



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

2ª Comissão Permanente

Parecer n.º 3/VI/2020

Assunto: Proposta de lei intitulada “*Salário mínimo para os trabalhadores*”

I. Introdução

1. A proposta de lei intitulada «Salário mínimo para os trabalhadores» foi apresentada pelo Governo da Região Administrativa Especial de Macau (adiante designada por RAEM), em 5 de Junho de 2019 e admitida em 14 de Junho, pelo Presidente da Assembleia Legislativa, através do Despacho n.º 821/VI/2019.

2. Na reunião plenária da Assembleia Legislativa, realizada no dia 8 de Julho de 2019, foi a referida proposta de lei aprovada na generalidade, com 24 votos a favor, 2 votos contra e uma abstenção e, nessa mesma data, por despacho do Vice-Presidente n.º 929/VI/2019, foi distribuída à 2.ª Comissão Permanente para efeitos da sua apreciação na especialidade e emissão de parecer, até ao dia 15 de Agosto de 2019, data que foi sucessivamente prorrogada, devido a vicissitudes várias, até 29 de Abril de 2020.

3. A Comissão reuniu-se nos dias 11 de Julho e 22 de Outubro de 2019, 11 e 24 de Março e 8 de Abril, a fim de proceder à análise da proposta de lei supramencionada, tendo contado com a presença de representantes do Governo em duas dessas reuniões. Em paralelo, ocorreram duas reuniões técnicas entre a

Handwritten signatures and initials on the right margin, including the name "Clara" and several other illegible marks.



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

assessoria da Assembleia e representantes do Governo com vista ao aperfeiçoamento técnico da proposta de lei.

4. A Comissão, no âmbito da política de abertura desta Assembleia legislativa, que se traduz em “Os residentes podem fazer chegar à Assembleia Legislativa as suas opiniões sobre os projectos e propostas de lei por escrito ou através de e-mail”, recebeu opiniões e sugestões por parte da sociedade de Macau que foram apreciadas com atenção¹.

5. Na sequência da discussão havida na Comissão e das sugestões aí apresentadas, o proponente acabou por proceder a alterações à versão original da proposta de lei que foi aprovada na generalidade e, em consequência, a 7 de Abril, apresentou uma versão final, sobre a qual esta Comissão elaborou o presente parecer, tendo em conta o disposto no artigo 119.º do Regimento da Assembleia Legislativa.

II. A iniciativa

A presente proposta de lei, da iniciativa do Executivo, tem por objectivo proporcionar uma protecção salarial mínima a todos os trabalhadores, com excepção dos trabalhadores de serviço doméstico e dos trabalhadores portadores de deficiência. Para justificar essas exclusões refere-se na *nota justificativa*:

“Relativamente aos trabalhadores domésticos, e levando em consideração a especificidade da natureza do seu trabalho, os fins não lucrativos dos empregadores com a sua contratação, a situação económica de cada família, as exigências para com esses trabalhadores contratados e a diferença de benefícios não remunerados, e ainda que a maioria dos indivíduos a exercer trabalho

¹ Designadamente, de: “Macau Hotel Sun Sun”, empresa “Fu Son Garment Fty”, “Macau Special Olympics”, “Associação de Surdos de Macau”, “Associação Industrial de Macau” e “Associação de Comerciantes Têxtil de Macau”. Foi ainda reportada, pelo telefone, por parte de uma trabalhadora, a situação do horário de trabalho e do pagamento do trabalho extraordinário no sector da limpeza e segurança na actividade de administração predial.



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

doméstico em Macau é, presentemente, trabalhador não residente, o Governo da RAEM, através do mecanismo de apreciação de trabalhadores não residentes, irá ajustar e garantir o nível salarial dos trabalhadores domésticos não residentes, pelo que se sugere excluir os trabalhadores domésticos do âmbito de aplicação do salário mínimo.

Quanto aos trabalhadores com deficiência, considerando que a aplicação do salário mínimo a esses indivíduos poderá causar um certo impacto nas suas oportunidades de emprego e que, por outro lado, em Macau, presentemente ainda não foi criado um regime de avaliação da produtividade desses indivíduos, sugere-se a sua exclusão do âmbito de aplicação do salário mínimo, já que o Governo da RAEM irá implementar medidas de apoio ao subsídio complementar aos rendimentos do trabalho para os trabalhadores com deficiência, assegurando, desse modo, que a remuneração desses trabalhadores atinge o nível do valor do salário mínimo”.

Também segundo a nota justificativa, “para garantir o rendimento básico dos trabalhadores em condições normais de trabalho, o salário mínimo deve consistir no rendimento obtido pelo trabalhador nessas condições normais de trabalho, portanto sugere-se que o salário mínimo seja calculado segundo a remuneração de base prevista na Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho), não incluindo, porém, a remuneração do trabalho extraordinário, o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno ou por turnos e o 13.º mês de salário ou outras prestações de natureza semelhante e semelhantes” e sugere-se, em conformidade com aquela Lei, “valores para o salário mínimo ao mês, à semana, ao dia, à hora e em função do resultado efectivamente produzido, a fim de especificar claramente o valor do salário mínimo que o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador independentemente de utilizar diferentes formas de cálculo». Estabelecem-se, também, valores para o salário mínimo tendo “como referência a proposta do Governo da RAEM para aumentar o valor do salário



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

mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”.

