por médico com licença emitida pelo Governo da RAEM ou por médico aceite pelo empregador.

3. Salvo nas situações de internamento hospitalar, o empregador pode, no decurso das faltas por doença ou acidente, submeter o trabalhador a exames médicos comprovativos do seu estado de saúde, a efectuar por médico com licença emitida pelo Governo da RAEM, sendo o empregador responsável pelas respectivas despesas.

4. Caso os exames médicos referidos no número anterior não comprovem o seu alegado estado de saúde, o trabalhador deve ser imediatamente disso informado, considerando-se injustificadas as faltas dadas a partir do dia seguinte ao da recepção da comunicação.

Artigo 53.^º
Remuneração das faltas

1. As faltas não são remuneradas, com excepção do disposto no número seguinte e salvo disposição legal em contrário ou acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

2. O trabalhador que tenha completado o

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 31.^º
Tipos de faltas

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



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

período experimental tem direito a que, por cada ano civil, seis das faltas por doença ou acidente sejam remuneradas.

3. Caso se trate de faltas remuneradas, a não apresentação de atestado médico ou a violação do disposto no n.º 1 do artigo anterior conferem ao empregador o direito a reaver a remuneração de base paga.

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.

SECÇÃO VII

Licença de maternidade

Artigo 54.º

Período da licença de maternidade

1. A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a cinquenta e seis dias de licença de maternidade.

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

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.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

3. Caso a trabalhadora pretenda gozar parte da licença de maternidade em período anterior ao parto, deve comunicar ao empregador essa intenção com uma antecedência mínima de cinco dias.	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. A trabalhadora deve comunicar ao empregador a ocorrência do parto com a maior brevidade possível, e disso fazer prova mediante a apresentação de atestado médico passado por médico com licença emitida pelo Governo da RAEM ou por médico aceite pelo empregador.	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. A trabalhadora tem igualmente direito a uma licença de maternidade com uma duração:	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.
1) De cinquenta e seis dias, em caso de parto de nado-morto; 2) 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 comprovada, em caso de aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses.	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.
6. Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de maternidade, a licença é prolongada até dez dias após o falecimento	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

daquele, garantindo que a trabalhadora goze, no mínimo, um total de cinquenta e seis dias de licença de maternidade.

7. Na falta de apresentação de provas dos factos referidos nos n.os 4 a 6, o empregador não está obrigado à concessão da licença de maternidade e a garantir o posto de trabalho à trabalhadora ausente.

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.
<p>Artigo 55.^º Remuneração na licença de maternidade</p> <p>1. A trabalhadora cuja relação de trabalho seja, no dia do parto, superior a um ano tem direito a auferir a remuneração de base correspondente ao período da licença de maternidade.</p> <p>2. A trabalhadora cuja relação de trabalho só venha a completar um ano durante o período de gozo da licença de maternidade tem direito a auferir a remuneração de base relativa ao período da licença de maternidade a gozar após o completar de um ano de relação de trabalho.</p> <p>3. O prazo e a forma de pagamento da remuneração no decurso da licença de maternidade são iguais aos do período de trabalho normal da trabalhadora.</p>	<p>Artigo 48.^º Salário na licença de maternidade</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 56.^º Garantias da trabalhadora</p> <p>1. Durante a gravidez e nos três meses após o parto, a trabalhadora não pode ser incumbida de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado.</p> <p>2. O empregador não pode cessar unilateralmente a relação de trabalho com uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses depois do parto, salvo com justa causa.</p> <p>3. A violação do disposto no número anterior faz o empregador ficar obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a cinquenta e seis dias de remuneração de base, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas.</p> <p>4. A trabalhadora apenas goza das garantias previstas no presente artigo após ter comunicado ao empregador a gravidez ou o parto.</p>	<p>Artigo 45.^º Trabalhos proibidos ou condicionados</p> <p>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.</p> <p>2. Durante a gravidez e até três meses após o parto, as mulheres não devem desempenhar tarefas desaconselháveis para o seu estado.</p> <p>Artigo 49.^º Garantia do posto de trabalho</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



CAPÍTULO V Retribuição do trabalho	SECÇÃO IV Remuneração
<p>Artigo 57.º Fixação da retribuição</p> <p>1. Os trabalhadores têm direito a uma retribuição justa pela prestação do trabalho.</p> <p>2. A retribuição do trabalho é fixada por acordo entre o empregador e o trabalhador, devendo ter-se em consideração a quantidade, natureza e qualidade do trabalho e a igualdade de retribuição entre trabalho igual ou de valor igual, sem prejuízo da observância de disposições legais aplicáveis a sectores de actividade específicos.</p>	<p>Artigo 34.º Caracterização</p> <p>1. Pela prestação do trabalho, os trabalhadores têm direito a uma remuneração justa.</p> <p>Artigo 38.º Fixação do salário</p> <p>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.</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 58. ^º Modalidades	Artigo 34. ^º Caracterização
<p>1. A retribuição do trabalho compreende a remuneração de base e a remuneração variável.</p> <p>2. O valor do vestuário, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao trabalhador e utilizados no local de trabalho não é considerado retribuição do trabalho.</p>	<p>2. A remuneração compreende a remuneração de base e a variável.</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 59. ^º Remuneração de base	Artigo 34. ^º Caracterização
<p>1. A remuneração de base compreende, nomeadamente, as seguintes prestações periódicas:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Salário de base;2) Remuneração do trabalho extraordinário;3) Acréscimo por prestação de trabalho nocturno ou por turnos;4) Subsídio de alimentação;5) Subsídio de família;6) Subsídios e comissões inerentes às funções desempenhadas;7) Montantes cobrados pelo empregador ao cliente, como adicional nas contas, sendo distribuídos posteriormente aos trabalhadores;8) 13.^º mês ou outras prestações periódicas de natureza semelhante. <p>2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas 2) e 3) do número anterior e para efeitos do disposto no artigo 61.^º, a remuneração do trabalho extraordinário e o acréscimo por prestação de trabalho nocturno ou por turnos só são considerados como fazendo parte da remuneração de base se nos últimos seis meses o seu conjunto</p>	<p>4. Para efeitos do disposto na alínea 4) do artigo 3.^º, o salário compreende, nomeadamente, os seguintes rendimentos fixos e periódicos:</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

representar, pelo menos, 20% da média mensal da remuneração de base do trabalhador.	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.
3. Sem prejuízo do disposto na alínea 8) do n.º 1 e no artigo 76.º, o 13.º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante não são contabilizados no cálculo da remuneração de base, nos termos do artigo 61.º.	1.
4. A remuneração de base pode, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ter por referência o mês, semana, dia, hora, trabalho efectivamente prestado ou resultado efectivamente produzido, presumindo-se, na ausência de acordo expresso entre as partes, que o período de referência é o mês.	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. A remuneração de base só pode ser diminuída mediante acordo escrito entre as partes, o qual só produz efeitos após comunicação à DSAL, a efectuar pelo empregador no prazo de dez dias.	
6. A comunicação mencionada no número anterior destina-se a dar conhecimento à DSAL do conteúdo do acordo, para efeitos do exercício dos poderes de fiscalização previstos no artigo 92.º.	



Artigo 60. ^º Âmbito da remuneração de base	Artigo 36. ^º Conteúdo do salário
1. A remuneração de base mensal inclui a remuneração de base relativa ao descanso semanal, aos feriados obrigatórios, às férias anuais e às faltas por doença ou acidente remuneradas, não podendo sofrer qualquer dedução pelo facto da não prestação de trabalho nesses períodos.	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. A remuneração de base calculada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do resultado efectivamente produzido inclui apenas a remuneração de base dos dias de descanso semanal, sendo o empregador obrigado a pagar adicionalmente a remuneração de base relativa aos feriados obrigatórios, às férias anuais e às faltas por doença ou acidente remuneradas.	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. A remuneração de base composta pelas modalidades referidas nos números anteriores é calculada, nos seus termos, na respectiva proporção.	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.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 61. ^º	Artigo 37. ^º
Cálculo da remuneração de base	Cálculo do salário
1. A média da remuneração de base diária é calculada segundo as seguintes fórmulas:	1. As anotações dos códigos constantes das fórmulas para cálculo do salário são as seguintes:
1) Trabalhadores que auferem uma remuneração mensal: $Rb1 \div 30$;	1) Rn - salário do período normal de trabalho do mês anterior ao objecto de cálculo;
2) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado: $Rb1 \div Dt1$;	2) Td – número de horas de duração normal de trabalho diário do mês anterior ao objecto de cálculo;
3) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do resultado efectivamente produzido: $(Rb1 + Rb2 + Rb3) \div (Dt1 + Dt2 + Dt3)$.	3) Dt - número de dias de trabalho efectivamente prestado no mês anterior ao objecto de cálculo;
2. A média da remuneração de base por hora é calculada segundo as seguintes fórmulas:	4) Rm - salário do trabalhador no mês anterior ao objecto de cálculo;
1) Trabalhadores que auferem uma remuneração mensal: $[(Rb1 \div 30) \div Ht]$;	5) $Rm1$ - montante do salário do penúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;
2) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do resultado efectivamente produzido: $[(Rb1 \div Dt1) \div Ht]$.	6) $Rm2$ – montante do salário do antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;
3. Para efeitos do disposto nos números	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



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

anteriores, considera-se: 1) Rb1 – remuneração de base do trabalhador no mês anterior ao objecto de cálculo; 2) Rb2 – remuneração de base do trabalhador do penúltimo mês anterior ao objecto de cálculo; 3) Rb3 – remuneração de base do trabalhador do antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo; 4) Ht – número de horas diárias do período normal de trabalho no mês anterior ao objecto de cálculo; 5) Dt1 – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no mês anterior ao objecto de cálculo; 6) Dt2 – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no penúltimo mês anterior ao objecto de cálculo; 7) Dt3 – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo.	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: $(Rm + Rm1 + Rm2) \div (Dt + Dt1 + Dt2)$.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 62.º Prazos de pagamento</p> <p>1. O empregador tem o dever de pagar a remuneração de base regular e tempestivamente.</p> <p>2. A obrigação de pagamento vence-se no último dia do período de referência da remuneração de base acordado entre as partes.</p> <p>3. A remuneração de base é paga no prazo de nove dias úteis, contados da data do vencimento da obrigação.</p> <p>4. O empregador fica constituído em mora dentro dos três dias úteis imediatamente seguintes à quando, por causa que lhe seja imputável, a data em que a liquidação seache efectuada, sendo trabalhador não puder dispor do montante da remuneração de base no tempo devido.</p>	<p>Artigo 39.º Prazos para pagamento da remuneração</p> <p>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.</p> <p>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 nos nove dias úteis, contados da data do vencimento da obrigação.</p> <p>3. O pagamento da remuneração é efectivado dentro dos três dias úteis imediatamente seguintes à data em que a liquidação seache efectuada, sendo esta realizada no prazo de seis dias úteis, contados a partir do termo do período de trabalho a que a remuneração respeita.</p>
<p>Artigo 63.º Local e forma de pagamento</p> <p>1. A retribuição é paga na RAEM, no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.</p>	<p>Artigo 40.º Local de pagamento da remuneração</p> <p>1. A remuneração é paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.</p> <p>2. Tendo sido estipulado para o pagamento local diverso do de trabalho, o empregador facilita ao</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

2. Caso tenha sido acordado que a retribuição deva ser paga em local diverso do da prestação do trabalho, o empregador é obrigado a facilitar ao trabalhador a deslocação necessária para o seu recebimento.	trabalhador a deslocação necessária para o recebimento da remuneração.
3. É proibido efectuar o pagamento da retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou onde sejam explorados jogos de fortuna ou azar em casino, salvo tratando-se de pagamento às pessoas que trabalhem nesses estabelecimentos.	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 retribuição é paga em moeda com curso legal na RAEM.	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 difficilmente transponíveis de recebimento de remuneração.
5. O pagamento pode ser feito por meio de cheque de instituição bancária da RAEM ou depósito à ordem do trabalhador em instituição bancária da RAEM, salvo se tal implicar para o trabalhador dificuldades sérias ou difficilmente transponíveis de recebimento da retribuição.	Artigo 41.^º Recibo de remuneração
6. O empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um recibo do pagamento, do qual conste: 1) Identificação do empregador;	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;



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>2) Nome do trabalhador e categoria profissional;</p> <p>3) Número de beneficiário do Fundo de Segurança Social ou eventuais números atribuídos ao trabalhador por força da lei;</p> <p>4) Período a que a remuneração corresponde;</p> <p>5) Modalidades da remuneração discriminadas de forma articulada;</p> <p>6) Descontos efectuados;</p> <p>7) Montante líquido a receber.</p>	<p>5) Modalidades do salário e da eventual remuneração variável, discriminadas de forma articulada;</p> <p>6) Todos os descontos e deduções efectuados;</p> <p>7) Montante líquido a receber;</p> <p>8) Carimbo da companhia ou assinatura do empregador.</p> <p>2. O documento referido no número anterior é lavrado em duplicado, destinando-se um exemplar a cada uma das partes.</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 64.^º Compensação e descontos</p> <p>1. É proibido ao empregador compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador e fazer quaisquer descontos na remuneração, à excepção de:</p> <p>1) Contribuições para o Fundo de Segurança Social;</p> <p>2) Descontos determinados por lei ou por decisão judicial transitada em julgado;</p> <p>3) Indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem</p>	<p>Artigo 42.^º Compensação e descontos</p> <p>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.</p> <p>2. Nas situações abaixo mencionadas, o empregador tem direito a fazer descontos ou deduções na remuneração:</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>liquidadas por decisão judicial transitada em julgado;</p> <p>4) Indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador por motivo de resolução do contrato, nos termos do n.º 5 do artigo 72.º;</p> <p>5) Contribuições para fundos privados de pensões, quando autorizadas pelo trabalhador;</p> <p>6) Perda de remuneração por faltas ao trabalho;</p> <p>7) Prejuízos causados por culpa do trabalhador em bens, equipamentos e utensílios do empregador;</p> <p>8) Adiantamentos feitos por conta da remuneração.</p>	<p>1) Contribuições para o Fundo de Segurança Social;</p> <p>2) Descontos revertidos para a RAEM determinados por normas legais ou regulamentos ou por decisão judicial transitada em julgado;</p> <p>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;</p> <p>4) Contribuições para os fundos privados de pensões, previstos no Decreto-Lei n.º 6/99/M, de 8 de Fevereiro;</p> <p>5) Por faltas justificadas ou injustificadas ao trabalho;</p> <p>6) Por prejuízos causados por culpa do trabalhador em bens, equipamentos e utensílios do empregador;</p> <p>7) Abonos ou adiantamentos feitos por conta da remuneração, não podendo, porém, estes descontos exceder 1/6 da remuneração.</p>
2. Os descontos referidos nas alíneas 7) e 8) do número anterior não podem exceder, individual ou cumulativamente, 1/6 da remuneração de base do trabalhador.	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



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 65.^º Garantias</p> <p>1. O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos à retribuição, na medida em que estes sejam impenhoráveis.</p> <p>2. Caso o Fundo de Segurança Social assegure ao trabalhador, nos termos legais, o pagamento dos créditos decorrentes da relação de trabalho, fica sub-rogado nos respectivos direitos do trabalhador.</p>	<p>Artigo 44.^º Indisponibilidade do direito à remuneração</p> <p>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</p>
<p>CAPÍTULO VI Cessação da relação de trabalho</p> <p>Artigo 66.^º Formas de cessação</p> <p>O contrato de trabalho pode cessar por:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Revogação;2) Resolução;3) Caducidade;4) Denúncia.	<p>SECÇÃO VII Cessação das relações de trabalho</p> <p>Artigo 57.^º Formas de cessação</p> <p>1. As formas de cessação da relação de trabalho são as seguintes:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Por justa causa;2) Denúncia unilateral;3) Por mútuo acordo.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 67.^º Revogação</p> <p>1. O empregador e o trabalhador podem, por mútuo acordo, fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, não sendo devidas quaisquer indemnizações, não podendo, porém, ser estipulado previamente no contrato de trabalho.</p> <p>2. O acordo de cessação deve constar de documento escrito, donde conste a data da sua celebração e a de início da produção de efeitos.</p>	<p>Artigo 57.^º Formas de cessação</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 68.^º Resolução</p> <p>1. A resolução do contrato de trabalho pode ocorrer, com ou sem justa causa, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.</p> <p>2. Constitui, em geral, justa causa para a resolução do contrato qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.</p>	<p>Artigo 57.^º Formas de cessação</p> <p>2. Ocorrendo justa causa qualquer das partes pode cessar a relação de trabalho, não havendo lugar ao aviso prévio nem ao pagamento de indemnizações.</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 69.^º

Resolução do contrato com justa causa por iniciativa do empregador

1. Havendo justa causa para a resolução do contrato, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito e no prazo de trinta dias contados da data do conhecimento do facto, a decisão de cessação da relação de trabalho, descrevendo sumariamente os factos que lhe são imputados.

2. Constituem, nomeadamente, justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador:

- 1) Desobediência ilegítima às ordens dadas por superiores hierárquicos;
- 2) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;
- 3) Atraso, saída antecipada ou abandono do posto de trabalho durante o período de trabalho, sem autorização e de forma reiterada;
- 4) Faltas injustificadas ao trabalho que causem directamente prejuízos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo, quando o número de

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:

- 4) Desobediência ilegítima às ordens dadas por superiores hierárquicos, causando prejuízos à empresa;
- 5) 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



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>faltas injustificadas for superior, em cada ano, a três dias consecutivos ou cinco dias interpolados;</p> <p>5) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;</p> <p>6) Redução acentuada da capacidade produtiva do trabalhador provocada intencionalmente pelo mesmo;</p> <p>7) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;</p> <p>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;</p> <p>9) Lesão grave de interesses da empresa;</p> <p>10) Violação culposa das normas de higiene e segurança no trabalho.</p> <p>3. Havendo justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador não há lugar ao pagamento de qualquer indemnização compensatória.</p> <p>4. Considera-se cessação da relação de trabalho sem justa causa, a falta da comunicação escrita referida no n.º 1 ou a falta de fundamento na</p>	<p>consecutivas ou cinco interpoladas;</p> <p>6) Atraso, saída antecipada do serviço ou saída do posto de trabalho durante o período de trabalho, sem autorização, causando graves prejuízos à empresa;</p> <p>7) Violação culposa grave das normas de higiene e segurança no trabalho;</p> <p>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;</p> <p>9) Anomalia e redução acentuada da produtividade do trabalhador provocada intencionalmente pelo mesmo;</p> <p>10) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;</p> <p>11) Infracção das obrigações exigidas por lei ou por contrato celebrado nos termos legais pela prática de acções ou trabalho prestado pelo trabalhador.</p> <p>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.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

justa causa invocada, tendo o trabalhador o direito a receber o dobro da indemnização prevista no artigo seguinte.	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 indemnização rescisória, em montante correspondente ao previsto no n.º 5 do artigo 61.º.
<p>Artigo 70.º</p> <p>Resolução do contrato sem justa causa por iniciativa do empregador</p> <p>1. O empregador pode resolver o contrato a todo o tempo, independentemente de alegação de justa causa, tendo o trabalhador direito a uma indemnização de montante equivalente a:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Sete dias de remuneração de base, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior ao período experimental e até um ano;2) Dez dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a um ano e até três anos;3) Treze dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a três anos e	<p>Artigo 61.º</p> <p>Denúncia unilateral</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">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



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>até cinco anos;</p> <p>4) Quinze dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a cinco anos e até sete anos;</p> <p>5) Dezasseis dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a sete anos e até oito anos;</p> <p>6) Dezassete dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a oito anos e até nove anos;</p> <p>7) Dezoito dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a nove anos e até dez anos;</p> <p>8) Vinte dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a dez anos.</p> <p>2. Para efeitos do disposto no número anterior, a antiguidade do trabalhador no ano civil em que cessa a relação do trabalho é calculada por meses, na proporção de um doze avos para cada mês ou período inferior a um mês mas superior a quinze dias.</p>	<p>trabalho tiver uma duração superior a três anos e até cinco anos;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>3. O valor máximo da indemnização referida no n.º 1 é limitado a doze vezes a remuneração de base do trabalhador no mês da resolução do contrato, qualquer que seja a duração da respectiva relação de trabalho.</p> <p>4. Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3, o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de \$14.000,00 (catorze mil patacas), actualizável de acordo com a evolução do desenvolvimento económico, salvo valor mais elevado acordado entre o empregador e o trabalhador.</p> <p>5. No caso de resolução do contrato a termo certo sem justa causa por iniciativa do empregador antes da verificação do seu termo, o empregador é obrigado ao pagamento ao trabalhador de uma indemnização calculada segundo o período de tempo que medeia entre a data da resolução e o termo acordado, correspondente a três dias de remuneração de base por cada período igual ou inferior a um mês.</p> <p>6. No caso de resolução do contrato sem justa causa por iniciativa do empregador antes de</p>	<p>fracção.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>9. O cálculo do salário, para efeitos do disposto nos n.ºs 3 a 5, é feito nos termos do artigo 37.º.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Artigo 12.º

