



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

### 3.ª COMISSÃO PERMANENTE

Parecer n.º 1/VI/2020

**Assunto: Proposta de lei intitulada “Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”**

I

#### Introdução

1. O Governo da Região Administrativa Especial de Macau (adiante designada por RAEM) apresentou à Assembleia Legislativa (AL), em 5 de Junho de 2019, a proposta de lei intitulada “Alteração à lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”, a qual foi admitida, em 12 de Junho, pelo Presidente da Assembleia Legislativa, nos termos regimentais da AL, através do Despacho n.º 791/VI/2019, e foi distribuída cópia da proposta de lei a todos os Deputados.

2. A proposta de lei mencionada foi apresentada, discutida e aprovada na generalidade em reunião plenária da Assembleia Legislativa da RAEM, realizada no dia 5 de Julho de 2019. Na mesma data, nos termos do Despacho do Vice-Presidente da Assembleia Legislativa n.º 926/VI/2019, foi distribuída à 3.ª Comissão Permanente para efeitos de apreciação na

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*



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

especialidade e emissão de parecer até ao dia 15 de Agosto de 2019. Tendo em conta a complexidade da presente proposta de lei, a Comissão apresentou várias vezes ao Presidente da AL pedidos de prorrogação do referido prazo, os quais foram admitidos, e o prazo foi prolongado para o dia 17 de Junho de 2020.

3. A Comissão reuniu-se nos dias 19 e 24 de Julho, 7 e 9 de Agosto, e 12 de Dezembro de 2019, e 17 de Janeiro e 8 de Maio de 2020, para proceder à análise da proposta de lei supramencionada.

4. A Comissão contou com a presença de representantes do Governo nas reuniões realizadas nos dias 7, 9 de Agosto e 12 de Dezembro de 2019, e 17 de Janeiro de 2020.

5. Os membros da Comissão e o proponente salvaguardaram a plena comunicação sobre a política legislativa consagrada na proposta de lei, tendo a assessoria da Assembleia Legislativa e a assessoria do proponente salvaguardado uma eficaz concertação técnica. Com base no exposto, em 6 de Maio de 2020, o proponente apresentou uma versão alternativa da proposta de lei à Assembleia Legislativa.

6. Discutido o articulado e apreciadas a opção legislativa e as soluções sugeridas pela proposta de lei, a Comissão manifestou as suas opiniões e



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

elaborou o presente parecer, nos termos da alínea a) do artigo 28.º e do artigo 119.º do Regimento da Assembleia Legislativa.

II

Nota justificativa

7. Na nota justificativa que acompanha a proposta de lei, o proponente aponta que “[d]esde 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".*

### III

#### Apresentação e análise genérica

8. A Comissão apreciou com maior destaque as seguintes matérias:

- I. Introdução da licença de paternidade
- II. Alargamento do período de licença de maternidade
- III. Subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade
- IV. Compensações no caso de sobreposição de dias de feriado
- V. Possibilidade de selecção das formas de compensação
- VI. Cálculo proporcional da compensação
- VII. Aumento do montante máximo da remuneração de base mensal da indemnização por despedimento



VIII. Outras garantias das trabalhadoras

IX. Aplicação da presente lei no tempo

### I. Introdução da licença de paternidade

9. O proponente aponta na nota justificativa que “[c]om 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”.

10. A Comissão não manifestou, ao nível político, qualquer opinião sobre a proposta de introdução da licença de paternidade. A Comissão reparou que a vizinha Região Administrativa Especial de Hong Kong, a região de Taiwan e várias províncias e cidades do Interior da China dispõem, através de diversas formas, de regimes semelhantes, e, mais longe, por exemplo, em Portugal, há a referida licença para o pai da criança, que vai de 3 a 15 dias. A Comissão



M  
J  
W

entende que, do ponto de vista da protecção dos direitos fundamentais dos residentes, da saúde física e mental das mães e das crianças, e da promoção da harmonia e felicidade da família, a introdução dos cinco dias de licença de paternidade é necessária, pois isto, aliás, não vai ter demasiada influência no equilíbrio das relações de trabalho e no ambiente de trabalho do mercado laboral. Neste pressuposto, a Comissão debruçou-se sobre as seguintes questões:

J

#### Licença de paternidade calculada com base em dias úteis

J  
J  
J

11. O artigo 2.º da versão inicial da proposta de lei prevê o aditamento do artigo 56.º-A à Lei das relações de trabalho, sugerindo que “[o] trabalhador, quando se torna pai, tem direito a cinco dias úteis de licença de paternidade”. Daí se vê que a licença de paternidade prevista neste preceito é calculada com base em “dias úteis”, conceito este que não está claramente definido na Lei das relações de trabalho. Para além disso, de acordo com o n.º 1 do artigo 54.º da Lei das relações de trabalho, alvo de alteração na proposta de lei, o cálculo da licença de maternidade é feito com base em “dias”, registando-se assim, clara e obviamente, a diferença entre as duas bases para o respectivo cálculo.

J

12. Segundo a explicação do proponente, a Lei das relações de trabalho não prevê nenhuma definição para “dias úteis”, mas esta expressão foi



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

utilizada em vários artigos. De um modo geral, o conceito de “dias úteis” refere-se aos dias em que não há dispensa de comparência ao serviço. No entanto, é provável que as diferentes empresas possam ter o seu próprio mecanismo de dias úteis, e as diferentes profissões também podem ter diferentes práticas, assim sendo, é difícil que a lei preveja, de forma simples, que todos os outros dias que não são férias anuais, semanais e dias de feriado obrigatório são dias úteis do trabalhador. Seja como for, a licença de paternidade de cinco dias úteis prevista na proposta de lei é calculada de acordo com o número de dias úteis do trabalhador em causa, cujo conceito é igual ao do conceito de dias úteis previsto para as férias anuais. Na prática, o conceito de dias úteis continua a ser claro para as empresas e os trabalhadores, pois o Governo até ao momento não abriu ainda nenhum processo em que o conflito incidisse sobre esse conceito.

13. O proponente acrescentou que a licença de paternidade prevista na proposta de lei provém do disposto na alínea 3) do número 2 do artigo 50.º da Lei das relações de trabalho vigente. Segundo o actual regime de faltas, por motivo de paternidade, o trabalhador pode faltar justificadamente durante dois dias úteis, não sendo remunerados, salvo acordo escrito entre o empregador e o trabalhador. Ou seja, antes da presente revisão da lei, o cálculo das respectivas faltas era feito com base em dias úteis.

14. O número de dias de licença de maternidade sugerido na proposta de



lei é calculado de forma contínua com base em “dias”, incluindo outros dias de férias. Em todo o articulado da Lei das relações de trabalho, excepto as normas com referência especial a “dias úteis”, todas as restantes licenças são calculadas de forma contínua com base em “dias”.

### Gozo antecipado da licença de paternidade

15. O n.º 2 do artigo 56.º-A da versão inicial da proposta de lei prevê que a licença de paternidade pode ser gozada, “antes do nascimento da criança ou dentro dos trinta dias após o seu nascimento”, ou seja, a licença de paternidade passa a poder ser gozada antecipadamente, desde a ocorrência da gravidez, nove meses ou até dez meses antes do nascimento da criança.

16. A Comissão discutiu a razoabilidade desta norma. Alguns membros da Comissão consideram que a necessidade de gozar a licença de paternidade é mais premente antes do parto, isto porque, por exemplo, no início da gravidez, a mãe pode precisar de permanecer deitada e de ser acompanhada pelo marido e, mais ainda, uma vez gozada a licença de paternidade de 5 dias úteis, esta não pode ser novamente gozada e, desde que se consiga confirmar o facto da gravidez, não vai, em princípio, ser alvo de abuso. Houve ainda membros da Comissão que levantaram dúvidas sobre o gozo da licença de paternidade antes do parto, entendendo que pode haver discrepância entre esta menção de “licença de paternidade” e a intenção

M  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

legislativa do proponente, porque o gozo da licença é para “paternidade”, cujo conceito deve ter uma relação com o nascimento da criança e com a criança depois de nascer, o que não é igual a “assistência na gravidez”, que é para cuidar da grávida e do nascituro. Ainda mais, alguns membros da Comissão questionaram sobre os pressupostos para o gozo antecipado da licença de paternidade, apontando que, de acordo com a proposta de alteração ao artigo 54.º da Lei das relações de trabalho da proposta de lei, de entre os 70 dias da licença de maternidade, a trabalhadora só pode gozar antecipadamente, no máximo, sete dias, não excluindo ainda a possibilidade de a licença de maternidade de 70 dias ser gozada totalmente após o parto. Por isso, se a trabalhadora continuar a trabalhar durante o período de gravidez e não gozar antecipadamente a licença de maternidade ou não faltar por motivo de doença, neste caso, o gozo antecipado da licença de paternidade pode não ser suficientemente justificável.