Ainda de acordo com a nota justificativa, estabelece-se, também, a forma de cálculo do trabalho extraordinário a pagar aos trabalhadores que auferem um salário mínimo “*a fim de assegurar que a remuneração a auferir pelo trabalhador por prestação de trabalho extraordinário não seja inferior à remuneração a receber pelo mesmo por prestação de trabalho normal*” e “*tendo em consideração o desenvolvimento económico de Macau, a competitividade, a necessidade de garantir que o salário mínimo não irá afectar significativamente o emprego dos trabalhadores e também o tempo necessário para a recolha de informações actualizadas para a avaliação do seu impacto, propõe-se que a revisão venha a ser feita dois anos após a plena implementação do salário mínimo e, posteriormente, uma vez em cada dois anos*”

III. Apreciação

A. Análise na generalidade

1. Apesar do debate teórico que tem suscitado entre os economistas, tão antigo quanto o próprio salário mínimo, que terá sido criado no final do século XIX na Nova Zelândia, a maioria dos países a nível mundial² tem vindo a estabelecer por lei um salário mínimo, enquanto quantia mínima de remuneração que um empregador deverá pagar aos seus trabalhadores pela prestação de trabalho que estes tenham efectuado durante um determinado período, que não pode ser diminuído, por acordo individual ou colectivo, e que garanta as

² A nível da União Europeia só não existe salário mínimo legalmente estabelecido na Áustria, Chipre, Dinamarca, Finlândia, Itália e Suécia e, no resto do mundo, não existe nos seguintes países: Brunei, Catar, Djibouti, Emirados Árabes Unidos, Etiópia, Guiné, Islândia, Liechtenstein, Kiribati, Macedónia do Norte, Malásia, Namíbia, Nauru, Noruega, Singapura, Somália, Tonga e Zimbábwe.



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

necessidades mínimas do trabalhador e da sua família, tendo em conta as considerações económicas e sociais dos países.

2. Em Macau, a Lei n.º 7/2015 (Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial) estabeleceu, pela primeira vez, um salário mínimo para duas profissões específicas de um sector de actividade económica, com vista à prossecução dos objectivos da política de emprego de Macau plasmados no artigo 6.º da Lei n.º 4/98/M, de 29 de Julho (Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais) designadamente, os objectivos relacionados com o fomento da economia e da justiça social, a promoção das condições de vida dos trabalhadores e a defesa dos seus direitos laborais.

3. De acordo com o parecer da Comissão, que procedeu à apreciação dessa lei na especialidade, as reservas que, então, foram suscitadas *«pela introdução sectorial da figura do salário mínimo, abrangendo apenas duas profissões de um sector de actividade económica, ao nível do respeito pelos princípios da justiça e da igualdade e não discriminação»* foram parcialmente removidas pelo compromisso assumido pelo Governo, de universalização do salário mínimo a todos os trabalhadores no prazo de 3 anos após a entrada em vigor daquela Lei³.

4. A proposta de lei agora em apreciação concretiza esse compromisso assumido pelo Governo da RAEM e foi precedida de uma consulta pública levada a cabo pelo Governo, de 13 de Novembro a 27 de Dezembro de 2017, que incidiu, essencialmente, sobre as seguintes questões: a) o estabelecimento do regime do salário mínimo pleno; b) o âmbito de aplicação do regime do salário mínimo; c) a composição do salário mínimo; d) o cálculo do salário mínimo; e) o estabelecimento ou não de disposições de tratamento flexível de acordo com a

³ Parecer n.º 1/V/2015 da 3ª Comissão da Assembleia Legislativa, páginas 6 e 9 acessível em <https://www.al.gov.mo/uploads/lei/leis/2015/2015-07/parecer.pdf>.



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

forma de cálculo da remuneração e em função do resultado efectivamente produzido; f) o período de revisão e g) o período para a entrada em vigor do salário mínimo.

5. Já na sua versão inicial, a proposta de lei excluía do seu âmbito de aplicação as relações de trabalho estabelecidas com trabalhadores que prestam serviço doméstico e com trabalhadores titulares de cartão de registo de avaliação de deficiência referido no n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 9/2011.

6. Apesar de essa versão da proposta de lei ter sido aprovada pelo Plenário, a Comissão, depois de ter analisado o *Documento de consulta* e o *Relatório síntese da consulta sobre a Proposta de lei do “Salário Mínimo”*, solicitou mais esclarecimentos ao proponente quanto aos fundamentos da exclusão daqueles dois grupos de trabalhadores, em especial quanto aos trabalhadores portadores de deficiência.

7. Relativamente aos trabalhadores que prestam serviço doméstico, o proponente reiterou que *«as opiniões recolhidas durante a consulta pública mostram que a sociedade chegou a um consenso quanto à exclusão destes trabalhadores da proposta de lei do salário mínimo e que quando o Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) faz a apreciação dos pedidos de autorização de contratação de trabalhadores domésticos não residentes, fixa critérios de apreciação consoante vários factores, tal como a situação do mercado de trabalho do sector, situação da família do empregador que faz o pedido de contratação destes trabalhadores e os salários e regalias que o empregador consegue oferecer»*.

Mais referiu que, *«a fim de proteger os direitos e interesses dos trabalhadores domésticos não residentes, o Governo da RAEM, através deste mecanismo de apreciação e de acordo com a situação socioeconómica e a remuneração do respectivo sector, vai continuar a rever atempadamente e a*



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

efectuar ajustamentos aos indicadores de referência do salário mensal durante a apreciação dos pedidos destes trabalhadores para assegurar o seu nível salarial».