Garantias 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,



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>decorridos dois anos desde a comunicação à DSAL cujo pagamento é necessário por incumprimento do acordo de diminuição da remuneração de base desse aviso, são calculados com base no salário previsto no n.º 4 do artigo 59.º, a indemnização daquele trabalhador antes da diminuição da sua remuneração.</p> <p>calculada com base no montante da remuneração de base auferida pelo trabalhador antes da celebração do referido acordo.</p>	
<p>Artigo 71.º</p> <p>Resolução do contrato por iniciativa do trabalhador</p> <p>1. Havendo justa causa para a resolução do contrato, o trabalhador comunica ao empregador, por escrito e no prazo de trinta dias contados da data do conhecimento do facto, a decisão de cessação da relação de trabalho, descrevendo sumariamente os factos que lhe são imputados.</p> <p>2. Constituem, nomeadamente, justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Falta repetida de pagamento pontual da remuneração na forma acordada ou estipulada por lei;2) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador;	<p>Artigo 60.º</p> <p>Justa causa para o trabalhador cessar a relação de trabalho</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">9) Falta repetida de pagamento pontual da remuneração na forma acordada mutuamente ou estipulada por lei;10) 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,



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>3) Violação culposa das normas de higiene e segurança no trabalho;</p> <p>4) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;</p> <p>5) Prática de ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos, sendo aquelas acções punidas por lei;</p> <p>6) Alienação da empresa;</p> <p>7) Alterações significativas às condições de trabalho contratualmente estabelecidas.</p>	<p>honra ou dignidade do trabalhador praticadas pelo empregador ou seus representantes legítimos, sendo aquelas acções proibidas por lei;</p> <p>6) Alterações significativas às condições acordadas na relação de trabalho.</p>
<p>3. Considera-se verificada a situação prevista na alínea 1) do número anterior quando ocorra o não pagamento da remuneração, total ou parcialmente, dentro do prazo estipulado no artigo 62.º por duas vezes consecutivas.</p>	<p>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.</p>
<p>4. Considera-se resolução do contrato com justa causa a oposição dos representantes legais do trabalhador menor manifestada nos termos do artigo 32.º.</p>	<p>Artigo 12.º Garantias do trabalhador</p>
<p>5. Havendo justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização, calculada nos termos</p>	<p>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</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

do artigo anterior.	disposto no n.º 5 do artigo 61.º da presente lei, sem prejuízo do disposto no artigo 111.º do Código Comercial.
6. Em caso de alienação da empresa, a responsabilidade pelo pagamento da indemnização é assumida nos termos do artigo 111.º do Código Comercial.	
7. Considera-se cessação da relação de trabalho sem justa causa, a falta da comunicação escrita referida no n.º 1 ou a falta de fundamento na justa causa invocada, sendo o trabalhador obrigado a indemnizar o empregador em montante correspondente à remuneração de base dos dias de aviso prévio, calculado nos termos do artigo seguinte.	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 72. ^º Aviso prévio	Artigo 61. ^º Denúncia unilateral
<p>1. Havendo justa causa para resolver o contrato, a parte que a invoca não necessita de dar um aviso prévio para fazer cessar a relação de trabalho.</p> <p>2. A resolução do contrato sem justa causa é feita com o prazo de aviso prévio fixado no contrato, não podendo este prever prazos a observar pelo trabalhador superiores aos do empregador.</p> <p>3. Na falta de estipulação contratual sobre os prazos de aviso prévio ou na estipulação de um prazo inferior ao previsto no presente número, a resolução do contrato é feita com um aviso prévio de:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Quinze dias, na resolução por iniciativa do empregador;2) Sete dias, na resolução por iniciativa do trabalhador. <p>4. A inobservância do aviso prévio por parte do empregador dá ao trabalhador o direito à remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta, o qual é calculado</p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">1) 15 dias de antecedência por iniciativa do empregador;2) 7 dias de antecedência por iniciativa do trabalhador. <p>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.</p> <p>4. Se o trabalhador não observar o aviso prévio estabelecido, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor do salário correspondente ao</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

para efeitos da sua antiguidade.	período do aviso prévio em falta.
5. A inobservância do aviso prévio por parte do trabalhador dá ao empregador o direito a receber uma indemnização de montante igual ao da remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta.	
<p style="text-align: center;">Artigo 73.^º</p> <p style="text-align: center;">Caducidade</p> <p>1. O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente :</p> <ol style="list-style-type: none">1) Nos contratos de trabalho a termo, no termo do prazo fixado ou quando concluído o objecto estabelecido;2) Por impossibilidade superveniente do trabalhador prestar o trabalho, nomeadamente por motivos de doença permanente e invalidez. <p>2. Sem prejuízo do disposto no n.^º 2 do artigo 24.^º, a cessação da relação de trabalho por efeito da caducidade do contrato não carece de aviso prévio, nem dá origem a qualquer indemnização.</p>	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 74.^º Denúncia</p> <p>As partes podem denunciar o contrato de trabalho durante o período experimental, nos termos do disposto no artigo 18.^º.</p>	
<p>Artigo 75.^º Compensação das férias não gozadas</p> <p>1. Na cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:</p> <p>1) A remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais não gozados no ano civil anterior;</p> <p>2) A remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais do ano da cessação da relação de trabalho calculados de acordo com o disposto no n.^º 2 do artigo 46.^º</p> <p>2. No caso de se tratar do primeiro ano de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais calculados nos termos do disposto na alínea 2) do número anterior.</p>	<p>Artigo 28.^º Marcação das férias anuais</p> <p>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.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 76.^º 13.^º mês</p> <p>Na cessação da relação de trabalho, o 13.^º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante são calculados proporcionalmente ao período de trabalho prestado.</p>	
<p>Artigo 77.^º Pagamento</p> <p>O empregador é obrigado ao pagamento total, no prazo de nove dias úteis contados a partir da cessação da relação de trabalho, das importâncias devidas ao trabalhador, nomeadamente as relativas a remuneração, indemnizações e outras compensações por direitos vencidos.</p>	
<p>Artigo 78.^º Certificado de trabalho</p> <p>1. Aquando da cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem o direito a solicitar ao empregador a emissão de um certificado de trabalho donde constem os factos relativos ao exercício de funções.</p>	<p>Artigo 62.^º Certificado a atribuir ao trabalhador</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Data do início da prestação de trabalho;2) Data do termo da prestação de trabalho;



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>2. Do certificado devem constar:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Data do início e do fim da prestação de trabalho;2) Natureza do trabalho ou cargo desempenhado;3) Outros dados relativos ao exercício de funções solicitados pelo trabalhador.	<p>3) Natureza do trabalho ou trabalhos efectuados.</p> <p>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.</p>
<p>CAPÍTULO VII Regime sancionatório</p> <p>SECÇÃO I Disposições gerais</p> <p>Artigo 79.º Regime aplicável</p> <p>O regime das infracções pela violação ou incumprimento das normas previstas na presente lei rege-se pelo disposto no presente capítulo, aplicando-se subsidiariamente o Código Penal, o Código de Processo do Trabalho e o regime geral das infracções administrativas.</p>	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 80.^º Cumprimento do dever omitido</p> <p>Sempre que a infracção resulte de omissão de um dever, a aplicação da sanção e o pagamento da multa não dispensam o infractor do seu cumprimento, se este ainda for possível.</p>	
<p>Artigo 81.^º Reincidência</p> <p>1. Considera-se reincidência a prática de infracção idêntica no prazo de um ano a contar da decisão judicial ou administrativa que determinou, em definitivo, a punição ou a sanção.</p> <p>2. Em caso de reincidência, o limite mínimo da multa aplicável é elevado de um terço.</p>	<p>Artigo 78.^º Reparação voluntária</p> <p>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.</p>
<p>Artigo 82.^º Responsabilidade das pessoas colectivas</p> <p>1. As pessoas colectivas, mesmo que irregularmente constituídas, as associações sem personalidade jurídica e as comissões especiais respondem pela prática das infracções previstas na presente lei quando cometidas pelos seus órgãos ou representantes em seu nome e no interesse</p>	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

colectivo.

2. A responsabilidade acima referida é excluída quando o agente tiver actuado contra ordens ou instruções expressas de quem de direito.

3. A responsabilidade das entidades referidas no n.º 1 não exclui a responsabilidade dos respectivos agentes.

4. As pessoas colectivas, mesmo que irregularmente constituídas, as associações sem personalidade jurídica e as comissões especiais respondem solidariamente pelo pagamento das multas, indemnizações, custas judiciais e outras prestações em que forem condenados os agentes das infracções, nos termos do número anterior.

Artigo 83.º

Responsabilidade pelo pagamento das multas

1. Pelo pagamento das multas responde o infractor ainda que seja pessoa colectiva, mesmo que irregularmente constituída, associação sem personalidade jurídica ou comissão especial.

2. Se o infractor for pessoa colectiva, pelo



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

pagamento da multa respondem ainda, solidariamente com aquela, os administradores ou quem por qualquer outra forma a represente, quando sejam julgados responsáveis pela infracção.

3. Se a multa for aplicada a uma associação sem personalidade jurídica ou a uma comissão especial, responde por ela o património comum e, na sua falta ou insuficiência, o património de cada um dos associados ou membros em regime de solidariedade.

Artigo 84.º

Destino das multas

O produto das multas por infracção à presente lei constitui receita do Fundo de Segurança Social.

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.

SECÇÃO II

Responsabilidade contravencional

Artigo 85.º

Contravenções

1. É punido com multa de \$20.000,00 (vinte

Artigo 79.º

Multas

A violação ao disposto na presente lei constitui



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

mil patacas) a \$50.000,00 (cinquenta mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:	contravenção, dando lugar à aplicação das seguintes multas :
1) Tratar um trabalhador ou candidato a emprego de forma discriminatória injustificada, em violação do disposto no n.º 2 do artigo 6.º; 2) Violar as garantias do trabalhador previstas no artigo 10.º; 3) Contratar menor para prestar trabalho, em violação do disposto no n.º 1 do artigo 27.º e artigo 28.º; 4) Negar, total ou parcialmente, o direito ao gozo da licença de maternidade, em violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 5 e 6 do artigo 54.º; 5) Incumbir trabalhadora a desempenhar tarefas em violação do disposto no n.º 1 do artigo 56.º; 6) Negar, total ou parcialmente, o direito à retribuição, em violação do disposto no n.º 3 do artigo 62.º e artigo 64.º.	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
2. É punido com multa de \$10.000,00 (dez mil patacas) a \$25.000,00 (vinte e cinco mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<ol style="list-style-type: none">1) Determinar a prestação de trabalho de menores, em violação das proibições previstas no artigo 29.º;2) Negar, total ou parcialmente, o direito ao descanso, em violação do disposto no artigo 33.º, n.º 3 do artigo 36.º, n.ºs 1 a 3 do artigo 38.º, n.ºs 3 e 4 do artigo 40.º, n.º 1 do artigo 42.º, n.º 3 do artigo 43.º, n.º 2 do artigo 44.º, n.ºs 1 e 2 do artigo 46.º e artigo 49.º;3) Incumprir o dever de pagamento da remuneração durante o período da licença de maternidade, em violação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 55.º;4) Incumprir as regras sobre o local e a forma de pagamento da remuneração, previstas nos n.ºs 1 a 5 do artigo 63.º.	<p>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;</p> <ol style="list-style-type: none">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.
<p>3. É punido com multa de \$5.000,00 (cinco mil patacas) a \$10.000,00 (dez mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Incumprir o dever de pagamento da compensação por falta de aviso prévio nos contratos de trabalho a termo incerto, previsto no n.º 3 do artigo 24.º;2) Incumprir as regras de cálculo da	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

remuneração, previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 37.º, n.º 2 do artigo 39.º, n.ºs 1 e 3 do artigo 41.º, n.ºs 2 e 4 do artigo 43.º, n.º 2 do artigo 45.º e artigo 60.º;

- 3) Incumprir o dever de pagamento de faltas remuneradas, previsto no n.º 2 do artigo 53.º;
- 4) Incumprir o dever de compensação das férias não gozadas, previsto no artigo 75.º;
- 5) Incumprir, total ou parcialmente, o dever de pagamento tempestivo das prestações pecuniárias devidas ao trabalhador, previsto no artigo 77.º.

Artigo 86.º

Pagamento voluntário

1. Caso a contravenção envolva créditos do trabalhador, o arguido é dispensado do pagamento da multa quando cumprir, antes da remessa do auto a tribunal, as obrigações pecuniárias constantes do mapa de apuramento.

2. O disposto no número anterior não é aplicável caso o arguido seja reincidente.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>Artigo 87.º Conversão da multa em prisão</p> <p>A pena de multa prevista na alínea 6) do n.º 1 do artigo 85.º é convertível em prisão nos termos do Código Penal.</p> <p>SECÇÃO III Infracções administrativas</p> <p>Artigo 88.º Infracções</p> <p>1. É punido com multa de \$5.000,00 (cinco mil patacas) a \$10.000,00 (dez mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Incumprir o dever de emissão de certificado, previsto no n.º 3 do artigo 13.º e artigo 78.º;2) Celebrar contrato de trabalho de menores sem verificação da forma escrita, em violação do n.º 2 do artigo 17.º;3) Não fornecer ao trabalhador um exemplar do contrato ou acordo celebrado por escrito, previsto no n.º 3 do artigo 17.º;4) Incumprir o dever de submissão de trabalhador menor a exames médicos	<p>Artigo 80.º Princípio da inconvertibilidade</p> <p>As multas aplicadas ao abrigo da presente lei são inconvertíveis em pena de prisão.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

- periódicos, previsto no n.º 1 do artigo 30.º;
- 5) Alterar o horário de trabalho sem acordo do trabalhador, em violação do n.º 2 do artigo 34.º;
 - 6) Determinar a prestação de trabalho extraordinário obrigatório fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 36.º;
 - 7) Determinar a prestação de trabalho obrigatório em dia de descanso fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 43.º;
 - 8) Determinar a prestação de trabalho obrigatório em dia de feriado obrigatório fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 45.º;
 - 9) Incumprir o dever de emissão de recibo de pagamento, previsto no n.º 6 do artigo 63.º.
2. É punido com multa de \$1.000,00 (mil patacas) a \$5.000,00 (cinco mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:
- 1) Incumprir o dever de registo de dados, previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º;
 - 2) Celebrar contrato a termo sem as menções obrigatórias, previstas no n.º 1 do artigo 20.º;



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>3) Incumprir o dever de comunicação, previsto no n.º 2 do artigo 30.º e artigo 31.º;</p> <p>4) Emitir recibo de pagamento sem as menções obrigatórias, previstas no n.º 6 do artigo 63.º.</p>	
<p>Artigo 89.º</p> <p>Competência</p> <p>Compete ao director da DSAL a aplicação das multas pelas infracções administrativas previstas na presente secção.</p>	
<p>Artigo 90.º</p> <p>Procedimento</p> <p>1. Verificada a prática de uma infracção administrativa, a DSAL procede à instrução do processo pela infracção e deduz acusação, a qual é notificada ao infractor.</p> <p>2. Na decisão de acusação é fixado um prazo de quinze dias para que o infractor:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Repare a infracção cometida, excepto em caso de reincidência;2) Apresente a sua defesa. <p>3. Findo o prazo referido no número anterior:</p>	<p>Artigo 78.º</p> <p>Reparação voluntária</p> <p>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.</p> <p>2. Decorrido o prazo referido no número anterior, se a situação de infracção persistir, são aplicadas, ao infractor, as multas que lhes correspondam.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>1) O processo é arquivado se a infracção tiver sido reparada ou se for feita prova do seu não cometimento;</p> <p>2) É aplicada multa se a situação de infracção persistir ou não for feita a prova referida na alínea anterior.</p>	<p>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.</p>
<p>Artigo 91.º</p> <p>Pagamento das multas</p> <p>1. As multas devem ser pagas no prazo de quinze dias, contados da data da notificação da decisão sancionatória.</p> <p>2. As multas podem ser pagas antes da notificação da decisão sancionatória desde que a infracção esteja reparada, sendo liquidadas pelo limite mínimo previsto na presente secção.</p>	
<p>CAPÍTULO VIII</p> <p>Disposições finais e transitórias</p> <p>Artigo 92.º</p> <p>Fiscalização</p> <p>A fiscalização do cumprimento do disposto na</p>	<p>Artigo 83.º</p> <p>Fiscalização</p> <p>A fiscalização do cumprimento do disposto</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

presente lei compete à DSAL, sem prejuízo das competências legalmente cometidas a outras entidades.	na presente lei compete à DSAL, nos termos do Regulamento da Inspecção do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 60/89/M, de 18 de Setembro, sem prejuízo das competências legalmente cometidas a outras entidades.
<p>Artigo 93.º</p> <p>Aplicação no tempo</p> <p>1. O disposto na presente lei aplica-se aos contratos de trabalho e acordos celebrados antes da sua entrada em vigor, excepto quanto às condições de validade formal e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.</p> <p>2. Consideram-se automaticamente substituídas pelas disposições de carácter imperativo da presente lei as cláusulas dos contratos celebrados antes da sua entrada em vigor que por ela não sejam permitidas.</p> <p>3. O regime sancionatório previsto na presente lei aplica-se à infracções cometidas após a sua entrada em vigor.</p>	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 94.^º

**Alteração ao Decreto-Lei n.º 52/95/M, de 9 de
Outubro**

O artigo 15.^º do Decreto-Lei n.º 52/95/M, de 9 de Outubro, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 15.^º

(Sanções)

1. A violação das normas do presente diploma constitui contravenção e é punida com multa de \$20.000,00 (vinte mil patacas) a \$50.000,00 (cinquenta mil patacas) por cada trabalhadora em relação à qual se verifique a infracção.

2. [revogado]

3. [revogado]

4. Em caso de reincidência, o limite mínimo da multa aplicável é elevado de um terço.

5. [...].»



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 95.^º

Alteração ao Código de Processo do Trabalho

Os artigos 92.^º e 96.^º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pela Lei n.^º 9/2003, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 92.^º

Remessa do auto a tribunal

1. Terminados os prazos para o pagamento voluntário da multa sem que o arguido a tenha pago e não sendo a multa dispensada, é o auto remetido a tribunal.

2. [...].

3. [...].

Artigo 96.^º

Pagamento voluntário em juízo

1. Até ao início da audiência de julgamento, pode ser requerido o pagamento voluntário da multa, que é liquidada pelo mínimo, acrescendo à liquidação o mínimo das custas do processo.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>2. [...].</p> <p>3. [...].</p> <p>4. [...]»</p>	
<p>Artigo 96.^º Norma revogatória</p> <p>É revogada toda a legislação que contrarie o disposto na presente lei, nomeadamente:</p> <p>1) Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;</p> <p>2) Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho;</p> <p>3) Lei n.º 8/2000.</p>	<p>Artigo 85.^º Norma revogatória</p> <p>É revogada toda a legislação incompatível com o disposto na presente lei, designadamente:</p> <p>1) O Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;</p> <p>2) O Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho;</p> <p>3) A Lei n.º 8/2000, de 8 de Maio.</p>
<p>Artigo 97.^º Entrada em vigor</p> <p>A presente lei entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009.</p>	<p>Artigo 86.^º Entrada em vigor</p> <p>A presente lei entra em vigor 120 dias após a sua publicação.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Em anexo: Artigos ajustados ou eliminados por razões técnico-jurídicas.

Ajustamentos e eliminações introduzidas à versão inicial por razões técnico-jurídicas	Nota
<p>Artigo 15.^º</p> <p>Duração do trabalho</p> <p>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.</p>	
<p>Artigo 16.^º</p> <p>Trabalho extraordinário</p> <p>1. O trabalho que excede a duração normal de trabalho prevista no artigo anterior é considerado trabalho extraordinário, referido na alínea 8) do artigo 3.^º.</p> <p>2. Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial não é permitida, em qualquer circunstância, a prestação de trabalho extraordinário.</p>	Na versão alternativa da proposta foi acrescentada ao artigo 3. ^º a disposição “O trabalho a tempo parcial é regulado por legislação especial.”, por se tratar de matéria que a proposta deixou de regular, tendo sido por isso eliminada.
<p>Artigo 43.^º</p> <p>Privilégios creditórios</p>	Artigo que dispõe de forma diferente do estipulado nos artigos 732. ^º e 739. ^º do Código Civil, quanto aos privilégios creditórios relativos aos créditos do



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<p>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.</p>	<p>trabalhador, sem que existam razões para afastar o regime geral, daí a sua eliminação, aplicando-se as normas constantes do Código Civil.</p>
<p>Artigo 46.^º Igualdade de remuneração</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artigo eliminado por se tratar de matéria já prevista no Decreto-lei n.º 52/95/M (Garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego para os trabalhadores de ambos os性os).</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

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.

Artigos eliminados por serem matérias já previstas na secção referente a contrato de trabalho de menores, não havendo, portanto, necessidade de as prever num capítulo autónomo.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 84.^º

Regime da prescrição

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

Artigo eliminado por se tratar de matéria já prevista no Código Civil.