17. Segundo a resposta do proponente, a concepção do regime de licença de paternidade é idêntica à do actual mecanismo de gozo de licença de maternidade. A situação das famílias e o estado de saúde das trabalhadoras podem não ser totalmente iguais. Assim, a actual Lei das relações de trabalho prevê que uma parte dos dias da licença de maternidade tem de ser gozada obrigatoriamente após o parto, e a outra parte pode ser gozada antes ou depois do parto; aliás, a proposta de lei pretende também que o pai possa planear a sua licença de paternidade consoante a sua



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

situação. Do ponto de vista da boa-fé, os trabalhadores têm de cumprir o dever de paternidade e a licença de paternidade é normalmente gozada após o parto, não sendo alvo de uma antecipação especial. Na versão inicial da proposta de lei não se exige que a licença de paternidade seja gozada depois de a gravidez perfazer um determinado número de semanas, por ter tido em conta a impossibilidade, após a definição de restrições, de abranger todas as situações que mereçam ser consideradas.

18. Segundo a explicação do proponente, a ideia original da licença de paternidade não abrange apenas os cuidados a ter com as mulheres e crianças depois do parto, e espera-se que os trabalhadores assumam as devidas responsabilidades, desde o decorrer da gravidez até ao parto. Por isso, o trabalhador pode efectuar planos e tratamentos de acordo com as suas necessidades, a fim de promover a harmonia familiar. A licença de paternidade não tem como pressuposto, necessariamente, o parto de nado-vivo e, tomando como referência o regime de licença de maternidade, desde que estejam reunidos os requisitos legais, mesmo que se trate de situações de parto de nado-morto ou aborto involuntário, o pai tem direito à licença correspondente.

19. Alguns membros da Comissão entendem que se deve ter por referência os dados de direito comparado de algumas regiões vizinhas, por exemplo, no *Employment Ordinance – Section 15E* da Região Administrativa



Especial de Hong Kong, o trabalhador deve gozar a respectiva licença de paternidade no período entre as 4 semanas anteriores à data prevista para o parto e as 10 semanas seguintes à data efectiva do parto.

**Documentos comprovativos a apresentar para gozo da licença de paternidade**

20. Na versão inicial da proposta de lei, o n.º 3 do artigo 56.º-A, a aditar à Lei das relações de trabalho, prevê dois tipos de documentos comprovativos: a certidão de nascimento emitida pelo Governo e a declaração assinada pelo próprio trabalhador. A Comissão debruçou-se sobre esta norma relativamente a vários aspectos, principalmente sobre a relação entre a data de emissão pelo Governo da certidão de nascimento e a data de gozo da licença de paternidade, a relação entre essa certidão de nascimento e a declaração assinada pelo próprio trabalhador, bem como a força probatória da referida certidão e da declaração assinada pelo trabalhador.

21. Segundo o proponente, a intenção legislativa da proposta de lei é a de que o gozo da licença de paternidade tem de passar pela apresentação de um conjunto de provas e por determinados procedimentos. No entanto, atendendo a que os filhos nascidos na constância matrimonial e os filhos nascidos fora do matrimónio gozam do mesmo estatuto jurídico, a proposta de lei não exige que para o gozo da licença de paternidade tenha de existir



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

relação matrimonial, mas apenas o facto de o indivíduo se ter tornado pai. No caso de existir uma relação matrimonial, goza-se então da presunção legal de que o marido da mãe da criança é o pai da criança.

22. Quanto aos documentos comprovativos, o proponente afirmou que, em situações normais, existem certidões de registo civil e, em princípio, os documentos oficiais ou registados já conseguem demonstrar a respectiva situação. Mais, tendo em conta que a proposta de lei se aplica também aos trabalhadores não residentes ou às crianças nascidas fora de Macau, e tomando como referência as regiões vizinhas, o Governo aceita certidões emitidas pelos serviços competentes ou pelos hospitais de outros locais. Para além disso, tomando como referência a prática de Hong Kong, a proposta de lei prevê um mecanismo – sempre que o empregador considere necessário ou esteja com dúvidas, pode então solicitar ao trabalhador a prestação de nova declaração, e, caso se verifique falsificação de documentos, há que então assumir as devidas responsabilidades legais.

23. Tendo em conta que a redacção do articulado da proposta de lei não coincide totalmente com as explicações do proponente e que existem dúvidas sobre o funcionamento do referido mecanismo, vários membros da Comissão e a assessoria solicitaram ao proponente que prestasse mais esclarecimentos:



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

24. Primeiro. O n.º 3 do artigo 56.º-A, a aditar à Lei das relações de trabalho, prevê na versão inicial da proposta de lei a expressão “deve apresentar também”. No entanto, segundo o Código do Registo Civil, o nascimento ocorrido no Território pode ser declarado verbalmente pelos pais, no prazo de 30 dias, na conservatória competente, o que quer isto dizer que, aquando da apresentação do pedido de licença de paternidade pelo trabalhador, este poderá não conseguir apresentar a respectiva certidão de nascimento. Então, o trabalhador poderá gozar primeiramente a licença de paternidade e só apresentar ao empregador 30 dias depois a respectiva certidão de nascimento? Ou será que, neste caso, apenas se exige a apresentação da declaração assinada pelo trabalhador?

25. Segundo alguns membros da Comissão, na prática, muitas empresas adoptam a licença de paternidade, permitindo a entrega de documentos comprovativos em falta num determinado período de tempo, em vez de exigir de imediato a obtenção e a apresentação dos respectivos documentos comprovativos para o gozo da licença de paternidade. Segundo ainda alguns membros da Comissão, nos termos da lei vigente, não se exclui a diferença temporal entre a emissão da certidão e a apresentação do pedido, e, desde que se reconheça que deve prevalecer a menção constante da certidão de nascimento, então o gozo da licença de paternidade antes e depois do parto pode ser tratado como uma escrituração, e, se no final não for possível apresentar a respectiva certidão, tratar-se-á então de uma questão de



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

indemnização *a posteriori*, por exemplo, com desconto de férias ou de salário.

26. Seja como for, a fim de evitar divergências de interpretação pelas partes laboral e patronal em futuras operações práticas, convém então a proposta de lei clarificar as respectivas disposições, isto porque o n.º 2 do artigo 56.º-A, a aditar à Lei das relações de trabalho, prevê na versão inicial da proposta de lei que a licença de paternidade "pode ser gozada dentro dos trinta dias após o (...) nascimento" da criança; e, nos termos do n.º 7, "na falta de apresentação da certidão ou declaração dos factos referidos nos n.ºs 3, 4 e 6, o empregador não está obrigado à concessão da licença de paternidade".

27. Segundo. De acordo com o Código do Registo Civil, em certas situações especiais, os documentos comprovativos oficiais também não conseguem provar quem é o pai da criança, tal como, por exemplo, quando o trabalhador não tem relação matrimonial com a mãe da criança e a mãe não quer divulgar a identidade do pai da criança, não pretendendo revelar o nome deste no registo de nascimento. Nestas circunstâncias, parece não fazer muito sentido que se exija a certidão de nascimento oficial, ou então o processo vai tornar-se mais complicado e haverá que recorrer ao tribunal para confirmação da paternidade. Assim sendo, será suficiente uma declaração assinada pelo trabalhador ou um atestado médico? Uma declaração conjunta emitida pelos pais não seria melhor?