8. Quanto aos trabalhadores com deficiência, o proponente salientou que *«dado que estes indivíduos têm diferentes níveis de deficiência física ou mental, têm capacidade de trabalho e produtividade diferentes e parte destes indivíduos (principalmente os com deficiência física) têm uma capacidade de trabalho e de produção relativamente mais baixa comparativamente aos trabalhadores sem deficiência, tendo os mesmos o direito de receber um salário correspondente à sua capacidade de trabalho e não apenas o salário mínimo. Além disso, dado que parte dos indivíduos com deficiência têm capacidades limitadas, é necessário ponderar em assegurar o seu nível salarial através de um mecanismo. Contudo, o actual “Regime de avaliação do tipo e grau da deficiência, seu registo e emissão de cartão” existente em Macau, ou o “Regime de Segurança Social” são, em termos de objectivos, destinatários, critérios, conteúdo e formas da avaliação, diferentes dos regimes usados para avaliar a produtividade dos trabalhadores com deficiência. Dado que presentemente ainda não foi criado um regime de avaliação da produtividade para avaliar estes indivíduos, se o salário mínimo lhes for aplicado, principalmente a indivíduos com deficiência e com capacidades limitadas, poderá causar um certo impacto nas suas oportunidades de emprego. Portanto, é necessário ponderar plenamente sobre os direitos e interesses e protecção do salário destes trabalhadores».*

9. Acrescentou ainda que *«o Governo da RAEM presta muita atenção à situação de emprego dos trabalhadores com deficiência e continua a ouvir as opiniões das partes interessadas, empenhando-se no estudo da viabilidade da criação de um regime de avaliação da produtividade de indivíduos com deficiência. Na premissa de não haver ainda um regime de avaliação da*



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

produtividade de indivíduos com deficiência, a fim de equilibrar os direitos e interesses e a protecção salarial destes trabalhadores, o Governo da RAEM propôs que estes indivíduos não ficassem incluídos no âmbito de aplicação desta proposta de lei. Ao mesmo tempo, o Governo da RAEM irá, através de outras medidas de apoio, assegurar a estes indivíduos o nível salarial mínimo fixado na proposta de lei no período normal de trabalho».

10. Em termos estatísticos o proponente referiu que, de acordo com os dados do Instituto de Acção Social, até 31 de Dezembro de 2018, havia em Macau um total de 12 993 pessoas titulares do cartão de registo de avaliação da deficiência, sendo que 6 743 tinham idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos mas que não há dados que permitam conhecer a sua situação profissional em geral.

11. De acordo com a consulta pública levada a cabo pelo Governo é consensual na sociedade de Macau a não abrangência dos trabalhadores do serviço doméstico pela lei do salário mínimo.

A Comissão ponderou as razões apresentadas pelo proponente e tendo em conta a circunstância de a remuneração desses trabalhadores integrar, por regra, outro tipo de contribuições não monetárias, como o alojamento e/ou a alimentação, foi consensual a ideia de que esses trabalhadores devem ser excluídos do âmbito de aplicação da Lei.

12. A Comissão tem presente que, os empregadores dos trabalhadores que prestam serviço doméstico são, na generalidade, pessoas singulares, também eles trabalhadores dependentes na função pública ou no sector privado, que não têm a mesma capacidade económica que têm, por regra, as empresas, por mais pequenas que algumas sejam, que lhes permita assegurar um certo nível de salário aos seus empregados. Por isso a Comissão teme que a exigência de um salário mínimo para os trabalhadores de serviço doméstico possa ter consequências nefastas ao nível das famílias, que muitas das vezes se sacrificam para poderem custear os serviços



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

de uma empregada doméstica, essencial para cuidar da família do empregador e este poder manter o seu posto de trabalho. De qualquer modo, está garantido, através do mecanismo da sua contratação, uma remuneração salarial mínima para os trabalhadores não residentes que prestam serviço doméstico e nada obsta a que seja convencionado entre as partes uma remuneração igual ou superior ao salário mínimo.

13. A Comissão considera, ainda, que esta diferença de tratamento quanto aos trabalhadores que prestam serviço doméstico não é necessariamente atentatória do princípio da igualdade e da não discriminação, porque a mesma não é arbitrária e está devidamente fundamentada⁴ e que tal diferença não vai contra a faculdade conferida pelo artigo 2.º da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) n.º 26 – Convenção sobre os métodos de fixação de salários mínimos (1928), aplicável na RAEM, nos termos do Aviso do Chefe do Executivo n.º 47/2001 – segundo o qual «[t]odo o Estado Membro tem a liberdade de decidir a quais indústrias ou partes de indústrias serão aplicados os métodos de fixação de salários mínimos». Além disso, não se trata apenas de uma posição defendida em Macau já que um número relativamente elevado de Estados exclui estes trabalhadores do campo de aplicação das disposições da legislação do trabalho em matéria de fixação de salários mínimos⁵.

