



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

113

4. No âmbito desta apreciação, a Comissão realizou 16 reuniões, que decorreram nos dias 30 de Janeiro, 6, 12, 14, e 28 de Fevereiro, no dia 26 de Março, nos dias 2, 7, 11, 14, 21 e 25 de Maio, nos dias 5 e 14 de Junho, no dia 26 de Outubro e no dia 11 de Dezembro do corrente ano de 2018, tendo, nas reuniões realizadas nos meses de Maio, Junho e Outubro, contado com a presença de membros do Governo, os quais prestaram os esclarecimentos necessários à Comissão. Simultaneamente, foram realizadas várias reuniões de trabalho entre as assessorias do Governo e da Assembleia Legislativa, com vista ao aperfeiçoamento técnico da proposta de lei.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

5. De modo a conhecer as opiniões dos trabalhadores abrangidos pela proposta de lei e ir ao encontro dos seus anseios e preocupações, a Comissão realizou uma consulta pública que decorreu entre os dias 1 e 28 de Fevereiro de 2018. No âmbito desta consulta foram recebidas pela Comissão 168 opiniões sobre várias matérias, sendo a maioria das quais sobre o trabalho por turnos e respectiva remuneração, e o regime de disponibilidade. Após o tratamento das opiniões e a sua discussão em Comissão e com o Governo, as mesmas foram entregues ao Governo para ponderação. Apraz à Comissão referir que, em consequência desta consulta, o Governo introduziu alterações na proposta de lei sobre a remuneração do trabalho por turnos, compensação por trabalho em dias de tolerância de ponto ou por outro motivo legal e compensação do tempo dos atrasos face à hora do início do trabalho, matérias que se desenvolverão detalhadamente na análise na especialidade.

6. No dia 5 de Outubro de 2018, o Governo apresentou uma versão de trabalho da proposta de lei que, em parte, reflectiu as opiniões da Comissão e a análise técnico-jurídica efectuada pela assessoria da Assembleia Legislativa. Nesta versão de trabalho constavam, ainda, algumas alterações da iniciativa do proponente, cuja necessidade de inserção nesta proposta de lei foi explicada à Comissão na reunião ocorrida em 26 de Outubro de 2018. Em 4 de Dezembro de 2018, o Governo apresentou a versão alternativa da proposta de lei à Assembleia Legislativa. Ao longo do presente Parecer as referências aos artigos serão feitas com base nesta versão alternativa, excepto



quando seja conveniente fazer referência à versão inicial, como tal devidamente identificada.

7. Analisada e discutida a proposta de lei e consideradas as opções nela vertidas, cumpre à Comissão pronunciar-se, emitindo o seu parecer, nos termos e para os efeitos do artigo 119.º do Regimento da Assembleia Legislativa, o que faz nos termos seguintes:

II – Apresentação – Nota Justificativa – Principais alterações introduzidas pela proposta de lei

8. A presente proposta de lei insere-se na política do Governo de aperfeiçoamento do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública¹, o qual, após quase 30 anos de vigência, necessita de ajustamentos com vista à sua conformidade com as necessidades de funcionamento dos serviços e atender aos direitos dos trabalhadores. Entende o Governo, de acordo com a Nota Justificativa, que *“Com o desenvolvimento da sociedade, alguns artigos do ETAPM encontram-se desactualizados, existindo falta de clareza em certos conteúdos, deixando assim de satisfazer as necessidades dos serviços públicos em termos da gestão de trabalhos e do desenvolvimento da prestação dos serviços, sendo que, deste modo, é necessário proceder-se, de forma abrangente, a uma revisão e alteração”*.²

9. Este aperfeiçoamento do Estatuto consta também do Plano Quinquenal de Desenvolvimento da Região Administrativa Especial de Macau (2016-2020), na sua

¹ Ver Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2018, página 21 da versão portuguesa. Aí se refere que *“Em relação à revisão da parte relativa à gestão de pessoal do ETAPM, foi concluída a análise do resultado da consulta sobre as férias, as faltas e o horário de trabalho e elaborado o relatório sobre o resultado da consulta”*.

² Pág. 1 da versão em língua portuguesa.



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Secção II do Capítulo VI – Elevação reforçada da capacidade e do nível de governação do Governo -, onde é referido que “[iremos] efectuar uma revisão completa do regime jurídico da função pública, no sentido de elevar a qualidade dos diversos serviços prestados”.

10. Contudo, como se trata de um diploma extenso e muito complexo, que abrange todas as matérias relativas ao regime jurídico dos trabalhadores da Administração Pública, o Governo entende que a revisão deste Estatuto deve ser feita de forma faseada. Este entendimento do Governo está claramente expresso na Nota Justificativa onde se refere que: “No entanto, como o ETAPM abrange um vasto leque de matérias, o Governo da RAEM procederá a uma revisão de forma faseada. Na primeira fase, serão revistos os conteúdos que chamam mais à atenção, nomeadamente as disposições relativas aos regimes de férias, de faltas e de horário de trabalho. Ao mesmo tempo, serão aditados o regime de disponibilidade, regime de horário específico de trabalho e o regime de prémios de actividades e de concursos, e serão reforçadas as garantias dos trabalhadores que, por razões de acidente em serviço, tenham sofrido de incapacidade permanente e parcial, para que as normas do ETAPM possam ir ao encontro das necessidades dos serviços públicos em termos de funcionamento administrativo e de gestão do desenvolvimento e, simultaneamente, avançar na regulação dos direitos e deveres dos trabalhadores da Administração Pública, doravante designados por trabalhadores, de modo a prestar serviços de melhor qualidade à população”.³

11. A proposta de lei corresponde, portanto, à primeira fase de revisão do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública (ETAPM) e abrange as matérias consideradas prioritárias pelo Governo, a saber:

a) regime de horário de trabalho;

³ Pág. 1 da versão em língua portuguesa.



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

- b) contabilização do tempo em matéria de atrasos diários e semanais;
- c) regime de férias;
- d) regime de faltas;
- e) regime de dedução do vencimento de exercício por motivo de faltas por doença;
- f) definição de um regime de compensação por motivo de trabalho em dias de dispensa de comparência ao serviço;
- g) alteração do prazo para requerimento de aposentação voluntária;
- h) alteração do regime de trabalho por turnos, bem como da forma de cálculo do respectivo subsídio e percentagens;
- i) criação do regime de horário específico de trabalho e respectivo subsídio;
- j) regulação uniformizada do horário flexível de trabalho;
- l) aperfeiçoamento do regime de trabalho extraordinário;
- m) criação de um regime de disponibilidade e respectivo subsídio;
- n) reforço das garantias do pessoal com incapacidade permanente e parcial para o exercício de funções por acidente em serviço;
- o) criação de um regime de prémios para actividades e concursos organizados pelos serviços públicos.

12. Estas matérias são tratadas na proposta de lei, umas, por alteração das disposições legais vigentes, e outras, com o aditamento de novos artigos ao Estatuto. Em consequência desta alteração, são revogadas várias disposições legais.



Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large '18', a vertical line, and several illegible signatures.

III – Apreciação na generalidade

13. O Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, é o diploma estruturante do funcionalismo público de Macau. Com a sua aprovação, o funcionalismo público passou a dispor de um regime legal coerente, harmonioso e ambicioso na consagração de direitos e de regimes de trabalho justos e adequados às necessidades de funcionamento dos serviços públicos, sem paralelo nesta zona do mundo. Contudo, a evolução da sociedade, o desenvolvimento social e político da RAEM, bem como as normais aspirações dos trabalhadores a melhores condições de trabalho e regalias sociais, levaram à necessidade de se introduzirem alterações nos regimes constantes deste diploma fundamental. Estas alterações começaram com a Lei n.º 8/2004 – Princípios relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública –, a que se seguiram as Leis n.ºs 2/2011 – Regime do prémio de antiguidade e dos subsídios de residência e de família; 1/2014 – Alteração dos montantes do prémio de antiguidade, subsídios e abono; 14/2009 – Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos⁴; 12/2015 – Regime do contrato de trabalho nos serviços públicos e 5/2018 – Alteração do montante do subsídio de nascimento.

14. Assim, nesta linha de aperfeiçoamento dos regimes, a Comissão considera que as alterações agora introduzidas são relevantes, pelo que as acolhe positivamente. **Não obstante, a Comissão entendeu sugerir ao Governo que outras matérias conexas** com as agora em alteração fossem inseridas na proposta de lei, situação que respeitava a intenção legislativa original e está de acordo com o Regimento da

⁴ A qual foi alterada através da Lei n.º 4/2017.



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

W

Assembleia Legislativa. Neste sentido, a Comissão sugeriu ao Governo que fossem consideradas nesta alteração as matérias relativas:

- ao aumento dos dias de faltas nos casos de aborto espontâneo, eugênico ou terapêutico, morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;

- à licença de maternidade, concretamente, que fosse alargado para 98 o número de dias de faltas por maternidade, à semelhança do que acontece noutros ordenamentos jurídicos desta zona do mundo;

- ao aumento do tempo para amamentação no caso de mais do que um filho em situação de amamentação e;

- à regulação das faltas e férias por metade do dia.

15. O Governo ponderou as sugestões da Comissão e acatou a respectiva sugestão, alterando o regime de faltas relativo às situações de aborto espontâneo, eugênico ou terapêutico, morte de nado-vivo ou parto de nado-morto, alteração acerca da qual se falará com pormenor na apreciação na especialidade.

16. No que se refere ao aumento do tempo para amamentação, o Governo considera que a lei actual já dá resposta às situações em que a mesma trabalhadora tem mais do que um filho em idade de amamentação, pelo que não é necessário alterar o regime existente. Assim, entende o Governo, dever-se-á, nesta matéria, ter em consideração o superior interesse dos filhos, pelo que, no caso de gémeos, a trabalhadora terá direito a ser dispensada 1 hora por dia por cada filho, e assim sucessivamente para nascimentos múltiplos. É este, no seu entender, o entendimento consagrado no n.º 7 do artigo 92.º do actual ETAPM, pelo que, defende, não é necessária a sua alteração.

17. O aumento para 98 dias da licença por maternidade mereceu uma atenção especial por parte da Comissão, uma vez que esta está muito ciente das aspirações da sociedade nesta matéria e, em conformidade, insistiu junto do Governo para a

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'Z' and several other illegible marks.



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

necessidade de se actualizar o período de 90 dias constante na lei actual para 98, para, desta forma, corresponder ao critério sugerido pela Convenção n.º 183 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Protecção da Maternidade (revista)⁵.

18. O Governo entendeu as preocupações da Comissão, tendo solicitado algum tempo para ponderar o assunto. Posteriormente, explicou à Comissão, que após ter feito uma ponderação prudente, concluiu que o regime de 90 dias de faltas por maternidade vigente na RAEM não é inferior, em termos de regalias, ao que se encontra consagrado naquela Convenção. Tal porque, explicou, no n.º 1 do artigo 4.º da Convenção sugere-se que a licença por motivo de parto não seja inferior a 14 semanas, e nos n.ºs 2 e 3 do seu artigo 6.º sugere-se, também, que para permitir à mulher condições adequadas ao seu sustento e ao do seu recém-nascido, seja garantido à mesma um ganho durante a licença de parto não inferior a dois terços do seu ganho original. No cálculo feito com base no referido, durante o gozo dessa licença de 14 semanas (98 dias), na realidade são apenas cerca de 9,33 semanas em que poderá ser auferido um ganho equivalente a 100% do ganho original, isto é, cerca de 66 dias de licença com vencimento total. No entanto, os 90 dias de licença por motivo de maternidade, previstos pelo ETAPM, são, totalmente, dias de licença com vencimento total, não sendo reduzidos, durante o mesmo período, os direitos e regalias das trabalhadoras dos serviços públicos. Assim sendo, a actual regalia gozada pelas trabalhadoras dos serviços públicos, relativa à licença por motivo de maternidade, não é inferior ao critério mínimo estabelecido da Convenção n.º 183.