ANEXO 2

Síntese das opiniões recolhidas pela Assembleia Legislativa
no processo de auscultação pública
sobre a proposta de lei intitulada “Regime Geral das Relações de Trabalho”

<u>Artigos</u> (referentes à versão inicial da proposta de lei)	Síntese das opiniões
1.º Objecto	<ol style="list-style-type: none">1. Não se deve partir do pressuposto que o trabalhador é sempre fraco e que o empregador nunca tem escrúpulos, nem favorecer a parte laboral - deve antes assumir-se uma atitude imparcial, ter em consideração a situação real dos diferentes sectores e a dimensão das empresas, não sendo conveniente definir condições ou critérios mínimos demasiado rigorosos, sob pena dum grande n.º de empresas ter de vir a encerrar as suas actividades.2. Em virtude das características das relações de trabalho e segundo exigem as convenções internacionais de trabalho, subjacente a qualquer lei laboral deve estar a intenção legislativa de proteger o trabalhador, não se colocando aqui qualquer questão de imparcialidade. Assim, o objectivo e a opção de proteger o trabalhador devem ficar bem traduzidos na lei, por forma a que trabalhador e empregador possam estar em posição de igualdade perante a lei.
2.º Critérios mínimos	<ol style="list-style-type: none">1. Já que são definidos os critérios mínimos para a protecção do trabalhador, não se devem permitir acordos entre as partes em que as condições sejam menos favoráveis que os critérios legais mínimos, caso contrário, será difícil garantir, efectivamente, os direitos e interesses dos trabalhadores. Assim, propõe-se a eliminação da expressão “salvo em situações em que a presente lei autoriza a celebração de acordo por ambas as partes”, constante do n.º 1 deste artigo, bem como o conteúdo dos artigos que permite acordos com condições menos favoráveis do que os critérios legais mínimos (n.º 2 do artigo 14.º, n.º 2 do artigo 18.º, n.º 2 do artigo 20.º, n.º 8 do artigo 21.º e n.º 1 do artigo 61.º); Da lei constam demasiadas expressões como “excepção”, “voluntariedade” e “salvo” - questiona-se se isso pode vir a anular os critérios e regras



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>consagradas na proposta de lei, para além das dificuldades na sua aplicação eficaz.</p> <p>2. Por uma questão de adaptação às exigências dos diferentes ramos de actividade e empresas, há toda a necessidade de ressalvar a celebração de acordos entre ambas as partes; São demasiado restritas as situações em que é permitida a celebração de acordo (apenas no que se refere ao período experimental, remuneração do trabalho extraordinário, subsídio de turno, subsídio de trabalho nocturno e prazo de aviso prévio em caso de denúncia unilateral) - sugere-se então que seja alargado o âmbito de aplicação dos acordos; Tendo em conta as características do sector e o modelo de funcionamento da empresa, deve permitir-se que o contrato de trabalho seja livremente celebrado entre o empregador e o trabalhador, sem quaisquer limitações. Só na falta dum contrato ou acordo sobre as condições de trabalho é que se aplicam os critérios mínimos definidos na lei.</p> <p>3. A falta duma definição sobre os critérios mínimos causa dificuldades na interpretação da lei; Sugere-se que os “critérios mínimos” sejam alterados para “critérios básicos”;</p> <p>4. Sugere-se a substituição da expressão “critérios mínimos” pela expressão “remunerações <u>globais</u> e condições de trabalho”, ou seja, deve prever-se que “os empregadores e trabalhadores podem celebrar livremente contratos de trabalho, com remunerações <u>globais</u> e condições de trabalho mais favoráveis do que o previsto na presente lei, salvo em situações em que a presente lei autoriza a celebração de acordo por ambas as partes”.</p>
3.^º Conceitos	<p>1. A alínea 5) deste artigo classifica os “subsídios” como remuneração variável, enquanto os diversos “subsídios” previstos no artigo 34.^º são considerados remuneração base (salário). Verifica-se contradição e falta de clareza nestas duas normas.</p> <p>2. Sugere-se o aditamento do conceito “duração normal do trabalho”.</p>
4.^º Âmbito de aplicação	<p>1. As relações de trabalho com o Governo regidas por contrato individual de trabalho não devem ser reguladas pela presente proposta de lei, mas sim pelo regime jurídico da função pública.</p> <p>2. Tendo em conta o princípio de justiça, sugere-se que a presente lei se aplique também aos trabalhadores não residentes, com vista à concretização da Lei</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais.
5. ^º Princípio de igualdade	
6. ^º Princípio do mais favorável	<ol style="list-style-type: none">1. O empregador não vai poder, à luz do n.^º 2, reduzir as regalias já concedidas, e vai ter, por outro lado, de oferecer condições de trabalho mais favoráveis de acordo com a nova lei, o que só vai aumentar os seus encargos - sugere-se então que seja permitido o ajustamento das condições de trabalho, a acordar entre ambas as partes.2. Existe contradição entre o n.^º 1 do artigo 2.^º, que estipula uma ressalva para a celebração de acordo por ambas as partes, e o n.^º 3 deste artigo 6.^º, que prevê a nulidade das condições de trabalho acordadas que sejam menos favoráveis do que os critérios mínimos previstos na presente lei.3. Considerando injusta a disposição do n.^º 3, que prevê que “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”, defende-se que seja atribuída validade aos acordos celebrados; Nalguns casos, as condições de trabalho oferecidas pelo empregador podem, <u>em certo aspecto</u>, apresentar-se menos favoráveis do que os critérios legais mínimos, mas na realidade são, <u>em termos gerais</u>, mais favoráveis (o chamado “pacote salarial com diversos benefícios”), situação que não é contemplada na proposta de lei, que prevê que todas as condições de trabalho menos favoráveis que os critérios legais mínimos são sempre consideradas nulas. Esta é uma solução pouco flexível. Sugere-se que, nalguns casos, as condições de trabalho ou as cláusulas contratuais menos favoráveis sejam interpretadas com flexibilidade, tendo em vista os termos gerais do contrato, isto é, desde que haja acordo entre ambas as partes, tais situações devem ser permitidas.4. Este artigo pode suscitar conflitos entre os actuais trabalhadores e os que venham a ser admitidos, em virtude dos diferentes critérios aplicáveis. Assim, sugere-se a sua eliminação.
7. ^º Prevalência de regimes convencionais	<ol style="list-style-type: none">1. Sugere-se que, desde que os <u>benefícios gerais</u> de que gozam os trabalhadores sejam mais favoráveis que o definido na presente lei, se permita que parte das condições de trabalho seja menos favorável que os critérios previstos na presente lei.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>2. A norma sobre “prevalência de regimes convencionais” tanto pode ser inserida no artigo 2.º como no artigo 6.º - trata-se duma norma desnecessária, para a qual se propõe a respectiva eliminação.</p>
8.º Contrato escrito	<p>1. Levantaram-se dúvidas quanto à diferença entre contrato de trabalho e acordo de trabalho; O que se deve fazer quando um trabalhador não está disposto a assinar o contrato ou acordo de trabalho, mas continua a trabalhar para a respectiva empresa?</p> <p>2. O contrato de trabalho deve ter sempre uma versão chinesa, com linguagem corrente e perceptível.</p>
9.º Deveres do empregador	<p>1. O n.º 1 dispõe que cabe ao empregador “proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tomando em consideração o seu estado físico e moral” e “adoptar as medidas necessárias para elevar o nível de capacidade produtiva do trabalhador”, deveres esses sujeitos a sanções. Todavia, estão aqui empregues conceitos demasiado vagos e não existem critérios para a sua definição, o que pode originar dificuldades na aplicação prática da lei – sugere-se então a eliminação deste tipo de disposições.</p> <p>2. “Os dados de identificação do trabalhador” referidos na alínea 1) do n.º 2 apresentam-se demasiado vagos, pelo que se propõe a sua substituição pela expressão “documentos de identificação”;</p> <p>3. Sugere-se que o prazo previsto no n.º 3, para a conservação dos dados pelo empregador, seja alterado para um ano;</p> <p>4. No que respeita ao prazo para a conservação dos dados, é necessário harmonizar o n.º 3 deste artigo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 331.º do Código Civil e o n.º 1 do artigo 49.º do Código Comercial</p>
10.º Competência do empregador	
11.º Deveres do trabalhador	<p>1. Devem ser reguladas as situações de acumulação de funções - quanto à necessidade de autorização, à entidade a quem cabe autorizar e à forma de autorização.</p> <p>2. As partes laboral e patronal não são tratadas com igualdade - em caso de violação de deveres, só os empregadores é que estão sujeitos a sanções, não estando os trabalhadores vinculados ao cumprimento dos seus deveres. Tal situação é susceptível de gerar conflitos.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

12. ^º Garantias do trabalhador	<ol style="list-style-type: none">1. Quanto à diminuição da remuneração, a alínea 4) do n.^º 1 pode eventualmente prejudicar os direitos e interesses dos trabalhadores, porque requer apenas o “registo” do respectivo acordo na DSAL, quando a lei vigente exige uma autorização por parte da mesma entidade. Assim, foram apresentadas várias sugestões quanto à diminuição da remuneração - exigir o acordo do trabalhador e a autorização da DSAL; exigir um acordo fundamentado e um prazo após o qual se retoma o salário inicial; exigir que a empresa apresente prova das dificuldades no exercício da actividade, não podendo, no entanto, a remuneração ser diminuída por mais de três meses; listar as situações em que é permitida a diminuição da remuneração.2. É normal proceder a ajustamentos dos postos de trabalho, pelas mais diversas razões, nomeadamente a alteração das condições de funcionamento da empresa, sendo óbvio que existam diferenças entre os padrões salariais dos diferentes postos de trabalho. Assim sendo, as mudanças salariais devem poder ser acordadas entre ambas as partes; desde que a diminuição da remuneração não ocorra no mesmo posto de trabalho não deve ser necessário o “registo” da DSAL, não devendo também, caso o despedimento se verifique no prazo de dois anos, a indemnização rescisória ser calculada com base no salário inicial, antes da diminuição da remuneração. Mesmo que seja necessário regular as situações de diminuição da remuneração, deve limitar-se ao “mesmo posto de trabalho ou contexto em que as condições são as mesmas”. Em relação à “remuneração” referida na alínea 4), deve ser definida, expressamente, como “remuneração base”, porque a remuneração variável é, por natureza, uma remuneração que passa por constantes oscilações, influenciada pelos lucros da empresa, desempenho do trabalhador, etc..3. Alterar o prazo previsto no n.^º 2 para um ano, e permitir que, em situações de despedimento com justa causa, a indemnização rescisória seja calculada com base no salário diminuído.
13. ^º Condições de segurança e saúde ocupacional	
14. ^º Período experimental	<ol style="list-style-type: none">1. O período experimental de três meses fixado na proposta de lei é pouco flexível, não se adaptando às necessidades dos diferentes sectores, empresas e profissões. Nestes termos, foram apresentadas diversas sugestões: permitir que esse período seja acordado por ambas as partes; fixar um período



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>máximo de três meses, salvo acordo escrito em contrário; permitir que o período experimental possa ser prolongado até mais três meses, tendo em conta o desempenho do trabalhador; fixar vários períodos - três meses para os trabalhadores em geral, e seis meses, doze meses ou período maior para as profissões especiais ou trabalhadores de nível superior.</p> <ol style="list-style-type: none">2. A fixação dum período experimental máximo merece concordância, devendo prever-se, expressamente, que esse período não possa exceder três meses.3. Já que está em causa o período experimental, qualquer das partes deve poder fazer cessar unilateralmente a relação de trabalho, sem aviso prévio nem indemnização. A previsão de acordo em contrário entra em contradição com a intenção subjacente à criação do período experimental, pelo que se sugere a eliminação da ressalva constante do n.º 2.4. O período experimental não deve ser contabilizado para efeitos do cálculo da antiguidade do trabalhador.
15.º Duração de trabalho	<ol style="list-style-type: none">1. Permitir a adopção, mediante autorização da DSAL, de outras formas de cálculo do tempo da duração do trabalho em relação a determinadas tarefas, tomando o mês, por exemplo, como unidade para esse cálculo; em vez de se aplicar a norma de duração de trabalho a todas as empresas, respeitar o período da duração de trabalho acordado entre empregador e trabalhador, tendo em conta as características de funcionamento da empresa, bem como desagravar ou eliminar as limitações sobre a duração de trabalho.2. Facilmente se é levado a pensar, erradamente, que as horas de trabalho extraordinário estão também integradas na duração normal de trabalho, na medida em que os números 1 e 4 determinam que "a duração normal de trabalho por semana é de 48 horas", mas não clarificam se se trata dum período limite da duração do trabalho.3. Aditar ao n.º 3 a expressão "o tempo necessário à remediação ..."; os 30 minutos antes e após a duração normal de trabalho não devem ser contabilizados como trabalho extraordinário, na medida em que há direito a uma comissão caso a transacção seja realizada com êxito, não sendo por isso nem justo nem razoável exigir o pagamento da remuneração por trabalho extraordinário.4. Determinar no n.º 4 que a duração de trabalho a acordar, consoante as características do funcionamento da empresa, não exceda dez horas ou dez



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>horas e meia por dia, e assegurar ao trabalhador, pelo menos, doze horas consecutivas de descanso por dia; clarificar o conceito “características do funcionamento da empresa”.</p> <p>5. Não privar o exercício dos direitos que a Lei sobre o Regime Geral das Relações de Trabalho garante aos trabalhadores, só porque no caso dos trabalhadores a tempo parcial a duração de trabalho ou a forma de contratação são diferentes, pois ao não salvaguardar as garantias dos mesmos, deixa de se poder corresponder à filosofia subjacente à criação desse regime pela Administração, no sentido de aliciar as pessoas a integrarem e reforçarem o mercado laboral, isto para além de violar o princípio de igualdade previsto no artigo 5.º; não estabelecer qualquer distinção entre trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial; estabelecer uma correspondência entre as férias e compensações dos trabalhadores a tempo inteiro com o período efectivo da duração do trabalho; estender a aplicação das garantias usufruídas por estes aos trabalhadores sob o regime de trabalho a tempo parcial.</p> <p>6. Determinar que “no caso dos trabalhadores contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial, a duração de trabalho é fixada por acordo escrito, mas quando a duração de trabalho excede 24 horas por semana são tidos como trabalhadores contratados sob o regime de trabalho a tempo inteiro”.</p> <p>7. Aprova-se a instituição do regime de trabalho a tempo parcial e a forma como os respectivos direitos e deveres estão definidos, havendo no entanto que respeitar as características de funcionamento das empresas e a duração de trabalho acordado entre empregador e trabalhador, de forma a poder aliciar os que estejam interessados em integrar o mercado de trabalho sob esse regime de trabalho e assim resolver o problema da falta de recursos humanos; desagravar ou eliminar os limites impostos à duração do trabalho para os trabalhadores a tempo parcial, passando esta a ser fixada por acordo entre o empregador e o trabalhador; definir que os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial não devem prestar mais do que 114 horas ou 120 horas de trabalho por cada 4 semanas consecutivas, ou 288 horas de trabalho por cada 12 semanas consecutivas; tendo em atenção as características de funcionamento das empresas, o padrão para determinar a duração de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial deve ser a média anual da duração do trabalho.</p> <p>8. Regular as matérias relativas ao regime de trabalho a tempo parcial num capítulo ou secção específica.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

16. ^º Trabalho extraordinário	<ol style="list-style-type: none">Fixar o limite máximo do número de horas de trabalho extraordinário; determinar que as horas de duração normal de trabalho acrescidas das de trabalho extraordinário não devem exceder 10 horas ou 10 horas e meia por dia; determinar que as horas de trabalho extraordinário não devem exceder 3 horas por dia e 12 horas por semana; determinar que o número total de horas de trabalho não deve exceder 10 horas e meia por dia e 60 horas por semana.Eliminar o limite das horas de trabalho extraordinário a aplicar aos trabalhadores a tempo parcial e permitir que as compensações por trabalho extraordinário possam ser fixadas por acordo entre as partes.
17. ^º Excepções aos limites dos períodos normais de trabalho	<ol style="list-style-type: none">São difíceis de interpretar e aplicar as situações previstas no n.^º 1 (bem como nos artigos 22.^º e 25.^º), nomeadamente situações em que “se verifiquem casos de força maior” e “os empregadores estejam na iminência de prejuízos importantes”, uma vez que se trata de situações que podem vir a ocorrer em simultâneo. Assim, deve clarificar-se a norma ou então definir uma norma mais simples e uniformizar a redacção.Permitir que o empregador, sem o prévio consentimento do trabalhador, aumente, segundo a norma deste artigo, o período da duração do trabalho para 11 horas por dia ou 60 horas por semana.Determinar que o descanso adicional remunerado pode ser gozado, por acordo entre as partes, durante o mês subsequente ao respectivo período de trabalho extraordinário, na medida em que são difíceis de aplicar as normas previstas tanto no n.^º 3 como no n.^º 4, que prevêem que o descanso adicional remunerado pode “ser gozado imediata e subsequentemente ao respectivo período de trabalho extraordinário ou imediatamente no segundo dia subsequente ao respectivo período de trabalho extraordinário”; definir que os trabalhadores têm também direito à escolha do período para o gozo do descanso adicional remunerado.Determinar no n.^º 3 que os trabalhadores têm direito à remuneração correspondente ao trabalho extraordinário prestado ou a descanso adicional (a gozar dentro dos 30 dias subsequentes ao período de trabalho extraordinário); fixar que o trabalho extraordinário dá direito a descanso adicional ou a remuneração.Substituir no texto do n.^º 4 os “dois dias consecutivos” por “sete dias



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>consecutivos”; eliminar nesse número o descanso adicional remunerado, na medida em que o período de trabalho extraordinário não é longo.</p> <p>6. Determinar que o descanso adicional pela prestação de trabalho extraordinário não pode ser gozado em conjunto com as demais férias.</p>
18.^º Remuneração do trabalho extraordiná- rio	<p>1. Eliminar do texto a expressão “sem prejuízo de outro acordo por escrito a celebrar entre o empregador e o trabalhador”, na medida em que isto só vai levar, basicamente, a que os direitos do trabalhador fiquem desprotegidos; determinar que o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho extraordinário não seja inferior a 50 ou 100% do salário por hora, forma de compensação esta que não pode ser substituída por período de descanso.</p> <p>2. Definir que o montante do acréscimo de remuneração por prestação de trabalho extraordinário é fixado por acordo a celebrar entre o empregador e o trabalhador, em consonância com as características da actividade da empresa ou com a real situação da empresa, podendo até não haver lugar a acréscimo de remuneração; definir que o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho extraordinário, na falta de acordo, não pode ser inferior a 10%, 20%, 25% ou 30% do salário por hora, mas quando o trabalho extraordinário excede 4 horas, o acréscimo de remuneração corresponderá a 50% do salário por hora; prever que o trabalho extraordinário pode ser compensado <u>por período de descanso correspondente às horas de trabalho extraordinário prestado</u>.</p>
19.^º Isenção de horário de trabalho	<p>1. Clarificar os conceitos “cargos de direcção, chefia e fiscalização”; eliminar o termo “chefia”, na medida em que o conceito subjacente ao termo é tão lato que pode dificultar a respectiva aplicação.</p> <p>2. Fixar um padrão, um montante certo (a rever anualmente pela Administração) de remuneração e subsídios, para se definir que trabalhadores é que não estão sujeitos a horário de trabalho.</p> <p>3. Substituir no texto do n.^º 3 a expressão “demais garantias” por “demais garantias legais”.</p>
20.^º Trabalho nocturno	<p>1. Atendendo aos efeitos negativos decorrentes do trabalho nocturno, adoptar medidas especiais de protecção aos trabalhadores, tais como inspecções médicas, primeiros socorros, medidas especiais de protecção às trabalhadoras, e regalias especiais; criar um regime de protecção ao trabalho nocturno ou eliminar pura e simplesmente o regime de subsídio por turnos,</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>uma vez que nem todos os trabalhadores têm direito ao mesmo; eliminar o subsídio por turnos, uma vez que cada empresa tem as suas próprias características.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Deixar ao critério do empregador e do trabalhador a fixação por acordo do montante do subsídio pela prestação de trabalho nocturno; eliminar o acordo referido no n.º 2.3. Definir que todos os trabalhadores que prestam trabalho nocturno têm direito a um subsídio de trabalho nocturno - é ilógico e injusto que os trabalhadores que prestam trabalho nocturno irregular tenham direito a esse subsídio, enquanto os que prestam trabalho nocturno regular não têm.4. Fixar no n.º 5 que “caso o subsídio de trabalho nocturno não tenha sido fixado no acordo escrito previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de trabalho nocturno não inferior a 20% do salário mensal”.5. Existem problemas de interpretação das sanções a aplicar no caso de violação das normas do n.º 2, n.º 4, n.º 5 e n.º 6.
21.^º Trabalho por turnos	<ol style="list-style-type: none">1. Clarificar, no n.º 1, o conceito de “trabalho por turnos”, tendo em atenção os efeitos do n.º 6, relativamente aos trabalhadores que numa jornada diária de trabalho se encontram escalados para prestar trabalho subdividido em dois ou mais turnos.2. Definir no n.º 7 que entre o início do primeiro turno de uma jornada diária de trabalho e o termo do imediatamente anterior deve mediar um período de doze horas consecutivas para descanso do trabalhador.3. Fundir os números 8 e 9 - o montante do subsídio de turno a acordar entre empregador e trabalhador passa a ser substituído por um valor certo e determinado.4. Concordar com as disposições que prevejam a não atribuição do subsídio de turno; eliminar a norma do n.º 11, por se entender que todos os trabalhadores que prestem serviço por turnos têm direito ao subsídio de turno.5. A norma do n.º 11 não é justa. Sugere-se que, no caso da prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios, o trabalhador que aufera o subsídio de turno tenha direito a uma compensação, a calcular de acordo



