Nota justificativa

Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho

(Proposta de lei)

Desde a entrada em vigor da Lei n.º 7/2008 em 1 de Janeiro de 2009, o Governo da Região Administrativa Especial de Macau, doravante designada por RAEM, tem vindo sempre a acompanhar a aplicação desta lei e durante este processo, também tem vindo a recolher opiniões e sugestões sobre a sua alteração, provenientes dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores com assento no Conselho Permanente de Concertação Social, doravante designado por CPCS, das associações dos diversos sectores e dos cidadãos.

De forma a poder prosseguir gradualmente com a alteração à Lei das relações de trabalho, a fim de dar resposta aos anseios da sociedade, melhorar as normas legais em vigor e para que esta lei esteja em maior consonância com a situação actual e vá ao encontro das necessidades da sociedade, promovendo o desenvolvimento socioeconómico sustentável de Macau, o Governo da RAEM, realizou uma consulta pública durante 45 dias, entre 25 de Setembro e 8 de Novembro de 2017, para auscultar as opiniões e sugestões dos diversos sectores da sociedade sobre o conteúdo da alteração à lei. Após ter-se analisado e organizado as opiniões e sugestões recolhidas durante a consulta pública, o Governo da RAEM elaborou o relatório final da mesma, que foi publicado em Maio de 2018.

Simultaneamente, o Governo da RAEM formulou a proposta de lei intitulada "Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho", doravante designada por proposta de lei. O conteúdo principal da proposta de lei é o seguinte:

1) Introdução de cinco dias úteis de licença de paternidade remunerada

Com o intuito de promover a harmonia familiar e ajudar os trabalhadores a encontrarem um melhor equilíbrio entre a família e o trabalho e tendo também em consideração a crescente responsabilidade que a sociedade atribui ao papel que o pai desempenha no seio da família, a proposta de lei propõe atribuir ao trabalhador o

direito a cinco dias úteis de licença de paternidade por se ter tornado pai. A licença de paternidade pode ser gozada consecutiva ou interpoladamente antes e / ou dentro dos trinta dias após o nascimento da criança. O trabalhador cuja relação de trabalho complete um ano, durante o gozo da licença de paternidade, tem direito a auferir a remuneração correspondente ao período da licença de paternidade.

2) Aumento do número de dias da licença de maternidade remunerada para 70 dias

De forma a conferir uma maior protecção às trabalhadoras após o parto, ajudando-as a encontrar um melhor equilíbrio entre a família e o trabalho, esta proposta de lei propõe que os 56 dias de licença de maternidade remunerada previstos na actual Lei das relações de trabalho, passem para 70 dias. Em relação a esta matéria, criaram-se também disposições transitórias, nas quais se estabelece que, relativamente às trabalhadoras residentes da RAEM cujo parto ocorra nos primeiros três anos após a entrada em vigor da proposta de lei, e cuja relação de trabalho complete um ano no dia do parto, o empregador deve pagar pelo menos 56 dias de licença de maternidade remunerada nos primeiros três anos após a entrada em vigor da proposta de lei. Estabelece também um subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade atribuído pela RAEM, correspondente à diferença do valor entre a remuneração da licença de maternidade prevista nas disposições transitórias e os 70 dias de remuneração da licença de maternidade, sendo o limite máximo do subsídio de 14 dias de remuneração de base. Para tal, o processo de atribuição e pedido do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade é definido por regulamento administrativo complementar. Propõe-se ainda que a medida relativa ao subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade seja revista após decorrido o prazo dos três anos acima referido.

3) Instituição de uma resolução para a sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório

A fim de aperfeiçoar a lei em vigor, a proposta de lei propõe a instituição de uma resolução para a sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, prevendo que esse dia de descanso sobreposto seja considerado como dia de feriado obrigatório, devendo o empregador determinar o gozo desse descanso semanal no prazo de 30 dias.

4) Flexibilização da compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório

A proposta de lei propõe que se prolongue o período de compensação por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, passando dos actuais 30 dias para três meses. Esta alteração irá contribuir para satisfazer as necessidades operacionais dos vários sectores da RAEM, permitindo que os empregadores e os trabalhadores cheguem a um acordo relativamente à forma de compensação dos dias de descanso, aumentando a disposição dos comerciantes em manterem os seus negócios em funcionamento durante os dias de feriados obrigatórios, facilitando também a gestão de recursos humanos.