14. Já quanto aos trabalhadores que apresentam um grau de deficiência, a Comissão mostrou-se dividida considerando mesmo alguns Deputados que a sua exclusão do âmbito de aplicação da lei se traduz numa injustiça social, nomeadamente quando a capacidade de trabalho para a actividade contratada não

⁴ Como é defendido no Acórdão do Tribunal de Última Instância da RAEM, de 12 de Maio de 2010 (Processo n.º 5/2010) quanto ao princípio da igualdade consagrado no artigo 25.º da Lei Básica.

⁵ De acordo com o relatório da OIT de 2013 designado *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, acessível em ilo.org/travail/whatsnew/WCMS_173363/lang--en/index.htm, 42,5% dos trabalhadores domésticos a nível mundial não beneficiam de um salário mínimo legal.

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



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

é afectada pela deficiência de que o trabalhador padece e quando não pode ser imputado ao trabalhador o facto de não existir ainda em Macau um regime de avaliação da produtividade.

15. A Comissão realçou que a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 13/12/2006, que foi ratificada pela China em 1 de Agosto de 2008, impõe o reconhecimento por parte dos Estados Partes do direito ao trabalho das pessoas com deficiência em condições de igualdade com as demais pessoas e o dever de proteger os direitos dessas pessoas, em condições de igualdade com as demais incluindo igualdade de oportunidades e igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor (artigo 27.º, n.º 1 alínea b). E que o Decreto-Lei n.º 33/99/M, de 19 de Julho (Regime da prevenção, integração e reabilitação da pessoa portadora de deficiência) estabelece, no seu artigo 4.º, que a pessoa portadora de deficiência goza dos direitos e está sujeita aos deveres consagrados na lei para os demais residentes de Macau, em condições de plena igualdade, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontre incapacitada, devendo a política de reabilitação, nos termos do artigo 5.º, alínea d) do mesmo diploma, eliminar a discriminação em função da deficiência.

16. Não sendo também uma questão consensual na sociedade, a Comissão sugeriu que, independentemente de o Governo implementar medidas de apoio aos trabalhadores com deficiência e aos deficientes em geral, como tem vindo a implementar, deveria ficar de alguma forma assegurado que a remuneração desses trabalhadores atinja o nível do salário mínimo, ainda que isso possa ser alcançado à custa de legislação especial, ou da atribuição de um subsídio complementar pelo Governo.

17. O proponente reiterou a ideia de que não se pretende discriminar os trabalhadores deficientes mas antes evitar que os mesmos não sejam contratados

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



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

pelo facto de sofrerem de alguma deficiência e por isso, não sendo viável nesta fase a implementação em Macau de um mecanismo de avaliação da sua produtividade, como existe em Hong Kong, garantiu que está a ser elaborado um regulamento administrativo independente onde são previstas medidas de subsídio complementar ou outras, por forma a que os salários dos trabalhadores deficientes atinjam o valor do salário mínimo. Acrescentou ainda que o regulamento administrativo será concluído durante o prazo da *vacatio legis* previsto na presente proposta de lei por forma a entrar em vigor aquando da mesma.

18. A Comissão aceitou a opção do Governo, por dessa forma ficar assegurado aos trabalhadores com deficiência um rendimento salarial básico semelhante ao dos demais trabalhadores e assim ser dado cumprimento às convenções internacionais e ao direito nacional da RAEM.

19. Os valores propostos para o salário mínimo (artigo 4.º) correspondem aos valores recentemente aprovados pela Lei n.º 11/2019, que procedeu à primeira actualização dos valores do salário mínimo estabelecidos pela Lei n.º 7/2015, para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial. Introduce-se, porém, um novo valor do salário mínimo para remunerações calculadas à semana e para as remunerações calculadas em função do resultado efectivamente produzido, indo assim de encontro ao estabelecido no n.º 4 do artigo 59.º da Lei n.º 7/2008, que prevê que a remuneração de base pode ter por referência o mês, semana, dia, hora, trabalho efectivamente prestado ou resultado efectivamente produzido.

20. Esta questão dos valores do salário mínimo foi recentemente discutida pela Assembleia Legislativa, aquando da aprovação daquela Lei, que entrou em vigor no dia 1 de Setembro de 2019, e não foi, por isso, objecto de polémica nas reuniões da Comissão. Ainda assim, alguns deputados manifestaram a sua insatisfação pelos valores estabelecidos, por terem em conta dados económicos de

黃
明
I
Ch.
J
B
A
W



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

2017 que ficam aquém da realidade e do crescimento económico que a RAEM tem registado.

21. Foi eliminado do artigo 4.º o n.º 5 que constava da versão inicial, respeitante à obrigação de o empregador pagar ao trabalhador a diferença entre a remuneração por ele paga e o valor da remuneração fixada como salário mínimo, sempre que aquela fosse inferior a esta, passando agora essa obrigação a constar do n.º 2 do artigo 5.º, que prevê o regime da obrigatoriedade dos valores do salário mínimo, mais adequado, segundo a Comissão, para aí se prever as consequências para o não pagamento dos valores do salário mínimo estabelecidos na lei.

22. Quanto ao trabalho extraordinário prestado pelos trabalhadores que auferem o salário mínimo, estabelece-se no n.º 1 do artigo 6.º, que o mesmo é pago de acordo com o estabelecido no artigo 37.º da Lei n.º 7/2008, mas acrescenta-se que o valor da remuneração normal por hora utilizada não pode ser inferior ao valor da remuneração de base média por hora calculada com base no valor do salário mínimo que seja aplicável ao trabalhador e de acordo com o disposto no artigo 61.º da mesma Lei.