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>com o artigo 25.º; propõe-se a eliminação dos números 11 e 12.</p> <p>6. Eliminar as normas relativas ao subsídio por turno, uma vez que as características de funcionamento variam de empresa para empresa e de sector de actividade para sector de actividade.</p>
22.º Descanso semanal	<p>1. É difícil distinguir, na prática, o trabalho voluntário do não voluntário em dia de descanso semanal do trabalhador - sugere-se que seja permitida a celebração de acordos entre ambas as partes, patronal e laboral, definindo expressamente quais as condições que correspondem a trabalho voluntário e não voluntário.</p> <p>Para evitar eventuais conflitos acerca da compensação atribuída aos trabalhadores que prestam trabalho voluntário em dia de descanso semanal, é necessário acabar com a distinção entre trabalho voluntário e trabalho não voluntário - sugere-se que seja admitida a celebração de acordos entre ambas as partes, estipulando a forma de compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.</p> <p>A lei deve uniformizar critérios e formas de compensação do trabalho por exemplo, a fixação quer de "certa percentagem de compensação que deve ser paga ao trabalhador na prestação de trabalho em dia de descanso semanal" quer de "um dia de descanso compensatório que o trabalhador pode gozar (dentro dos 30 dias seguintes) a seguir ao da prestação de trabalho," quer ainda de "um dia de salário compensatório, com o acordo dos empregadores."</p> <p>O gozo do dia de descanso compensatório pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal deve ser escolhido por iniciativa do próprio trabalhador, não sendo decisão exclusiva do empregador.</p> <p>2. Oposição aos preceitos constantes dos números 5, 6 e 7 do art.º 22.º, relativos à prestação de serviço voluntário em dia de descanso semanal - sugere-se a eliminação destes números, por várias razões, nomeadamente porque o dia de descanso semanal não é apenas importante para assegurar a saúde dos trabalhadores mas é também um bom meio para elevar a sua eficiência.</p> <p>Muitas vezes os trabalhadores vêm-se obrigados a declarar a sua vontade em relação à prestação de trabalho em dia de descanso semanal para garantirem o seu emprego. Para além disso, a lei define ainda que a compensação pela prestação de serviço voluntário é inferior à da prestação de serviço involuntário em dia de descanso semanal, o que facilmente pode levar a abusos quanto à prestação de serviço voluntário, etc..</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>3. Caso o dia de descanso semanal coincida com um dia de feriado obrigatório, deve ser fixado pelo empregador um outro dia de descanso remunerado, a gozar no prazo de 30 dias.</p>
23.º Excepções sobre o descanso semanal	<p>1. A lei não define expressamente os ramos de actividade em que o trabalhador pode usufruir das excepções do descanso semanal, nem estipula de que forma e com que prazo de antecedência deve o empregador informar o trabalhador sobre o descanso semanal, o que, na prática, poderá vir a originar conflitos.</p> <p>Se o empregador puder diligenciar, no sentido de o trabalhador gozar, durante cada período de quatro semanas, um descanso não inferior a quatro dias, e não efectuar qualquer compensação, contraria a norma que obriga o trabalhador ao gozo de um dia de descanso semanal – sugere-se então a sua eliminação.</p> <p>2. No art.º 22.º define-se expressamente a forma de compensação para a prestação do trabalho em dia de descanso semanal e no presente artigo estipula-se que se vai diligenciar no sentido do trabalhador gozar, durante cada período de quatro semanas, um descanso não inferior a quatro dias. Significa isto que para além das compensações previstas no art.º 22.º os trabalhadores têm ainda direito ao descanso semanal previsto neste artigo? Quando o empregador permite que o trabalhador descanse por um período de quatro dias está a atribuir-lhe outra forma de compensação?</p>
24.º Feriados obrigatórios	<p>1. O aumento dos feriados obrigatórios de 6 para 10 dias é irrazoável - sugere-se a alteração dos seguintes feriados obrigatórios para feriados gerais (não obrigatórios): Dia de finados / Cheng Ming, Dia seguinte ao do Bolo Lunar / Chong Chao e Culto dos Antepassados / Chong Yeong. Propõe-se ainda que seja admitido compensar esses feriados noutras dias e que seja mantida a disposição vigente, ou seja, 6 dias de feriados obrigatórios.</p> <p>2. Apenas os trabalhadores que tenham completado o período experimental têm direito a feriados obrigatórios.</p>
25.º Prestação de trabalho em dias de feriado obrigatório	<p>É difícil distinguir as três situações previstas no n.º 1, que define que o “trabalhador só pode ser obrigado a prestar trabalho em dias de feriado obrigatório”, uma vez que tal disposição pode levar a divergências de opinião entre empregador e trabalhador e dar origem a conflitos, aquando da sua execução. Por forma a evitar esses conflitos, sugere-se que a lei não defina, em concreto, as situações de prestação trabalho em dias de feriado obrigatório, e que estipule apenas que “o empregador tem direito a exigir ao</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>trabalhador que preste trabalho em dias de feriado obrigatório”.</p> <p>2. Todos os trabalhadores que prestem trabalho em dias de feriado obrigatório têm direito a um dia de descanso compensatório que pode ser substituído por um dia de salário compensatório. Sugere-se a eliminação, no n.º 2, da expressão “os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro”, uma vez que exclui os trabalhadores contratados fora deste regime de trabalho.</p> <p>3. Há quem entenda que o critério compensatório relativo ao trabalho prestado em dias feriados obrigatórios é excessivo, pelo que se opõe à proposta relativa à compensação vulgarmente designada por “salário triplo”. Sugere-se que na lei se demonstre respeito pelas especificidades de cada sector; sugere-se a eliminação dos preceitos relativos à compensação pelo trabalho que o trabalhador presta em dias de feriado obrigatório; e admite-se ainda a hipótese de a compensação ser acordada entre ambas as partes, laboral e patronal</p> <p>4. O trabalhador que preste trabalho no dia 1 de Janeiro, no Ano Novo Lunar (primeiro, segundo e terceiro dias do primeiro mês do Ano Novo Lunar), no 1º de Maio e no dia 1 de Outubro tem direito a um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, ou a substituir esse dia, mediante acordo com o empregador, por um dia de salário compensatório, e ainda a um dia de salário adicional (vulgarmente designado por salário triplo). O trabalhador que preste trabalho nos seguintes quatro feriados obrigatórios: Dia de finados / Cheng Ming, Dia seguinte ao do Bolo Lunar / Chong Chao, Culto dos Antepassados / Chong Yeong e 20 de Dezembro, tem também direito a um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, ou a substituir esse dia, mediante acordo com o empregador, por um dia de salário compensatório, mas não tem direito a um dia de salário adicional (vulgarmente designado por salário duplo).</p> <p>5. O trabalhador que preste trabalho nos feriados obrigatórios tem apenas direito a um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, ou a substituir esse dia, mediante acordo com o empregador, por um dia de salário compensatório (vulgarmente designado por salário duplo).</p> <p>6. Para assegurar o direito ao gozo do dia de descanso, sugere-se que o <u>trabalhador tenha direito a escolher</u> um dia de descanso ou uma compensação pecuniária correspondente a um dia de salário pela prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios. Sugere-se ainda que a lei defina claramente que o trabalhador que preste trabalho em dias de feriado</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	obrigatório tem direito ao próprio dia de salário, a um dia de descanso compensatório <u>e</u> a um dia de salário adicional, sem permitir acordo entre as partes ou outras opções alternativas, para evitar polémicas.
26. ^º Aquisição do direito a férias anuais	<ol style="list-style-type: none">As férias anuais servem para incentivar o trabalhador, por isso é que só as pode gozar no ano seguinte ao da prestação de trabalho. Quando for o trabalhador a cessar, unilateralmente, as relações de trabalho, deve perder o direito às férias anuais, pois estas devem ser contadas a partir do momento em que o trabalhador tenha completado o período experimental.Aditamento dum novo número, com a seguinte redacção: "As férias anuais são contadas como tempo de serviço para todo e qualquer efeito."
27. ^º Duração das férias anuais	Os trabalhadores que auferem remuneração diária e os trabalhadores com contrato a prazo têm também direito ao gozo de férias anuais? Sugere-se que <u>todos os trabalhadores</u> , independentemente da forma da sua remuneração, tenham direito ao gozo de férias anuais.
28. ^º Marcação das férias anuais	<ol style="list-style-type: none">Permite-se que o trabalhador tome a iniciativa de marcar as férias anuais, em vez de aceitar passivamente as diligências do empregador - sugere-se a introdução duma disposição no n.^º 1 que permita ao trabalhador tomar a iniciativa de marcar a data das férias anuais e de as gozar, depois de obtido o respectivo consentimento do empregador.Admite-se que as férias anuais vencidas e não gozadas possam ser convertidas em salário correspondente ou compensadas por via de acordo; não se devem acumular demasiadas férias anuais, só devem ser acumuladas, no máximo, um ano, não se devendo, ainda, permitir a substituição do prazo de aviso prévio por denúncia unilateral por férias anuais.
29. ^º Exercício de outra actividade durante as férias anuais	
30. ^º Violação do direito a férias anuais	Os empregadores que impeçam os trabalhadores de gozar as férias anuais devem pagar o dobro, em vez do triplo, do salário correspondente ao período de férias anuais que aqueles deixarem de gozar.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

31. ^º Tipos de faltas	<ol style="list-style-type: none">As faltas dadas por motivo de paternidade, até ao limite de dois dias úteis, constantes da alínea 4 do n.^º 2 devem ser alteradas para “dois dias de férias legais e remunerados”.Quando as faltas do trabalhador se devam ao cumprimento de determinadas obrigações legais administrativas e/ou judiciais, devem essas mesmas faltas ser-lhe pagas pelas respectivas autoridades administrativas e judiciais.Deve eliminar-se a expressão “as faltas justificadas não são remuneradas”, constante do n.^º 5.Considerar abandono voluntário de funções quando o trabalhador faltar ao trabalho sem justificação, durante três dias consecutivos.
32. ^º Faltas por doença	<ol style="list-style-type: none">Todos os trabalhadores devem ter direito à remuneração correspondente às faltas por motivo de doença - sugere-se a eliminação da expressão “os trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro”, uma vez que exclui os trabalhadores contratados fora deste regime de trabalho.Para evitar que os trabalhadores abusem deste artigo, altera-se a expressão “<u>por médico registado no Governo</u>” constante do n.^º 3 para “<u>por hospital público</u>.”No n.^º 5 define-se que o trabalhador é responsável pelas despesas com os exames médicos.Deve eliminar-se a disposição relativa às faltas por doença remuneradas.
33. ^º Comunicação e provas sobre faltas justificadas	
34. ^º Caracterização	<ol style="list-style-type: none">A proposta distingue dois tipos de remuneração: remuneração base (salário) e remuneração variável. No entanto, o cálculo das compensações pelas férias não gozadas, indemnizações rescisórias ou pelas doenças profissionais é feito apenas com base na remuneração base (salário), afastando a remuneração variável, o que é injusto e irrazoável para o trabalhador. Assim, não se concorda com a distinção entre esses dois tipos de remuneração; Desde que se trate de prestações pagas pelo empregador, a qualquer título que seja, devem ser consideradas como salário e servir para o cálculo das



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>compensações pelos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios não gozados e das indemnizações rescisórias; O cálculo das compensações e indemnizações deve ter por referência a média das remunerações correspondentes aos últimos três meses.</p> <p>2. Eliminar o n.º 4, porque os subsídios não devem ser incluídos no salário; tendo em conta a especificidade de cada sector, quando as comissões são receitas principais do trabalhador podem ser consideradas como salário, caso contrário as comissões, subsídio de turno, subsídio de trabalho nocturno, subsídio de alimentação, subsídio de família, subsídios inerentes às funções desempenhadas, remuneração do trabalho extraordinário, gorjetas, 13.º mês ou outras prestações periódicas de natureza semelhante não podem ser considerados como rendimentos; eliminar os números 5 e 6.</p> <p>3. (n.º 5) A percentagem média para o cálculo da remuneração do trabalho extraordinário deve ser alterada para 10%, em vez de 20%; deve alterar-se a fórmula de cálculo da remuneração do trabalho extraordinário - para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal ou uma remuneração calculada em função do período de trabalho efectivamente prestado, a remuneração do trabalho extraordinário deve ser calculada de acordo com o valor registado no mês anterior ao objecto de cálculo; e para aqueles que auferem uma remuneração calculada em função do resultado efectivamente produzido, a remuneração deve ser calculada de acordo com a média do valor registado nos três meses anteriores ao objecto de cálculo.</p> <p>4. (n.º 5) A norma relativa à remuneração do trabalho foi definida sem se ter ponderado a especificidade de alguns sectores de actividade, nomeadamente quanto ao cálculo salarial, por isso, a remuneração do trabalho extraordinário da maior parte dos trabalhadores desses sectores não vai ser considerada como rendimento normal de trabalho. Isso vai afectar o cálculo da compensação e indemnização desses trabalhadores, o que é injusto. Deve então eliminar-se o n.º 5.</p> <p>5. (n.º 6) No sector do jogo existem algumas especificidades, caso das remunerações (sobretudo dos <i>croupiers</i>), em que as gorjetas e “gratificações para chá” representam um grande peso nos seus rendimentos – sugere-se que sejam contabilizadas como salário base; as gorjetas referem-se aos montantes cobrados pelo empregador ao cliente, como adicional nas contas, <u>ou ao montante mínimo que o empregador se compromete a pagar ao trabalhador</u>. Esses montantes são posteriormente distribuídos pelos trabalhadores.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>6. Acrescentar um novo número neste artigo, para regular a forma de cálculo da remuneração variável: “Para efeitos da alínea 5) do artigo 3.º, o valor mensal, diário ou por hora que o trabalhador tem direito a receber é calculado tendo em conta a média do montante total da remuneração variável do ano civil anterior ou do último ano”. (nota: foi remetida esta mesma sugestão para o aditamento dum novo número ao artigo 37.º, referente à remuneração variável).</p>
35.º Âmbito de aplicação do conceito de salário	<p>1. O conceito de remuneração (incluindo remuneração base e remuneração variável) aplica-se a todas as situações que envolvam pagamento de licença de maternidade, férias anuais, feriados obrigatórios, descanso semanal, indemnização rescisória, etc. (nota: quanto à forma de cálculo da remuneração variável, ver sugestões apresentadas em relação aos artigos 34.º e 37.º)</p> <p>2. O 13.º mês ou outras prestações periódicas de natureza semelhante referidas no n.º 3 são incentivos que o empregador oferece ao trabalhador, portanto, em caso de denúncia unilateral (apresentada pelo trabalhador), os trabalhadores não devem ter direito ao 13º mês ou a outras prestações periódicas de natureza semelhante.</p>
36.º Conteúdo do salário	<p>1. O título deste artigo deve ser alterado para “Conteúdo da remuneração”, devendo consequentemente alterar-se também o termo “salário”, encontrado no texto deste artigo, para “remuneração”.</p> <p>2. Este artigo deve ser eliminado, uma vez que o conceito de salário se encontra já previsto no artigo 35º.</p>
37.º Cálculo do salário	<p>1. O título deste artigo deve ser alterado para “Cálculo da remuneração”, e devem ainda introduzir-se mais normas acerca da forma de cálculo da “remuneração variável”, ou seja, “o valor mensal, diário ou por hora que o trabalhador tem direito a receber é calculado tendo em conta a média do montante total da remuneração variável do ano civil anterior ou do último ano”; manter o texto inicial e alterar o termo “salário” para “remuneração base”.</p> <p>2. A fórmula de cálculo do salário é complicada e difícil de compreender. Não se percebe o sentido de introduzir códigos; simplificar a fórmula de cálculo e respectivos códigos; adoptar a redacção da lei vigente; adoptar os códigos constantes das convenções internacionais (não adiantou pormenores quanto aos códigos).</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>3. (alínea 1) do n.º 3) Deve efectuar-se o cálculo com base no número efectivo de dias de cada mês (proposta de lei Rm÷30, mas há meses que têm trinta e um dias); alterar Rm para Rn, e Rm1 e Rm2 para Rn1 e Rn2.</p>
38.º Fixação do salário	Este artigo é irrealista, por isso, deve ser retirado.
39.º Prazos para pagamento da remuneração	<p>1. O n.º 1 deste artigo já regula que o prazo do pagamento da remuneração é fixado por acordo entre o empregador e o trabalhador, por isso devem eliminar-se os números 2 e 3.</p> <p>2. É injusto que o pagamento da remuneração seja efectivado nos três dias úteis imediatamente a seguir à data em que a liquidação se ache efectuada. Deve ser efectivado de acordo com o contrato celebrado entre ambas as partes; deve ser efectivado no prazo de seis dias; deve ser efectivado no prazo de sete a dez dias, caso contrário aplica-se a pena de multa. Deve reduzir-se o valor da multa.</p>
40.º Local de pagamento da remuneração	
41.º Recibo de remuneração	<p>1. No acto de pagamento da remuneração o empregador entrega ao trabalhador um comprovativo e não um recibo; utilizar os impressos específicos das empresas em substituição do carimbo da empresa ou assinatura do empregador; eliminar a exigência de “carimbo da companhia ou assinatura do empregador”, uma vez que do recibo constam já elementos identificativos da empresa, para além da remuneração ser paga através de transferência bancária.</p> <p>2. Para poupar papel, pode proceder-se à informatização dos dados referentes ao pagamento das remunerações; o empregador deve apenas conservar o comprovativo do pagamento da remuneração.</p> <p>3. O recibo deve ser redigido em língua chinesa, com linguagem vulgar e de forma que permita uma fácil compreensão.</p> <p>4. O período de três anos para conservação de documentos exigido não é idêntico aos períodos indicados quer na alínea c) do n.º 1 do artigo 331.º do Código Civil, quer no n.º 1 do artigo 49.º do Código Comercial, portanto, deve estabelecer-se a coordenação com esses períodos.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

42. ^º Compensação e descontos	(N. ^º 3) Se o trabalhador não estiver convencido quanto ao valor do desconto, será a acção de indemnização cível o único meio a que o empregador pode recorrer para exigir a respectiva indemnização? A Direcção para os Assuntos Laborais vai intervir para resolver os problemas? Não se deverá fixar um limite máximo dos anos para efectuar a respectiva dedução da remuneração bem como o valor máximo da indemnização?
43. ^º Privilégios creditórios	
44. ^º Indisponibilidade do direito à remuneração	
45. ^º Trabalhos proibidos ou condicionados	As trabalhadoras grávidas do sector do jogo que trabalham em turnos devem passar a trabalhar durante o dia e em locais sem fumo.
46. ^º Igualdade de remuneração	
47. ^º Licença de maternidade	<ol style="list-style-type: none">1. Deve eliminar-se do n.^º 1 a expressão “regime de trabalho a tempo inteiro”, que visa restringir os direitos das trabalhadoras;2. Aceitam-se as normas relativas ao salário e ao aumento da licença de maternidade para cinquenta e seis dias; devem manter-se os trinta e seis dias da licença de maternidade; como a licença de maternidade é aumentada para cinquenta e seis dias, durante o período da licença pode o empregador pagar à trabalhadora em causa 1/3 ou 1/5 do salário (o que já é prática em determinadas regiões).3. Tendo em consideração as situações de doença contraída durante a gravidez, é injusto o estipulado no n.^º 2, onde se refere que antes do parto a trabalhadora pode apenas gozar, no máximo, sete dias da licença de maternidade. Essa norma deve ser eliminada.4. (N.^º 3) A trabalhadora é obrigada a apresentar, <u>no prazo de cinco dias logo que tenha conhecimento da sua gravidez</u> e <u>no prazo de cinco dias após o parto</u>, provas ao empregador. Esta norma deve ser alterada para “<u>no prazo de quinze dias logo que tenha conhecimento da sua gravidez</u> e <u>após o parto</u>, a trabalhadora é obrigada a apresentar ao empregador as respectivas provas,