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

28. Alguns Deputados entendem que a respectiva disposição deve ser mais operacional e há que reduzir os requisitos, para que mais trabalhadores possam gozar da licença de paternidade. No entanto, alguns entendem que, nos casos da impossibilidade de se ter conhecimento do nome do pai na certidão de nascimento ou da apresentação de uma declaração individual, o empregador não vai conseguir proceder à respectiva investigação e verificação, o que pode facilmente levar ao abuso da licença de paternidade; no caso de a mãe recusar o reconhecimento da identidade do pai da criança, ou na inexistência de formas para o reconhecimento da identidade do pai da criança, não se exclui até a possibilidade do aparecimento de mais do que um trabalhador a requerer a licença de paternidade relativa a uma mesma criança, e, desde que os trabalhadores não exerçam funções numa mesma empresa, os empregadores em causa provavelmente têm de autorizar as respectivas licenças. Assim sendo, será que se deve proceder à respectiva uniformização, isto é, basear-se no que consta da certidão de nascimento? Alguns Deputados sugeriram ainda para se tomar como referência a prática de Hong Kong, isto é, no caso da inexistência de relação matrimonial, as formalidades do registo de nascimento são tratadas pelo pai e pela mãe, e ambos declaram e assinam para comprovar a veracidade, reconhecendo que são pais da criança, em prol da obtenção da certidão de nascimento da criança.

29. Alguns Deputados apontaram que o *Employment Ordinance* da Região Administrativa Especial de Hong Kong distingue os documentos



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

necessários a apresentar aquando da notificação para o gozo da licença de paternidade (*Section 15E e Section 15F*) e os necessários para auferir a remuneração relativa à licença de paternidade (*Section 15J e Section 15K*). Só que este último caso dá mais importância à certidão de nascimento emitida pelas autoridades e exige que o nome do trabalhador esteja registado na referida certidão. Assim, entendem aqueles que se deve permitir que o empregador autorize, com base na confiança depositada no seu trabalhador, a licença de paternidade, ainda que apenas verbalmente comunicada.

30. Terceiro. Quanto às certidões de nascimento passadas fora da RAEM, segundo a versão inicial da proposta de lei, aquelas têm de ser emitidas “pelas autoridades competentes do país ou região”. Alguns membros da Comissão mostraram-se preocupados com a complexidade dos procedimentos, ou com os prováveis custos elevados, pelo que propuseram a isenção dessa formalidade de certificação do exterior.

31. Quarto. Relativamente à declaração assinada pelo trabalhador, quer no disposto no n.º 3 do artigo 56.º-A acima referido quer no disposto no n.º 4 do mesmo artigo, exige-se a indicação dos “dados pessoais da mãe”, facto que pode ter implicações com os dados sensíveis da vida privada; e, nos termos do artigo 7.º da Lei da protecção de dados pessoais, a decisão relativa à revelação dos dados pessoais é tomada pelo interessado, ou seja, pela mãe da criança.



32. O proponente afirmou que ia proceder a novos estudos e introduzir ajustamentos na proposta de lei. Segundo a explicação do proponente, a previsão de dois tipos de documentos comprovativos no n.º 3 deve-se ao facto de, em Macau, existirem realmente muitos trabalhadores não residentes, com crianças que podem ter nascido no Interior da China ou no estrangeiro, por isso, é necessário definir alguns métodos de tratamento. A segunda parte do referido n.º 3 destina-se, principalmente, ao tratamento desta questão. Tendo em conta que a força probatória dos documentos comprovativos passados fora da RAEM pode não ser suficiente, definiu-se que o empregador pode solicitar a apresentação de mais uma declaração. Por outro lado, de acordo com o actual registo de nascimento em Macau, o nome do pai pode estar por preencher, por isso, a certidão de nascimento nem sempre pode comprovar a identidade paterna. De facto, a questão que aqui se coloca e que necessita de ser resolvida prende-se, essencialmente, com a existência ou não de consenso social de que uma mera declaração é suficiente para provar os factos em causa, tratando-se então da questão de um determinado documento ter de possuir valor probatório. O lançamento da licença de paternidade é para incentivar o pai, para que este tenha tempo para o cumprimento da sua responsabilidade familiar, e não para criar grandes limitações ou obstáculos, impedindo o gozo da sua licença. Por outro lado, há ainda que salvaguardar os direitos e interesses dos empregadores, isto porque, no caso de não comprovação do facto de o trabalhador se ter tornado



pai, se se continua a conceder-lhe 5 dias úteis de licença remunerada, então, o regime em causa não é razoável. Seja como for, de acordo com a disposição de boa-fé da Lei das relações de trabalho, em princípio, o empregador pode aceitar a substituição daqueles documentos por outros documentos comprovativos.

### Licença de paternidade em circunstâncias especiais

33. Na versão inicial da proposta de lei, o n.º 5 do artigo 56.º-A, a aditar à Lei das relações de trabalho, prevê que o trabalhador tem igualmente direito a uma licença de paternidade nas situações de “parto de nado-morto” e “morte do nado-vivo durante o período de trinta dias após o nascimento deste”.

34. Segundo alguns membros da Comissão, em comparação com a alínea 2) do n.º 5 do artigo 54.º relativo à licença de maternidade da Lei das relações de trabalho, o regime da licença de paternidade da proposta de lei não prevê o direito à licença de paternidade “em caso de aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses”.

35. Vários membros da Comissão entendem que, “em caso de aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses”, o trabalhador deve cuidar da mulher que teve um aborto, o que se articula com o espírito legislativo do regime de licença de maternidade. Assim sendo, sugeriu-se ao



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

proponente que ponderasse aditar esta situação ao âmbito do direito ao gozo da licença de paternidade.

36. Por outro lado, houve ainda Deputados que solicitaram ao proponente esclarecimentos sobre se a alínea 2) do n.º 5 do artigo 56.º-A acima mencionado – “Morte do nado-vivo durante o período de trinta dias após o nascimento deste” – se aplica, ou não, no pressuposto de o trabalhador não ter ainda gozado totalmente os cinco dias úteis da licença de paternidade. Os mesmos apontaram ainda que, nos termos do n.º 2 do referido artigo 56.º-A, a licença de paternidade pode, o mais tardar, ser “gozada dentro dos trinta dias após o” “nascimento” da criança; e, quando ocorre “morte do nado-vivo durante o período de trinta dias após o nascimento deste”, o trabalhador pode muito provavelmente ter já gozado os cinco dias úteis da licença de paternidade. Se a intenção original da proposta de lei for o acréscimo de mais outros 5 dias úteis de licença de paternidade, então há que efectuar uma coadunação com a alínea 1) do n.º 2 do artigo 50.º da vigente Lei das relações de trabalho, a qual prevê faltas justificadas durante três dias úteis consecutivos por falecimento de parente no 1.º grau da linha recta. Na opinião dos mesmos, as situações em que o direito à licença de paternidade pode ser gozado já são suficientes, pois, para além da situação normal de nado-vivo, inclui ainda a de “parto de nado-morto” e o “caso de aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses”.



M Z

37. Relativamente à relação entre o n.º 5 do artigo 56.º-A acima referido e a alínea 1) do n.º 2 do artigo 50.º da vigente Lei das relações de trabalho, segundo o proponente, a intenção da proposta de lei é prever o seguinte: após o gozo da licença de paternidade de cinco dias úteis nos termos do referido artigo 56.º-A, se o trabalhador precisar de mais dias, então pode ainda, de acordo com o disposto na alínea 1) do n.º 2 do artigo 50.º da Lei das relações de trabalho, faltar três dias úteis.

*[Handwritten signatures and marks]*

**Documentos comprovativos a apresentar para licença de paternidade em circunstâncias especiais**

38. Quanto ao artigo 56.º-A proposto na versão inicial, a Comissão deu ainda atenção ao disposto no n.º 6, solicitando ao proponente esclarecimentos sobre o seguinte: será que o "atestado médico" que o trabalhador deve apresentar, na situação de "parto de nado-morto", consegue provar quem é o pai da criança? Se a proposta de lei mantiver a previsão de "morte de nado-vivo durante o período de trinta dias após o nascimento deste", então quais são os documentos comprovativos a apresentar?

39. O proponente afirmou que ia proceder a um estudo mais aprofundado sobre os documentos comprovativos a apresentar e o conteúdo dos mesmos, e explicou que, na situação de "morte de nado-vivo durante o período de trinta dias após o nascimento deste", se a proposta de lei mantiver a respectiva



norma, a intenção será a de exigir a apresentação da certidão de óbito.

### Comunicação do gozo da licença de paternidade

40. Na versão inicial da proposta de lei, o n.º 3 do artigo 56.º-A, a aditar à Lei das relações de trabalho, prevê que “o trabalhador deve comunicar ao empregador a ocorrência do nascimento da criança, com a maior brevidade possível”, e o respectivo n.º 4 estipula que, “caso o trabalhador pretenda gozar parte da licença de paternidade em período anterior ao nascimento da criança, deve comunicar ao empregador essa intenção com uma antecedência mínima de cinco dias”.