19. Pelo que, em face disto, e tendo em consideração o interesse global da sociedade, o Governo tomou a decisão de não aumentar, por enquanto, os dias de faltas por maternidade das trabalhadoras dos serviços públicos, mantendo as respectivas faltas em 90 dias.

⁵ É de referir que um Deputado membro da Comissão enviou ao Governo um documento escrito sobre esta matéria, reiterando a necessidade de consagração de um período de licença de maternidade mais alargado, para 98 dias.



20. A Comissão teve em consideração as razões do Governo e aceitou as suas explicações, considerando que esta matéria deverá continuar a ser alvo de estudo e ponderação, mas houve ainda Deputados que manifestaram reservas em relação aos fundamentos invocados pelo Governo, considerando que sobre esta matéria há ainda margem para discussão.

21. Já quanto à consagração de faltas e férias por metade do dia, é opinião do Governo que, sendo uma matéria nova a introduzir no regime do funcionalismo público, necessita de uma maior ponderação, pelo que não é adequado, neste momento, alterar este regime.

22. No que se refere às propostas de alteração aos regimes constantes da proposta de lei, a Comissão considera que as mesmas contribuirão para tornar o regime mais adequado à evolução verificada no funcionalismo público. **Assim, e concretamente, no que se refere às alterações aos regimes:**

Regimes de horário de trabalho

23. Em matéria de regimes de horário de trabalho são relevantes as alterações introduzidas ao artigo 78.º, que vai passar a determinar, de forma concreta, os regimes de horário de trabalho da função pública:

24. Assim, a proposta de lei especifica quais os regimes de horário de trabalho ao abrigo dos quais funcionarão os serviços públicos, adoptando estes o regime geral de horário de trabalho ou o regime especial de horário de trabalho, consoante as suas necessidades de funcionamento.

25. Nesta matéria assume especial importância a clarificação do regime especial de horário de trabalho que passa a abranger o trabalho por turnos, o horário flexível de trabalho e o horário específico de trabalho.



26. **No que se refere ao horário flexível de trabalho**, o Governo considera que a incipiente regulação prevista no ETAPM (que remete a fixação de horários especiais para despacho do Chefe do Executivo, sem qualquer outra regulação) deu origem a alguma discrepância no tratamento desta matéria pelos diversos serviços da Administração. A proposta de lei vem criar regras comuns obrigatórias para todos os serviços públicos que adotem este horário de trabalho.

27. Assim, a proposta de lei vem prever que deixa de ser possível, no horário flexível de trabalho, quer o débito, quer o crédito de horas, relativamente ao período normal de trabalho semanal. Nestes termos, ainda que o trabalhador possa escolher as horas de entrada e de saída do trabalho vai ter de cumprir, em cada semana, 36 horas de trabalho, sendo esta uma diferença de fundo no regime dos horários flexíveis de trabalho, uma vez que, actualmente, tanto o débito como o crédito de horas são possíveis, pelo menos nalguns serviços públicos com horários flexíveis. Apenas ficam de fora da obrigatoriedade de cumprimento do período normal de trabalho os casos em que um trabalhador, por motivo de gozo de férias ou outro motivo justificado, não cumprir as horas de trabalho a que está obrigado nessa semana. Nestes casos deve compensar o tempo nos sete dias seguintes ao do regresso ao serviço, sob pena de falta injustificada.⁶

28. **Já o horário específico de trabalho** cuja criação agora se propõe causou dúvidas à Comissão, uma vez que não era evidente a diferença entre este horário de trabalho e o trabalho por turnos. Tal porque, sendo ambos horários de trabalho que podem ocorrer em diferentes horas do dia, bem como abranger os sábados e os domingos, e estando previstos para ambos os horários subsídios pela prestação do trabalho, parecia à Comissão que não havia uma diferença que justificasse uma regulação distinta para cada um destes horários.

⁶ O regime de faltas injustificadas consta do artigo 90.º do Estatuto.



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

29. Questionado o Governo acerca deste assunto, o mesmo esclareceu a Comissão sobre a diferença entre os dois horários de trabalho. Assim, esclareceu o Governo, a distinção entre os dois horários radica essencialmente no facto de no trabalho por turnos o horário de trabalho variar conforme os turnos estabelecidos nas escalas de serviço, podendo um trabalhador prestar trabalho numa semana num determinado período do dia, e, na semana seguinte, noutra, uma vez que os turnos são rotativos. Já no horário específico de trabalho, o trabalho é sempre prestado no mesmo horário, não estando o trabalhador sujeito a variações de horário de trabalho. O pressuposto da prestação do trabalho é, pois, diferente. A atribuição de um subsídio no caso de prestação de trabalho em horário específico justifica-se pelas horas do dia em que o trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho, bem como pelo facto de poder ter de prestar trabalho aos sábados e aos domingos, situações que, para além de poderem ter interferência no seu ritmo de vida, também podem causar dificuldades na sua vida pessoal e familiar.

30. Por outro lado, o Governo justificou a necessidade de criação deste horário de trabalho com o facto de haver serviços que necessitam de organizar horários de trabalho fora do período normal de funcionamento da função pública, como é o caso do Canil Municipal, por exemplo⁷. A regulação proposta, defendeu o Governo, vai permitir que haja uma certa uniformidade nos horários fixados pelos diversos serviços, sem, contudo, impedir que os mesmos adaptem os horários às suas específicas necessidades.

31. **Quanto ao trabalho por turnos**, as alterações introduzidas centram-se, para além da alteração da forma de cálculo e percentagens do subsídio de turno de que se falará mais adiante, na introdução do conceito de sobreposição de turnos; na consagração da duração máxima de cada turno em 8 horas; na introdução de um

⁷ Este serviço e outros com atribuições semelhantes podem ter necessidade de organizar horários de trabalho durante a noite, como, por exemplo, o IACM no que se refere ao Matadouro Municipal, e durante o fim-de-semana, noutras situações.



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

período mínimo de 10 horas de descanso entre cada turno; na consagração do conceito de turnos consecutivos ou interpolados e na previsão de os turnos poderem ser prestados por períodos.

32. A Comissão discutiu amplamente esta matéria, uma vez que na consulta pública feita pela Comissão foram muitas as opiniões manifestadas acerca do trabalho por turnos. Assim, concretamente, e para além de outras questões discutidas, preocupou a Comissão a questão relativa ao intervalo entre cada período de turno, uma vez que a proposta de lei introduz a possibilidade de os turnos poderem ser feitos por períodos: ou seja, um trabalhador pode fazer o seu turno em dois períodos distintos, por exemplo, um de 5 e outro de 3 horas⁸, tendo a Comissão defendido que, quando o turno seja feito por períodos, deveria ficar consagrado um período máximo de tempo entre cada período de turno. Assim, não parece bem à Comissão que um trabalhador faça uma parte do turno primeiro e, passadas 6 ou 7 horas, faça outra. Entende a Comissão que esta situação é prejudicial ao trabalhador, tendo sugerido que ficasse estipulado um período máximo de tempo entre cada período de turno. O Governo, não obstante ter compreendido as reservas da Comissão, considera que é necessária alguma flexibilidade na organização do trabalho por turnos e que, em consequência desta necessidade, deverá esta matéria ser tratada aquando da organização dos turnos, pelos respectivos serviços.

33. A Comissão considera importante a clarificação dos regimes especiais de horário de trabalho que a proposta de lei se propõe fazer e espera que as alterações introduzidas nos regimes de horário de trabalho beneficiem quer o funcionamento dos serviços públicos, quer os trabalhadores que fiquem sujeitos a estes horários.

⁸ Segundo informação prestada por um Deputado alguns casinos já adoptam este sistema no trabalho por turnos.



Atrasos no cumprimento do horário de trabalho

34. No que se refere às alterações à disciplina dos atrasos no cumprimento do horário de trabalho, a Comissão notou que as mesmas visam, essencialmente, clarificar o regime existente, sem introduzir alterações de princípio. Assim, em vista desta clarificação, foi introduzida a norma do número 6 neste artigo 78.º, que determina que os atrasos relativos à hora de início dos trabalhos superiores a 30 minutos semanais, ainda que tenham sido apresentadas pelos trabalhadores as devidas justificações e estas tenham sido aceites pelos superiores hierárquicos, devem ser compensados.

35. Ainda sobre esta matéria, a Comissão desejou ser esclarecida sobre as razões que determinam que apenas os atrasos no cumprimento do horário de trabalho superiores a 30 minutos semanais devam ser compensados, tendo a Comissão considerado, num primeiro momento, que todos os atrasos deveriam ser compensados, de forma a poder ser cumprido efectivamente o horário de trabalho de 36 horas semanais a que, regra geral⁹, os trabalhadores da função pública estão obrigados.

36. Sobre este entendimento da Comissão, o Governo explicou que, do ponto de vista administrativo e da gestão dos serviços, não é viável colocar na prática o ponto de vista da Comissão sobre esta matéria. Pois que, quando um trabalhador fica a compensar tempo de atrasos, há todo um conjunto de despesas inerentes a esta situação, como gastos com electricidade e ar condicionado, segurança, etc., que têm de ser considerados. Ou seja, do ponto de vista da eficiência administrativa e da gestão

⁹ Nos termos dos números 2 e 3 do artigo 77.º podem ser fixados diferentes períodos de duração do trabalho, atendendo às circunstâncias especiais em que este se desenvolva.



do erário público, não é adequado que um serviço fique em funcionamento para que um trabalhador possa compensar 10 ou 15 minutos de tempo de atrasos.

37. A Comissão entendeu as razões do Governo e exorta todos os trabalhadores a cumprirem escrupulosamente o horário de trabalho a que estão obrigados.

38. **Ainda sobre a matéria dos atrasos no cumprimento do horário de trabalho foi introduzida regulação no n.º 7 deste artigo 78.º** que suscitou dúvidas à Comissão e acerca da qual esta solicitou esclarecimentos ao Governo. Assim, nesta norma, prevê-se que os atrasos não superiores a quinze minutos diários ou a trinta minutos semanais devem ser considerados pelo notador, aquando da avaliação, ao nível da pontualidade. Entende a Comissão que esta matéria já se encontra prevista, de uma forma geral, na Lei n.º 8/2004 – Princípios relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública -, e, concretamente, no n.º 6 do n.º 1 do artigo 5.º do Regulamento Administrativo n.º 31/2004 – Regime geral da avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública -, no factor de avaliação “Regularidade no posto de trabalho”. Acresce que, sendo matéria relativa à avaliação do desempenho, qualquer alteração que seja necessária deveria ser feita nos diplomas que regulam esta matéria, a Lei n.º 8/2004 e o Regulamento Administrativo n.º 31/2004.

39. O Governo compreendeu as reservas da Comissão, tendo esclarecido que, embora estejam em curso alterações ao regime de avaliação do desempenho, há necessidade da matéria ser já regulada de forma a permitir uma aplicação mais rigorosa do regime actual. Isto porque há quem entenda que os atrasos, desde que justificados, não devem ser considerados na avaliação do desempenho. Ou seja, parece haver um entendimento de que os trabalhadores têm o direito de se atrasarem e de não serem penalizados pelos atrasos. Ora, não há nenhum direito ao atraso. O que há, e está devidamente regulado na alínea h) do n.º 2 e no n.º 10 do artigo 279.º, é um dever de pontualidade, que consiste em o trabalhador comparecer ao serviço



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

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the number '10' and several illegible signatures.

dentro das horas que lhe forem designadas, pelo que o Governo considera necessária a inserção desta matéria na norma relativa ao regime de horário de trabalho¹⁰.