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>com a maior brevidade possível”; aditando-se o seguinte “devendo o empregador assinar as respectivas provas para confirmar o recebimento das mesmas, ficando um exemplar para cada uma das partes, empregador e trabalhadora”.</p> <p>5. (N.º 5) os <u>cincos dias previstos</u> devem ser substituídos por <u>cinco dias úteis</u>; Como nem sempre a data prevista do parto é a acertada, “é impossível comunicar com uma antecedência mínima de 5 dias, antes do parto, ao empregador, sobre a intenção de iniciar a licença de maternidade”. Esta norma deve então ser alterada para “a comunicação tem de ser feita logo no início da licença de maternidade”.</p> <p>6. (N.º 9) <u>Três meses</u> é o período máximo a que as trabalhadoras grávidas têm direito a faltar por doença contraída devido à gravidez, parto ou aborto involuntário. Este período deve ser alterado para <u>trinta dias</u>. Para além disso, só as trabalhadoras que tenham uma relação de trabalho superior a um ano é que devem poder gozar deste direito; os documentos <u>médicos</u> comprovativos previstos devem ser substituídos por documentos comprovativos emitidos por <u>hospital</u>; em relação à trabalhadora que se encontrar em situação de doença prevista neste número, precisa apenas o empregador de lhe pagar o salário correspondente a cinquenta e seis dias.</p> <p>7. A partir da terceira gravidez, a licença de maternidade passa a ser considerada licença sem vencimento, a não ser que seja o Governo a assumir o pagamento do salário à trabalhadora em causa, durante o período de licença de maternidade.</p>
48. ^º Salário na licença de maternidade	<p>1. Propõe-se a alteração da epígrafe para “Remuneração na licença de maternidade”; e a este artigo aditar o seguinte: “as trabalhadoras contratadas a tempo parcial têm direito a licença de maternidade remunerada, assegurada pelo empregador”. (nota: quanto à forma de cálculo da remuneração variável, ver sugestões apresentadas em relação aos artigos 34.^º e 37.^º)</p> <p>2. Sugere-se que o salário na licença de maternidade passe a subsídio atribuído pelo Governo; e para reduzir os encargos das Pequenas e Médias Empresas, metade do salário relativo aos cinquenta e seis dias de licença de maternidade deve ser pago pelo Governo.</p> <p>3. Para que os interesses da parte patronal não sejam prejudicados, propõe-se o aditamento duma condição adicional respeitante à recepção do salário</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	correspondente à licença de maternidade: o referido salário é apenas recebido no termo da licença de maternidade e após a trabalhadora regressar ao seu posto de trabalho, de forma a evitar rescisões de contrato aquando do termo da referida licença.
49.^º Garantia do posto de trabalho	Prevê-se no n. ^º 2 deste artigo que o empregador que despedir uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses depois do parto fica obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a cinquenta e seis dias de salário. Entende-se que essa disposição não favorece a garantia dos direitos das trabalhadoras. Propõe-se, então, criminalizar a infracção dessas normas (não foram apresentadas sugestões concretas); sugere-se que a <u>indemnização equivalente ao triplo</u> do salário correspondente a cinquenta e seis dias; propõe-se que, para além da indemnização equivalente a cinquenta e seis dias de salário, seja pago um mês adicional à trabalhadora despedida, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas; em caso de despedimento sem justa causa, propõe-se que, para além do dobro da indemnização rescisória prevista no n. ^º 3 do artigo 58 ^º , se pague ainda à trabalhadora uma indemnização equivalente ao dobro do <u>salário correspondente à licença de maternidade</u> , sem prejuízo de outras responsabilidades legais que lhe sejam devidas.
50.^º Princípios gerais	
51.^º Idade mínima de admissão	Do ponto de vista da protecção dos menores, deve aumentar-se para 16 anos a idade dos menores que prestem trabalho durante as férias escolares de Verão.
52.^º Requisitos de admissão	
53.^º Oposição dos representan- tes legais	
54.^º Contrato de trabalho	Não tendo o menor capacidade jurídica, considera-se inadequado permitir que celebre directamente o contrato de trabalho previsto no n. ^º 1.
55.^º Garantias de protecção na	Entende-se que o disposto no n. ^º 1 aumentará os custos da parte patronal, o que dissuadirá o empregador de contratar trabalhadores menores.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

saúde	
56.^º Proibições	Prevê-se no n. ^º 3 que é proibido aos menores trabalharem em ambientes de risco. Por seu turno, prevê-se no n. ^º 5 que é permitido aos menores trabalharem condicionalmente em ambientes que apresentem baixo risco. Parece que esses dois números se contradizem, assim, propõe-se a eliminação do n. ^º 5.
57.^º Formas de cessação	
58.^º Justa causa para o empregador cessar a relação de trabalho	<ol style="list-style-type: none">Quanto à alínea 8) do n.^º1, propõe-se a substituição da expressão “no âmbito da empresa” pela expressão “por motivos de trabalho”.Propõe-se o aditamento duma ressalva à alínea 9) do n.^º 1, por forma a salvaguardar o direito e liberdade de organização e participação, respectivamente, em associações sindicais e em greves, conferidos pela Lei Básica.Em relação ao n.^º3, quando a cessação da relação de trabalho é considerada sem justa causa, propõe-se que o empregador seja obrigado a pagar ao trabalhador o dobro da indemnização rescisória, em montante correspondente ao previsto nos <u>números 5 a 7</u> do artigo 61^º, e não apenas ao previsto no <u>n.^º 5</u> (nota: quem apresenta esta sugestão propõe ainda a introdução de alterações ao n.^º7 do artigo 61^º. Vide sugestões pormenorizadas sobre o artigo 61^º)
59.^º Não constituição de justa causa para o empregador cessar a relação de trabalho	Quando o empregador cessar a relação de trabalho sem observar o disposto neste artigo deve, para além de pagar ao trabalhador o dobro da indemnização rescisória, em montante correspondente ao previsto no n. ^º 5 do artigo 61 ^º , ser <u>sujeito a penas agravadas</u> (não foram apresentadas sugestões concretas); sugere-se ainda que o empregador infractor <u>pague ao trabalhador o triplo da indemnização rescisória</u> ; propõe-se ainda que o empregador infractor <u>pague ao trabalhador o triplo da indemnização rescisória</u> , em montante correspondente ao previsto nos números 5 a 7 ^º do artigo 61 ^º , <u>sem prejuízo de outras responsabilidades legais que lhe sejam devidas</u> . (nota: quem apresenta esta sugestão propõe ainda a introdução de alterações ao n. ^º 7 do artigo 61 ^º . Vide sugestões pormenorizadas sobre o artigo 61 ^º)
60.^º Justa causa para o trabalhador	1. Cada um pode ter entendimento diferente quanto às “condições de higiene e segurança no trabalho” e “alterações significativas às condições acordadas na relação de trabalho”, previstas nas alíneas 3) e 6) respectivamente. Como é difícil clarificá-las e a divergência de entendimento pode dar azo a



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

cessar a relação de trabalho	<p>conflictos, propõe-se a sua eliminação.</p> <p>2. Sugere-se aditar a este artigo os seguintes números três a cinco, por forma a regulamentar a matéria quanto ao prémio de prestação de serviço a longo prazo.</p> <p>3. Considera-se justa causa para o trabalhador tomar a iniciativa de cessar a relação de trabalho a aposentação por velhice, tendo o trabalhador direito, com consentimento do empregador, a um prémio de prestação de serviço a longo prazo, previsto nos dois números seguintes, salvo os trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico dos fundos privados de pensões, previsto no Decreto-lei n.º6/99/M, de 8 de Fevereiro.</p> <p>4. A idade de aposentação por velhice não deve ser inferior à idade de aposentação prevista no regime do Fundo de Segurança Social aplicável aos trabalhadores.</p> <p>5. Atingindo a idade de aposentação prevista no número anterior, o trabalhador deve tomar a iniciativa de pedir a sua aposentação ao empregador, e depois de obtido o respectivo consentimento, tem direito a um prémio de prestação de serviço a longo prazo, correspondente a 70% do montante total calculado nos termos dos números 5 a 7 do artigo seguinte. Esse prémio deve ser pago pelo empregador no prazo de um mês após a data da aposentação do trabalhador.</p> <p>6. Propõe-se que seja o Governo a tomar a iniciativa de considerar o assunto da garantia da vida na aposentação por velhice, podendo este recorrer à adopção de políticas de bonificação para incentivar as empresas a estabelecer regimes de previdência, não devendo exigir à parte patronal que suporte os encargos emergentes da referida garantia. Caso contrário, os encargos suportados pela parte patronal serão redobrados e o empregador será dissuadido de contratar trabalhadores idosos. Concorda-se então, pelas razões expostas, do estabelecimento do regime respeitante ao prémio de prestação de serviço a longo prazo.</p>
61. ^º Denúncia unilateral	<p>1. Discorda-se da redacção dos números 1 e 2. Prevê-se n.º1 que seja aceitável a fixação de prazo de aviso por via de acordo entre ambas as partes, e o disposto no n.º2 serve de suplemento ao n.º1. Propõe-se a eliminação do n.º1 e a alteração do n.º2 (que passa a n.º1) para “Decorrido o período experimental, tanto o empregador como o trabalhador 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, no mínimo, por iniciativa do trabalhador”.</p> <p>2. Concorda-se com o disposto no n.º1, em relação ao prazo de aviso prévio,</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>mas entende-se que o prazo de 7 dias de antecedência por iniciativa do trabalhador, no caso da falta de contrato escrito previsto no n.º2, é bastante curto, não conseguindo dar resposta ao modo de funcionamento ou às especificidades das tarefas técnicas dos diversos sectores. Logo, propõe-se um prazo de 15 dias aviso prévio, tanto para o empregador como o trabalhador, em caso de denúncia unilateral; sugere-se um igual prazo de aviso prévio para ambas as partes, não inferior a 15 dias; propõe-se 3 meses de antecedência por iniciativa do trabalhador quando este integra o sector da educação; propõem-se duas formas de tratamento: no caso de trabalhadores normais, a denúncia deve ser efectuada, para ambas as partes, com uma antecedência de 30 dias; no caso de trabalhadores especializados ou com cargos de direcção, o prazo de aviso prévio pode ser acordado entre ambas as partes.</p> <p>3. Sugere-se que o prazo de aviso prévio seja igual para ambas as partes e acordado entre as mesmas; propõe-se uma antecedência de 7 dias; sugere-se que os dias de antecedência para o empregador e trabalhador sejam baseados numa proporção de 15:7, devendo prever-se um limite máximo quanto aos dias de antecedência por iniciativa do trabalhador; propõe-se que, para além da fixação do limite mínimo de antecedência, equivalente à proporção de 15:7, seja fixado o prazo de um mês como limite máximo de antecedência.</p> <p>4. Propõe-se que o termo “salário” utilizado neste artigo seja alterado para “remuneração” (nota: inclui a remuneração base e remuneração variável. Quanto à forma de cálculo da remuneração variável, ver sugestões apresentadas em relação aos artigos 34.º e 37.º); sugere-se que o valor máximo da indemnização previsto no n.º7, que é limitado a 12 vezes o valor do salário mensal, seja aumentado para 18 vezes; propõe-se a eliminação do limite máximo do montante do salário mensal previsto n.º8; sugere-se a eliminação dos limites previstos nos números 7 e 8. Entende-se que o montante do salário mensal previsto no n.º8 deve ser elevado, ou então deve fixar-se um mecanismo e processo para a sua actualização.</p> <p>5. Sugere-se que a indemnização rescisória paga pelo empregador seja calculada com base no valor médio dos salários dos últimos 5 anos; propõe-se como base de cálculo o valor médio dos salários totais auferidos desde o início até ao termo da relação de trabalho.</p> <p>6. Considerando que o método de cálculo da indemnização rescisória previsto no n.º 6 é injusto para o empregador, sugere-se a manutenção do método definido na lei vigente.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	<p>7. Sugere-se que seja aditado a este artigo “As empresas que tenham importado mão de obra não podem cessar a relação de trabalho com os seus trabalhadores locais” e “não podem diminuir o número de trabalhadores locais por via de denúncia unilateral”, como forma de respeitar os princípios consagrados na “Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais”, ou seja, a atribuição de prioridade aos trabalhadores residentes no acesso ao emprego; propõe-se que ao infractor deste artigo seja cancelada a autorização de importação de mão de obra.</p>
62.º Certificado a atribuir ao trabalhador	Propõe-se a eliminação da ressalva constante do n.º3.
63.º Situações em que é admitida a celebração de contrato a prazo	<p>1. Devem listar-se todos os tipos de trabalho abrangidos na celebração de contrato a prazo; se for necessário acrescentar o tipo de trabalho, o pedido pode ser apresentado, quer pela parte laboral, quer pela parte patronal, e deve ser aprovado pelo Secretário, sob proposta do Director dos Serviços para os Assuntos Laborais.</p> <p>2. Na alínea 7) do n.º1 deve definir-se claramente que o objecto regulamentado inclui a contratação de trabalhador estrangeiro.</p>
64.º Forma	<p>1. Aditar ao n.º 1 a matéria relativa ao prazo do contrato.</p> <p>2. Eliminar a alínea 3) do n.º 1, a parte relativa ao “local de trabalho”, por forma a facilitar a vida aos empresários, isto é, para que estes possam mudar de local tendo em conta as necessidades de desenvolvimento das suas empresas, e por forma a evitar que os trabalhadores peçam a denúncia unilateral e respectiva compensação alegando a mudança de local de trabalho.</p>
65.º Período experimental no contrato	<p>1. Aditar a expressão “salvo a situação prevista na alínea 5) do n.º 1 do artigo 63.”.</p> <p>2. Eliminar a parte da ressalva.</p> <p>3. Não permitir aos empregadores que tenham importado mão de obra utilizar a norma de denúncia unilateral para despedir trabalhadores locais que se encontrem no período experimental, para entretanto importarem outros trabalhadores para sua substituição.</p>



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	4. Eliminar este artigo, por forma a evitar que os empregadores rescindam contratos antes de terminados os 30 dias, e contratem outros trabalhadores depois de ter passado o referido prazo de 30 dias. Isso leva a que os trabalhadores se encontrem indefinidamente em fase experimental.
66.^º Estipulação do prazo e renovação do contrato	1. Clarificar o conceito de “renovação” do n. ^º 2. Por forma a prevenir situações de fuga à lei, deve determinar-se se o contrato é considerado novo quando a sua renovação se efectua uma dúzia de dias após o termo do prazo estipulado. 2. Eliminar o n. ^º 4, ou seja, a seguinte expressão: “requerer ao director da DSAL a prorrogação ou renovação do prazo referido ...”.
67.^º Prazo do contrato	Clarificar o n. ^º 2, melhorando a redacção.
68.^º Caducidade do contrato	
69.^º Conversão do contrato	
70.^º Cessação do contrato	O n. ^º 2 estipula unicamente que, no caso de denúncia unilateral do contrato por parte do empregador, cabe a este o pagamento de uma indemnização ao trabalhador. No entanto, não se vê nada que regule a situação de denúncia unilateral por parte do trabalhador. Poderão então ambas as partes resolver a situação através dum acordo?
71.^º Situações em que é admitida a celebração de contrato de trabalho a prazo incerto	
72.^º Duração do contrato	
73.^º Caducidade do contrato	
74.^º	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Conversão do contrato	
75. ^º Cessação do contrato	
76. ^º Idade mínima para prestação de trabalho doméstico	
77. ^º Modalidades	
78. ^º Reparação voluntária	<ol style="list-style-type: none">Alterar o prazo de 7 a 14 dias para 15 a 30 dias, por forma a que o empregador tenha tempo suficiente para analisar e resolver a situação.Na medida em que o n.^º 3 não é adequado, deve alterar-se para “não é concedido o prazo de reparação voluntária e elevam-se, duplamente, as multas previstas nos artigos seguintes, sempre que o transgressor tenha cometido o mesmo tipo de infracção dentro de seis meses”; Na medida em que o n.^º 3 não é adequado, deve alterar-se para “não é concedido o prazo referido no n.^º 1 e elevam-se, duplamente, as multas previstas nos artigos seguintes, sempre que o transgressor tenha cometido o mesmo tipo de infracção dentro de doze meses”.
79. ^º Multas	<ol style="list-style-type: none">Da proposta de lei constam muitas expressões, tais como “é proibido” e “não pode”, e as infracções são todas consideradas contravenções, dando apenas lugar à aplicação de multas, o que impossibilita que se façam sentir os devidos efeitos dissuasores. O não pagamento de salários vai prejudicar a segurança no emprego e a sobrevivência dos trabalhadores, assim, as penas a aplicar para os casos de salário em dívida devem ser diferentes das aplicadas às contravenções. Logo, deve permitir-se a criminalização para os casos de salário em dívida; Agravar as penas das contravenções – aplicar pena de prisão.Não permitir a criminalização para os casos de salário em dívida, na medida em que se vão transformar conflitos comerciais em crime, o que é injusto para com os empregadores e viola o princípio da lei.Fixar as multas caso a caso, independentemente do número de trabalhadores envolvidos no caso. Por exemplo, quando os atrasos de pagamento de



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	salários se deverem a conduta não dolosa do contabilista, não deve aplicar-se a respectiva multa por trabalhador alvo de infracção mas sim considerar-se o caso como se de uma única infracção se tratasse.
80.º Princípio da inconvertibili- lidade	1. Permitir que as penas a aplicar às infracções graves sejam convertíveis em pena de prisão, para que se produzam os devidos efeitos dissuasores; 2. Permitir que as multas aplicadas para os casos de salário em dívida sejam convertíveis em pena de prisão; 3. Eliminar este artigo.
81.º Graduação das multas	Atendendo à excessiva clemência do n.º 1, deve adoptar-se a redacção em vigor - “As multas serão graduadas em função da gravidade da infracção, da culpabilidade do infractor e da capacidade económica deste.”.
82.º Destino das multas	
83.º Fiscalização	
84.º Regime da prescrição	1. “O prazo de prescrição de todos os créditos é de três anos”. Porque é que neste artigo se prevê um prazo de três anos? Deve encurtar-se o prazo para dois anos, na medida em que o prazo previsto é demasiado longo; Deve encurtar-se o prazo para um ano, na medida em que o prazo previsto é demasiado longo. 2. Coordenar o prazo de prescrição deste artigo com o da alínea c) do n.º 1 do artigo 311.º do Código Civil.
85.º Norma revogatória	
86.º Entrada em vigor	Alterar o artigo para “A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.”.
	Concluir o mais rápido possível o processo legislativo sobre o Regime Geral das Relações de Trabalho; No período que decorre entre a revogação da lei actual e a entrada em vigor da nova com algumas normas não aprovadas, por motivo de grandes divergências de opiniões, nem empregadores nem trabalhadores vão saber que lei é que devem seguir para resolver os conflitos laborais.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	Criar diplomas complementares para os diversos ramos de actividade, tendo em conta as características específicas dos mesmos, por forma a aumentar a aplicabilidade das normas; Criar minutas de contrato de trabalho para os diversos ramos de actividade.
	Criar um regime de salário mínimo, por forma a implementar os princípios consagrados na “Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais”.
	Definir instruções claras para os casos de doenças profissionais; Aperfeiçoar o processo do regime de compensação para os casos de acidente de trabalho, elevando, em pelo menos um terço, o montante da respectiva indemnização.
	Ponderar a fixação da idade de aposentação para os trabalhadores.
	Criar um regime sancionatório para os trabalhadores, uma vez que apenas existe um regime sancionatório para os empregadores; Permitir através do contrato de trabalho definir penas e multas a aplicar aos trabalhadores que se demitam num determinado prazo e permitir que, ao mesmo tempo, se efectue o respectivo desconto directo do seu salário.
	Registaram-se ainda opiniões sobre os critérios, procedimento de apreciação e autorização da importação de mão de obra, sobre o número de quotas autorizadas, mecanismos para recurso, etc..
	Criar normas racionais e viáveis, tendo em conta as especificidades do sector educativo, na medida em que existem diferenças significativas entre as entidades educativas e as entidades empresariais, nomeadamente quanto à duração do trabalho, horário de trabalho, período experimental, trabalho extraordinário, planos de férias, denúncia unilateral, etc.; Salvaguardar os direitos e interesses dos docentes, por forma a verem resolvidas as injustiças e a instabilidade, nomeadamente os problemas dos contratos renovados anualmente ou por período inferior a um ano.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

ANEXO 3

Dados estatísticos dos processos de salário em dívida — 2004 a 2006 —

Quadro 1: Número de reclamantes que apresentaram queixa sobre salário em dívida, de processos de queixas sobre salário em dívida e de autos de notícia respeitantes a salário em dívida elaborados nos respectivos anos

Ano	Número de reclamantes que apresentaram queixa sobre salário em dívida			Número de processos de queixas sobre salário em dívida apresentados	Número de autos de notícia respeitantes a salário em dívida elaborados
	TR's (pessoas físicas)	TNR's (pessoas físicas)	TOTAL (pessoas físicas)		
2004	835	594	1429	274	40
2005	168	389	557	256	21
2006	726	1004	1730	478	36

Quadro 2: Número de indivíduos envolvidos nos processos de salário em dívida tratados

Ano	Número de trabalhadores envolvidos nos processos tratados após investigação – reparados voluntariamente no prazo concedido			Número de trabalhadores envolvidos nos processos tratados após investigação – acção coerciva ou remessa ao Ministério Público		
	TR's (pessoas físicas)	TNR's (pessoas físicas)	TOTAL (pessoas físicas)	TR's (pessoas físicas)	TNR's (pessoas físicas)	TOTAL (pessoas físicas)
2004	433	209	642	286	75	361
2005	422	196	618	177	6	183
2006	499	574	1073	71	12	83



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Quadro 3: Quantia envolvida nos processos de salário em dívida tratados

Ano	Quantia envolvida nos processos tratados após investigação (MOP\$) – reparados voluntariamente no prazo concedido			Quantia envolvida nos processos tratados após investigação (MOP\$) – acção coerciva ou remessa ao Ministério Público		
	Quantia (TR's)	Quantia (TNR's)	Quantia total	Quantia (TR's)	Quantia (TNR's)	Quantia total
2004	2,488,200.00	1,126,000.00	3,614,200.00	4,289,800.00	90,000.00	4,379,800.00
2005	1,701,908.00	3,348,226.00	5,050,134.00	991,925.00	46,627.00	1,038,552.00
2006	2,153,084.00	4,669,634.00	6,822,718.00	886,792.00	77,254.00	964,046.00

Fonte: *Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais.*

Nota: As matérias reclamadas dos processos de queixa tratados naquele ano não incluem apenas as matérias reclamadas nos processos de queixas abertos naquele ano (o tratamento continua no ano seguinte).