23. A esse propósito, o proponente esclareceu que *«com a experiência e a prática da Lei n.º 7/2015 (Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial) e ouvidas as opiniões dos sectores sociais, o Governo da RAEM considera necessário fixar um critério mínimo para a remuneração do trabalho extraordinário nesta proposta de lei, a fim de evitar que a remuneração por prestação de trabalho extraordinário seja inferior ao valor do salário mínimo por hora. Assim, (...) a remuneração para além de ser calculada de acordo com o artigo 37.º da Lei das relações de trabalho, multiplicando por 1,2 ou 1,5, deve ainda satisfazer o disposto no artigo 6.º da proposta de lei, ou seja, o valor da remuneração normal por hora utilizada para o cálculo da remuneração do trabalho extraordinário não pode ser inferior*



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

ao da remuneração de base média por hora, calculada com base no valor do salário mínimo que seja aplicável à sua forma de cálculo e de acordo com o disposto no artigo 61.º da Lei n.º 7/2008, como se pode ver no quadro seguinte»:

Forma de cálculo da remuneração	Valor do Salário mínimo	Remuneração à hora utilizada para calcular a remuneração do trabalho extraordinário	Remuneração por prestação de trabalho extraordinário por iniciativa do trabalhador (acréscimo de 20% de remuneração)	Remuneração por prestação de trabalho extraordinário por solicitação do empregador (acréscimo de 50% de remuneração)
Ao mês	\$6 656	$\$6\,656 \div 30 \div 8 = \$27,7$	$\$27,7 \times 1,2 = \$33,24$	$\$27,7 \times 1,5 = \$41,55$
À semana	\$1 536	$\$1\,536 \div 6 \div 8 = \32	$\$32 \times 1,2 = \$38,4$	$\$32 \times 1,5 = \48
Ao dia	\$256	$\$256 \div 8 = \32	$\$32 \times 1,2 = \$38,4$	$\$32 \times 1,5 = \48
À hora	\$32	\$32	$\$32 \times 1,2 = \$38,4$	$\$32 \times 1,5 = \48
Por peça ou em regime de comissão	\$32	\$32	$\$32 \times 1,2 = \$38,4$	$\$32 \times 1,5 = \48

24. A Comissão considerou, face aos esclarecimentos prestados, que, na ausência de definição na Lei das relações de trabalho do conceito de remuneração normal do trabalho, com base na qual é calculado, em geral, o valor hora do trabalho extraordinário e face à polémica que esse conceito tem suscitado, fica deste modo clarificado, pelo menos quanto aos trabalhadores que auferem o salário mínimo, que o valor a ter como referência para o cálculo do valor do trabalho extraordinário é o da remuneração de base média por hora calculada com base no valor do salário mínimo que seja aplicável ao trabalhador.

25. Uma outra questão que foi objecto de discussão foi a revisão do valor do salário mínimo prevista no artigo 9.º, tendo a Comissão procurado esclarecer junto do proponente como irá ser executado esse mecanismo de revisão, se o mesmo significa uma actualização regular dos valores estabelecidos e quais as razões para



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

a revisão ser feita apenas de dois em dois anos, quando na Lei n.º 7/2015 está previsto que a mesma é anual.

26. Pelo proponente foi referido que *«a proposta de lei abrangerá todos os sectores, o seu âmbito de aplicação é mais vasto do que o da Lei n.º 7/2015 (...) e como vai ser implementada pela primeira vez, será necessário recolher e analisar informações e dados de diferentes aspectos. A fim de dominar as informações e dados num período relativamente longo após a entrada em vigor do salário mínimo para avaliar o impacto da sua implementação no aspecto económico e social, a proposta de lei sugere que a primeira revisão venha a ser feita dois anos após a entrada em vigor da Lei do salário mínimo e, posteriormente e regularmente, uma vez em cada dois anos. Além disso, é de salientar que, a revisão não implica a necessidade de ajustamentos ao valor do salário mínimo, pois o seu ajustamento depende da ponderação relativamente ao desenvolvimento económico, e não relativamente ao tempo. Por outras palavras, só após revisão e se, de acordo com o desenvolvimento económico, for considerada a necessidade de ajustar o valor do salário mínimo, será instaurado o processo de alteração da lei, independentemente de ser na primeira revisão ou nas revisões regulares posteriores.»*

27. Neste aspecto, alguns Deputados defenderam que o valor do salário mínimo deve ser objecto de actualização regular, tal como acontece, por regra, anualmente, para os trabalhadores da administração pública e que o alargamento para dois anos do prazo da revisão, quando actualmente esse prazo é de um ano, sem que a mesma implique, necessariamente, uma actualização pode traduzir-se num longo período sem qualquer alteração dos valores do salário mínimo, que pode ter impacto na sociedade, não havendo razões para a revisão, ainda que sem actualização, não ser feita anualmente. Caso contrário a lei será difícil de

Handwritten signatures and initials on the right margin, including the name "Clara" and several illegible signatures.



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

compreender e de aceitar pela sociedade em geral e em particular por aqueles que se encontram em situação económica mais vulnerável.

28. Outros Deputados consideraram adequado o mecanismo bi-anual da revisão, lembrando que este foi já aprovado na generalidade pelo plenário da Assembleia Legislativa e que não pode ser exigido aos empregadores uma actualização anual dos salários como é feita pela Administração Pública, pois nem todas as empresas têm lucros anualmente.