40. Face às explicações do Governo, a Comissão aceitou a inserção desta matéria neste artigo.

41. **Igual situação motivou a nova regulação inserida pelo novo n.º 8 e que tem a ver com a forma como devem ser contabilizados os tempos dos atrasos relativos à hora de início dos trabalhos.** A necessidade de inserção desta matéria prende-se com o facto de se ter formado o entendimento de que, uma vez que só é obrigatório justificar os atrasos superiores a 15 minutos, então só estes é que se deveriam considerar para efeitos da contabilização dos trinta minutos de atraso semanais que necessitam de ser compensados, e que qualquer outro atraso ao serviço de tempo inferior a 15 minutos não deveria ser considerado no cômputo dos 30 minutos semanais. Ora, entende o Governo que não foi esta a intenção legislativa originária da lei, uma vez que esta determina que todos os trabalhadores estão obrigados ao rigoroso cumprimento do horário de trabalho (n.º 1 do artigo 78.º em vigor). Este defeituoso entendimento da lei tem criado desestabilização nos serviços, prejudicando o seu bom funcionamento, pelo que o Governo pretende com esta norma clarificar a intenção legislativa inicial e resolver a diferença de entendimentos sobre a matéria. Neste sentido, esclareceu o Governo, qualquer atraso diário, seja de quanto tempo for e ainda que justificado, deve ser considerado para efeitos da contabilização dos trinta minutos semanais e respectiva compensação.

42. A Comissão concorda com a intenção legislativa inerente a esta estipulação.¹¹

¹⁰ É no factor "Regularidade no posto de trabalho" que se avalia a pontualidade do trabalhador, ou seja, o cumprimento do horário de trabalho estabelecido.

¹¹ A proposta de lei não regula o momento temporal em que devem ser compensados os atrasos, deixando esta matéria para a organização interna dos serviços, opção com a qual a Comissão concorda.



Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the number '10' and several illegible signatures.

Regime de férias

43. As alterações ao regime de férias suscitaram uma profunda discussão com o Governo, tanto mais que na consulta realizada pela Comissão foram várias as dúvidas suscitadas, bem como opiniões contrárias a algumas das alterações propostas.

44. Assim e concretamente, no que se refere à excepção quanto ao gozo de um período seguido de 10 dias úteis de férias em cada ano civil. O regime actual prevê, no n.º 2 do artigo 83.º, que todos os trabalhadores têm de gozar um período de 10 dias úteis de férias consecutivos em cada ano civil, sendo esta uma regra imperativa. A proposta de lei vem introduzir a possibilidade de este período mínimo poder não ser cumprido, criando uma excepção ao regime.

45. Assim, não obstante a proposta de lei continuar a consagrar um período mínimo de dias de férias a gozar em cada ano civil – que foi aumentado em um dia face ao período actual, passando a ser de 11 dias úteis em cada ano civil – vem também propor que este período possa, em circunstâncias excepcionais, face a exigências imperiosas e imprevisíveis decorrentes do funcionamento do serviço, não ser gozado seguidamente. Ou seja, os 11 dias de férias anuais obrigatórios podem ser gozados ao longo do ano, intercaladamente.

46. A Comissão teve dúvidas sobre a bondade da alteração, uma vez que receia que, não obstante o carácter excepcional do regime proposto, possa vir a fazer-se um uso abusivo do mesmo e, desta maneira, ficar em causa o princípio subjacente ao direito a férias, e que é permitir que, em cada ano, os trabalhadores se ausentem do serviço por um período de tempo suficientemente longo que lhes permita recuperar-se



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

física e psiquicamente, bem como recuperar o convívio familiar e social.¹² Neste sentido, a Comissão sugeriu ao Governo que, pelo menos, fosse estabelecido um período mínimo de cinco dias úteis, tal como no regime de antecipação do gozo de férias, previsto no artigo 85.º em vigor.

47. Em resposta às dúvidas da Comissão o Governo esclareceu **que a intenção legislativa é manter o período de gozo de dez dias úteis seguidos**, tal como dispõe o n.º 2 do artigo 83.º. Contudo, referiu, por vezes, principalmente ao nível dos cargos de direcção e chefia, face ao volume de trabalhos em curso e aos prazos para a sua conclusão, há dificuldade para estes trabalhadores se ausentarem durante um período de tempo longo, que abrange duas semanas, uma vez que se trata de dez dias úteis, razão pela qual entende necessário consagrar esta regra de excepção. Não obstante, reafirmou à Comissão, será feito um uso muito cauteloso desta regra, como regra excepcional que é, devendo sempre manter-se a filosofia do direito a férias, e que é permitir que os trabalhadores gozem, em cada ano civil, um período seguido alargado de férias que lhes permita recuperar-se física e mentalmente após um longo ano de trabalho. Razão pela qual o Governo não entende adequado estabelecer outro período mínimo para além do que existe actualmente, e que é de dez dias úteis.

48. A Comissão considera fundamental, para o bom funcionamento da Administração, que os trabalhadores possam gozar um descanso anual que lhes permita recuperar-se e estar em boas condições físicas e psíquicas para responderem aos desafios que o trabalho lhes coloca, bem como possam beneficiar, como é seu direito, do convívio familiar. Neste sentido, é entendimento da Comissão que deve ser feita uma aplicação restritiva quer desta norma de excepção, quer da que consta do n.º 3 do artigo 85.º da proposta de lei (Antecipação do gozo de férias), entendimento com

¹² Vd. Paulo Veiga e Moura, Cátia Arrimar, *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Volume*, Coimbra Editora, pág. 415.



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

o qual o Governo concorda, garantindo à Comissão que será este entendimento que prevalecerá na aplicação da lei.

49. Em consequência do regime de excepção relativo ao gozo de 10 dias úteis seguidos de férias, o Governo propôs que seja alterado também o número de dias de férias por conveniência de serviço que podem ser transferidos para o ano civil seguinte, que passa dos actuais 11 dias, para um limite máximo de 33 dias.

50. Esta alteração ao regime vigente suscitou uma intensa troca de opiniões com o Governo, uma vez que a Comissão considera que, ao se permitir transferir 33 dias de férias por conveniência de serviço, mais 11 dias por motivos pessoais (a que poderá acrescer, eventualmente, uma licença especial), os trabalhadores podem, num determinado ano, estar ausentes do serviço durante um período de tempo que poderá, de alguma maneira, causar dificuldades ao serviço. Tal porque, se se juntarem os 11 dias que podem ser transferidos por motivos pessoais com os 33 que podem ser transferidos por conveniência de serviço, o trabalhador poderá estar ausente do serviço durante mais de dois meses, uma vez que as férias se contam por dias úteis, situação que causou dúvidas à Comissão, tendo sobre a mesma solicitado explicações ao Governo.

51. O Governo, quer nas reuniões da Comissão, quer num documento escrito que lhe apresentou em resposta às suas dúvidas, explicou que as razões que motivaram esta alteração se prendem com a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores. Tal porque, devido ao facto de, actualmente, apenas poderem ser transferidos 22 dias de férias para o ano seguinte (11 dias por motivos pessoais e 11 por conveniência de serviço), alguns trabalhadores, ocasionalmente, por motivos de serviço, não conseguem gozar todas as férias a que têm direito. Assim, explicou o Governo *"tendo em vista esta situação, a proposta de lei prevê o aumento do limite máximo de transferência de férias por motivo de serviço para 33 dias, a fim de proteger*



W S
1
Z
H
S
M
A
V
R

melhor o direito do trabalhador. Caso o trabalhador necessite de transferir mais 11 dias de férias para o próximo ano por motivo pessoal, então o limite máximo de transferência de férias anuais pode atingir até 44 dias acumulados”. (...)”. Mas, acrescentou o Governo, “Um trabalhador que tenha atingido o limite máximo de férias acumuladas, não pode transferir mais dias de férias para o ano seguinte, neste caso, o serviço deve organizar o gozo dos dias de férias por ano que ultrapassou o limite previsto”¹³.

52. Ou seja, de acordo com as explicações do Governo, se se transferirem 44 dias de férias, o trabalhador terá que gozar, no ano seguinte, pelo menos, 22 dias úteis de férias. Isto porque, face ao que vem proposto na proposta de lei e às explicações do Governo quanto à intenção legislativa subjacente ao regime de férias, concretamente sobre a acumulação e transferência de férias, em nenhuma circunstância poderá o trabalhador acumular mais de 44 dias de férias (33 por motivos de serviço e 11 por motivos pessoais), pelo que o serviço a que o trabalhador pertença deve organizar as férias deste no ano seguinte àquele em que atinge o limite máximo de 44 dias de férias acumulados e transferidos.^{14/15} E, ainda que a Comissão aceite as explicações apresentadas pelo Governo, é de entendimento que esta situação de acumulação deve ser evitada, de forma a que, quer o descanso dos trabalhadores, quer o bom funcionamento dos serviços não sejam prejudicados.

¹³ Documento escrito entregue à Comissão com a resposta escrita às suas dúvidas, página 22 da versão em língua portuguesa.

¹⁴ O direito a férias é irrenunciável e imprescritível, não podendo os trabalhadores a ele renunciarem. Assim, um trabalhador que num ano não possa gozar as suas férias deve poder gozá-las no ano ou anos seguintes, cabendo à entidade onde trabalha organizar-se de modo a que o trabalhador possa gozar as suas férias. Este é um princípio fundamental do direito a férias – Vd. Paulo Veiga e Moura, Cátia Arrimar, *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Volume*, Coimbra Editora, págs. 416 e seguintes.

¹⁵ Quem tem em última instância de marcar as férias e de assegurar que as mesmas são efectivamente gozadas é o empregador público, pelo que não podem os serviços deixar de cumprir o que vem previsto no n.º 1 do artigo 83.º e permitir que o trabalhador vá de férias quando atingir este limite.



Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the characters 'V', '3', and '2' at the top, and several illegible signatures below.

REGIME DE FALTAS

a) Faltas por falecimento de familiares

53. A proposta de lei introduz alterações no regime de faltas por falecimento de familiares, alargando o seu âmbito, bem como o período dentro do qual o trabalhador pode faltar ao serviço por este motivo. Neste sentido, a proposta passa a abranger no **período de 7 dias de faltas por motivo de falecimento** os parentes e afins até ao **segundo grau** da linha recta, quando no regime actual abrange apenas os familiares até ao primeiro grau. Assim, os trabalhadores poderão faltar ao serviço durante sete dias por falecimento dos seus netos e avós, o que merece a concordância da Comissão.

54. Igualmente merece a concordância da Comissão o alargamento do período para 30 dias dentro do qual estas faltas podem ser usadas, uma vez que tal vai ao encontro dos usos de Macau nesta matéria.

55. Para além das alterações referidas, há ainda outra acerca da qual a Comissão solicitou esclarecimentos ao Governo e que tem a ver com o facto de a redacção proposta deixar de fazer referência no seu âmbito aos "*cônjuges não separados de pessoas e bens*". Ou seja, no regime actual, apenas nesta situação o cônjuge sobrevivente tem direito a usufruir de dias de faltas, limite que deixa de existir. Pedidos os devidos esclarecimentos ao Governo, o mesmo referiu que, actualmente, não está previsto o regime da separação de pessoas e bens no Código Civil, mas o direito transitório estabelecido no artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 39/99/M, dispõe que às separações judiciais de pessoas e bens existentes à data da entrada em vigor do novo Código Civil ou sujeitas a processo pendente nessa data aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime do Código Civil de 1966, por isso entende manter a redacção da proposta de lei.



b) Faltas por doença

56. A proposta de lei introduz melhoramentos no regime de faltas por doença dos trabalhadores da Administração Pública, que a Comissão discutiu entre si e com o Governo, sendo esta matéria objecto de uma ampla análise.