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

ANEXO 4

**Opiniões de Deputados relativas à
proposta de lei intitulada «Lei das relações de trabalho»
apresentadas por escrito à 3ª Comissão Permanente**

1. Deputado Lee Chong Cheng (7 de Dezembro de 2007)
2. Deputado Lee Chong Cheng (12 de Junho de 2008)
3. Deputados Kou Hoi In e Ho Teng Iat (4 de Julho de 2008)
4. Deputada Iong Weng Ian (8 de Julho de 2008)
5. Deputado José Maria Pereira Coutinho (14 de Julho de 2008)
6. Deputada Leong On Kei (23 de Julho de 2008)
7. Deputada Leong On Kei (24 de Julho de 2008)
8. Deputados Kou Hoi In e Ho Teng Iat (25 de Julho de 2008)



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

1 - Deputado Lee Chong Cheng (7 de Dezembro de 2007)

Proposta de redacção relativa ao regime sancionatório

CAPÍTULO VI
Regime sancionatório

Secção I
Princípios gerais

Artigo 78.º
Legislação subsidiária

1. Aos crimes previstos neste diploma são aplicáveis, subsidiariamente, o Código Penal e o Código de Processo Penal.

2. Às contravenções previstas neste diploma são aplicáveis, subsidiariamente, o Código Penal, o Código de Processo do Trabalho e o Código de Processo Penal.

Artigo 79.º
Responsabilidade das pessoas colectivas

1. As pessoas colectivas e as meras associações de facto respondem pela prática das infracções previstas na presente lei quando cometidas pelos seus órgãos ou representantes em seu nome e no interesse colectivo.

2. A responsabilidade é excluída quando o agente tiver actuado contra ordens ou instruções expressas de quem de direito.

3. A responsabilidade das entidades referidas no n.º 1 não exclui a responsabilidade dos respectivos agentes.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

4. As pessoas colectivas e as meras associações de facto repondem solidariamente, nos termos da lei civil, pelo pagamento das multas, indemnizações, custas e outras prestações em que forem condenados os agentes das infracções, nos termos do número anterior.

Secção II
Responsabilidade penal

Artigo 80.º

Falta de pagamento de salário

1. A falta intencional de pagamento do salário sem motivo atendível é punível com prisão até três anos.

2. Se o infractor for pessoa colectiva ou mera associação de facto respondem igualmente pela infracção aqueles a quem seja imputável a falta de pagamento.

Artigo 81.º

Sanções aplicáveis a pessoas colectivas

Às pessoas colectivas ou meras associações de facto responsáveis pela prática do crime previsto no artigo 80.º pode ser aplicada, isolada ou cumulativamente, pena de multa e de interdição temporária do exercício de actividade de três meses a dois anos.

Secção III¹

¹ Capítulo VI do Projecto.

Responsabilidade contravencional

Artigo 82.º²

Artigo 83.º³

Artigo 84.º⁴

Inconvertibilidade das multas



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

As multas previstas na presente Secção são inconvertíveis em pena de prisão.

Artigo 85.⁵

Pagamento voluntário das multas

As multas pagas voluntariamente são liquidadas pelo montante mínimo.

Artigo 86.⁶

Artigo 87.⁷

² Artigo 78.^º do Projecto.

³ Artigo 79.^º do Projecto.

⁴ Artigo 80.^º do Projecto.

⁵ Artigo 81.^º do Projecto.

⁶ Artigo 82.^º do Projecto.

⁷ Artigo 83.^º do Projecto.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

2 - Deputado Lee Chong Cheng (12 de Junho de 2008)

Opiniões e Sugestões

O título da proposta de lei foi alterado de “Regime Geral das Relações de Trabalho” para “Lei das Relações de Trabalho” (a conhecida “Lei Laboral”)

A nível legislativo aplicou-se o direito privado em vez do direito público para regular as relações de trabalho, ou seja, admite-se a celebração de acordos entre o empregador e o trabalhador. As matérias que se prendem com a idade mínima para o emprego, salário, descanso, feriados e férias, condições de trabalho e saúde ocupacional, seguro e garantias do trabalhador, conflitos laborais, etc., devem ser regulados sob a forma de direito público, para que as normas sejam imperativas, sem haver lugar a qualquer alteração através de acordos.

Princípios que devem ser esclarecidos:

1. O espírito subjacente à Lei Laboral é o de proteger os direitos legítimos dos trabalhadores.
2. Os critérios mínimos devem ser cada vez mais favoráveis aos trabalhadores, tendo em conta o desenvolvimento sócio-económico, não se admitindo qualquer retrocesso.
3. As garantias definidas na Lei Laboral devem ser considerados critérios mínimos. Os contratos e acordos não podem prevalecer sobre a lei.
4. As normas existentes, que se prendem com o princípio do mais favorável, não podem ser destruídas.
5. Os nossos critérios mínimos devem caminhar gradualmente rumo à convergência com os critérios consagrados a nível internacional.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

6. Devem eliminar-se as zonas cinzentas e as normas devem ser exequíveis e simples.

Posição do Deputado:

1. Critérios mínimos

Nos termos dos artigos 2.º, 5.º e 6.º da lei vigente, é admitida a celebração de acordos, desde que sejam mais favoráveis, quer isto dizer que qualquer que seja o acordo, ambas as partes têm de observar os critérios mínimos.

Na versão inicial previam-se cinco situações em relação às quais se permitiam a celebração de acordos. No presente texto de trabalho eliminaram-se três princípios legislativos e estruturais da lei, que são os “critérios mínimos”, o “princípio do mais favorável” e a “prevalência de regimes convencionais”, que foram substituídos pela “liberdade contratual” definida no artigo 14.º, o que representa um enorme retrocesso, violando de forma radical os princípios nucleares do processo legislativo da lei laboral.

Nas relações de trabalho verifica-se um desequilíbrio congénito entre as partes patronal e laboral, visto que o empregador tem poderes de autoridade e direcção sobre o trabalhador. Se o trabalhador não obedecer às ordens do empregador corre o risco de perder o emprego, sendo então necessário proteger, através da lei, os direitos legítimos da parte mais fraca, que é a parte laboral.

Nestes termos, solicita-se que sejam eliminados os n.ºs 4 e 5 do art.º 14.º do texto de trabalho. Ambas as partes podem acordar as condições de trabalho, desde que estejam em harmonia com os critérios mínimos definidos na lei. É necessário que se verifique mútuo consentimento.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Por forma a garantir os direitos de ambas as partes, os contratos devem ser reduzidos a escrito, a fim de evitar que uma das partes altere arbitrariamente o conteúdo dos contratos, prejudicando assim os direitos e interesses da outra parte. É agora conferido poder ao empregador para alterar unilateralmente o conteúdo do contrato celebrado com o trabalhador, visto que lhe é permitido, através dos regulamentos da empresa, alterar o contrato sem necessitar de obter qualquer consentimento escrito do trabalhador, podendo este simplesmente optar pela simples adesão, ou não, aos regulamentos. Será isto um acordo? Estará então o trabalhador, enquanto parte mais fraca, em condições para discordar das alterações introduzidas pelo empregador? Não devia a lei prever que o empregador, em nenhuma circunstância, pode despedir o trabalhador, por forma a garantir o seu direito ao emprego?

Todas estas normas devem ser eliminadas, porque para além de serem um erro ao nível da lógica, são inexequíveis na prática, são normas que prejudicam seriamente os direitos dos trabalhadores. A lei deve antes prever que os acordos só podem ser alterados mediante consentimento escrito do trabalhador, lavrado em duplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar, garantindo ainda o direito à resolução do contrato ou acordo por parte do trabalhador, caso se verifiquem alterações significativas ao conteúdo do contrato ou acordo.

2. Período normal de trabalho

O Secretário para a Economia e Finanças, Francis Tam, referiu em Setembro de 2006 que a nova lei laboral não ia representar um retrocesso, e que o Governo concordava com a posição dos trabalhadores, no sentido de “não poder haver retrocesso no que se refere aos critérios fundamentais”. No entanto, na versão inicial da proposta de lei já se verificava retrocesso, que no presente texto de trabalho é ainda maior, como é disso exemplo o período de trabalho. Isto é uma contradição à promessa assumida pelo Governo.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Nos termos da lei vigente, o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 48 horas por semana. Mesmo segundo os usos e costumes, o modo de laboração ou o estabelecido entre o empregador e o trabalhador, os limites referidos só podem ser ultrapassados até ao limite de 10,30 horas por dia. Isto significa que o período normal de trabalho só pode ser no máximo 10,30 horas por dia. Porém, no texto de trabalho prevê-se apenas 9 horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a 12 horas de descanso, o que implica uma redução do tempo de descanso e representa, obviamente, um retrocesso.

As 9 horas consecutivas de descanso previstas no art.º 33.º do texto de trabalho são insuficientes para o trabalhador se recuperar. Trata-se duma disposição desumana, pois descontando o tempo necessário para as deslocações entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, o tempo para ir à casa de banho e o tempo para as refeições, resta pouco tempo ao trabalhador para dormir e descansar.

Por conseguinte, solicito veementemente que a lei preveja o seguinte: O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 48 horas por semana. Mesmo que devido às características do funcionamento da empresa, o empregador acorde com o trabalhador no sentido desse período exceder os limites referidos, o período normal de trabalho não pode exceder 10 horas por dia e 48 horas por semana, assegurando ao trabalhador 12 horas consecutivas de descanso por dia.

3. Trabalho extraordinário

No texto de trabalho prevêm-se três situações para o trabalho extraordinário: 1) As situações excepcionais previstas na lei vigente; 2) Por solicitação do empregador, obtido



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

o consentimento do trabalhador, e 3) Por iniciativa do trabalhador, obtido o consentimento do empregador.

Há que salientar que a lei laboral é clara quanto à protecção dos direitos a descanso, feriados e férias do trabalhador, para que este possa recuperar-se do trabalho. É um bem jurídico que a lei pretende criar. Só há lugar a trabalho extraordinário se o empregador assim o solicitar. O trabalhador é passivo nesta matéria, por isso não há maneira deste trabalho ser prestado por iniciativa do trabalhador.

Se a empresa não vir necessidade, poderá o trabalhador prestar trabalho extraordinário? As empresas não vão permitir que os seus trabalhadores prestem trabalho extraordinário pelo facto destes “manifestarem vontade de trabalhar”, vão ter em conta as suas necessidades pois os produtos produzidos ou os serviços prestados extraordinariamente trazem, de facto, benefícios à empresa. Por isso, pensar que os empregadores vão admitir a prestação do trabalho extraordinário sem terem em conta as necessidades reais da empresa, é ridículo. É uma situação que não se verifica na realidade.

De qualquer forma, o trabalho extraordinário só é prestado em consonância com as necessidades reais da empresa, pelo que solicito veementemente que seja clarificado o respectivo conceito, prevendo-se na lei que o trabalho extraordinário seja sempre pago e que, para além da remuneração normal, os trabalhadores tenham ainda direito a um acréscimo não inferior a 50%. Deve ainda definir-se um limite máximo para as horas extraordinárias, que não devem poder, em qualquer circunstância, exceder as 3 horas por dia e as 12 horas por semana, por forma a evitar abusos e a prejudicar o direito dos trabalhadores ao descanso.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

4. Descanso semanal

Tal como foi referido, o direito ao descanso está previsto na lei, com o intuito de permitir que o trabalhador recupere do trabalho, contribuindo assim para o reforço da sua eficácia, aumentando, consequentemente, a sua produtividade. É um direito que deve ser protegido pela lei laboral.

No entanto, no art.º 42.º do texto de trabalho, o empregador é permitido em não determinar dia de descanso para o seu trabalhador, substituindo-o apenas por uma remuneração, sem lhe compensar com um outro dia de descanso. Esta opção legislativa tomada, no sentido de permitir que “o descanso possa ser comprado com o dinheiro”, é totalmente inadmissível.

Solicito veementemente que a lei preveja expressamente que o empregador tem de proporcionar ao trabalhador tempo de descanso remunerado, nos termos da lei, não podendo esse tempo ser substituído por dinheiro, impedindo o trabalhador de gozar desse direito.

5. Trabalho a tempo parcial

Trata-se duma matéria não consagrada na lei vigente, o que significa que os trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial gozam das mesmas garantias. Porém, na versão inicial da proposta de lei, previa-se o regime de trabalho a tempo parcial, sem no entanto se definirem, em paralelo, as devidas garantias. O texto de trabalho vem agora eliminar as poucas garantias que constavam na versão inicial. No capítulo IV, onde se consagram as relações de trabalho, as matérias que se prendem com os direitos a



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

descanso, feriados e férias, faltas justificadas, garantias da trabalhadora grávida, etc., não são aplicáveis aos trabalhadores a tempo parcial (com exceção de, durante a gravidez e nos primeiros 3 meses após o parto, a trabalhadora não pode ser incumbida de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado). Mais a mais, esses trabalhadores não têm direito a qualquer indemnização, em caso de despedimento sem justa causa, o que só tem contribuído para o aparecimento de mão-de-obra super-barata. Trata-se dum enorme retrocesso em comparação com a lei vigente. O regime de trabalho a tempo parcial é criado em Macau, sob a exploração do trabalho dos trabalhadores desse regime.

A diferença entre os trabalhadores a tempo inteiro e os trabalhadores a tempo parcial reside apenas nas horas de trabalho, devendo estes últimos gozar dos mesmos direitos e garantias, caso contrário está-se a criar um outro tipo de injustiça!

6. Assegurar o direito ao recebimento do salário

1. A lei vigente define que é permitida a diminuição da retribuição do trabalhador, quando, precedendo autorização do Gabinete para os Assuntos de Trabalho, haja acordo do trabalhador. Esta norma tem por finalidade principal, proteger a parte laboral, que é a parte fraca, a de fim não afectar os seus rendimentos. Porém, no texto de trabalho exige-se apenas a entrega do acordo escrito à DSAL, no prazo de 10 dias, para efeitos de registo, uma exigência que não tem qualquer efeito quanto à protecção dos trabalhadores que vêm o seu salário reduzido. Por conseguinte, solicito que na lei se preveja que o salário só pode ser reduzido mediante acordo escrito do trabalhador, onde se encontre apostada a sua assinatura, e com autorização da DSAL.
2. A proposta de lei divide o salário dos trabalhadores em duas partes: remuneração de base e remuneração Variável. Só que para efeitos de cálculo das compensações relativas às férias não gozadas, falta de aviso prévio em



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

caso de denúncia unilateral e à compensação rescisória, aos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, etc., a remuneração variável não é contabilizada, o que é injusto. Solicitamos então que a remuneração variável seja também contabilizada, para que, tendo em conta o princípio da igualdade, o tratamento seja igual no respeitante aos direitos e interesses dos trabalhadores abrangidos por regimes salariais diferentes.

3. A remuneração é a receita que o trabalhador tem direito a auferir em troca do trabalho prestado, e é a fonte económica para a sua sobrevivência e da sua família, portanto, quando aquela está em dívida, tanto o trabalhador como a sua família podem ter de enfrentar situações muito difíceis. Na proposta de lei estão expressamente definidos os prazos, o local e a forma de pagamento da remuneração, o que demonstra que o legislador reconhece a importância do seu recebimento no prazo fixado, assim sendo, para reforçar os efeitos dissuasores e melhor garantir os interesses do trabalhador, é indispensável criminalizar as situações de remuneração em dívida, com os infractores a correr o risco de poderem vir a ser punidos com pena de prisão.

7. Criação do regime de diuturnidades

Os empregadores devem compensar e garantir aos seus trabalhadores uma vida estável na aposentação, portanto, é indispensável introduzir o regime de diuturnidades na proposta de lei, tomar como referência as formas para a atribuição de compensação rescisória, para atribuir uma compensação (70%) ao trabalhador. As empresas que têm fundos privados de pensões criados de acordo com o Decreto-lei n.º 6/99/M, podem atribuir essa compensação de acordo com o regime de que dispõem.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

8. Clarificação das responsabilidades jurídicas

A proposta de lei trata os actos violadores da lei como contravenções, aplicando apenas a pena de multa aos respectivos infractores, um tratamento que não consegue surtir os devidos efeitos dissuasores em relação às situações de violação grave.

Em vários artigos da proposta de lei empregam-se termos como “não pode” e “é proibido”, entretanto, a proposta de lei regula situações de pagamento das prestações periódicas, e como esses artigos regulamentam matérias relacionadas com o direito de viver e com as garantias de emprego, quem violar essas disposições, especialmente no que diz respeito às remunerações em dívida e aos descontos das remunerações, tem de ser punido com pena de prisão, pois é essa a prática na maioria dos países do mundo e a mais eficaz para a prevenção desse tipo de violação.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

3 - Deputados Kou Hoi In e Ho Teng Iat (4 de Julho de 2008)

Opiniões e Sugestões

Ao longo da apreciação e discussão na especialidade da Proposta de Lei Laboral, manifestámos as nossas opiniões e sugestões sobre a intenção legislativa bem como sobre questões relacionadas com a sua execução, operacionalidade e articulado. No entanto, mantém-se ainda muitos artigos polémicos, o que não é benéfico para o desenvolvimento global de Macau.

Tratando-se duma lei que regula as relações laborais, é especial a sua relevância no respeitante ao âmbito e desenvolvimento da economia de Macau. E como se trata duma lei aplicável a todos os sectores, não deve prever critérios uniformizados e imperativos, antes pelo contrário, deve ser uma lei flexível e prospectiva, tendo em conta a oferta e a procura dum mercado livre admitindo, portanto, a livre celebração de condições contratuais entre as partes.

Pelo exposto, propomos o seguinte:

1. Ter em consideração a realidade social

Verifica-se uma discrepância relativamente grande entre alguns artigos constantes da proposta de lei e a lei vigente. Por exemplo, a remuneração do trabalho extraordinário, os dias de descanso, a compensação pelo trabalho prestado nos feriados obrigatórios, a licença de maternidade (aumentada para 56 dias), os feriados obrigatórios (aumentados para 10 dias), bem como o aditamento da previsão sobre a remuneração acrescida pelo trabalho nocturno e por turnos.

Tendo em conta que a principal indústria de Macau é, neste momento, o jogo, que funciona ininterruptamente durante 24 horas, e que o sector das convenções e



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

exposições, atendendo às suas especificidades, exige que os seus trabalhadores prestem trabalho nocturno e por turnos inclusivamente nos feriados, a previsão de remuneração acrescida implica um aumento dos custos de funcionamento para as empresas e constitui um grande obstáculo para a promoção e desenvolvimento da indústria proporcionada.

Trata-se duma regra que, provavelmente, não causará grandes problemas às empresas com forte capacidade financeira, mas as PME terão inevitavelmente de suportar grandes encargos, o que não só implica uma sobrecarga extra como pode mesmo levá-las à falência. Se isso acontecer, a revisão que se pretende perde todo o significado.

Por outro lado, as garantias pretendidas poderão representar, na prática, uma redução dos rendimentos dos trabalhadores. Caso por exemplo das empresas dos sectores do retalho e da restauração, se os empregadores tiverem de triplicar o salário nos dias de descanso ou feriados obrigatórios, provavelmente preferirão fechar as portas nesses dias, nestas circunstâncias, não só o trabalhador não beneficia da remuneração acrescida como ainda se prejudica a imagem de Macau, enquanto cidade turística internacional. Trata-se dumha questão que merece ser considerada.

Na proposta de lei prevê-se ainda a “prestaçāo voluntária” e a “prestaçāo obrigatoria”, tanto para a “remuneraçāo do trabalho extraordinário” como para o “trabalho nos dias de descanso”. Sabendo os trabalhadores que nas situações obrigatorias terão direito a receber remuneraçāo acrescida de valor mais elevado, não se afasta a hipótese de não quererem assinar documentos comprovativos de que o trabalho foi prestado voluntariamente. Assim sendo, os conflitos laborais vāo agravar-se, prejudicando a harmonia das relações de trabalho, o que contradiz o espírito subjacente à lei laboral.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

2. Respeito pelo espírito contratual

Na proposta de lei prevêem-se apenas cinco situações que permitem a celebração de acordos, o que não é suficiente para dar cobertura às necessidades de todos os sectores de actividade existentes em Macau. Por conseguinte, solicitamos veemente que a lei permita o acordo livre entre as partes no respeitante à definição das condições contratuais, tendo em conta as especificidades e os diferentes modelos de funcionamento dos diversos sectores de actividade. Na proposta de lei foi ainda aditado o “princípio da boa fé”, que deve ser observado por ambas as partes aquando da celebração de contratos e no cumprimento e exercício das suas obrigações e direitos. Já que a lei permite que o conteúdo do contrato seja acordado voluntariamente por ambas as partes, deve então o contrato ter validade, e não ser a celebração de acordos considerada uma violação à lei. Assim, se existir algum acordo celebrado entre as partes há que o seguir, caso contrário, cumpre-se o estipulado na lei.

3. Regime sancionatório

1) Reparação voluntária

Na nossa opinião, a lei deve prever direitos de defesa para o empregador, devendo então aditar-se o “princípio de presunção de inocência” bem como um período para o exercício de tais direitos.

Quanto aos empregadores que não procedem à rectificação durante o prazo estipulado por falta de capacidade económica devidamente comprovada, a proposta de lei intitulada “Regime Geral das Relações de Trabalho”, apresentada em 2006, previa um prazo para perdão que deixou de existir no presente texto, o que nos parece tratar-se duma alteração desumana e que não tem em conta a realidade.