5) Selecção do regime de compensação

Em articulação com as necessidades operacionais dos vários sectores da RAEM e de modo a aumentar a flexibilidade das formas de compensação, a proposta de lei propõe estabelecer a possibilidade de seleccionar o regime de compensação, de modo a que o empregador e o trabalhador possam acordar por escrito e seleccionar a forma de compensação por prestação de trabalho em dia de descanso semanal e dia de feriado obrigatório, ou seja, relativamente à prestação não voluntária de trabalho em dia de descanso semanal, em vez da actual norma que estabelece "um dia de salário e um dia de descanso", podem acordar "dois dias de descanso", e relativamente à norma que prevê um acréscimo de "dois dias de salário" para a prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, passa-se a poder optar, mediante acordo, pela compensação pecuniária ou dia de descanso.

6) Regime de compensação que visa equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e trabalhadores

A proposta de lei propõe a introdução de um método proporcional para o cálculo da compensação, sendo que se por motivos pessoais o trabalhador tiver que cessar a prestação de trabalho que tinha sido determinada pelo empregador, em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório, durante a prestação do mesmo, para além de receber a remuneração daquele dia, recebe ainda um acréscimo compensatório (remuneração de base ou descanso compensatório remunerado) calculado proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado. Pretende-se assim aperfeiçoar o regime existente, de forma a que os métodos de compensação para o trabalho prestado nestas situações sejam mais justos e razoáveis.

1.ª versão enviada à AL

De entre estas seis alterações supramencionadas, as três primeiras dizem respeito a assuntos de maior interesse para a sociedade. Enquanto que da quarta até à sexta são alterações que permitem um aumento de flexibilidade, sendo que estas alterações foram propostas com o intuito de colmatar as necessidades do desenvolvimento socioeconómico da RAEM, e em articulação com as transformações da estrutura industrial e o aumento da procura de recursos humanos. Propõe-se também alterar o regime de feriados e de compensação por prestação de trabalho em dia de descanso ou dia de feriado da actual Lei das relações de trabalho, de modo a que a compensação seja mais justa e razoável, bem como reforçar a operacionalidade da lei.

Por outro lado, segundo as disposições dos n.^{os} 4 e 5 do artigo 70.º da Lei das relações de trabalho, o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização por despedimento é de 20 000 patacas e este montante deve ser revisto de dois em dois anos contados a partir da data de entrada em vigor da referida lei, podendo ser actualizado de acordo com a evolução do desenvolvimento económico. As referidas disposições entraram em vigor no dia 21 de Abril de 2015.

O Governo da RAEM iniciou, em 2017, os trabalhos de revisão prevista na lei, sendo que após ouvidas as opiniões sobre a revisão, provenientes dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores com assento no CPCS e em articulação com diferentes factores, tais como a evolução do desenvolvimento económico entre 2015 e 2017, a alteração do número dos trabalhadores beneficiados e a avaliação da capacidade de suporte dos encargos das pequenas e médias empresas, tendo especialmente em consideração que mais de 90% das empresas em Macau são micro, pequenas e médias empresas, posto isto, sob a premissa de equilibrar os direitos e interesses tanto dos empregadores como dos trabalhadores, propõe-se um aumento de 5% do montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização por despedimento previsto na Lei das relações de trabalho, passando das actuais 20 000 patacas para 21 000 patacas.

Uma vez que, o ajustamento do respectivo montante envolve a alteração da disposição do n.º 4 do artigo 70.º da Lei das relações de trabalho, e tendo em conta que o Governo da RAEM já concluiu os trabalhos de consulta sobre as seis alterações prioritárias, tais como a introdução da licença de paternidade remunerada e o aumento do número de dias da licença de maternidade, considerando na generalidade a centralização da coordenação legislativa, propõe-se que o aumento do montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização por despedimento seja integrado na proposta de lei no campo das seis alterações prioritárias à Lei das relações de trabalho, podendo em conjunto proceder ao processo de alteração à lei.