57. Assim, e desde logo, e no que se refere à dedução e processamento do vencimento de exercício por motivo de faltas por doença. No regime actual, quando um trabalhador dá faltas por doença é imediatamente processada a dedução do vencimento de exercício. Esta dedução é posteriormente recuperada, caso o trabalhador assim o requeira, no semestre seguinte àquele a que respeitam as faltas. Ou seja, um procedimento burocrático que se pauta, primeiro, pela dedução do vencimento de exercício perdido e, posteriormente, pela sua recuperação, consumindo recursos administrativos e financeiros. A proposta de lei pretende alterar este regime, simplificando-o.

58. Assim, mantendo intocáveis os direitos dos trabalhadores, a contabilização das faltas por doença e respectiva dedução do vencimento vão passar a ser feitas com referência ao ano e não ao semestre, como actualmente, e a respectiva dedução do vencimento de exercício passará a ser feita no ano seguinte ao das faltas. Como no ano seguinte já se sabe qual é a situação do trabalhador em matéria de faltas por doença, pode-se fazer a dedução do vencimento de exercício, na totalidade, ou em 50%, conforme o número de faltas dadas, evitando-se, assim, a necessidade de se proceder posteriormente à devolução do vencimento de exercício deduzido, como actualmente.

59. Este novo procedimento em nada prejudica os direitos dos trabalhadores, uma vez que, no regime actual, um trabalhador que der, por semestre, até 8 dias de faltas por doença pode recuperar a totalidade do vencimento de exercício perdido no



semestre seguinte e, quem der mais de 8, e até 15 faltas, pode recuperar 50% daquele vencimento.

60. A proposta de lei mantém esta filosofia mas com referência ao ano. Neste pressuposto, consagra que um trabalhador que der até 16 dias (inclusive) de faltas por doença num ano não sofrerá qualquer dedução do seu vencimento de exercício. Só a partir do décimo sétimo dia é que sofrerá uma dedução de 50% relativamente aos primeiros 30 dias de faltas por doença, dedução esta que será feita de uma única vez no ano seguinte ao das faltas, não se contabilizando para estes efeitos as faltas por internamento hospitalar e convalescença, tal como no regime actual.

61. A Comissão concorda com o novo regime de dedução do vencimento de exercício proposto, uma vez que este novo regime, para além de ser menos burocrático, mantém os direitos de que os trabalhadores actualmente gozam nesta matéria.

c) Limite de faltas por doença

62. **Alteração também relevante nesta matéria de faltas é a que decorre do aditamento do n.º 4 ao artigo 106.º, artigo que estabelece o limite de faltas por doença dos trabalhadores da Administração.** Esta alteração visa esclarecer que, para efeitos da contabilização dos limites dos períodos de faltas por doença, não se contabilizam nestes períodos os dias de férias a que o trabalhador eventualmente tenha direito, bem como de licença especial, quando regressa ao serviço após o período de ausência por doença. A relevância da alteração prende-se com o facto de as férias e as licenças sem vencimento serem consideradas como serviço efectivo e, nesta conformidade, um trabalhador que após um longo período de ausência regresse e goze destes direitos cumpre o pressuposto dos 30 dias de serviço efectivo para



efeitos do cômputo dos limites de faltas por doença¹⁶, situação que teve como consequência que muitos trabalhadores, após o regresso ao serviço ou sequer sem regressarem, no termo do limite legal de faltas por doença, tenham requerido imediatamente o gozo das férias e licenças e, de seguida, entrado novamente e imediatamente em situação de faltas por doença¹⁷. Esta circunstância tem gerado abusos e é injusta para os restantes trabalhadores que, ao longo dos anos, tiveram de exercer simultaneamente as suas funções e as do colega ausente.

63. A Comissão manifestou o seu apoio a esta melhoria do regime proposta pelo Governo.

d) Suspensão ou cessação de funções públicas em consequência do limite legal de faltas por doença

64. O regime relativo à suspensão do vínculo de funções públicas ou de cessação de funções em consequência do limite legal de faltas por doença tem

¹⁶ "Artigo 106.º (Limite de faltas) 1. Os períodos de faltas por doença a que se refere o n.º 3 do artigo anterior não podem ultrapassar o limite de 18 meses. 2. O limite de faltas a conceder pela Junta de Saúde é de 5 anos, quando se trate das doenças a que se refere o n.º 4 do artigo anterior. 3. Para o cômputo dos limites referidos nos números anteriores consideram-se os períodos de ausência por doença entre os quais não mediem 30 dias de serviço efectivo." (Itálico e negrito da autoria da Comissão).

¹⁷ É doutrinamente defendido que nos anos em que por motivo de impedimento prolongado não haja qualquer prestação de trabalho o período de férias a que os trabalhadores teriam direito fica inutilizado, uma vez que não se verificou a condição jurídica de que depende o vencimento do direito a férias: a prestação de serviço no dia 1 de Janeiro do ano civil, bem como a finalidade do direito a férias, que é, essencialmente, permitir a recuperação física e psíquica do trabalhador após um longo período de trabalho. Contudo, não tem sido esse o entendimento na aplicação do ETAPM. Tem-se entendido que, uma vez que se está perante faltas justificadas, os direitos dos trabalhadores a férias e licenças mantêm-se e vencem-se, mesmo que não seja prestado qualquer trabalho durante vários anos, entendimento que se mantém na proposta de lei. Sobre a matéria *vd.* Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva - *Código do Trabalho, Anotado, 2013 – 9.ª Edição*, Almedina, pág. 564.



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

suscitado dúvidas e interpretações divergentes entre os diversos serviços da Administração. Em face disto, entendeu o Governo clarificar todo o regime, de forma a resolverem-se os problemas que se têm suscitado.

Assim:

i) O regime actual não é claro sobre a necessidade da Junta de Saúde determinar se um trabalhador é ou não capaz para o trabalho após o limite de faltas por doença para efeitos de desligação do serviço. Ou seja, após o trabalhador atingir o limite de faltas por doença previsto na lei, esta exige ou não que o trabalhador seja considerado incapaz para o serviço para poder ser aposentado, desligado do serviço ou ver o seu contrato administrativo de provimento cessar? Ou o decurso do prazo de faltas por doença é suficiente e determinativo da situação, como vem sendo defendido?

— De acordo com o Governo, estas dúvidas têm criado dificuldades no tratamento destas situações, sendo por isso da maior importância a clarificação do regime. Com vista a esta clarificação, as alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 107.º passam a estabelecer que, **findos os prazos limite de faltas por doença previstos no artigo 106.º (18 meses ou 5 anos, conforme a doença), os trabalhadores são automaticamente desligados do serviço, sejam ou não considerados incapazes para o trabalho pela Junta de Saúde.** O que passa a relevar são os prazos limite das faltas por doença. Atingidos estes, a regra passa a ser a da desligação automática do serviço, sem necessidade de quaisquer outros procedimentos ou pareceres.

ii) Quanto aos funcionários de nomeação definitiva que não tenham ainda completado 15 anos de serviço para efeitos de aposentação e não sejam considerados incapazes para o serviço pela Junta de Saúde, a proposta de lei, na sua versão original, previa que estes passavam imediatamente à situação de licença sem vencimento no termo dos prazos limite de faltas por doença, solução que parecia



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

adequada à Comissão. Contudo, o proponente, durante o processo legislativo, introduziu alterações nesta matéria, propondo que estes funcionários **possam optar** entre passar à situação de **licença sem vencimento** de longa duração, **ou desligar-se do serviço e receber os descontos efectuados para o regime de aposentação e sobrevivência**. Esta solução cria um regime muito favorecedor para os trabalhadores (de nomeação definitiva) que ainda não tenham completado 15 anos de tempo de serviço para efeitos de aposentação no termo do prazo limite de faltas por doença, uma vez que lhes permite optar pelo regime que mais lhes convier: passagem à situação de licença sem vencimento de longa duração, ou desligação do serviço com o reembolso dos descontos efectuados para o regime de aposentação e sobrevivência.

iii) Solução idêntica à analisada na alínea anterior foi a que veio a ser consagrada no decurso do processo legislativo **para os trabalhadores com contratos administrativos de provimento sem termo**. Estes, ainda que não tenham completado 15 anos de serviço para efeitos de aposentação e ainda que não sejam considerados incapazes para o trabalho pela Junta de Saúde no termo do prazo limite de faltas por doença, **podem optar pela suspensão do contrato até dois anos, ou pela desligação do serviço**, recebendo, neste último caso, os correspondentes descontos feitos para o regime de aposentação e sobrevivência¹⁸.

iv) No seguimento da consagração destes regimes, estabeleceu-se, no n.º 5 deste artigo, que, quer os trabalhadores optem pela passagem à situação de licença sem vencimento, quer optem pela suspensão do contrato, **podem requerer o seu regresso ao serviço a qualquer tempo, não estando obrigados a esperar, nem pelo decurso do prazo mínimo de 1 ano da licença sem vencimento de longa**

¹⁸ No âmbito do anterior regime de aposentação e sobrevivência, os trabalhadores em regime de contrato podiam inscrever-se facultativamente no Regime de Aposentação e Sobrevivência – artigo 259.º n.º 3 do ETAPM - e é destas situações que trata o n.º 3 do artigo 107.º da proposta de lei em análise.



duração previsto no n.º 3 do artigo 140.º¹⁹, nem pelo término do prazo de dois anos de suspensão do contrato administrativo de provimento. Terão apenas de requerer o seu regresso ao trabalho e de se sujeitar à inspecção da Junta de Saúde, tal como determina o n.º 6 deste artigo 107.º, e, caso a Junta de Saúde considere que os trabalhadores estão recuperados e aptos para exercer as suas funções, podem regressar ao serviço.

65. A Comissão tomou a devida nota das alterações introduzidas no decurso do processo legislativo, considerando que o regime que passará a vigorar após a entrada em vigor da lei é muito favorável para os trabalhadores. A Comissão espera que as alterações agora introduzidas contribuam para tornar mais claro todo o regime relativo ao limite legal de faltas por motivo de doença e terminem com as dúvidas de interpretação que motivaram a sua alteração. A Comissão recomenda, também, que seja feita uma aplicação prudente do regime que agora se pretende consagrar.

e) Faltas para acompanhamento de familiares

66. No regime em vigor cada trabalhador pode faltar ao serviço durante quinze dias em cada ano civil para acompanhar familiares doentes (cônjuge e parente ou afim no 1.º grau da linha recta), não podendo este período ser ultrapassado. Verifica-se, porém, que, por vezes, em certas situações de doença, este período não é suficiente, situação que tem gerado desconforto na sociedade. De forma a resolver esta situação e ponderando os diversos interesses (do trabalhador e do serviço), o Governo vem agora propor alterações ao regime. Assim, o Governo propõe que,

¹⁹ Nos termos do n.º 3 do artigo 140.º vigente, o funcionário em situação de licença sem vencimento de longa duração não pode requerer o reingresso ao serviço antes de decorrido 1 ano sobre o início da licença, pelo que o regime consagrado na proposta de lei constitui regime especial face ao regime de licença especial previsto nos artigos 136.º a 142.º.



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

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the characters 'W' and 'S' at the top, and several illegible signatures below.

quando o trabalhador tenha atingido o limite de 15 dias de faltas para acompanhamento de familiares doentes, possa requerer faltas com perda de vencimento, permitindo assim que os trabalhadores possam acompanhar os seus familiares durante um período de tempo mais alargado.