Pelo exposto, propomos que seja alterado o artigo 89.º do texto de trabalho, que passa a ter a seguinte redacção:



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

<u>Texto de Trabalho</u>	<u>Proposta</u>
<p>Artigo 89.^º Procedimento</p> <p>1. Verificada a prática de uma infracção administrativa, a DSAL procede à instrução do processo pela infracção e deduz acusação, a qual é notificada ao infractor.</p> <p>2. Na decisão de acusação é fixado um prazo de quinze dias para que o infractor:</p> <p>1) Repare a infracção cometida, excepto em caso de reincidência;</p> <p>2) Apresente a sua defesa.</p> <p>3. Findo o prazo referido no número anterior:</p> <p>1) O procedimento é arquivado se a infracção tiver sido reparada ou se for feita prova do seu não cometimento;</p> <p>2) É aplicada multa se a situação de infracção persistir ou não for feita a prova referida na alínea anterior.</p>	<p>Artigo 89.^º Procedimento da Reparação Voluntária</p> <p>1. Verificada a prática de uma infracção administrativa, a DSAL procede à instrução do processo pela infracção e deduz acusação, a qual é notificada ao infractor.</p> <p>2. Na decisão de acusação é fixado um prazo de quinze dias para o infractor apresentar a sua defesa.</p> <p>3. A DSAL deverá tomar uma decisão, no sentido de continuar com a acusação ou de a abolir, no prazo de quinze dias contados a partir da data de recepção do pedido de defesa.</p> <p>4. Se a DSAL decidir manter a acusação, o empregador terá de reparar voluntariamente a infracção cometida, no prazo de quinze dias.</p> <p>5. Se o empregador não conseguir proceder ao reparo referido no número anterior por falta de capacidade económica, e se conseguir obter consentimento do trabalhador para que o prazo seja prorrogado, a DSAL poderá, através de despacho fundamentado, proceder à prorrogação do referido prazo.</p> <p>6. O procedimento é arquivado se a infracção tiver sido reparada ou se for feita prova do seu não cometimento pela DSAL.</p> <p>7. É aplicada multa se a situação de infracção persistir ou não for feita a prova referida na alínea anterior.</p>



2) Regime Aplicável

Nos termos do artigo 80.º do texto de trabalho, prevê-se que “O regime das infracções pela violação ou incumprimento das normas previstas na presente lei rege-se pelo disposto no presente capítulo, aplicando-se subsidiariamente o Código Penal, o Código de Processo do Trabalho e o regime geral das infracções administrativas”.

Não percebemos a razão do aditamento da aplicação subsidiária do Código Penal. Será que as questões que se prendem com as relações de trabalho são tão graves que justificam a aplicação do direito penal? Ou será porque a opção legislativa é a estigmatização dos empregadores?

3) Responsabilidade das pessoas colectivas

Os artigos 83.º e 84.º do texto de trabalho são ambíguos e a sua interpretação é difícil. Quem assume as responsabilidades perante as seguintes situações:

a) se um trabalhador da área da gestão detecta uma violação à lei e a comunica de imediato à empresa que, por sua vez, a ignora e não procede à devida reparação, por entender que tal não é necessário, quem é responsável pela infracção?

b) se a empresa dá sempre instruções claras ao pessoal quanto à obrigação deste cumprir a lei, e se um trabalhador da área da gestão cometer uma infracção, quem é responsável pela infracção?

c) se um trabalhador da área da gestão violar a lei sem que a empresa lhe tenha dado instruções claras nesse sentido, quem será responsável pela infracção cometida?



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

4- Deputada Iong Weng Ian (8 de Julho de 2008)

Exmo. Senhor Cheang Chi Keong
Presidente da 3^a Comissão Permanente
da Assembleia Legislativa de RAEM

Na versão alterada da Lei Laboral, a licença de maternidade aumentou para 56 dias, apesar de estar ainda muito aquém dos 90 dias definidos quer na Convenção n.º 103 da Organização Internacional do Trabalho para a protecção da maternidade quer dos usufruídos pelas funcionárias públicas de Macau. No entanto, há que realçar que a garantia de procriação das trabalhadoras de Macau saiu reforçada a um determinado nível.

Elevar gradualmente a garantia de procriação das trabalhadoras é a tendência de desenvolvimento de qualquer lei laboral, mas a procriação é responsabilidade de ambos os progenitores e a família é o cerne da sociedade de Macau. As mulheres durante a gravidez e a seguir ao parto precisam do apoio do marido, por isso, sugiro que a proposta de lei considere dois dias de faltas justificadas e remuneradas quando o trabalhador é pai (os funcionários públicos de Macau têm direito a 5 dias de faltas justificadas pelo nascimento dum filho), o que vai ajudar a que preste os devidos cuidados à sua mulher e ao seu filho, bem como contribuir para o desenvolvimento duma relação familiar harmoniosa. Para além disso, hoje em dia as famílias de Macau têm um ou dois filhos, por isso, não são dois dias de faltas remuneradas que vão causar grande prejuízo ao empregador. Se esta medida se concretizar, só se demonstrará o avanço e aperfeiçoamento resultante da presente revisão. Espero que a Comissão pondere seriamente esta minha sugestão.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Elevar a procriação é uma exigência típica das sociedades desenvolvidas, exigência essa que se aplica também a Macau, tendo em conta a sua actual situação. Trata-se claramente dum processo de equilíbrio e reajustamento que exige que se assegure, com toda a razoabilidade, o direito de procriação, a par da salvaguarda de outros direitos laborais, que se promova o desenvolvimento de relações laborais saudáveis e que se construa um ambiente social harmonioso, tudo em prol do desenvolvimento social de Macau.

Aos, 8 de Julho de 2008.

A Deputada à Assembleia Legislativa

Iong Weng Ian



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

5 - Deputado José Maria Pereira Coutinho (14 de Julho de 2008)

OPINIÕES E SUGESTÕES RECENTES SOBRE A PROPOSTA DE LEI INTITULADA “LEI DAS RELAÇÕES DE TRABALHO”

INTRODUÇÃO

I

A proposta de lei denominada, “Regime Geral das Relações de Trabalho”, visa essencialmente revogar o velho Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, regime jurídico das relações de trabalho em Macau.

Na minha primeira intervenção, em 2005, como deputado eleito nesta Assembleia, referi que o Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, regime jurídico das relações de trabalho em Macau, estava muito desactualizado e não dispunha de mecanismos próprios para negociação e resolução de disputas laborais.

Numa interpelação enviada ao governo, em 15 de Junho de 2006, perguntei, entre outras questões, quando é que o governo pensava apresentar, para discussão pública, um anteprojecto de revisão do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

Na altura, fazia notar, que o governo tinha prometido inúmeras vezes, nas Linhas de Acção Governativa (LAG) em 2001, 2002 e 2003, a alteração do diploma e até então, não tinha apresentado uma versão para consulta. Perguntava também, quando o governo iria publicar, no Boletim Oficial, as



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que ainda não se encontram publicadas.

II

Só muitos anos depois, o governo apresentou, para votação na generalidade, na Assembleia Legislativa, a Proposta de Lei denominada, "Regime Geral das Relações de Trabalho", que visa revogar o Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

A Proposta de Lei foi para análise da 3.ª Comissão Permanente da Assembleia Legislativa, depois de ter sido aprovada na generalidade.

Como deputado eleito, membro desta 3.ª Comissão, tentei sempre dar o meu contributo para melhorar a Proposta de Lei, no sentido de garantir os mais elementares direitos e deveres justos, não só para os trabalhadores, como para as entidades patronais.

Tive em conta que, passados quase vinte anos, após a vigência do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, que regula as relações de trabalho de Macau, a estrutura social, política e económica de Macau, sofreu muitas alterações, que naturalmente, se deviam reflectir na Proposta de Lei.

Dizem os nossos governantes, que o objectivo político, é "governar para as pessoas", incluindo naturalmente, para os trabalhadores. O governo divulga constantemente, a necessidade de uma sociedade harmoniosa e humanista.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Do ponto de vista económico, todas as estatísticas oficiais, são optimistas. O rendimento per capita, é dos mais elevados do mundo e o aumento das receitas dos casinos, bate recordes consecutivos, clamando-se Macau, cada vez mais, como uma cidade internacional.

Por outro lado, Macau tem uma população residente, de pouco mais de 500 mil pessoas e com tanto desenvolvimento apregoado, não é aceitável que haja uma lei que regula as relações de trabalho, que seja injusta, gravosa e retrógrada para os trabalhadores, nada abonatória para Macau, que pretende ser uma cidade, cada vez mais internacional.

Neste quadro, é natural que o diploma relativo às relações de trabalho, que vier a ser aprovado, reflectisse para quem trabalha e contribui para o desenvolvimento de Macau, um regime justo e moderno, fundamental para que uma sociedade se possa desenvolver de uma forma harmoniosa.

Entendemos que o desenvolvimento económico, prosperidade e a felicidade das pessoas, estão intimamente ligados a uma boa governação e a uma lei de trabalho justa e são necessariamente compatíveis. São exemplos paradigmáticos, os países nórdicos (Noruega, Suécia, Finlândia, Dinamarca e Islândia) e outros, e em que, num passado recente, até uma delegação oficial de Macau permaneceu o tempo suficiente, afim de analisar o seu sistema educacional e social.

III

O diploma das relações de trabalho, é muito importante para o futuro do desenvolvimento sustentado de Macau, baseado nos mais elementares princípios de justiça e democracia representativa. Vai abranger toda a



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

sociedade, todas as famílias e por isso, é altura de verificar, na prática, se as ideias do governo, de "governar para as pessoas", para os trabalhadores, a "sociedade harmoniosa" e o "humanismo", são ou não verdade, ou se são apenas, palavras vãs ou mais um conjunto de palavras, que não passam de meros slogans.

Como membro da 3^a comissão da Assembleia, que está a apreciar a Proposta de Lei denominada, "Regime Geral das Relações de Trabalho", apresentei muitas propostas, para que o diploma tenha soluções justas para os trabalhadores.

Porque a Proposta de Lei tem soluções muito injustas, algumas repetidas do velho diploma vigente, oponho-me, entre outras, às seguintes normas:

IV

1. Oponho-me veementemente à possibilidade de diminuição da remuneração do trabalhador, prevista, de forma genérica, no art. 10.^º, al. 5 da proposta de lei vigente, enquanto não houverem de facto sindicatos e garantias legais para a negociação colectiva.

Na Proposta de Lei (artº 10.^º, al. 5) é retirada a "autorização prévia" do Gabinete para os Assuntos de Trabalho, (GAT) prevista na lei vigente, como uma garantia fundamental do trabalhador (art. 9.^º, n.^º1, al. d)), no caso de diminuição da remuneração do mesmo.

Esta opção, constitui a meu ver um claro retrocesso à lei vigente, diminui drasticamente as garantias do trabalhador, permitindo todo o tipo de abusos,



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

pelo que sugerimos, que se mantenha a norma vigente, mantendo-se intocável a sua redacção.

Por outro lado, devem também estar previstas as situações, comprovadas, em que pode haver redução de salário, como por exemplo, assegurar o funcionamento da empresa.

Propus que se mantivesse a autorização prévia do Gabinete para os Assuntos de Trabalho (GAT), prevista na lei vigente, no caso de diminuição da remuneração do trabalhador.

2. Oponho-me que sejam admitidas cláusulas contratuais menos favoráveis para os trabalhadores, do que os critérios previstos na Proposta de Lei, como prevê o artigo 14.º, n.º 2, incluindo a supressão da sua parte final, "salvo nas situações em que é autorizada a celebração de acordos escritos entre ambas as partes". Sou de opinião de que, não havendo neste momento uma lei sindical e de negociação colectiva, dificilmente poderá ser encontrado um acordo justo e equilibrado entre as partes (entidade patronal e trabalhadores), porque a qualquer momento, o referido trabalhador pode ser despedido sem justa causa (artigo 69º nº 1 e artº 71º nº1) e a sua vaga, ser facilmente ocupada por um trabalhador não residente, como tem acontecido com tanta frequência em Macau.

3. Nos termos do nº 2 do artigo 18º, o período experimental para os contratos sem termo, presumem-se ser de 90 dias, ao invés dos 30 dias previstos na lei vigente. Achamos que se trata de um período de tempo manifestamente exacerbado, que pode ser objecto de abusos por parte de empregadores pouco escrupulosos, prolongando o período experimental por várias vezes, com paragens de dias entre o término de um período experimental e o começo de outro. Propomos que seja mantido o máximo de 30 dias para o período



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

experimental dos contratos sem termo, assim como está definido na actual lei. Caso contrário, trata-se de mais um retrocesso às disposições constantes na actual legislação.

4. O art. 27.^º, n.^º 1 permite de forma genérica, trabalhar abaixo da idade dos 16 anos. E parece não estar fixado, um limite de idade mínimo para um jovem trabalhar, mas que deveria ficar estabelecido.

5. No art. 54.^º, n.^º 1 da versão aprovada na generalidade, na Assembleia, o menor podia celebrar o contrato de trabalho «directamente», o que afasta a autorização dos pais, que parece ser necessária, face ao art. 116.^º, n.^º 1, al. c), do Código Civil.

— A nova versão da proposta de lei (art. 31.^º, n.^º 1), apenas refere que uma cópia do contrato de trabalho de menores, é comunicada à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), pelo empregador...».

Pelo que pergunto, se o menor pode celebrar directamente um contrato de trabalho?

6. No art. 28.^º, n.^º 2, o que significa, «caso o trabalho a prestar envolva agentes»? O tempo do verbo envolver, não está bem e o que são agentes? A norma fala na publicação de um Despacho do Chefe do Executivo, que determinaria o que são agentes? É a lei que deverá dizer o que são agentes. O art. 28.^º, n.^º 3 também se refere a agentes.

7. O trabalho nocturno é definido como, o que decorre entre as zero horas e as seis horas (art. 39.^º, n.^º 1).



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Proponho que seja considerado trabalho nocturno, o período de trabalho que decorra entre as 20 horas e as 7 horas da manhã. A doutrina sobre direito do trabalho, considera trabalho nocturno, o período entre as 20h e as 6h.

Por outro lado, o conceito geral do trabalho nocturno, está há quase vinte anos, definido por lei em Macau, como o trabalho entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte (vide o artigo 193º do ETFPM publicado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M de 21 de Dezembro). Caso contrário, teremos mais uma situação gravosa e mais um caso de retrocesso ao previsto na actual legislação em vigor em Macau.

8. A Proposta de lei prevê (art. 39.º, n.º 3) que o trabalhador, que tenha sido expressamente contratado para trabalhar entre a meia-noite e as 6 horas da manhã, não tem direito a um acréscimo de remuneração.

Proponho que a regra geral seja que, o trabalhador que labore em horário nocturno, tenha direito a um acréscimo de remuneração na ordem dos 25%, relativamente à retribuição do trabalho equivalente, prestado durante o dia.

O trabalho nocturno desgasta o trabalhador, que não pode descansar e dormir durante as horas de sono normais, e às quais o corpo humano está adaptado. As excepções levantadas pelo Sr. Secretário para a Economia e Finanças, na reunião de trabalho da respectiva Comissão, de que há trabalhadores que gostam de trabalhar de noite, não colhem, porque não devemos tratar as excepções, como se fossem a regra geral. Para tirarmos dúvidas, deveria de ser efectuado uma auscultação aos trabalhadores, para indagar se gostam de trabalhar à noite e se por isso, prescindem da remuneração suplementar por trabalho nocturno.

Mais, o trabalhador que faz parte integrante e importante de uma família, é privado de conviver com a mesma, porque tem de descansar durante o dia.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Há estudos médicos recentes, publicados a nível internacional, que indicam que o trabalho nocturno prejudica a saúde, provocando doenças. Estudos científicos demonstram os graves prejuízos para a saúde, resultantes do trabalho nocturno. Estudos desenvolvidos por Eduard Estivill, chefe da Unidade do Sono do Instituto "Dexeus" de Barcelona e de Apolinar Rodríguez, responsável do Serviço de Neurofisiología do Hospital da "Paz" de Madrid, mencionam que o trabalho nocturno, provoca vários tipos de doença e chegaram à conclusão que um trabalhador nocturno, perde **5 anos de vida por cada 15 anos de trabalho.** Para além dos problemas de saúde, o trabalho nocturno, é também responsável por problemas sociais, criando problemas a nível familiar, designadamente no acompanhamento dos filhos menores, do cônjuge e pais. Nos países nórdicos por exemplo, é proibido aos maiores de 35 anos, prestarem trabalho nocturno. — Mas em Macau, há muito trabalho nocturno, sobretudo nos casinos. A Convenção n.º 171 da Organização Internacional do Trabalho, (OIT) relativa ao trabalho nocturno, prevê no artigo 3.º n.º 1, que os trabalhadores que prestem serviço nocturno, devem ser compensados.

Por outro lado, a Convenção n.º 89 da OIT, respeitante ao trabalho nocturno das mulheres na indústria, revista em 1948, prevê que "as mulheres, seja qual for a sua idade, não poderão empregar-se durante a noite em nenhuma empresa industrial, pública ou particular, e suas dependências, excepto naquelas em que só estejam empregados membros de uma mesma família."

Propus também que haja uma norma que especifique o que se entende por trabalhador nocturno e que essa norma considere que, se entende por trabalhador nocturno, aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar, durante o período nocturno, uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definida por instrumento de



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, correspondente a três horas por dia.

9. A Proposta de lei prevê (art. 41.^º, n.^º 3) que, o trabalhador que tenha sido expressamente contratado para trabalhar por turnos, não tem direito a um acréscimo de remuneração.

Caso o trabalho por turnos coincida com trabalho nocturno, e é isso que acontece nos casinos, etc., propus que o trabalhador deveria receber um acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno, pelas razões que referimos no ponto anterior.

10. A Proposta de lei prevê (art. 44.^º) 10 feriados obrigatórios pagos e no diploma vigente, apenas seis são pagos. Tendo em conta que a RAEM é uma sociedade multicultural, propus que sejam incluídos como feriados obrigatórios, pelo menos o dia do Solstício de Inverno e o dia 25 de Dezembro.

11. Na Proposta de lei (art. 46.^º) os trabalhadores continuam a ter, tal como acontece no diploma vigente (art. 21.^º, n.^º 1), apenas um mínimo de 6 dias de férias anuais remuneradas.

Na nova versão, após a aprovação na generalidade na Assembleia, foi acrescentada a expressão «um mínimo» de 6 dias de férias anuais remuneradas, o que parece indicar que podem ser mais. Mas isso já podia ser assim, caso resultasse do contrato, portanto a alteração na prática, parece não levar a que haja mais dias de férias.

12. O actual artigo 47.^º, n.^º 1 dispõe que, «o período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador». E o artigo 47.^º, n.^º 2 acaba por atribuir ao empregador, na falta de acordo, o poder de marcar as férias do



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

trabalhador quando quiser. A expressão «tendo em conta as exigências de funcionamento da empresa» é um conceito aberto e que leva à discricionariedade, e no final à arbitrariedade.

É preciso clarificar, se este acordo não vai depois resultar na hipótese do empregador fixar os 6 dias de férias do trabalhador, de forma repartida, para que este goze um dia, de vez em quando. Essa hipótese de gozar os 6 dias de férias consecutivamente ou de forma repartida, deve resultar apenas da opção do trabalhador e não ser uma opção do empregador.

As férias destinam-se à recuperação física e psíquica do trabalhador, depois de um árduo ano de trabalho e 6 dias são, manifestamente, insuficientes. As férias destinam-se também, a proporcionar um convívio assíduo com a família, o que não acontece muitas vezes, durante o resto do ano.

A Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Férias Anuais Remuneradas, dispõe no n.º 3 do artigo 3.º, que «a duração das férias, não deverá em caso algum, ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço».

Propus que as férias anuais passem a ser de 22 dias úteis ou aproximar-se o mais possível deste número. São os trabalhadores e a sociedade que beneficiam com esta solução.

13. A Proposta de lei prevê (art. 53.º, n.º 2), de forma positiva face ao regime vigente, 6 dias de licença por doença, remunerados. É insuficiente, até porque não há outros apoios como o subsídio de doença.

Proponho que as faltas por doença, devidamente justificadas, sejam remuneradas.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

14. Lendo a contrário, o artigo 53.^º, n.^º 2, os trabalhadores em período experimental, não têm direito a faltas remuneradas, por doença ou por acidente. Propus que os trabalhadores em período experimental, tenham faltas remuneradas, por doença ou por acidente.

15. A Proposta de lei prevê que as mulheres grávidas, que trabalhem há mais de um ano, tenham direito a cinquenta e seis dias de licença por ocasião do parto (art. 54.^º, n.^º 1), o que contraria o artigo 3.^º n.^º 2 da Convenção n.^º 103 da OIT, que prevê que, a licença de maternidade seja, pelo menos, de 12 semanas, ou seja 84 dias.

A Convenção n.^º 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), revista em 1952, relativa à protecção da maternidade, prevê 84 dias de licença, por ocasião do parto, a lei do trabalho da China Continental prevê 90 dias e o ETAPM 90 dias.

Propus muitas vezes, o aumento da licença de maternidade para 90 dias. Caso contrário, será violado o princípio da igualdade, face a outros trabalhadores, que têm mais dias de licença de parto.