41. Face ao exposto, a Comissão questionou sobre a provável falta de flexibilidade na disposição relativa à pretensão de gozo de uma parte da licença de paternidade, por aquela dever ser comunicada ao empregador com uma “antecedência mínima de cinco dias”. A referida disposição pode ser razoável em situações normais, mas na vida real podem também surgir situações imprevisíveis de urgência, em que o trabalhador tem de ir imediatamente cuidar da mulher grávida. Se não for possível satisfazer o prazo mínimo de comunicação previsto na proposta de lei, o trabalhador pode não conseguir cuidar da mulher grávida em situação de necessidade imediata; ou, então, pode cuidar da mulher grávida cinco dias após a comunicação imediata e, nesse caso, aliás, a situação urgente pode já não ser urgente,



tratando-se de um gozo antecipado da licença de paternidade, que talvez já não seja necessário.

42. Segundo a explicação do proponente, o referido n.º 3 regula o gozo da licença de paternidade depois do parto e, tendo em conta que a data prevista do parto pode não ser realmente a data deste, então a proposta de lei apenas exige a comunicação “com a maior brevidade possível”; e o referido n.º 4 regula o gozo antes do parto, ou seja, estando já planeado, então exige-se que o gozo da licença de paternidade seja comunicado com uma antecedência mínima de cinco dias. Trata-se, pois, de uma regra geral, mas o proponente concorda com a necessidade de se ter em conta as situações especiais.

### **Remuneração na licença de paternidade**

43. Relativamente ao artigo 56.º-B, a aditar à Lei das relações de trabalho, sugerido na proposta de lei, houve Deputados que se preocuparam com o pressuposto da remuneração na licença de paternidade. Na opinião dos mesmos, em comparação com a licença de maternidade de 70 dias, a proposta de lei também prevê que o trabalhador tem direito a auferir a remuneração correspondente ao período da licença de paternidade quando a relação de trabalho for superior a um ano, o que pode ser relativamente exigente. Assim, foi proposto que se tomasse como referência o regime remuneratório das faltas por doença ou acidente da Lei das relações de



trabalho, e se definisse que o trabalhador que tenha completado o período experimental tem direito a auferir a remuneração da licença de paternidade, ou se definisse que o trabalhador que tenha um contrato contínuo tem direito a auferir a remuneração da licença de paternidade.

44. Face ao exposto, o proponente afirmou que, através da comparação com o artigo 55.º da Lei das relações de trabalho, pode constatar-se que a intenção inicial da proposta de lei é criar um regime de licença de paternidade em complemento e em paralelo com a licença de maternidade. O direito ao gozo da licença e o direito à remuneração da licença têm sido tratados de forma separada. Mesmo que a relação de trabalho seja inferior a um ano, o trabalhador continua a gozar um descanso de cinco dias úteis, pelo cumprimento da responsabilidade familiar de ser pai. Para além disso, de acordo com o *Employment Ordinance* de Hong Kong, *Section 15H*, para o gozo da licença de paternidade remunerada, o trabalhador tem de estar contratado de forma contínua por um período não inferior a quarenta semanas, ou seja, tem de estar contratado durante cerca de dez meses, porque só assim é que a licença de paternidade é remunerada.

## II. Alargamento do período de licença de maternidade

45. Outra questão fulcral da proposta de lei prende-se com a alteração da norma sobre o período da licença de maternidade no artigo 54.º da Lei das



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

relações de trabalho. De acordo com a nota justificativa, quanto à alteração, “[d]e 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”.

46. Em termos de política legislativa, a Comissão reconheceu por unanimidade a necessidade de reforçar a protecção das trabalhadoras grávidas e concordou com a proposta do proponente de alargar o período de licença de maternidade. Contudo, sobre a razoabilidade de a licença ter 70 dias e ser remunerada, bem como as responsabilidades relativas à remuneração, os membros da Comissão apresentaram opiniões divergentes e procederam a uma profunda discussão com os representantes do Governo. Quanto ao nível de aumento, os Deputados divergiram e não foi alcançado consenso.

47. Um membro da Comissão afirmou a sua concordância com o período proposto (70 dias) na versão inicial da proposta de lei, por considerar que um período superior a 70 dias afectaria o funcionamento das empresas, apresentando dificuldades à gestão dos recursos humanos e encargos mais elevados. Em particular, tendo em consideração o ambiente operacional das micro, pequenas e médias empresas, quanto mais longo for o período de licença de maternidade, mais notável será o problema da falta de



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

mão-de-obra resultante do gozo da licença de maternidade nas empresas. Assim, o aumento de 14 dias para 70, ora proposto, é uma solução mais equilibrada. Mais, como a solução de 70 dias, constante da proposta de lei, passou pelo Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) e reuniu o consenso das partes laboral e patronal, a apresentação de uma proposta diferente desse consenso implicaria repetir a consulta.

48. Discordando dessa opinião, um Deputado questionou porque não se segue a licença de maternidade de 98 dias sugerida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>1</sup>, pois considerou que Macau, enquanto cidade internacional, devia acompanhar a tendência e a evolução mundial nas políticas laborais, no sentido de dar mais dias de licença de maternidade para permitir o descanso e a convalescença pós-parto. Outro Deputado defendeu que, mesmo que não se conseguisse atingir o nível de 98 dias da OIT, se devia garantir pelo menos a igualdade em relação aos 90 dias de licença de maternidade remunerada na função pública<sup>2</sup>, caso contrário, verificar-se-á um tratamento discriminatório entre as trabalhadoras da função pública e as trabalhadoras não funcionárias públicas.

<sup>1</sup> Em síntese, a Convenção n.º 183, sobre a Protecção da Maternidade, de 2000 da OIT, estabelece o seguinte:

- 14 semanas de licença de maternidade, das quais seis são gozadas obrigatória e imediatamente após o parto;
- o montante da prestação pecuniária não deve ser inferior a dois terços do ganho anterior da trabalhadora ou do ganho de referência.

<sup>2</sup> Vide n.º 1 do artigo 92.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.



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

49. Segundo alguns Deputados, fazendo uma retrospectiva histórica, constata-se que, desde os 35 dias definidos pelo Regime jurídico das relações de trabalho de 1989, passando pelos 56 da Lei das relações de trabalho de 2008, até aos 70 da presente proposta de lei, foi preciso no mínimo dez anos para realizar uma revisão. Este ritmo “gradual” é, sem dúvida, demasiado lento, e Macau está desfasada em relação ao padrão internacional para a licença de maternidade. Assim, um Deputado considerou que se devia aproveitar a oportunidade da presente revisão para concretizar a licença de maternidade de 90 dias.

50. O proponente respondeu que os países e regiões tinham regras diferentes para a licença de maternidade, e que a questão devia ser analisada de forma holística, tendo em conta o regime como um todo. Verificam-se diferenças entre os regimes, pois, nalgumas regiões, o período de licença de maternidade é mais longo, mas não é remunerado ou não é remunerado com vencimento total, por exemplo, nos EUA, são 84 dias sem vencimento; em Hong Kong, durante os 70 dias de licença de maternidade<sup>3</sup>, a trabalhadora auferia 4/5 do vencimento total<sup>4</sup>; nalgumas regiões, o pagamento não é da

<sup>3</sup> A Chefe do Executivo da RAEHK anunciou, nas Linhas de Acção Governativa de 2018, que o Governo propõe alargar o período de licença de maternidade, definido pelo *Employment Ordinance*, de 10 semanas (70 dias) para 14 (98 dias).

<sup>4</sup> Vide *Section 14* do *Employment Ordinance, Chapter 57* da RAEHK, sobre a remuneração durante a licença de maternidade.



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

M  
Z  
E  
G  
L  
J  
Z  
V

responsabilidade do empregador, é, sim, do Governo, ou assegurado por diferentes modelos de seguros, e o rácio bonificado da licença de maternidade também varia em função da proporção das contribuições dos trabalhadores.