67. Assim, o Governo propõe que:

i) quando o trabalhador, tendo atingido o limite de 15 dias de faltas previsto no n.º 3 do artigo 97.º, ainda necessite de faltar ao serviço para acompanhamento de familiares doentes, possa requerer mais 15 dias de faltas com perda de vencimento por ano, para além dos 6 dias actualmente existentes;

ii) no caso de internamento hospitalar e convalescença de familiares no exterior, por determinação da Junta para os Serviços Médicos no Exterior, o familiar possa requerer tantos dias de licença sem vencimento quantos necessitar face à situação clínica do seu familiar. O que determinará o número de dias a poderem ser requeridos será a situação de internamento e convalescença do familiar;

iii) como as situações de doença podem ser imprevisíveis, o trabalhador pode, em casos excepcionais, requerer os dias de faltas a descontar no vencimento para acompanhamento dos seus familiares, oralmente, no dia do seu início.

68. A Comissão concorda com as alterações ao regime propostas pelo Governo, esperando que os trabalhadores possam acompanhar os seus familiares sempre que estes necessitem, dando assim seguimento à política do Governo de valorização da família e de construção de uma sociedade mais humanizada.



Subsídios por prestação de trabalho

69. **Subsídio de turno** - Aquando da realização da consulta pública pela Comissão, as opiniões recebidas, na sua maioria, foram referentes ao trabalho por turnos e respectivo subsídio. Assim, para além de várias opiniões sobre a organização dos turnos, a maioria, contudo, incidiu sobre o subsídio de turno, sendo opinião geral que o regime proposto, por não considerar o número de turnos realizado e ter em conta apenas os horários dos turnos, é desvantajoso face ao regime actual.

70. Ora, o trabalho por turnos, principalmente quando o trabalho é prestado em regime de turnos rotativos, como é o caso do regime previsto no Estatuto que agora nos propomos alterar, tem consequências específicas ao nível da auto disponibilidade pessoal e familiar dos trabalhadores, bem como da sua saúde e segurança. Tal porque a prestação do trabalho não se processa sempre no mesmo período do dia, o que implica que cada trabalhador exerça regularmente a sua actividade em horários diferentes, ficando, em consequência disso, sujeito a uma rotação nos seus tempos de trabalho e de repouso diário, bem como a uma variação dos seus dias de descanso semanal, situação que causa perturbações no ritmo biológico dos trabalhadores, originando efeitos negativos ao nível da sua saúde e segurança²⁰.

71. Perante isto, causou grande preocupação à Comissão que o regime de trabalho por turnos constante da proposta de lei fosse considerado desvantajoso para os trabalhadores face ao regime vigente. Pelo que a Comissão discutiu exaustivamente esta matéria com o Governo, tendo-se chegado à conclusão de que, efectivamente, poderia haver algumas situações em que da aplicação do regime proposto resultassem desvantagens para o trabalhador face ao regime vigente. Em consequência desta

²⁰ Sobre a matéria *vd.*, Francisco Liberal Fernandes, *O tempo de trabalho, Comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisto pela Lei n.º 23/2012, 25 de Junho]* Coimbra Editora, pág. 195 e seguintes.



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

constatação o Governo introduziu alterações na proposta de lei, tendo na versão de trabalho enviada à Comissão, no dia 5 de Outubro de 2018, sido aditados dois novos números ao artigo 192.º (novos números 2 e 3), a prever que:

i) quando um trabalhador preste trabalho em diferentes períodos, no mesmo mês (por exemplo, num período do mês das 24h00 às 8h00 e noutro das 20h00 às 24h00), tem direito a ser remunerado nesse mês pelo subsídio de turno de percentagem mais elevada dos períodos em que trabalhou. Ou seja, se um trabalhador prestou trabalho num período em que o horário de turno é remunerado com a percentagem de 12.5% e noutro em que o horário de turno é remunerado com a percentagem de 17.5%, terá direito a que todo o trabalho prestado nesse mês seja remunerado pela percentagem de 17.5%.

ii) quando um trabalhador preste três turnos diários consecutivos cuja duração total não seja inferior a 18 horas, tem direito a ser remunerado pela percentagem de 17.5% ou 15%, consoante o horário de trabalho tenha lugar total ou parcialmente no sábado ou no domingo, ou exclusivamente entre segunda-feira e sexta-feira, respectivamente. Assim, segundo explicou o Governo, quando um trabalhador prestar três turnos consecutivos com a duração de 6 horas cada um, terá direito a ser remunerado pelas percentagens referidas, atendendo ao dia ou dias em que prestou o trabalho.

72. Julga a Comissão que as alterações introduzidas pelo proponente vão de encontro às expectativas dos trabalhadores, situação que é acolhida com muito agrado, uma vez que a sua inserção é consequência da consulta pública realizada pela Comissão.



Subsídio de horário específico

73. A prestação de trabalho em regime de horário específico pode dar também direito a auferir um subsídio **desde que a prestação de trabalho** ocorra nos horários previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 194.º.

74. Sendo este um regime de trabalho novo no funcionalismo público, a Comissão gostaria de esclarecer que o direito ao subsídio apenas existe se o trabalho for prestado dentro das horas referidas naquelas alíneas e naqueles dias da semana, sendo o factor determinante da atribuição do subsídio a prestação de trabalho nas condições específicas aí constantes. Ou seja, um trabalhador que preste trabalho entre as 11 da manhã e as 8 horas da noite, por exemplo, sendo este o seu horário de trabalho, não terá direito a auferir subsídio por trabalho específico, a menos que a prestação de trabalho ocorra ao sábado ou ao domingo. Neste caso, terá direito ao subsídio previsto na alínea e) do n.º 1 deste artigo.

75. Ainda que a prestação de trabalho em regime de horário específico não acarrete para o trabalhador as mesmas dificuldades e consequências que a prestação do trabalho por turnos, uma vez que a prestação de trabalho ocorrerá sempre no mesmo horário, a Comissão entende que, quando o trabalho for prestado nas horas previstas nas alíneas referidas no n.º 1 do artigo 194.º ou ao sábado e domingo, tal terá influência na vida do trabalhador (tanto familiar e social) e, também, eventualmente, na sua saúde. Isto porque, uma coisa é prestar trabalho durante o período diurno (das 9h às 17h45) e durante o período normal de trabalho semanal (de segunda a sexta), e outra, diferente, é prestar trabalho durante o período nocturno e ao fim-de-semana.

76. Neste pressuposto, a Comissão entende que o subsídio de horário específico de trabalho se justifica, concordando com a sua consagração.



Subsídio de disponibilidade

77. Desde as primeiras alterações introduzidas no regime do funcionalismo público após a transferência de Administração, é discutida a criação de um regime de disponibilidade para os trabalhadores da Administração Pública e correspondente subsídio a atribuir aos trabalhadores que, em consequência das necessidades do serviço, necessitem de estar de “chamada/prevenção” fora das horas normais de serviço e durante os fins-de-semana e feriados.

78. Esta matéria foi discutida oficialmente na Assembleia Legislativa em 2009, no âmbito da Comissão Eventual para a Análise de Iniciativas Legislativas Relativas ao Funcionalismo Público, aquando da discussão e análise das carreiras da área da saúde, concretamente, aquando da discussão do regime de disponibilidade criado na Lei n.º 18/2009 – Regime da carreira de enfermagem. Na altura, discutida a questão do **subsídio de disponibilidade** para estes profissionais de saúde, foi referido àquela Comissão que iria ser criado, no futuro, um regime de disponibilidade para todo o funcionalismo público, pelo que não era conveniente criar-se, naquele momento, um subsídio específico para essa carreira da saúde, sob pena de, no futuro, poderem existir disparidades entre estes trabalhadores e o restante pessoal da função pública.

79. Face ao exposto, é com satisfação que a Comissão vê concretizado o compromisso do Governo para com a Assembleia Legislativa. Não obstante, a Comissão quis saber junto do Governo como se vai proceder à aplicação deste subsídio pelos serviços da Administração, os fundamentos para a consagração da percentagem de 0.5% do índice 100 para o subsídio, e demais compensações a atribuir ao trabalhador que fique sujeito a este regime, tendo havido vários membros que entenderam que a percentagem de 0.5% proposta é baixa.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the characters "12 3 2" and several illegible signatures.



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

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large '2' and several illegible signatures.

80. O Governo explicou à Comissão que os serviços que necessitem de ter trabalhadores neste regime deverão elaborar previamente uma lista, da qual constarão todos os trabalhadores que, em determinado período, ficarão sujeitos a este regime de disponibilidade, ou seja, sujeitos a poder ser chamados e a regressar ao serviço fora do horário normal de trabalho. Estes trabalhadores, por estarem em regime de disponibilidade, receberão o subsídio de 0.5% do índice 100 da tabela da função pública pelos dias em que se mantiverem neste regime. Contudo, o subsídio não será abonado se, por qualquer razão, ainda que justificada, o trabalhador, tendo sido chamado, não puder comparecer ao serviço²¹. No caso de o trabalhador ser chamado ao serviço e comparecer, pelas horas de serviço que prestar receberá, para além do subsídio referido, remuneração por trabalho extraordinário e também quaisquer outras compensações legais a que, por força das suas funções, tenha direito. De fora deste regime ficam todos os trabalhadores com isenção de horário de trabalho e os que — recebam quaisquer compensações financeiras que, de alguma maneira, funcionem, quer como compensação por trabalho prestado fora do horário normal de trabalho, quer como compensação por disponibilidade, quer em decorrência da natureza especial das funções exercidas.²²

81. No que se refere à percentagem do subsídio, o Governo considera-a adequada, tendo a mesma resultado de uma ponderação e estudo desta matéria entre as regiões vizinhas, nomeadamente, Taiwan, Hong Kong, etc. Por outro lado, explicou, os trabalhadores que efectivamente venham trabalhar quando forem chamados ao serviço receberão, ainda, remuneração por trabalho extraordinário pelas horas de

²¹ Estarão, neste caso, as faltas por doença, por exemplo.

²² Como, por exemplo, o pessoal dos Gabinetes do Chefe do Executivo e Secretários, o pessoal de apoio às Comissões da Assembleia Legislativa, etc.



trabalho prestadas, pelo que, considera, a percentagem de 0.5% proposta é adequada e reflecte a evolução dos subsídios no funcionalismo público na RAEM.²³

82. A Comissão aceitou as razões do Governo e concordou com o regime de disponibilidade proposto.

IV – Apreciação na especialidade

83. Para além da apreciação genérica apresentada no ponto anterior, a análise efectuada pela Comissão teve como pressuposto, nos termos do artigo 119.º do Regimento da Assembleia Legislativa, apreciar a adequação das soluções concretas aos princípios subjacentes à proposta de lei e assegurar a perfeição técnico-jurídica das disposições legais.

84. Durante a apreciação na especialidade, a Comissão contou com a estreita colaboração do proponente, que, para além de se ter reunido com a Comissão em várias reuniões na Assembleia Legislativa, apresentou vários documentos escritos em resposta às dúvidas da Comissão, situação que esta deseja realçar.

85. A análise que a seguir se faz reflecte as preocupações da Comissão e tem como referência a versão alternativa da proposta de lei apresentada pelo Governo.