29. Uma outra Deputada defendeu que, mesmo sendo o mecanismo de revisão de dois em dois anos, deverão ser divulgados pelo Governo os dados para a ponderação quanto à não actualização do salário mínimo, pois estão em causa trabalhadores com situação económica mais vulnerável e as pessoas devem saber as razões para não haver aumento do seu salário por forma a que a medida seja melhor compreendida pela população.

30. O Governo reiterou que esta proposta de lei tem um âmbito mais abrangente que a Lei n.º 7/2015 e que o mecanismo da revisão exige a recolha de dados trimestrais quanto aos impactos do salário mínimo nos empregadores e consumidores em cada sector laboral e quanto ao desenvolvimento económico de Macau, o tratamento desses dados e a elaboração de um relatório, que depois é submetido à apreciação do Conselho Permanente da Concertação Social (CPCS), que decidirá se tem ou não de haver ajustamento. Só no caso de se decidir pela necessidade de uma actualização é que o Governo apresentará, então, junto da Assembleia Legislativa uma proposta de lei. Esse procedimento exige, pois, um prazo mais alargado e por isso a revisão bi-anual é mais adequada. Referiu ainda que o Governo irá divulgar todos esses resultados.

31. A Comissão aceitou, ainda que não unanimemente, as razões apresentadas pelo proponente e espera que seja cumprido de forma rigorosa o



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

prazo agora estabelecido para a revisão por forma a que, dentro do mesmo, o Governo consiga recolher todas as informações e dados necessários para avaliar o impacto da implementação do salário mínimo no aspecto económico e social e evitar, quando seja esse o caso, que a sua actualização ocorra muito depois da respectiva revisão.

Um deputado, porém, pediu ao Governo que dentro da prazo previsto para a revisão seja apresentado relatório para decidir fazer ou não a actualização.

32. Suscitou ainda alguma discussão a revogação do DL n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, prevista na alínea 2) do artigo 11.º.

Aquele diploma estabelece as regras a observar na suspensão das relações de trabalho e na redução dos horários de trabalho nas indústrias de fabricação de produtos para exportação e naquelas que concorrem para o mesmo fim, regime que pode ser extensivo a outros sectores de actividade, quando as condições económicas o justificarem, por despacho do Chefe do Executivo. Trata-se de matéria que não está abrangida pela Proposta de lei e por isso a Comissão quis saber das razões para a revogação desse diploma, que não constam da *Nota justificativa*.

33. A esse propósito, o proponente esclareceu que *«uma vez que o âmbito de aplicação desta proposta de lei abrangerá todos os sectores, incluindo a indústria de fabricação de produtos de exportação referida naquele Decreto-Lei, caso este não seja revogado e haja lugar à suspensão de trabalho aí prevista, aos trabalhadores da indústria de fabricação de produtos de exportação ser-lhes-á aplicado esse Decreto-Lei n.º 43/95/M e receberão uma compensação de remuneração inferior ao valor do salário mínimo, sendo esta compensação diferente da compensação por suspensão de trabalhadores de outros sectores, verificando-se assim uma situação de injustiça. Como o objectivo da proposta de lei é permitir que os trabalhadores de todos os sectores tenham acesso à protecção*

Handwritten signatures and initials on the right margin, including the name "Cla..." and several other illegible marks.



salarial básica, a indústria de fabricação de produtos de exportação não deve ser excluída, devendo assim ter a mesma protecção e por isso a fim de evitar as referidas situações de injustiça há necessidade de revogar o tal Decreto-Lei nesta proposta de lei».

34. A Comissão observou que o Decreto-Lei n.º 43/95/M se aplica para todas as situações de suspensão do contrato de trabalho ou de redução do período normal de trabalho aí previstas, independentemente do valor da remuneração auferida pelos trabalhadores abrangidos por essa situação, e a protecção salarial mínima que se pretende acautelar com o estabelecimento de um salário mínimo tem a ver com as situações normais de trabalho e não com aquelas situações, que visam evitar despedimentos e em que, necessariamente, tem de haver uma redução da remuneração mensal normal recebida.

35. Um Deputado considerou, por isso, não ser adequada a revogação do referido Decreto-Lei para alcançar a protecção salarial básica que se pretende com o estabelecimento de um salário mínimo e sugeriu a eliminação dessa revogação, o que não foi, contudo, aceite pelo proponente.

36. Quanto à data da entrada em vigor da lei, que na versão inicial constava como sendo de 180 dias após a data da sua publicação, o proponente concordou com a Comissão na necessidade de se fixar uma data concreta, ainda que respeitando aquele prazo dos 180 dias, a fim de garantir a certeza e a segurança das relações jurídicas em causa, tendo essa data sido fixada em 1 de Novembro de 2020.

B. Análise na especialidade

37. Para além da apreciação genérica apresentada no ponto anterior, a análise efectuada na Comissão teve como propósito, nos termos do artigo 119.º do Regimento da Assembleia Legislativa, apreciar a adequação das soluções

Handwritten signatures and initials on the right margin, including the name 'Clara'.



concretas aos princípios subjacentes à proposta de lei e assegurar a perfeição técnico-jurídica das disposições legais.