A Convenção n.^º 103 da OIT, sobre protecção da maternidade (revisão), revista em 1952, foi publicada no Boletim Oficial de Macau n.^º 50, I Série, de 17/12/1999 (<http://images.io.gov.mo/bo/i/99/50/dec-63-84-ptg.pdf>). Foi estendida a Macau, pelo Decreto do Presidente da República n.^º 235-B/99. Não foi publicada a versão chinesa da Convenção.

16. A Proposta de lei prevê, no artigo 60.^º, n.^º 7, a possibilidade do empregador diminuir a remuneração do trabalhador. Para isso, basta um acordo escrito entre ambos.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Propus a eliminação deste artigo. O trabalhador está numa situação de dependência, face ao empregador e o seu acordo de nada serve, porque se não concordar, é despedido. E esta é a realidade. A proposta de lei, até prevê o despedimento sem justa causa no artigo 71.º, n.º 1.

Para mais, o referido acordo é entregue pelo empregador na DSAL, apenas para efeitos de **registro, não tendo nenhum efeito prático, e mais grave, prejudica gravemente os direitos e interesses dos trabalhadores.**

No diploma vigente, art. 9.º, n.º 1, al. d), para diminuir a remuneração do trabalhador, será necessária autorização da DSAL, o que pressupunha uma garantia do trabalhador, já que, a DSAL deveria verificar se a diminuição da remuneração era ou não justificada. Refiro que a norma, constituía uma garantia do trabalhador e o empregador não podia «Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo quando, precedendo autorização do Gabinete para os Assuntos de Trabalho, haja acordo do trabalhador.

17. Mantém-se na Proposta de lei, o despedimento sem justa causa, como umas das formas de cessação do contrato de trabalho (artigo 69.º, n.º 1) e art. 71.º, n.º 1 (resolução sem justa causa por iniciativa do empregador), o que contraria o artigo 4.º da Convenção n.º 158 da OIT, 1982, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Diz o artigo 4º da referida Convenção, “Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento, relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.”



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

De referir que, a Convenção n.º 158 da OIT, 1982, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, foi publicada no Boletim Oficial de Macau n.º 50 e foi estendida a Macau, pelo Decreto do Presidente da República n.º 224/199. Não foi publicada no BO, a versão chinesa da Convenção.

Este direito do empregador cessar o contrato de trabalho, sem que para isso tenha existido qualquer falta ou culpa do trabalhador, deixa os trabalhadores sem protecção. Afinal, de que serve estar a atribuir direitos na lei, para depois o trabalhador poder ser despedido sem justa causa?

Como poderá um trabalhador reivindicar os seus direitos, se sabe que pode ser despedido sem justa causa.

— Propus a eliminação da resolução sem justa causa, por iniciativa do empregador, como forma de cessação do contrato de trabalho.

Por outro lado, o Artigo 40º da Lei Básica preceitua o seguinte:

As disposições, que sejam aplicáveis a Macau, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, bem como, das convenções internacionais de trabalho, continuam a vigorar e são aplicadas mediante leis da Região Administrativa Especial de Macau.

Os direitos e as liberdades de que gozam os residentes de Macau, não podem ser restringidos, excepto nos casos previstos na lei. Tais restrições não podem contrariar o disposto no parágrafo anterior deste artigo.”



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Vigora em Macau, a Convenção n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao Direito de Organização e Negociação Colectiva. Os artigos 69º nº1 e 71º nº1 da Proposta de Lei, que prevêem o despedimento sem justa causa, contrariam o artigo 1.º, nº 2 al. b) da Convenção n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho, que prevê que os trabalhadores devem estar protegidos contra despedimento por motivo de filiação sindical ou de participação em actividades sindicais.

A proposta de lei, prevê (art. 70) que o empregador possa cessar o contrato de trabalho, invocando justa causa, ou seja culpa do trabalhador. Qual a razão para a proposta de lei estar a prever que o trabalhador pode ser despedido sem justa causa?

— Note-se que relativamente à Convenção nº 103 da OIT, sobre a protecção da maternidade (revisão) 1952 e à Convenção nº 158 da OIT, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, que se encontram publicadas no Boletim Oficial, o artigo 40º da Lei Básica preceitua o seguinte:

“As disposições que sejam aplicáveis a Macau, do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, bem como das convenções internacionais de trabalho, continuam a vigorar e são aplicadas mediante leis da Região Administrativa Especial de Macau”.

Assim, as duas Convenções referidas, vigoram em Macau e sendo Macau, signatário de várias convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho, deve enviar relatórios a esta instituição sobre o cumprimento das obrigações que assumiu, ao assinar as convenções.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

18. Atendendo que se trata do mais importante diploma legislativo que vai regulamentar as relações gerais de trabalho em Macau, achamos que se devia acrescentar, o termo “geral” passando a ser designado por “Lei das Relações Gerais de Trabalho”

19. No Capítulo 1º artigo 2º, devia ser acrescentada uma definição própria para as “gorjetas”, afim de serem dissipadas todas as dúvidas e lacunas na interpretação deste importante conceito. Efectivamente, existem em Macau gorjetas, cuja cobrança é totalmente retida, controlada, contabilizada e dividida pela entidade patronal que distribui por acréscimo à remuneração base (salário), podendo atingir cerca de 50% do vencimento base, sem qualquer intervenção dos trabalhadores. Por isso no caso de haver lugar a compensações pelos anos de trabalho, o valor das referidas compensações é drasticamente reduzido, porque as gorjetas denominadas por remuneração variável não são contabilizadas quando de facto foram de facto pagas como remuneração base.

20. Ainda no Capítulo I artigo 2º, devia haver uma definição clara quanto ao significado da palavra “Acordo”, nomeadamente o significado de encontro e fusão das manifestações livres, equilibradas e justas das vontades das partes contratantes.

21. Propõe-se também a inclusão da definição do contrato individual de trabalho no qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar uma actividade intelectual, ou manual a outra pessoa, sob a autoridade, direcção e subordinação desta.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

- 22.** Proponho a manutenção do título do Princípio do mais favorável como esta na versão inicial da proposta no artigo 4º. Por outro lado, o nº 2 do artigo 5º do D.L. nº 24/89/M menciona a obrigatoriedade no respeito pelas normas convencionais. Nesse sentido proponho a substituição da terminologia “normas legais imperativas gerais” por “normas convencionais” por ser mais claro e melhor compreensão para a maioria das pessoas.
- 23.** Propõe-se a eliminação da alínea 1) do nº 2 do artigo 89º por não haver justificação minimamente plausível de conceder uma oportunidade à entidade patronal para rectificar a infracção. E quem dá oportunidades aos trabalhadores para poderem recuperar os salários em atraso no caso de falência das empresas?
- 24.** Nos termos da alínea 9) do nº 2 do artigo 70 é proposto a resolução com justa causa por iniciativa do empregador quando o trabalhador provoque lesão grave de interesses da empresa. Contudo o termo “interesses” tem um significado extremamente alargado carecendo de melhor precisão, designadamente se efectivamente causam prejuízos que sejam susceptíveis de serem resarcidos no âmbito do direito civil.
- 25.** No artigo 90º deveria ser ficar claro e expresso o procedimento quanto à cobrança coerciva pelo Juízo de Execuções Fiscais das multas não pagas, após caducados os prazos para o seu pagamento.

O Deputado à Assembleia Legislativa da Região Administrativa Especial de Macau aos 14 de Julho de 2008.

José Pereira Coutinho



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

6 - Deputada Leong On Kei (23 de Julho de 2008)

Exmo. Sr.
Cheang Chi Keong
Presidente da 3.ª Comissão Permanente da AL

Assunto: Opiniões sobre o texto revisto da proposta de lei intitulada «*Lei das relações de trabalho*».

A última versão da Lei das Relações de Trabalho, revista pelo Governo, foi entregue há dias à Assembleia Legislativa. Podemos verificar alguns progressos, comparativamente à lei do trabalho vigente e à versão anterior da mesma proposta de lei, porém, subsistem as divergências entre as partes patronal e laboral em aspectos como a criminalização por salários em dívida assim como relativamente à disposição “salvo em situações em que a lei autoriza a celebração de acordo por ambas as partes”. Gostaria então de apresentar a minha opinião pessoal sobre a matéria.

Primeiro, sobre a criminalização por salários em dívida. O articulado da proposta determina a conversão da multa em pena de prisão nos casos de ilícitos leves como quando a remuneração base não for paga no prazo de nove dias úteis, contados da data do vencimento da obrigação, ou quando o empregador compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador. Acredito que a sanção severa definida por este articulado permite combater de forma determinada a prática dolosa de salários em dívida por parte de empregadores perversos, assegurando a protecção eficaz dos interesses dos trabalhadores. Mas, foram tidas em conta as razões que poderão ter levado o empregador a não pagar a remuneração no prazo de nove dias? A aplicação imediata da pena de prisão a um empregador que não pagou no prazo estabelecido afectará a confiança dos empregadores, designadamente das



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

pequenas e médias empresas, no desenvolvimento de empreendimentos? A referida criminalização deve ter em atenção tanto a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores como as razões dos empregadores que, sem ser por dolo, faltarem ao pagamento dos salários e, também os efeitos negativos que esta medida pode acarretar para o ambiente de investimento. Deste modo, qual a definição de "dolo" nos casos de salários em dívida? O prazo de nove dias será o adequado? Trata-se, pois, de questões que devem ser novamente analisadas ao pormenor.

Segundo, a disposição "salvo em situações em que a lei autoriza a celebração de acordo por ambas as partes". O objectivo da "Lei das relações de trabalho" é garantir os direitos e interesses dos trabalhadores e dos empregadores, a fim de se chegar a uma situação de harmonia entre as duas partes. O sector dos serviços é o principal sector da estrutura da indústria produtiva de Macau e as suas características diferem das dos demais sectores, nomeadamente quanto à natureza e horário de trabalho. O trabalho é muito mais flexível, o trabalho nocturno é habitual, tal como o trabalho extraordinário, mesmo durante as férias. Na minha opinião, para além da prioridade a dar à garantia dos direitos e interesses dos trabalhadores, devem ser tidas em conta as características das indústrias aquando dos acordos entre trabalhadores e empregadores, as cláusulas não devem ser demasiado rígidas, assim como não devem também adoptar-se soluções radicais no sentido da eliminação das respectivas disposições. Em consideração pelos direitos e interesses de ambas partes, devem ser deixados reserva e espaço para os ajustamentos entendidos como adequados.

19 de Julho de 2008.

A Deputada à Assembleia Legislativa: Leong On Kei.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

7 - Deputada Leong On Kei (23 de Julho de 2008)

Exmo. Sr.
Cheang Chi Keong
Presidente da 3^a Comissão Permanente da AL

A 3^a Comissão Permanente da AL está prestes a concluir os trabalhos de apreciação e discussão da “Lei das relações de trabalho”. Apresentei várias opiniões sobre a mesma, tanto nas diversas reuniões como por escrito, algumas foram aceites pela comissão e aparecem reflectidas nesta nova versão da proposta de lei, enquanto outras não foram contempladas. Assim, apresento uma nova estruturação das minhas opiniões, para referência tanto do Sr. Presidente como dos colegas, esperando que as mesmas possam vir a ser incluídas na proposta de lei.

ARTIGO 2.º – CONCEITOS

“Relações de trabalho” – trata-se do aspecto principal e central desta proposta de lei, que deve então ser estipulado no artigo 3.º, na parte relativa aos conceitos. Sugiro que se acrescente uma definição concreta de “Relações de trabalho” neste artigo 3.º, com vista a que esta se possa ajustar com o âmbito de aplicação do artigo 4.º.

ARTIGO 11.º DEVERES DO TRABALHADOR

Nos termos da alínea 5) do n.º1 do artigo 11.º, “O trabalhador deve guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à organização da empresa, métodos de produção ou negócios.”

Se o trabalhador não cumprir com aquele dever e com isso acarretar graves prejuízos e danos ao empregador devido à divulgação de informações e segredos sobre os negócios da empresa e propriedade intelectual, que sanção lhe será aplicada?

Em relação ao regime de protecção de segredos de negócio, existe alguma disposição sobre o período de impedimento de funções para os altos funcionários que abandonem a empresa?

ARTIGO 33.º PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Nos termos do n.º4 deste artigo, define-se que “O intervalo referido no número anterior é contabilizado no período normal de trabalho sempre que não seja permitida a ausência incondicional do trabalhador do seu local de trabalho.” A referência “local de trabalho” revela-se demasiado abrangente, sugerindo-se por isso a sua substituição pela expressão “posto de trabalho”.

SALÁRIOS EM DÍVIDA

O n.º3 do artigo 62.º da nova versão da proposta legislativa estabelece que “a remuneração base é paga no prazo de nove dias úteis, contados da data do vencimento da obrigação.” e o artigo 87.º determina a conversão em pena de prisão, segundo o Código Penal, das multas aplicadas por infracção contra este artigo. Acredito que a sanção severa definida por este articulado permite combater de forma determinada a prática por má-fé de salários em dívida por



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

parte de empregadores perversos, assegurando a protecção eficaz dos interesses dos trabalhadores. Mas, foram tidas em conta as razões que poderão ter levado o empregador a não pagar a remuneração no prazo de nove dias? A aplicação imediata da pena de prisão a um empregador que não pagou no prazo estabelecido afectará a confiança dos empregadores, designadamente das pequenas e médias empresas, no desenvolvimento de empreendimentos? A referida criminalização deve ter em atenção tanto a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores como as razões dos empregadores que, sem ser por má-fé, faltarem ao pagamento dos salários e, também os efeitos negativos que esta medida pode acarretar para o ambiente de investimento. Deste modo, qual a definição de "má-fé" nos casos de salários em dívida? O prazo de nove dias será o adequado? Trata-se, pois, de questões que devem ser novamente analisadas ao pormenor.

Quanto à disposição “salvo em situações em que a lei autoriza a celebração de acordo por ambas as partes”

O objectivo da “Lei das relações de trabalho” é garantir os direitos e interesses dos trabalhadores e dos empregadores, a fim de se chegar a uma situação de harmonia entre as duas partes. O sector dos serviços é o principal sector da estrutura da indústria produtiva de Macau e as suas características diferem das dos demais sectores, nomeadamente quanto à natureza e horário de trabalho. O trabalho é muito mais flexível, o trabalho nocturno é habitual, tal como o trabalho extraordinário, mesmo durante as férias. Na minha opinião, para além da prioridade a dar à garantia dos direitos e interesses dos trabalhadores, devem ser tidas em conta as características das indústrias aquando dos acordos entre trabalhadores e empregadores, as cláusulas não devem ser demasiado rígidas, assim como não devem também adoptar-se



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

soluções radicais no sentido da eliminação das respectivas disposições. Em consideração pelos direitos e interesses de ambas partes, devem ser deixados ressalva e espaço para os ajustamentos entendidos como adequados.

23 de Julho de 2008.

A Deputada à Assembleia Legislativa da RAEM,

Leong On Kei



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

8 - Deputados Kou Hoi In e Ho Teng lat (25 de Julho de 2008)

Gostaríamos de apresentar algumas opiniões complementares acerca da posição e das preocupações da parte patronal relativamente à alteração da Lei Laboral.

O desenvolvimento social conta com as partes patronal e laboral, não pode contar apenas com uma delas, nesse sentido, a elaboração de qualquer nova lei deve ter como objectivo beneficiar o desenvolvimento social, se a alteração, não importa de que lei, deixar as pequenas e médias empresas em situação difícil, tratar-se-á duma lei sem qualquer sentido. Em Macau, a maior parte dos estabelecimentos comerciais e empresas pertencem ao sector dos serviços, cujo modelo de exploração exige maior flexibilidade, caso contrário, será difícil a sua sobrevivência. Se com a implementação da nova lei as empresas virem a pressão aumentar e a competitividade diminuir, a sua situação de exploração só piorará, o que é o mesmo que dizer que a lei não só é impraticável e inviável como também contraria a finalidade das políticas adoptadas pelo Governo para apoio às PME e para o desenvolvimento da indústria do turismo e diversões.

Embora a apreciação da proposta de lei intitulada "Lei das relações de trabalho" se encontre em fase final, existem ainda alguns artigos que não só acarretam grandes inconveniências como aumentam os encargos para as PME, como sejam a remuneração por trabalho extraordinário, as compensações relativas ao descanso semanal e aos feriados obrigatórios, o aditamento de uma definição relativa às seis faltas remuneradas por doença, o aumento da licença de maternidade para 56 dias, o aumento dos dias de feriados obrigatórios para 10 dias, o acréscimo por prestação de trabalho nocturno ou por turnos, etc., o



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

que só eleva directamente os encargos para a parte patronal. É natural que, tendo em conta o interesse social, a única solução que resta à entidade patronal é envidar todos os seus esforços para enfrentar as dificuldades, no entanto, esperamos que o Governo considere plenamente a praticabilidade, adaptabilidade e exequibilidade da lei a todos os sectores, no sentido de permitir que as pequenas e médias empresas consigam ter espaço de sobrevivência.

A prosperidade é cada vez maior nos sectores do turismo e do jogo, com os dias de maior negócio a coincidirem com as férias e feriados, alturas em que as empresas têm de funcionar durante 24 horas. Devido às características desses sectores, os trabalhadores têm de assegurar trabalho nocturno, por turnos, e durante as férias, e sendo o pagamento de remunerações adicionais obrigatório, aumentarão os custos de exploração das empresas o que impedirá o impulsionamento do desenvolvimento diversificado dos sectores de Macau.

Prever muitas garantias para os trabalhadores pode, numa outra perspectiva, significar uma redução dos seus rendimentos. Nos sectores das vendas e restauração trabalha-se nos dias de descanso e feriados obrigatórios, sendo necessário assegurar compensações equivalentes ao triplo da remuneração normal, assim, é possível que as empresas prefiram fechar as portas durante esses dias. Isto quer então dizer, que os trabalhadores não auferirão qualquer rendimento adicional e que a imagem de Macau enquanto cidade turística internacional será prejudicada. Tudo isso merece consideração aprofundada.

É de sublinhar que nas disposições relativas à "remuneração do trabalho extraordinário" e "feriados obrigatórios" a nova lei prevê duas situações, a voluntária e a obrigatória. Na realidade, observando o espírito do respeito pelos



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

direitos humanos, qualquer trabalhador deve ter direito ao descanso. Para além da estipulação obrigatória constante da lei ou dos contratos celebrados, ou da vontade dos trabalhadores, estes têm direito a optar, depois de cumprirem os deveres consagrados nos contratos, pela prestação de trabalho extraordinário ou prestação de serviço durante dias de descanso. Há quem aponte que, sabendo os trabalhadores que a prestação de forma não voluntária de trabalho extraordinário implica maior compensação remuneratória, não se afastará então a possibilidade daqueles não colaborarem na prestação de provas quanto à natureza voluntária daquele trabalho. Isto só agravará os conflitos entre as partes laboral e patronal, impossibilitando a manutenção da harmonia da relação entre ambas. Prevê-se na nova lei que a remuneração pelo trabalho extraordinário é equivalente a um acréscimo de 20% da remuneração normal do trabalho, o que não foi aceite, em particular, pela Associação Comercial de Macau. Tendo em conta que as empresas de Macau, na sua maioria, são médias e pequenas, essa disposição vai impor-lhes maior pressão e não favorece, de modo algum, a diversificação dos sectores.

A eliminação do termo “salvo em acordo contrário” nas disposições relativas às horas extraordinárias, trabalho nocturno e por turnos bem como ao prazo de aviso prévio para fazer cessar a relação laboral, não consegue responder às necessidades dos diversos sectores em termos da operacionalidade bem como da sua adaptabilidade a eventuais abalos económicos. Assim, exige-se veementemente que na nova lei se autorize que as condições de trabalho possam ser estipuladas tendo em conta as características específicas e os modos de funcionamento dos sectores. Ora, a intenção original de introduzir o termo “boa fé” na nova versão do projecto foi para que tanto o empregador como o trabalhador sigam o princípio da boa fé na estipulação dos respectivos direitos e deveres aquando da celebração de contratos. O acordo estipulado



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

voluntariamente entre ambas as partes deve ser considerado legal e com eficácia, segundo a consagração expressa na lei, não deve portanto ser considerada uma situação ilegal. Por outro lado, o acordo tanto pode eliminar as controvérsias das diferentes matérias da proposta de lei, como providenciar espaço para se enfrentarem eventuais problemas decorrentes da operacionalidade dos sectores ou até questões que poderão entretanto vir a surgir. Assim, se ambas as partes tiverem estipulado o acordo, este deve ser seguido, e caso não exista acordo, então, segue-se a lei, trata-se duma regra que só facilitará a construção de relações laborais harmoniosas.

Em suma, com vista a estabelecer uma sociedade harmoniosa e estável, devem equilibrar-se muito bem os interesses das várias partes, e é nesse sentido que o espírito da lei deve desempenhar o seu papel equilibrador, no sentido positivo do termo, estabelecendo uma situação “win win” para ambas as partes, laboral e patronal. Se assim não for, sairá prejudicado o ambiente comercial de Macau, diminuirá o investimento do exterior e, consequentemente, reduzir-se-ão os postos de trabalho, prejudicando-se a população e Macau, no seu todo.

Os Deputados à Assembleia Legislativa da RAEM

Kou Hoi In

Ho Teng lat