²³ A razão de ser do subsídio de disponibilidade radica no facto de o pessoal que estiver sujeito ao regime de disponibilidade prolongar o seu tempo de sujeição ao poder de direcção do seu empregador, sofrendo concomitantemente uma restrição na esfera da sua liberdade pessoal, uma vez que está vinculado a prestar trabalho se e quando for chamado para o efeito. – *Vd. Paulo Veiga e Moura, Cátia Arrimar – Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Volume – Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, pág. 372 e seguintes.*



Assim, no que se refere aos artigos alterados:

Artigo 78.º - (Regimes de horário de trabalho)

86. Foram aditados dois novos números a este artigo, os números 8 e 10.

87. O aditamento do novo número 8 prende-se com a necessidade de clarificar a intenção legislativa inerente à contabilização dos tempos de atrasos para efeitos de compensação. Ou seja, a norma agora aditada determina que, para efeitos de contabilização dos trinta minutos de atrasos semanais a partir dos quais é necessário proceder à compensação do tempo, são contados todos os tempos de atraso ocorridos durante a semana, ainda que tenha sido apresentada a devida justificação e os atrasos sejam inferiores a 15 minutos.

88. Já o número 10, que corresponde ao número 5 vigente, tem como finalidade alargar o âmbito desta norma. Ou seja, actualmente, a norma do número 5 apenas prevê que o Chefe do Executivo possa dispensar a comparência ao serviço quando ocorram circunstâncias que obriguem ao encerramento dos serviços. No futuro, o Chefe do Executivo passa a poder dispensar a comparência ao serviço ou o cumprimento do horário de trabalho quando ocorram outras circunstâncias especiais, como, por exemplo, chuvas torrenciais que dificultem a deslocação das pessoas, Grande Prémio de Macau, etc.

89. Acresce, ainda, que foi feita uma melhoria técnica no número 7 e alguns aperfeiçoamentos na redacção de todo o artigo, essencialmente na versão em língua portuguesa.



Handwritten initials and a signature.

Artigo 79.º - (Dias de descanso semanal, feriados, tolerância de ponto e de descanso compensatório)

90. Para além de alguns aperfeiçoamentos de redacção, principalmente na versão em língua portuguesa, foi feito um melhoramento técnico no número 5 relativo à salvaguarda aí prevista. Assim, concretizou-se que as situações que se pretende salvaguardar são as previstas no número 6 e não quaisquer outras, como poderia induzir-se da versão inicial da norma.

Handwritten notes and signatures on the right margin.

Artigo 83.º - (Gozo e adiamento de férias)

91. O número 3 foi alterado no sentido de estipular que compete a cada serviço determinar o prazo dentro do qual as férias devem ser participadas.

92. Aquando da discussão desta matéria, a Comissão chamou a atenção do proponente para as normas dos números 5 e 6 do artigo 82.º, que determinam que o mapa de férias do pessoal tem de ser aprovado até Março de cada ano e que este só pode ser alterado por conveniência de serviço ou solicitação fundamentada do trabalhador, pelo que não seria necessário criar nova regulação para esta matéria.

93. Contudo, o Governo esclareceu que o mapa de férias tem como finalidade a organização do trabalho pelos serviços e que, ainda que os trabalhadores tenham direito a gozar as férias de acordo com os seus legítimos interesses, estas podem ser alteradas por conveniência de serviço, sobrepondo-se sempre o interesse público (conveniência de serviço) ao interesse dos trabalhadores. Assim, ainda que se pretenda gozar as férias de acordo com o mapa de férias aprovado, há sempre necessidade de as mesmas serem participadas de forma a verificar se, eventualmente, se alteraram as circunstâncias que determinaram a aprovação do mapa de férias e, deste modo, as mesmas poderem ser gozadas ou não, conforme for ou não conveniente para o serviço.



94. A Comissão acolheu o entendimento do proponente.

Artigo 84.º - (Interrupção do gozo de férias)

95. Tanto a epígrafe do artigo como a redacção do seu número 1 foram aperfeiçoadas tecnicamente.

Artigo 85.º - (Antecipação do gozo de férias)

96. Foi alterado o número 4, de forma a compatibilizar-se o regime de participação de férias no caso de antecipação com o regime geral, constante do número 3 do artigo 83.º.

97. Foi, ainda, aditado o número 4 vigente, que passará a constar como número 5, em consequência de se ter entendido manter o regime actual no que se refere ao prazo de participação de antecipação de férias apenas para a antecipação de dois dias de férias por mês, e não para todo o período de férias que pode ser antecipado, ou seja, dez dias.

98. A versão inicial da proposta de lei não fazia qualquer distinção de prazo para a participação da antecipação de férias, podendo, em casos excepcionais, as férias ser participadas apenas após o seu gozo, aquando do regresso ao serviço pelo trabalhador. Esta situação causou preocupações à Comissão uma vez que, podendo, ainda que excepcionalmente, ser antecipados 10 dias úteis de férias sem qualquer aviso prévio, podia acontecer que um trabalhador se ausentasse do serviço sem que este estivesse preparado para colmatar a sua ausência.

99. Em consequência destas preocupações da Comissão, o Governo propõe, agora, fazer a diferenciação do regime. Assim, na antecipação de dois dias de férias continua a aplicar-se o regime vigente, podendo o trabalhador participar as férias



10 5
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

oralmente no dia do início das mesmas; na antecipação de cinco ou dez dias, a participação da antecipação deve ser feita previamente, no prazo que vier a ser determinado pelo serviço, solução que, no entender da Comissão, é mais equilibrada.

Artigo 92.º - (Faltas por maternidade)

100. A inserção da alteração ao artigo 92.º no texto da proposta de lei é uma consequência da sugestão da Comissão relativa à alteração do período de faltas por motivo de morte de nado-vivo, parto de nado-morto ou aborto espontâneo, eugénico ou terapêutico.

101. Entende a Comissão que as situações de morte de nado-vivo, parto de nado-morto, aborto espontâneo, eugénico ou terapêutico podem ter consequências devastadoras para a saúde, tanto física, como psíquica, das mulheres. Neste sentido, sugeriu ao Governo que fosse considerado para estas situações o mesmo período de faltas por motivo de parto, ou seja, 90 dias.

102. O Governo compreendeu as razões da Comissão, mas considerou que as situações apontadas não podem ser consideradas todas ao mesmo nível, uma vez que, no seu entender, não têm todas os mesmos efeitos na saúde das trabalhadoras, não podendo ter, por isso, o mesmo tratamento no texto da lei. Com base neste entendimento, propôs alterações aos números 1 e 4 deste artigo 92.º onde se consagraram soluções diferentes, com base na diferenciação que foi feita das situações.

103. Assim, no número 1, o Governo propõe um período de **faltas de 90 dias para os casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto**, o mesmo período de faltas que está consagrado para os partos *normais*, sendo este um período imperativo, ou seja, sem a intervenção de considerações médicas.



10
3
2
du
dy
dy
h
v
X
R

104. No número 4, propõe aumentar, **para o dobro, o limite máximo de faltas em caso de aborto espontâneo, eugénico ou terapêutico, que passa dos actuais 30 dias para 60.** Ou seja, a partir da entrada em vigor da proposta de lei, para estas situações, as trabalhadoras podem ter um período de faltas que vai de 7 a 60 dias, consoante a avaliação que o médico fizer da situação.

105. Estas alterações, ainda que não vão completamente ao encontro das opiniões da Comissão, constituem, ainda assim, uma melhoria muito significativa do regime de faltas por motivo de morte de nado-vivo e parto de nado-morto, bem como de aborto espontâneo, eugénico ou terapêutico.

106. A Comissão considera que foi dado um passo importante na protecção da saúde das trabalhadoras, facto pelo qual muito se congratula.

Artigo 97.º - (Regime)

107. A redacção do número 3 deste artigo foi aperfeiçoada de forma a clarificar o seu conteúdo, alteração que não interfere materialmente com a regulação inicial proposta. Assim, clarificou-se, que por ano cada trabalhador pode dar 15 dias de faltas para acompanhamento de familiares,²⁴ estando incluídos nestes 15 dias as faltas para acompanhamento de familiares que se encontrem internados ou em convalescença, em Macau ou no exterior. Contudo, os casos de internamento e convalescença no exterior abrangidos por esta norma são apenas os casos em que os familiares são internados no exterior por determinação da Junta para os Serviços Médicos no Exterior.

²⁴ Os familiares a que se refere o número 3 do artigo 97.º.



Artigo 98.º - (Dedução do vencimento de exercício)

108. A redacção deste artigo, tanto na versão em língua chinesa, como em língua portuguesa, foi aperfeiçoada, de forma a clarificar que o que releva para efeitos de dedução do vencimento de exercício são as faltas dadas no ano anterior àquele em que se processa a dedução.

109. Assim, para efeitos do número 1 desta norma, releva a situação do trabalhador no ano anterior ao da dedução do vencimento de exercício. Nestes termos, ao trabalhador que tiver no ano anterior ao da dedução menção de avaliação inferior a “Satisfaz” ou faltas injustificadas (uma ou mais), será deduzida a totalidade do vencimento de exercício relativa aos primeiros 30 dias de faltas por doença.

110. A redacção do número 2 foi também aperfeiçoada de forma a clarificar a intenção legislativa, que se traduz em simplificar os procedimentos sem mexer nos direitos dos trabalhadores. Nestes termos, clarificou-se, tanto na versão em língua chinesa, como na versão em língua portuguesa, que só começa a fazer-se a dedução do vencimento de exercício após o 16.º dia de faltas por doença. Tal porque, no regime actual, os trabalhadores podem dar 8 dias de faltas por doença, por semestre, sem que haja qualquer dedução no seu vencimento de exercício. Ou seja, no total, por ano, podem dar 16 dias de faltas por doença sem que isso se reflecta no seu vencimento, sendo intenção do Governo manter este regime.

111. A Comissão manifestou o seu apoio à simplificação do regime de dedução do vencimento de exercício que a proposta de lei se propõe fazer.



Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the number '10' and several illegible signatures.

Artigo 99.º - (Processo de dedução do vencimento de exercício)

112. Tal como já foi explicado na parte da generalidade deste Parecer, a dedução do vencimento de exercício por motivo de faltas por doença passa a ser feita com referência ao ano e não ao semestre, como actualmente.

113. Neste sentido, e de forma a clarificar a intenção legislativa, houve necessidade de melhorar a redacção do número 5 e de aditar um novo número 6 a este artigo 99.º.

114. Isto porque, processando-se a dedução do vencimento de exercício até Junho, o vencimento do trabalhador sobre que vai recair a dedução é o existente a 1 de Janeiro do ano anterior àquele em que se está a proceder à dedução. Ou seja, a dedução processada em 2019, por exemplo, terá como referência o vencimento de exercício auferido pelo trabalhador a 1 de Janeiro de 2018. Caso o trabalhador só inicie — funções após esta data, será tomado como referência o vencimento de exercício auferido à data do início de funções, tal como foi clarificado no número 5 deste artigo pela versão alternativa da proposta de lei apresentada pelo Governo.

115. Situação diferente e que constitui uma excepção ao regime do número 5 são os casos em que o trabalhador se desligue do serviço, por cessação de funções ou outro motivo, ou requeira a concessão de licença sem vencimento de longa duração. Nestes casos, a dedução do vencimento de exercício relativamente às faltas dadas é feita com referência ao vencimento auferido a 1 de Janeiro do ano em que se processa a desligação ou a passagem à situação de licença sem vencimento. A razão inerente a este diferente tratamento prende-se com a necessidade de proceder ao “acerto de contas” com os trabalhadores que se encontrem nestas situações no momento da desligação do serviço, ou no da passagem à situação de licença sem vencimento.



Handwritten initials and marks at the top right of the page.