51. Além disso, aquando da alteração do período de licença de maternidade, o Governo precisou de ter em consideração a realidade de Macau: avaliar se os outros regimes são compatíveis e se as empresas são capazes de suportar as despesas extraordinárias, nomeadamente, com os recursos humanos. Também teve em consideração as opiniões vertidas no relatório final da consulta pública. Durante a consulta pública, propôs-se conceder, além da licença de maternidade remunerada de 56 dias, 14 dias de faltas justificadas sem vencimento, opcionais para as trabalhadoras, atendendo às suas necessidades. As opiniões da sociedade dividiram-se durante a consulta pública: algumas defenderam 90 ou 98 dias, exemplificando com países onde o período de licença de maternidade é mais longo. As opiniões recolhidas tendem a considerar que o Governo deve impor uma licença de maternidade remunerada, pois a licença de maternidade sem vencimento não garante uma protecção ideal às trabalhadoras.

52. Após equacionar as situações das partes laboral e patronal, o Governo acabou por apresentar a actual proposta de 70 dias de licença de maternidade remunerada (com vencimento total), resultado duma análise global, no intuito de alcançar um equilíbrio entre o alargamento proporcional



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

do período de licença de maternidade, para garantir um pleno descanso e a protecção dos direitos salariais.

53. Face aos factores enumerados pelo proponente, um Deputado afirmou que o modelo “gradual” não era inaceitável, mas esperou que o proponente definisse, ao nível político, uma orientação, uma meta ou uma calendarização clara, estabelecendo, por exemplo, que o período de licença de maternidade atinja um determinado nível daqui a cinco ou dez anos, metodologia mais concreta que devia ser adoptada pelo Governo para aperfeiçoar gradualmente o regime da licença de maternidade, em vez do actual modelo “gradual” do Governo, que não passa de um mero *slogan*, como não define nenhum objectivo. Das preocupações dos Deputados, destacam-se o parâmetro – qual é o período de licença de maternidade mais adequado para a realidade de Macau, e a calendarização – quando é que se concretiza a revisão para reforçar a protecção do direito ao descanso pós-parto das trabalhadoras.

54. No que diz respeito à atenção dada pelos Deputados às opiniões do CPCS sobre a licença de maternidade, os representantes do Governo responderam que os representantes da parte laboral no CPCS tinham concordado com a actual solução de 70 dias de licença de maternidade remunerada e tinham manifestado o desejo de o período vir a ser alargado gradualmente no futuro.



55. Quanto à remuneração no período alargado, a Comissão concordou com a proposta do proponente, que defende que o período deve ser remunerado.

### Outras opiniões sobre a licença de maternidade

56. Durante a discussão, um Deputado reparou que a proposta de lei não dispõe sobre a situação de gémeos, de duas ou mais crianças, considerando que se deve aprender com a prática do Interior da China<sup>5</sup> e conceder à parturiente de gémeos mais 15 dias por cada gémeo, uma vez que a licença de maternidade e a de paternidade constituem políticas favoráveis à família, e merecem mais ponderação do Governo. Segundo o proponente, a presente proposta de lei segue a lógica das disposições da “Lei das relações de trabalho” vigente, não pretendendo distinguir entre um parto de uma criança e um parto de mais de uma criança.

### III. Subsídio complementar à remuneração paga na licença de

<sup>5</sup> Vide Decreto n.º 619 do Conselho de Estado da República Popular da China - *Special Rules on the Labor Protection of Female Employees*, artigo 7.º:

“The maternity leave of female employees shall be 98 days, including 15 days of antenatal leave. An extra maternity leave of 15 days shall be granted in case of dystocia. Female employees who bear more than one baby in a single birth shall be granted an extra maternity leave of 15 days for each additional baby borne. Female employees who have a miscarriage before the fourth month of pregnancy shall be granted 15 days of maternity leave; and female employees who have a miscarriage in or after the fourth month of pregnancy shall be granted 42 days of maternity leave”.



## maternidade

57. Com o alargamento do período de licença de maternidade, o proponente propõe que seja atribuído um subsídio complementar, a suportar pelo erário público, nos dias adicionais da licença de maternidade, referindo na nota justificativa que: “[...] 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



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

prazo dos três anos acima referido”.

58. De acordo com o proponente, durante a discussão no seio do CPCS, os representantes da parte patronal consideraram que o Governo devia atribuir um subsídio para pagamento das despesas resultantes dos 14 dias adicionais da licença de maternidade às empresas ou às trabalhadoras locais. Atendendo a que o Governo vai atribuir um subsídio complementar, para o pagamento de remuneração nos 14 dias adicionais, às trabalhadoras locais cuja relação de trabalho complete um ano, foi introduzida na proposta de lei uma disposição transitória de três anos; e o objectivo é encontrar uma solução equilibrada, no sentido de atender, por um lado, à necessidade repentina de despesas das micro, pequenas e médias empresas, e de evitar, por outro, que o rendimento das trabalhadoras seja afectado durante a licença de maternidade.

59. Primeiro, a questão que mereceu a atenção da Comissão foi: será que as destinatárias do subsídio complementar sugerido pela proposta de lei se limitam a ser as trabalhadoras locais? Aliás, será que as trabalhadoras não residentes estão excluídas? Se as trabalhadoras não residentes forem excluídas, será que são os empregadores a pagar-lhes a remuneração da licença de maternidade logo depois da vigência desta lei?

60. Segundo, prevê-se, no n.º 1 do artigo 4.º da versão inicial da proposta



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

de lei, que a remuneração paga na licença de maternidade pelo empregador à trabalhadora deve corresponder a “pelo menos cinquenta e seis dias”. Qual é a intenção original dessa disposição? Se a remuneração paga na licença de maternidade pelo empregador for superior a cinquenta e seis dias, por exemplo, se for de 70 dias, será que se perde o direito ao subsídio complementar previsto no referido n.º 2 do artigo 4.º?

61. Mais, se esta norma não foi atempadamente revista depois de três anos, será que são os empregadores que vão pagar a remuneração de todos os 70 dias da licença de maternidade?

62. Segundo o proponente, a intenção original da regulamentação da disposição transitória diz respeito a responder às opiniões recolhidas durante a consulta pública. Propôs-se, na altura, no documento de consulta, o prolongamento da licença de maternidade, porém, os 14 dias de prolongamento da licença de maternidade não seriam remunerados. Posteriormente, foram recebidas muitas opiniões e sugestões, segundo as quais os referidos 14 dias deviam ser remunerados. Considerando os esforços empregados em promover a implementação das políticas de harmonia familiar e em incentivar a natalidade por parte das trabalhadoras locais, o Governo da RAEM considerou as referidas sugestões do ponto de vista da medida complementar. Ora, quando a lei entra em vigor, aliás, quando os dias de licença de maternidade passarem a ser obrigatoriamente prolongados para 70



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

dias, a remuneração dos 14 dias adicionais de licença de maternidade pode ser paga, nos termos do regulamento administrativo complementar, pelo Fundo de Segurança Social, na qualidade de entidade competente, se as empresas não pagarem a remuneração de todos os 70 dias de licença. Isto é, é provável que haja empresas que paguem ainda a remuneração dos cinquenta e seis dias de licença de maternidade. Os pormenores concretos, incluindo os sujeitos de requerimento e os processos de requerimento estão ainda em estudo, visto que estão envolvidos o uso do erário público e os diversos serviços públicos. Considerou-se permitir às trabalhadoras locais que requeressem, no momento do requerimento do subsídio de nascimento, a diferença do valor da remuneração paga na licença de maternidade, equivalente a um montante máximo de 14 dias, sempre que reunissem os requisitos exigidos. Quanto às trabalhadoras não residentes, foi sugerido, na versão inicial da proposta de lei, que o empregador devesse pagar, depois da vigência da lei, a remuneração de todos os 70 dias de licença de maternidade. Todavia, houve quem, na sociedade, entendesse a necessidade de considerar a prestação de algum apoio a empregadores que contratam trabalhadoras não residentes. Assim, o Governo afirmou que ia proceder à análise e ao estudo respectivos no presente processo legislativo. Como será o tratamento depois de três anos é também algo que vai ser alvo de estudo.

63. Seja como for, depois da aprovação desta proposta de lei, sempre que as trabalhadoras, independentemente de serem locais ou não residentes,

Handwritten marks and signatures on the right side of the page, including a large mark at the top right and several smaller signatures below it.



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

reúnam os respectivos requisitos, vão gozar os 70 dias remunerados de licença de maternidade. As disposições transitórias constantes da proposta de lei visam regulamentar que as trabalhadoras possam beneficiar do subsídio complementar de 14 dias e quem, afinal, vai pagar a remuneração desses 14 dias.