38. Artigo 1.º (Objecto)

Define-se aqui o objecto da lei, que é o do estabelecimento de um salário mínimo para os trabalhadores. Por sugestão da Comissão e tendo em conta os objectivos da política de emprego previstos na Lei n.º 4/98/M (Lei de bases de política de emprego e dos direitos laborais) foi acrescentado ao que constava da versão inicial que a finalidade do salário mínimo é a de assegurar uma protecção salarial mínima, evitando salários demasiado baixos.

39. Artigo 2.º (Âmbito de aplicação)

O salário mínimo aplica-se às relações de trabalho reguladas pelo artigo 3.º, n.º 1 da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) e bem assim às reguladas por legislação especial previstas no n.º 3 do mesmo artigo, que são: 1) as relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente; 2) as relações de trabalho dos marítimos e 3) o trabalho a tempo parcial.

Ficam de fora do âmbito de aplicação da presente lei todas as relações de trabalho previstas no n.º 2 do artigo 3.º daquela lei, ou seja: 1) Relações jurídicas de emprego público que confirmam a qualidade de trabalhador da Administração Pública; 2) Relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas em união de facto; 3) Relações de trabalho estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação; 4) Relações estabelecidas ao abrigo de contratos de aprendizagem ou do sistema de formação profissional inserido no mercado de emprego e ainda as relações de trabalho estabelecidas com trabalhadores de serviço doméstico e com trabalhadores portadores de cartão de registo de avaliação de deficiência, pelas razões já supra analisadas no exame da proposta na generalidade.



Relativamente aos trabalhadores não residentes que prestam serviço doméstico, o Governo da RAEM irá continuar a efectuar ajustamentos aos indicadores de referência do salário mensal durante a apreciação dos pedidos de autorização da sua contratação, por forma a assegurar o seu nível salarial.

Quanto aos trabalhadores portadores de deficiência será elaborado um regulamento administrativo no qual será assegurado a estes trabalhadores um subsídio que complete a diferença entre o salário que auferem e o valor do salário mínimo, por forma a não afectar a oportunidade de trabalho dessas pessoas.

40. Artigo 3.º (Composição do salário mínimo)

No essencial, este artigo corresponde ao n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 7/2015.

Faz-se equivaler o salário mínimo à remuneração de base prevista no artigo 59.º da Lei n.º 7/2008, não incluindo, porém, a remuneração do trabalho extraordinário, o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno ou por turnos, nem o 13.º mês de salário ou outras prestações de natureza semelhante.

O facto de não se incluir estas prestações não significa que elas não sejam devidas de acordo com a Lei das relações de trabalho ou com o convencionado no contrato. Apenas se pretende estabelecer neste artigo que o valor fixado como salário mínimo e que o empregador está obrigado a pagar, engloba as diversas prestações periódicas que integram a remuneração de base, previstas no artigo 59.º da Lei n.º 7/2008, com excepção das expressamente referidas nas alíneas 1), 2) e 3).

Eliminou-se, porém, o limite que na Lei n.º 7/2015 era estabelecido quanto ao valor do salário de base por forma a acabar com a polémica, então criada, sobre o cálculo da remuneração do trabalho extraordinário, que passa agora a estar expressamente previsto no artigo 6.º.



41. Artigo 4.º (Valor do salário mínimo)

Estabelece-se o valor do salário mínimo em função da forma de cálculo da remuneração de base que seja acordada entre o empregador e o trabalhador.

O valor estabelecido como referência para as remunerações calculadas ao mês é de 6 656 patacas e para as remunerações calculadas à semana, ao dia e à hora é de, respectivamente, 1 536 patacas, 256 patacas e 32 patacas. No caso das remunerações calculadas ao dia, o valor é calculado com base no limite máximo de oito horas por dia do período normal de trabalho, sendo a remuneração das horas que excedem esse limite calculada com um valor não inferior a 32 patacas (n.º 3). É igualmente estabelecido o valor de 32 patacas em média por hora, obtidas dividindo a remuneração de base do mês em causa pelo número de horas de trabalho efectivamente prestado nesse mês, quando a forma de cálculo da remuneração é estabelecida em função do resultado efectivamente produzido, estabelecendo-se no n.º 2 as situações de cálculo da remuneração “por peça” ou “em regime de comissão”, em conjugação com a remuneração ao mês, à semana, ao dia e à hora, situação que é comum nos trabalhadores do sector do comércio por grosso e a retalho.

Estabelece-se ainda no n.º 4 deste artigo as situações em que se considera que a remuneração do trabalhador calculada em função do resultado efectivamente produzido está de acordo com os valores previstos na alínea 5) do n.º 1 e no n.º 2.

42. Artigo 5.º (Obrigatoriedade)

Este artigo, que na sua versão inicial tinha a epígrafe de “Fixação da retribuição”, passou a ter agora três números.

No n.º 1 estabelece-se a obrigação de o empregador pagar ao trabalhador os valores do salário mínimo estabelecidos na lei e no n.º 2 a obrigação de o empregador pagar a diferença entre a remuneração por ele paga e o valor do salário mínimo estabelecido na lei, sempre que aquela for de valor inferior, o que na versão inicial constava do n.º 5 do artigo 4.º.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including the name 'Chan' and various initials.