Artigo 107.º - (Suspensão do vínculo ou cessação de funções)

116. Este artigo sofreu diversas alterações, com vista a melhor clarificar a intenção legislativa. Assim, tal como já explicado na parte da generalidade deste Parecer, foram revistos os números 2 e 3 de forma a ficar consagrado o direito de opção dos trabalhadores após o fim do limite legal de faltas por doença previsto no artigo 106.º, podendo estes optar:

- **pela desligação do serviço ou pela passagem à situação de licença sem vencimento**, no caso de trabalhadores de nomeação definitiva que ainda não tenham completado 15 anos de serviço para efeitos de aposentação;
- **pela suspensão do contrato ou pela desligação do serviço**, no caso de trabalhadores com contratos administrativos de provimento sem termo que tenham feito descontos para o regime de aposentação e sobrevivência, e não tenham ainda completado 15 anos de serviço para efeitos de aposentação.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature and several initials.

117. Este direito de opção tem de ser exercido no prazo de 15 dias após a notificação ao trabalhador da sua situação pelo serviço (não declarado incapaz para o trabalho pela Junta de Saúde), o que determina, nos termos da lei, que o trabalhador tenha de optar, dentro desse prazo, ou pela licença sem vencimento de longa duração ou pela desligação do serviço, nos casos de funcionários de nomeação definitiva, ou pela suspensão do contrato ou pela desligação do serviço, no caso de trabalhadores com contratos administrativos de provimento sem termo.

118. A redacção da alínea a) do número 6 foi melhorada de forma a esclarecer que a inaptidão acerca da qual a Junta de Saúde terá de se pronunciar será a **inaptidão para o exercício das funções exercidas pelo trabalhador** e não a inaptidão para o exercício de funções públicas, tal como é requerido pela alínea e) do artigo 10.º do Estatuto.



119. A redacção do número 7 foi melhorada de forma a prever de forma clara que os trabalhadores aí referidos, quando regressarem ao serviço, devem prestar ininterruptamente serviço efectivo não inferior a 30 dias, sob pena de serem **automaticamente** desligados do serviço, não contando para o cômputo destes 30 dias os períodos de gozo de férias e de licença especial, tal como previsto no número 8 deste artigo.

120. Tal como referido a propósito no artigo 106.º - na parte da generalidade deste Parecer -, o aditamento **do número 8** visa clarificar que para o cômputo dos 30 dias de serviço efectivo que um trabalhador deve prestar após o regresso ao serviço, sob pena de ser automaticamente desligado do mesmo, não se contabilizam os períodos de gozo de férias e de licença especial a que, eventualmente, tenha direito.

121. Foi, ainda, aditado um novo número, o número 11, a consagrar o regime de excepção da licença sem vencimento de longa duração face ao regime geral previsto nos artigos 136.º a 142.º.

122. A necessidade de criar este regime prende-se com a especificidade do motivo que determinou a passagem à licença sem vencimento, não podendo, em face deste motivo, aplicar-se algumas regras do regime da licença sem vencimento de longa duração, como, por exemplo, ser esta dada por finda por conveniência de serviço, ser observado o período mínimo superior a um ano de duração da licença, não haver abertura do lugar de origem no quadro uma vez que o trabalhador pode regressar a todo o tempo, etc.

Artigo 108.º - (Consulta por iniciativa própria e por prescrição médica)

123. Foram feitos alguns melhoramentos na redacção do número 1, tendo sido simplificadas as definições aí previstas.



124. O número 3 foi alterado de forma a consagrar que os trabalhadores devem ser dispensados do serviço também pelo período de tempo necessário para a deslocação ao local das consultas (por iniciativa própria e por prescrição médica) e de regresso ao serviço.

125. Em conformidade com a alteração introduzida no número 3, foi alterado o número 5, que passou a prever que o trabalhador deve compensar o tempo com a deslocação e com o regresso ao serviço das consultas por iniciativa própria²⁵.

126. Foi aditado um novo número 6, a prever que se aplica aos familiares dos trabalhadores com direito a acompanhamento o regime de consultas médicas previsto neste artigo, aditamento de carácter meramente técnico que não altera a intenção legislativa inicial.

Artigo 117.º - (Direito dos sinistrados)

127. O número 4 foi alterado, de forma a consagrar que a compensação pecuniária aí referida é atribuída de uma só vez, sendo essa a intenção legislativa, tal como foi comunicado à Comissão pelo Governo.

Artigo 133.º - (Faltas com perda do vencimento)

128. Foram feitos melhoramentos na redacção deste artigo, em consequência dos quais foi aditado um novo número, o número 4, a prever a forma de justificação das faltas com perda de vencimento quando requeridas para acompanhamento de familiares em caso de doença.

²⁵ Caberá a cada serviço, em função da sua localização e outros factores que entenda ter em consideração, determinar quanto tempo deve o trabalhador compensar para efeitos de deslocação para as consultas e de regresso ao serviço.



129. Relativamente a esta matéria, é entendimento da Comissão que os dias de faltas com perda de vencimento cuja justificação deve ser apresentada são aqueles que forem requeridos ao abrigo do número 3 deste artigo, uma vez que a intenção legislativa vai no sentido de manter o regime vigente relativamente aos dias de faltas requeridos ao abrigo do número 1. Assim, se um trabalhador requerer um dia a descontar no vencimento ao abrigo do número 1, não está obrigado a apresentar comprovativo da doença dos familiares, sem qualquer outro.

130. Aditou-se, também, um novo número 7, a determinar que as faltas com perda de vencimento, no caso de internamento hospitalar e convalescença de familiares no exterior por determinação da Junta para os Serviços Médicos no Exterior, não estão sujeitas ao limite de 15 dias úteis por ano, limite que constitui a regra geral nesta matéria.

Artigo 192.º - (Subsídio de turno)

131. Para além do acrescento dos números 2 e 3, que já foram analisados na parte na generalidade, foram feitos alguns melhoramentos de redacção de forma a melhor clarificar a intenção legislativa.

Artigo 193.º - (Dias de descanso compensatório dos trabalhadores por turnos)

132. A versão original previa um método de cálculo que suscitou dúvidas à Comissão, tendo o Governo procedido à sua substituição pela fórmula que já consta no ETAPM²⁶, procedendo-se, assim, à uniformização desta matéria, aplicando-se agora o mesmo coeficiente utilizado relativamente ao cálculo de outras remunerações.

²⁶ Artigo 87.º n.º 2.



133. Todo o artigo foi alvo de melhoramentos de redacção, principalmente a versão em língua portuguesa.

Artigo 195.º - (Dias de descanso compensatório dos trabalhadores em regime de horário específico de trabalho)

134. A parte final deste artigo foi alterada face a ter-se concretizado, no número 4 do artigo 193.º, que a compensação a que aí se faz referência é uma compensação pecuniária, sendo este tipo de compensação a que os trabalhadores em regime de horário específico têm direito quando prestem serviço em dia feriado, ou quando o dia de descanso semanal coincida com o feriado e não seja possível organizar o dia de descanso compensatório dentro do prazo de 180 dias previsto no artigo 194.º.

Artigo 197.º - (Acréscimo de remuneração pela prestação de trabalho extraordinário)

135. Este artigo foi alvo de diversos aperfeiçoamentos, tendo sido aditado um novo número 2 (em substituição do número 4 da versão original), com vista à clarificação da contabilização do tempo de trabalho extraordinário e de forma a melhor espelhar a intenção legislativa.

136. Assim, é intenção do Governo que passe a ser feito o cálculo cumulativo do tempo de trabalho extraordinário prestado no mesmo dia de trabalho, desde que o tempo de trabalho prestado não seja inferior a meia hora.

137. As razões que fundamentam esta alteração prendem-se com o facto de, actualmente, o tempo de trabalho prestado no mesmo dia de trabalho, se for inferior a uma hora, não ser contabilizado. Assim, um trabalhador que preste vários períodos de



10 5

trabalho extraordinário no mesmo dia, que sejam inferiores a uma hora cada um, não vê esse trabalho contabilizado, situação que o Governo considera injusta.

138. Em consequência deste entendimento e de forma a garantir os direitos dos trabalhadores, tal como explicado pelo Governo, a proposta de lei passa a considerar tempo de trabalho extraordinário os períodos de trabalho de duração não inferior a meia hora, prestados no mesmo dia de trabalho, excepto se for prestado apenas um período de trabalho extraordinário, situação em que terá de ser prestado um período de trabalho não inferior a uma hora para efeitos de contabilização, tal como no regime vigente.

139. A contabilização do tempo de trabalho extraordinário agora proposta salvaguarda completamente os tempos de trabalho prestados, uma vez que, aquando da contabilização do tempo de trabalho extraordinário prestado no mesmo dia de trabalho, caso esta contabilização apresente um resultado que não se traduza em horas completas de trabalho, o período excedente, se não for inferior a meia hora, é contabilizado como uma hora completa de trabalho, nos termos do número 3 deste artigo.

140. Entende a Comissão que o método de contabilização do tempo de trabalho extraordinário agora proposto é razoável e adequado à realidade.

Artigo 199.º - (Compensação pela prestação de trabalho em dias de dispensa de comparência ao serviço)

141. Este artigo foi alterado, em consequência do aditamento do número 10 ao artigo 78.º, o qual passou a prever outras situações de dispensa ao serviço por despacho do Chefe do Executivo, para além das que resultem da ocorrência de situações que obriguem ao encerramento dos serviços.



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

142. Assim, este artigo 199.º, na sua versão original, regulava apenas a compensação pela prestação de trabalho em períodos de tolerância de ponto. A norma do número 1 agora aditada vem discriminar as outras situações em que, havendo dispensa do serviço e o trabalhador seja obrigado a trabalhar por motivo de conveniência de serviço, tem direito a uma compensação.

143. Para além desta alteração, foi introduzido como limite de horas a deduzir por compensação o limite do horário normal de trabalho diário. Ou seja, se um trabalhador do regime geral de horário de trabalho prestar, por exemplo, num dia, 9 horas de trabalho, só poderá deduzir 7 horas e 15 minutos de tempo por compensação. O tempo excedente será compensado como trabalho extraordinário, nos termos gerais.

144. Acresce que foi introduzida nova regulação (novo número 2) relativa ao período dentro do qual deve o trabalhador gozar a compensação pelo trabalho prestado, mantendo-se, nesta matéria, o período de 180 dias previsto para outros casos de compensação consagrados na proposta de lei.

145. De igual forma se prevê no novo número 3 que, no caso de impossibilidade do gozo da compensação por dedução no horário normal de trabalho no prazo de 180 dias, deve o trabalhador ser compensado através de uma compensação pecuniária calculada através da multiplicação do número de horas de trabalho prestado pelo valor da hora de trabalho.

146. Sobre esta matéria, vários Deputados entenderam, durante a discussão no Plenário da proposta de lei, que o trabalho prestado em dias de dispensa de comparência ao serviço deveria ser compensado com um dia completo de descanso, ainda que os trabalhadores prestem só algumas horas de trabalho. Tal porque, defenderam, ainda que um trabalhador preste apenas duas ou três horas de trabalho, tal põe em causa o seu descanso e o seu convívio familiar. Na opinião dos Deputados, não são só as horas de trabalho prestado que contam mas, também, e essencialmente, a quebra do período de descanso, ficando estes trabalhadores em desvantagem face



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

aos restantes. Razão pela qual a Comissão, ainda que reconhecendo que os dias de dispensa ao serviço por determinação do Chefe do Executivo não sejam um direito do trabalhador, não deixou de veicular as posições manifestadas no Plenário pelos Deputados e perguntou ao Governo se poderia equacionar outras soluções para esta matéria.