64. Sobre a questão do requerimento do subsídio complementar à remuneração paga nos 14 dias de licença de maternidade, aliás, quem deve ser o requerente – o empregador ou a trabalhadora – a redacção da norma não é clara. Se a proposta de lei fizer uma distinção entre as trabalhadoras locais e as trabalhadoras não residentes, e exigir às trabalhadoras locais que assumam a responsabilidade de requerimento, então, para a obtenção da remuneração dos 70 dias de licença de maternidade, as mesmas precisam de a dividir por duas partes. Uma parte é paga pelos empregadores e a outra deve ser requerida junto do Governo. Estabelecendo uma comparação com as trabalhadoras não residentes, a situação das trabalhadoras locais é mais incómoda, visto que as não residentes, para obterem a remuneração dos 70 dias de licença de maternidade, precisam de requerer uma só vez junto dos empregadores. Tendo considerado que cabe às trabalhadoras submeter os documentos comprovativos, houve um membro da Comissão que entendeu ser adequado para as trabalhadoras procederem ao requerimento.

65. Sobre a atribuição do subsídio complementar à remuneração paga



nos 14 dias de licença de maternidade, houve um membro da Comissão que referiu que o respectivo montante devia ser directamente pago às trabalhadoras ou creditado nas suas contas bancárias, para evitar, na prática, prováveis queixas das mesmas sobre a dedução do subsídio por parte dos empregadores e, daí, o surgimento de litígios desnecessários.

66. Sobre as opiniões da Comissão acima referidas, o proponente afirmou que ia proceder a um estudo e a uma ponderação.

#### IV. Compensações no caso de sobreposição de dias de feriado

67. O proponente refere na nota justificativa que, 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.

68. A Comissão nota que o artigo 2.º da proposta de lei pretende aditar à Lei das relações de trabalho o artigo 42.º-A, e o seu n.º 1 considerou apenas a sobreposição do período de descanso remunerado com o dia de feriado obrigatório, sem ter considerado a sobreposição dos dias de feriado obrigatório.



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

69. Segundo as explicações do proponente, a proposta de lei não regulamentou a sobreposição dos dias de feriado obrigatório, por ter considerado que o dia de feriado obrigatório e o dia de descanso semanal têm significados diferentes. A instituição do dia de feriado obrigatório tem por objectivo permitir aos trabalhadores que, nos dias importantes ou nos dias de feriado e de festa, descansem, gozem ou festejem. O dia de descanso semanal tem por função materializar o direito ao descanso por parte dos trabalhadores. No caso da sobreposição destes dois, o Governo vai considerar, apenas, o dia em causa como o dia de feriado obrigatório, visto que não se pode mudar a festividade para outro dia ou adiar a devida comemoração. Igualmente, no caso da sobreposição dos dias de feriado obrigatório, é certo que os trabalhadores gozaram naquele dia, na realidade, do dia de feriado e de festa, sendo impossível a sua substituição noutra dia. Foram tomados como referência os regimes aplicados noutras regiões e países circunvizinhos, nos quais não se prevê compensações no caso da sobreposição dos dias de feriado obrigatório. Esta matéria também não fez parte do documento de consulta, portanto, a presente proposta de lei não a tomou em consideração.

70. Além disso, o acima referido n.º 2 do artigo 42.º-A pretende regulamentar os mecanismos de compensação dos trabalhadores quando haja sobreposição do período de descanso remunerado com o dia de feriado



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

obrigatório, e quando nele os empregadores determinem que os trabalhadores prestem trabalho.

71. O proponente deu um exemplo para justificação do funcionamento dos respectivos mecanismos de compensação. Ora, imagine-se que o dia de descanso cai num domingo de uma semana, e este dia coincide com o Dia Nacional, então, o mesmo é considerado como o feriado do Dia Nacional, e o empregador deve compensar o trabalhador, dentro de trinta dias, com um dia de descanso semanal. Isto é, surgem ao mesmo tempo, nesta circunstância, dois dias de descanso, aliás, a chamada sobreposição dos dias de feriado. Quando haja sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, e quando nele o empregador determine que o trabalhador preste trabalho, a compensação vai ser feita com base na prestação de trabalho no dia de feriado obrigatório, isto é, o trabalhador vai ser compensado por “dois dias de salário ou dois dias de descanso”, sugeridos pela presente proposta de lei. Quando for necessário trabalhar no dia de descanso semanal compensado, a devida compensação vai ser feita nos termos da prestação de trabalho no dia de descanso semanal, dependendo de a prestação de trabalho no dia de descanso semanal ser voluntária ou obrigatória. O proponente concordou com a introdução de melhoria técnica nos articulados da proposta de lei, afirmando que ia reforçar os respectivos trabalhos de divulgação depois da vigência da lei.



## V. Possibilidade de selecção das formas de compensação

72. O proponente refere na nota justificativa que, *“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”*.

73. Nos termos do n.º 2 do artigo 43.º e do n.º 2 do artigo 45.º da Lei das relações de trabalho, se o empregador determinar, em cumprimento das condições fixadas na lei, que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso<sup>6</sup>, este último tem o direito de gozar um dia de descanso compensatório dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e

<sup>6</sup> Prevê-se, no n.º 1 do artigo 42.º da Lei das relações de trabalho, que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.



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

de auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base (no caso do trabalhador que auferir uma remuneração mensal), ou a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base (no caso do trabalhador cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido). Se o empregador determinar, em cumprimento das condições fixadas na lei, que o trabalhador preste trabalho em dia de feriado obrigatório, este último goza dos mesmos direitos supramencionados, só que o dito dia de descanso compensatório pode passar a ser compensado, mediante acordo, por um dia de remuneração de base.

74. Agora, no artigo 1.º da proposta de lei, o proponente propõe recorrer-se à alteração do n.º 2 do artigo 43.º e do n.º 2 do artigo 45.º da Lei das relações de trabalho para estabelecer a possibilidade de seleccionar o regime de compensação, isto é, com base na manutenção de auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, previsto na vigente lei, propõe-se que este dia de remuneração de base possa ser compensado com um dia de descanso.

75. A Comissão entende que as referidas sugestões constantes da proposta de lei vão aumentar as opções de compensação devidas aos trabalhadores que prestam trabalho em feriados, o que contribuirá para garantir melhor os seus interesses.



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

76. A Comissão solicitou ao proponente que esclarecesse o seguinte: se as partes laboral e patronal optarem, mediante acordo, pela compensação por descanso compensatório, será que esse dia de descanso compensatório é remunerado?

77. Segundo o proponente, a DSAL sugeriu manter a redacção da versão inicial da proposta de lei, ou seja, não aditar na redacção a palavra “remunerado” em posição posterior a descanso compensatório; no entanto, tendo em conta que o aditamento do regime de compensação opcional foi proposto no pressuposto de se manter o actual princípio de compensação, e que a aditada nova forma de compensação – “descanso compensatório” se baseia na “compensação de um dia de remuneração de base”, prevista na lei vigente, assim sendo, no caso de acordo entre as partes laboral e patronal sobre a substituição de “um acréscimo de um dia de remuneração de base” por “um dia de descanso”, e ainda em conjugação com o disposto no artigo 60.º (Âmbito da remuneração de base) da actual Lei das relações de trabalho, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal, o empregador não pode proceder a qualquer desconto na sua remuneração de base mensal, resultante da compensação de descanso. Para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado, ou em função do resultado efectivamente produzido (tal como, por exemplo: salário por dia, salário por hora e trabalho à peça), o empregador é



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

obrigado a pagar-lhes o acréscimo da remuneração de base do dia do descanso compensatório.

78. A proposta de lei propõe que se prolongue o período de realização da compensação por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, passando dos actuais 30 dias para 3 meses. Segundo o proponente, isto visa aumentar a flexibilidade na compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, entendendo este que “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”.

79. A Comissão entende que esta alteração aumenta o espaço de flexibilidade para as partes laboral e patronal, o que traz benefícios para as actividades comerciais e industriais, portanto, não tem nada a opor quanto a isto.

## VI. Cálculo proporcional da compensação

80. A proposta de lei propõe a introdução de um método proporcional



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

para o cálculo da compensação, sendo que, se o trabalhador, por motivos pessoais, 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. Na Nota Justificativa, o proponente afirma que, através desta forma, pretende aperfeiçoar o regime vigente, para que os métodos de compensação para o trabalho prestado nestas situações sejam mais justos e razoáveis.