No n.º 3 estabelece-se, à semelhança do que consta do artigo 14.º, n.º 3 da Lei das relações de trabalho, um regime de inexistência das cláusulas contratuais que estabeleçam valores de remuneração inferiores aos previstos na presente lei e a sua substituição por estes, isto é, uma limitação ao princípio da livre autonomia da vontade das partes. O empregador e trabalhador não podem estabelecer no contrato, por acordo, uma remuneração de valor inferior ao estabelecido na presente lei seja qual for a modalidade de cálculo da remuneração acordada. Se o fizerem, essa cláusula considera-se inexistente sendo substituída pelo disposto na presente lei, quanto ao valor da remuneração a pagar.

43. Artigo 6.º (Remuneração do trabalho extraordinário)

Em consequência da discussão gerada no âmbito da vigência da Lei n.º 7/2015, por na mesma se fixar um limite para o valor do salário de base e se calcular o valor das horas extraordinárias com base nesse salário, estabelece-se um artigo autónomo respeitante à remuneração do trabalho extraordinário. Fica, assim, expressamente previsto neste artigo 6.º, não só o direito do trabalhador que auferir o salário mínimo a receber uma remuneração pela prestação do trabalho extraordinário, nos termos previstos no artigo 37.º da Lei n.º 7/2008, mas, também, os valores da remuneração por hora a ter em conta no cálculo da remuneração do trabalho extraordinário. Fica claro que o valor da remuneração normal por hora utilizada para o cálculo da remuneração do trabalho extraordinário não pode ser inferior ao valor da remuneração de base média por hora calculada com base no valor do salário mínimo que lhe seja aplicável, de acordo com o disposto no artigo 61.º da Lei n.º 7/2008.

Ainda que possa ser estabelecido entre o empregador e o trabalhador um valor baixo de salário de base, importa realçar que o primeiro terá sempre de pagar o valor do salário mínimo estabelecido na presente Lei, que engloba, portanto, o valor do salário de base e outras prestações periódicas, e é sempre o



valor do salário mínimo no seu todo, que servirá de referência no cálculo da remuneração por trabalho extraordinário.

44. Artigo 7.º (Regime sancionatório)

Estabelece-se um regime sancionatório por remissão para o regime geral das relações de trabalho, em caso de violação do dever de pagamento do valor do salário mínimo, de acordo com os valores fixados no artigo 4.º e quanto ao não pagamento do trabalho extraordinário de acordo com as regras do cálculo previstas no artigo 6.º. Em qualquer dos casos esse regime é o previsto na Lei n.º 7/2008, passando assim a constituir contravenção punida com multa de \$ 20 000 (vinte mil patacas) a \$ 50 000 (cinquenta mil patacas) o não pagamento do salário mínimo de acordo com os valores previstos no artigo 4.º e contravenção punida com multa de \$ 5 000 (cinco mil patacas) a \$ 10 000 (dez mil patacas) o incumprimento das regras de cálculo no pagamento do trabalho extraordinário (alínea 6) do n.º 1 e alínea 2) do n.º3 do artigo 85.º daquela Lei). Este artigo sofreu pequenas alterações de redacção relativamente à versão inicial.

45. Artigo 8.º (Fiscalização)

À semelhança do que acontece na Lei das relações de trabalho atribui-se à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais a competência para a fiscalização do cumprimento da presente Lei.

46. Artigo 9.º (Revisão)

Prevê-se que a primeira revisão dos valores do salário mínimo ocorra dois anos após a entrada em vigor da lei e, depois, uma vez em cada dois anos, podendo o respectivo valor ser ou não actualizado em cada revisão.

O critério adoptado para a actualização é apenas, de acordo com o artigo 115.º da Lei Básica para a definição da política laboral da RAEM e aperfeiçoamento das suas leis de trabalho, o do desenvolvimento económico da RAEM.

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



47. Artigo 10.º (Aplicação no tempo)

Estabelece-se, à semelhança da Lei n.º 7/2015, a aplicação da presente lei aos contratos de trabalho e acordos celebrados antes da sua entrada em vigor, mas que se mantenham nessa data e exclui-se a sua aplicação aos factos, ou situações, totalmente ocorridos antes da entrada em vigor da lei, por forma a não deixar dúvidas quanto às relações laborais de facto às quais a lei passa a ser aplicável.

48. Artigo 11.º (Revogação)

É revogada a Lei n.º 7/2015 (Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial) e o Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, não tendo sido quanto a este acolhidas as opiniões acima expressas no sentido da sua não revogação.

49. Artigo 12.º (Entrada em vigor)

É estabelecida uma data fixa para a entrada em vigor da lei, próxima do prazo de 180 dias estabelecido na versão inicial da proposta de lei, *vacatio* que é suficientemente ampla, mas de data certa, para que os empregadores se preparem e adoptem as novas regras.

IV. Conclusão

Em conclusão, apreciada e analisada a proposta de lei intitulada “Salário mínimo para os trabalhadores”, a Comissão emite o seu parecer no sentido de que:

a) A versão final da proposta reúne os requisitos necessários para apreciação e votação na especialidade, pelo Plenário.

b) Na reunião plenária destinada à votação na especialidade, o Governo se faça representar a fim de poderem ser prestados os esclarecimentos necessários.

Macau, 8 de Abril de 2020



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

A Comissão,

Chan Chak Mo
(Presidente)

Wong Kit Cheng
(Secretária)

Ng Kuok Cheong

Mak Soi Kun

Chan Iek Lap



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

Chan Hong

Wu Chou Kit

Lam Iok Fong

Chan Wa Keong

Leong Sun Iok