147. Sobre este assunto o Governo respondeu que, conforme o Decreto-Lei n.º 7/97/M, em situações especiais ou de urgência, os dirigentes dos serviços públicos podem determinar a prestação de trabalho, por todos ou alguns trabalhadores nos dias de tolerância de ponto, considerando-se o trabalho prestado trabalho normal em dia útil. Assim, tendo em consideração a generalidade das situações, a maior parte dos trabalhadores é dispensada do serviço nos dias de tolerância de ponto, o que é injusto para os trabalhadores que tenham de prestar trabalho nestes dias, ainda que estes trabalhadores sejam compensados com um dia de descanso. No entanto, o trabalhador que durante o período de tolerância de ponto trabalhe por um curto período de tempo (por exemplo, 2 horas), se for compensado com um dia de descanso, é também injusto para os outros trabalhadores que trabalharam um dia inteiro. Entendeu, por isso, para manter um equilíbrio nestas situações, propor o método de compensação por dedução no horário normal de trabalho, deduzindo o trabalhador a este horário tantas horas quantas as que trabalhou, não podendo, contudo, esta dedução ser superior ao número de horas que perfazem o horário normal de trabalho diário.

148. Pelo que, o Governo manteve a solução constante da versão aprovada em Plenário, não só para o trabalho prestado em dias de tolerância de ponto, mas também para as situações de encerramento dos serviços por ordem do Chefe do Executivo ou encerramento dos serviços causado por situações de calamidade natural ou condições atmosféricas adversas, tal como consta no número 1 deste artigo.



Artigo 200.º - (Subsídio de disponibilidade)

149. A redacção foi melhorada sem contudo se mexer na intenção legislativa inicial. Clarificou-se, no número 2, que os trabalhadores em regime de disponibilidade, nos dias em que efectivamente prestem trabalho, ou seja, nos dias em sejam chamados ao serviço fora do horário normal de trabalho, recebem, para além do subsídio de disponibilidade, remuneração por trabalho extraordinário pelas horas de trabalho prestadas.

150. Aditou-se um novo número 3 a clarificar que um trabalhador que esteja em regime de disponibilidade mas não possa comparecer ao serviço, ainda que justifique a não comparência, não recebe o subsídio de disponibilidade. Este aditamento em nada alterou a intenção legislativa, apenas a clarificou.

151. Por razões de sistematização colou-se neste artigo, como número 4, o — número 2 do artigo 79.º - J da versão original da proposta de lei, tendo sido feitos alguns ajustamentos na sua redacção para melhor compreensão da intenção legislativa.

Artigo 262.º - (Aposentação obrigatória)

152. Por razões de segurança e certeza jurídicas, e de forma a melhor concretizar a intenção legislativa nesta matéria, foi aditada à alínea b) do n.º 1 deste artigo norma no sentido de determinar que os funcionários que estejam na situação prevista na alínea a) do número 1 do artigo 107.º, ou seja, que sejam automaticamente desligados do serviço após atingirem o limite legal de faltas por doença, são obrigatoriamente aposentados. Esta matéria não constava da versão inicial da proposta de lei.



h 3 z

Artigo 263.º - (Aposentação voluntária)

153. A redacção dos números 4 e 5 foi aperfeiçoada para melhor espelhar a intenção legislativa.

Artigo 268.º - (Interdição)

154. A alteração a este artigo não constava da versão original da proposta de lei, tendo-se entendido que, em consequência do regime consagrado no artigo 107.º, era necessário alterar também esta norma por razões de conformidade do regime. Acrescentou-se, assim, como causa de interdição para o exercício de funções públicas a aposentação por limite legal de faltas por doença, independentemente de capacidade ou não para o trabalho, do trabalhador que tenha 15 anos de serviço para efeitos de aposentação, solução que está em coerência com o restante regime sobre esta matéria plasmado nesta proposta de lei.

g
s
h
v
x
w

Quanto aos artigos aditados ao Estatuto:

Artigo 79.º - A (Aplicação)

155. Introduziram-se melhorias no texto do artigo, de forma a clarificar a intenção legislativa. Assim, determinou-se no número 1 que todos os regimes de trabalho previstos na proposta de lei são obrigatórios, e não apenas os regimes de trabalho por turnos, de horário específico de trabalho, de trabalho extraordinário e de



disponibilidade, solução que respeita a intenção legislativa inicial mas que não estava claramente concretizada no texto do artigo.

156. Melhorou-se a redacção do número 3, mantendo-a próxima da redacção actualmente em vigor sobre a matéria.

Artigo 79.º - B – (Conceito e âmbito)

157. No decurso da apreciação da proposta de lei na Comissão, entendeu-se que seria vantajoso estabelecer conceitos que ajudassem a perceber os diferentes horários de trabalho e a distingui-los entre si.

158. Neste pressuposto, foi aditado ao artigo 79.º - B um novo número 1 com o conceito de horário flexível de trabalho.

159. A redacção do número 2 corresponde ao artigo original, tendo o corpo da norma sido simplificado.

160. O aditamento do novo número 3 justifica-se pela necessidade de atribuir ao dirigente do serviço a competência para determinar quais os trabalhadores que prestam trabalho nesta modalidade de horário de trabalho.

Artigo 79.º - C – (Regras a observar na adopção do horário flexível de trabalho)

161. O artigo sofreu melhorias técnicas e de redacção, tendo sido feita uma melhor sistematização das matérias, correspondendo, no essencial, em termos materiais, à versão original.

162. Assim, clarificou-se na alínea b) do número 1, que não é permitido o débito, nem o transporte de horas, pelas razões apontadas na parte da generalidade deste Parecer.

Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.



163. Em consequência desta estipulação, aditou-se um novo número 3 a determinar a sanção a aplicar no caso do trabalhador não compensar o tempo de trabalho em falta no prazo de 7 dias após o regresso ao serviço, nos casos em que, por razões de gozo de férias, faltas ou outro caso de ausência devidamente justificada, o trabalhador não tenha podido cumprir o horário de trabalho antes da ocorrência destas situações, como se encontra previsto no novo número 2 aditado a este artigo.

164. Foi, ainda, aditado um novo número 4, a dispor que por motivo de conveniência de serviço pode ser determinada a qualquer trabalhador, em regime de horário flexível, a hora de entrada e de saída, nos períodos da manhã e da tarde, nas plataformas variáveis. A razão de ser desta estipulação prende-se com a necessidade de salvaguardar situações excepcionais, em que, por motivos de serviço, seja necessário que estes trabalhadores prestem serviço a horas fixas nos períodos das plataformas variáveis.

Artigo 79.º - D – (Conceito)

165. A definição de trabalho por turnos foi simplificada, bem como as restantes definições constantes deste artigo.

166. O número 3 corresponde ao número 1 do artigo 79.º - E, da versão original da proposta de lei, tendo sido colocado neste artigo por razões de ordem técnica.

Artigo 79.º - E (Regras a observar na adopção do trabalho por turnos)

167. A redacção do artigo foi aperfeiçoada e compatibilizada, do ponto de vista formal, com a dos restantes artigos. Para além disso, foi aditada nova matéria relativa à duração máxima de cada turno, que será de 8 horas, matéria que consta da alínea e).



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large 'V', a '4', and several other illegible signatures.

Artigo 79.º - F – (Conceito e âmbito)

168. À semelhança do que foi feito para o horário flexível de trabalho, estabeleceu-se no número 1 um conceito para o horário específico de trabalho.

169. O número 2 corresponde, de uma maneira geral, à versão original deste artigo, tendo apenas sido feito um aperfeiçoamento de redacção.

170. O número 3 foi aditado para atribuir ao dirigente do serviço a competência para determinar quais os trabalhadores ou subunidades do respectivo serviço que trabalharão sob esta modalidade de horário de trabalho.

Artigo 79.º - G – (Regras a observar na adopção do horário específico de trabalho)

171. Durante a análise da especialidade foi considerado necessário que se estabelecesse um período máximo de duração do trabalho diário, que ficou estabelecido em 8 horas, tendo igualmente sido introduzida a forma de contabilização da duração do período normal de trabalho semanal, matéria acerca da qual o Governo esclareceu a Comissão.

172. Assim, o Governo explicou que, por regra, as especificidades do trabalho realizado ao abrigo deste horário implicam uma contabilização do período normal de trabalho semanal que pode ser diferente da contabilização dos restantes horários de trabalho. Isto porque estes trabalhadores, por trabalharem em serviços com atribuições específicas como, por exemplo, a Direcção dos Serviços de Assuntos Marítimos e de Água, podem ter necessidade de estender ou encurtar o período normal de trabalho diário. Ou seja, um trabalhador que vá para o mar numa missão de fiscalização ou de



Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large 'H' and several illegible signatures.

pesquisa, pode, num determinado dia, ter de cumprir mais do que o período normal de trabalho diário estabelecido para a generalidade da função pública e noutro, ter de encurtar esse período, atendendo ao trabalho em questão. Pelo que as 36 horas semanais que constituem o período normal de trabalho semanal podem ter de ser aferidas tendo como referência um período de 4 semanas. Quer isto dizer que numa semana podem ser prestadas 40 horas de trabalho e na semana seguinte apenas 20. O importante é que quando se fizer a aferição do trabalho prestado durante quatro semanas, a média do período normal de trabalho semanal não seja superior a 36 horas. A necessidade de clarificar este regime levou à alteração da alínea a), tendo o Governo proposto uma nova redacção para esta alínea.

173. Em consequência desta alteração, a matéria relativa à duração do período normal de trabalho diário passou para outra alínea, a alínea d).

Artigo 79.º - H – (Conceito de trabalho extraordinário)

174. O número 2 deste artigo foi alterado no sentido de estabelecer que, excepcionalmente, pode ser considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado fora do período das plataformas fixas e variáveis do horário de trabalho flexível, ainda que não se encontre cumprida a duração normal do trabalho a que o trabalhador está sujeito.

Artigo 79.º - I – (Prestação de trabalho extraordinário)

175. A redacção do número 2 foi aperfeiçoada de forma a clarificar a competência para a autorização de prestação de trabalho extraordinário.



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Artigo 79.º - J – (Conceito)

176. A definição do conceito de disponibilidade foi aperfeiçoada.

177. Já quanto ao número 2 da versão original, entendeu-se que, em termos sistemáticos, deveria ser posicionado no artigo 200.º, que regula a matéria relativa ao subsídio de disponibilidade.

Artigo 79.º - L (Regras a observar na adopção do regime de disponibilidade)

178. A redacção deste artigo foi aperfeiçoada, de forma a clarificar o regime. O novo número 3 aditado corresponde à parte final do número 2 da versão original deste artigo.

Artigo 6.º - Disposições transitórias

179. Foi aditado um novo número 4 a prever o regime transitório para a recuperação do vencimento de exercício relativo às faltas por doença dadas no último semestre de 2018. Neste caso, o vencimento de exercício será recuperado em Janeiro de 2019, nos termos do regime vigente, concretamente do número 1 do artigo 99.º.

180. Já o novo número 5 tem a ver com o novo regime de compensação das feriados e tolerâncias de ponto, uma vez que, tendo já sido publicados no Boletim Oficial os feriados e tolerâncias de ponto para o ano de 2019, há necessidade de salvaguardar que no ano de 2019 os dias completos de tolerância de ponto serão considerados dias de descanso compensatório.



Handwritten notes and signatures on the right margin, including the characters '10', '1', and '6' at the top, and several illegible signatures below.

V - Conclusão

Analisada e apreciada a proposta de lei, a Comissão:

- a) é de parecer que a proposta de lei reúne os requisitos necessários para a 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.

Assembleia Legislativa, aos 11 de Dezembro de 2018.

A Comissão,

Vong Hin Fai
(Presidente)

Chui Sai Peng Jose
(Secretário)

Cheung Lup Kwan Vitor



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

José Maria Pereira Coutinho

Leong On Kei

Zheng Anting

Si Ka Lon

Pang Chuan

Lao Chi Ngai

Lei Chan U

Sou Ka Hou