81. A sugestão acima referida reflecte-se no artigo 1.º da proposta de lei, e o proponente pretende proceder à revisão do artigo 43.º e do artigo 45.º da Lei das relações de trabalho, prevendo a criação de uma norma para o cálculo proporcional da compensação nas situações em que, por motivos pessoais, o trabalhador tiver de cessar a prestação de trabalho durante o dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório.

82. Segundo a referida norma, se, por motivos pessoais, o trabalhador tiver que cessar a prestação de trabalho em dia de descanso semanal (incluindo a prestação voluntária ou não voluntária de trabalho 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

2  
3  
M  
W  
J  
H  
D  
E  
L  
Z



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

acréscimo compensatório (remuneração de base ou descanso compensatório remunerado), calculados com base no número de horas de trabalho prestado pelo trabalhador nesse dia.

83. A Comissão concorda com a introdução do regime do cálculo proporcional da compensação, no entanto, entende que não há uma definição clara dos “motivos pessoais” previstos nas normas sugeridas na versão inicial da proposta de lei<sup>7</sup>, podendo conduzir a um âmbito de aplicação demasiado amplo. A Comissão prestou ainda atenção ao seguinte: se é, ou não, adequado haver uma distinção entre “motivos pessoais” com justificação e sem justificação, e, se for com justificação, seria mais adequado haver uma compensação completa de “um dia de salário e um dia de descanso”.

84. Segundo alguns membros da Comissão, o n.º 1 do artigo 43.º da vigente Lei das relações de trabalho visa permitir que, nas três situações previstas na lei, “o empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento”. O n.º 3 do artigo 43.º (versão inicial), agora introduzido na proposta de lei, permite que o trabalhador possa ausentar-se a qualquer momento (independentemente da justificação), o que enfraquece a obrigatoriedade que se encontrava originalmente estabelecida no n.º 1, ou seja, a ideia de que “o empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de

<sup>7</sup> N.ºs 3 e 6 do artigo 43.º, e n.º 3 do artigo 45.º, introduzidos pela versão inicial da proposta de lei.



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

descanso, independentemente do seu consentimento” tende a reduzir-se. Em situações extremas, o trabalhador regressa ao posto de trabalho e passados cinco minutos já pode sair. Passa-se o mesmo com os artigos sobre a prestação de trabalho em dias de feriado obrigatório.

85. A Comissão e o proponente procederam à discussão dos referidos dois pontos.

86. Em primeiro lugar, o proponente entende que, independentemente da saída do trabalhador quer por motivo de doença (falta justificada) ou de saída por iniciativa própria, quer por outros motivos (falta injustificada), o trabalhador não cumpriu integralmente o seu trabalho durante todo o dia (apenas foi parcialmente concluído), portanto, desde que não seja o empregador a determinar a sua saída, mas, sim, se o próprio trabalhador cessar a prestação de trabalho, por motivos pessoais, então este só pode ser compensado em função do número de horas de trabalho efectivamente prestado. Se o trabalhador cessar a prestação de trabalho sem justa causa, o empregador pode, ainda, recorrer ao regime de faltas. Com vista a clarificar a respectiva intenção legislativa, o proponente concordou com a introdução de melhorias na versão final. O proponente salientou ainda que a alteração em causa não afecta o regime de remuneração das faltas previsto no artigo 53.º da Lei das relações de trabalho.



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

87. Por outro lado, o proponente esclareceu que a disposição em causa não reduz a força obrigatória e que o empregador pode exigir ao trabalhador que trabalhe em dias de descanso semanal ou feriados obrigatórios. O artigo está previsto exclusivamente para uma forma de cálculo mais justa para a compensação: primeiro, no pressuposto de o trabalhador não ter trabalhado um dia completo, não é possível receber a compensação correspondente ao dia inteiro; e, segundo, quanto às faltas do trabalhador que não foram autorizadas pelo empregador, este último pode exercer a competência disciplinar contra o trabalhador nos termos da lei.

88. Do ponto de vista da experiência prática, houve situações em que o empregador pediu ao trabalhador para trabalhar, mas o trabalhador recusou-se a fazê-lo. Portanto, não é razoável que o trabalhador não compareça ao trabalho ou saia mais cedo sem observar as instruções do empregador e que este último tenha ainda de compensá-lo conforme um dia completo de trabalho prestado. O proponente sublinhou que a intenção original do artigo era criar uma forma justa de cálculo de compensação, e que, após o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados obrigatórios, o trabalhador ia receber uma compensação proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado. A presente proposta de lei não pretende minorar as disposições em vigor, no que respeita ao cumprimento, por parte do trabalhador, das exigências do empregador, de acordo com os requisitos legais.



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

89. Em relação aos esclarecimentos do proponente, alguns membros da Comissão questionaram se, no caso de o n.º 3 ser apenas criado para efeitos do cálculo da compensação, seria possível, ao nível técnico-legislativo, retirar do artigo 43.º a parte da compensação calculada proporcionalmente, criando uma disposição autónoma; houve ainda membros da Comissão que questionaram a possibilidade de aditar a expressão “para efeitos de cálculo da compensação”, com vista a clarificar a intenção legislativa. Estas sugestões não foram acolhidas pelo proponente.

90. É de salientar que a nova forma de cálculo proporcional da compensação só se aplica às situações em que o trabalhador cesse o seu trabalho por motivos pessoais. No caso de cessação da prestação de trabalho por motivo do empregador, o cálculo proporcional da compensação não é aplicável aos trabalhadores que também prestam trabalho em dia de descanso ou de feriado obrigatório. Por exemplo, se o trabalhador tiver de trabalhar 8 horas e o empregador lhe pede para sair mais cedo, acabando por trabalhar só uma hora, o empregador ainda tem de proceder à compensação, de acordo com o regime vigente de compensação completa de “um dia de salário e um dia de descanso”, e não à compensação proporcional. Ou seja, independentemente do período de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório, o trabalhador auferirá um acréscimo de um dia de remuneração de base e um dia de descanso compensatório.



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

91. A Comissão concorda com a opção legislativa do Governo quanto à salvaguarda dos direitos e interesses dos trabalhadores, considerando que a explicação acima referida é clara, no entanto, alertou o Governo para o articulado dever ser redigido claramente.

92. No que diz respeito à norma sobre "motivos pessoais", a Comissão também discutiu como é que, na prática, se consegue confirmar que se trata de uma situação de motivos pessoais do trabalhador.

93. Tomando como referência o regime vigente, em relação à prestação de trabalho extraordinário voluntário<sup>8</sup> ou de trabalho voluntário em dia de descanso semanal<sup>9</sup>, onde também se exige a existência de registo de consentimento por parte do trabalhador, houve um Deputado que sugeriu ao proponente a introdução de um mecanismo semelhante para a confirmação da assinatura, a fim de evitar que, no futuro, haja discussão sobre os motivos pessoais entre as partes laboral e patronal.

94. Segundo a resposta do proponente, cada mecanismo tem as suas

---

<sup>8</sup> O n.º 4 do artigo 36.º (Trabalho extraordinário) da Lei das relações de trabalho prevê que "(...) deve existir registo que comprove o consentimento".

<sup>9</sup> O n.º 5 do artigo 43.º (Trabalho em dia de descanso) da Lei das relações de trabalho prevê que "(...) deve existir registo que comprove a voluntariedade do trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador".



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

diferentes dificuldades na recolha de provas e investigação, por exemplo, faltas por doença, entre outras faltas justificadas, em que os trabalhadores estão dispostos a receber uma compensação proporcional, sendo claro que estão dispostos a apresentar um documento comprovativo. No entanto, se não for com justa causa, talvez o trabalhador apenas saia por iniciativa própria, podendo haver dificuldades na recolha de provas e, assim, é provável que o trabalhador não esteja disposto a apresentar provas. Cada caso é diferente, portanto, parece que não é adequado obrigar juridicamente o trabalhador a provar a situação em que se encontra. Pelo contrário, na prática, se houver controvérsia entre o trabalhador e o empregador sobre se se trata de motivos pessoais, de facto, existe um registo de assiduidade, ou há lugar à recolha de provas junto do chefe responsável pela organização dos respectivos trabalhos, e a intenção da proposta de lei não é exigir qualquer documento para provar de que situação se trata.

95. Segundo alguns membros da Comissão, quando o empregador exige a forma verbal, se não houver documentos escritos para comprovação, no futuro, poderão surgir dificuldades na recolha de provas, especialmente nas relações laborais, em virtude das relações entre superiores e subordinados, e é difícil ter provas contra o empregador através de terceiros (como é o caso de colegas de trabalho).

96. Além disso, tendo em conta as especificidades da situação salarial



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

calculada em função do resultado efectivamente produzido, a Comissão preocupou-se com a concretização, na prática, da ideia de “calculados proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado”. Quanto a este tipo de trabalhadores, em concreto, como é que se calcula, proporcionalmente, o período de descanso compensatório e a remuneração compensatória?

97. Segundo o proponente, a questão do cálculo que está aqui em causa não é uma questão resultante da presente revisão da lei. A própria Lei das relações de trabalho em vigor já prevê a respectiva forma de cálculo. O artigo 61.º desta Lei<sup>10</sup> resolve o problema de cálculo da média da remuneração de

---

<sup>10</sup> “Artigo 61.º Cálculo da remuneração de base

1. A média da remuneração de base diária é calculada segundo as seguintes fórmulas:

- 1) Trabalhadores que auferem uma remuneração mensal:  $Rb1 \div 30$ ;
- 2) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado:  $Rb1 \div Dt1$ ;
- 3) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do resultado efectivamente produzido:  $(Rb1 + Rb2 + Rb3) \div (Dt1 + Dt2 + Dt3)$ .

2. A média da remuneração de base por hora é calculada segundo as seguintes fórmulas:

- 1) Trabalhadores que auferem uma remuneração mensal:  $[(Rb1 \div 30) \div Ht]$ ;
- 2) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do resultado efectivamente produzido:  $[(Rb1 \div Dt1) \div Ht]$ .

3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, considera-se:

- 1)  $Rb1$  – remuneração de base do trabalhador no mês anterior ao objecto de cálculo;
- 2)  $Rb2$  – remuneração de base do trabalhador do penúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;
- 3)  $Rb3$  – remuneração de base do trabalhador do antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;
- 4)  $Ht$  – número de horas diárias do período normal de trabalho no mês anterior ao objecto de cálculo;
- 5)  $Dt1$  – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no mês anterior ao objecto de cálculo;
- 6)  $Dt2$  – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no penúltimo mês



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

base diária e da média da remuneração de base por hora. Segundo o proponente, na prática, mesmo que se trate de uma situação de cálculo do salário em função do resultado efectivamente produzido, normalmente existe um regime de assiduidade.

**VII. Aumento do montante máximo da remuneração de base mensal da indemnização por despedimento**

98. Na nota justificativa da presente proposta de lei, o proponente refere o seguinte: *“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.*

99. 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

---

anterior ao objecto de cálculo;

7) Dt3 – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo.”



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

*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.*

100. *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.*



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

101. Em relação ao aumento do limite máximo da indemnização no valor de 1000 patacas previsto na proposta de lei, a Comissão prestou atenção aos factores ponderados pelo Governo na presente actualização. Após uma análise, este valor de indemnização foi aumentado de 15 000 patacas para 20 000 patacas em 2015, tendo beneficiado 79% dos trabalhadores. Na proposta de lei, propõe-se o aumento de 1000 patacas, mas existe uma descida e apenas 63% dos trabalhadores beneficiariam deste aumento, por isso, houve Deputados que manifestaram o seu descontentamento em relação ao mesmo, questionando a injustiça e a falta de cientificidade na actualização, e apelando ao Governo para fornecer mais informações.

102. De acordo com a explicação do proponente, este ajustamento teve em conta a situação do desenvolvimento económico de Macau nos últimos quatro anos, e foi feita ainda uma auscultação das opiniões da sociedade. Houve divergência de opiniões entre as partes laboral e patronal no processo de discussão do CPCS e, por fim, o aumento de 1000 patacas foi o consenso entre as partes. Quanto aos dados de referência, incluem-se: o índice de preços no consumidor geral de 2015 a 2017 cresceu, de forma acumulada, 3,63%; a mediana do rendimento mensal dos residentes empregados aumentou de 18 000 patacas, em 2015, para 19 000 patacas, em 2017, um aumento de cerca de 5,56%. Além disso, o Governo também tomou como referência outros regimes de benefícios de Macau, por exemplo, a atribuição de subsídios do FSS, que também foram ajustados de acordo com os dados



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

económicos. Segundo os dados dos últimos anos, as prestações da pensão para idosos, da pensão de invalidez, do subsídio de nascimento, etc., registaram um aumento de cerca de 5%, de acordo com os dados económicos do mesmo período. Em suma, o Governo afirmou que tinha ponderado suficientemente os dados globais da economia de Macau, equilibrando as garantias dos direitos e interesses dos trabalhadores e a capacidade de suporte das empresas. Após discussão e análise, considerou-se adequado o aumento de 5%, ou seja, de 1000 patacas.

103. Em relação ao número de trabalhadores beneficiários, de acordo com alguns valores declarados no Imposto Profissional de 2017, com a proposta de aumento do limite máximo da indemnização por despedimento de 20 000 para 21 000 patacas, o número de trabalhadores das empresas que pode obter o limite máximo da remuneração total nos termos da lei vai passar de 171 mil para 176 mil, ou seja, um aumento de 5 mil pessoas. Para as pequenas e médias empresas, o número passou de 114 mil para 115 mil, um aumento de mil pessoas.

104. Em relação à resposta do proponente, houve Deputados que não concordaram com o simples uso de dados económicos como referência, por exemplo, o aumento das prestações do Fundo de Segurança Social, uma vez que a fixação do limite máximo da indemnização por despedimento é uma cláusula restritiva. Apontaram ainda que a questão da dupla limitação da



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

indemnização por resolução do contrato sem justa causa, prevista na lei vigente, já tinha sido referida pela 3.ª Comissão Permanente da III Legislatura da AL, no seu Parecer n.º 1/III/2008 sobre a análise da proposta de lei intitulada Lei das relações de trabalho<sup>11</sup>. Com o desenvolvimento económico, os rendimentos dos trabalhadores têm vindo a aumentar significativamente, o que resultou na redução do rácio entre o limite da indemnização e o salário mediano de Macau fixados por lei, tornando mais acentuado o prejuízo causado aos trabalhadores, portanto, não se trata apenas de um problema de dados económicos.

105. De acordo com o aumento sugerido na proposta de lei, o rácio entre o limite da indemnização e o salário mediano passou de 1,33, em 2015, para 1,24, em 2019 (vide quadro abaixo).

**Relação entre o limite da indemnização  
e da mediana do rendimento mensal da população empregada**

<sup>11</sup> No Parecer n.º 1/III/2008 da 3.ª Comissão Permanente, que analisou a proposta de lei intitulada “Lei das relações de trabalho” (páginas 79 e 80 da versão portuguesa), refere-se que: “a proposta de lei [...] consagra uma dupla limitação à regra prevista no n.º 1 do artigo 70.º. Por um lado, a valor máximo da indemnização é limitado a doze vezes a remuneração de base do trabalhador no mês da resolução do contrato, qualquer que seja a duração da respectiva relação de trabalho (artigo 70.º, n.º 3) Por outro lado, independentemente da remuneração de base efectivamente auferida, o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de \$14 000,00 (catorze mil patacas), salvo valor mais elevado acordado entre o empregador e o trabalhador (artigo 70.º, n.º 4)”



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

Ano	Mediana salários (patacas)	Limite da indemnização (patacas)	Relação limite indemnização / mediana
1992 (DL. 24/89/M)	3499	10 000	2,85
1996 (Pt. 12/96/M)	4914	12 000	2,44
1997 (Pt. 254/97/M)	5221	14 000	2,68
2008 (Lei n.º 7/2008)	8000	14 000	1,75
2015 (Lei n.º 2/2015)	15 000	20 000	1,33
2019 (proposta de lei)	17 000	21 000	1,24

Fonte: Parecer n.º 1/III/2008 da 3.ª Comissão Permanente e Direcção dos Serviços de Estatística e Censos.

106. Para além da questão da redução da taxa de cobertura dos trabalhadores beneficiários, na opinião dos Deputados, há necessidade de frisar que a “compensação por causa da rescisão” não é um rendimento ou uma indemnização que o trabalhador receba sempre. A “indemnização por causa da rescisão” só tem de ser paga quando o empregador despedir o trabalhador sem justa causa, ou quando, por factores que têm origem no empregador, surgirem situações que permitem ao trabalhador pedir, nos



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

termos da lei, a rescisão do contrato de trabalho com justa causa. A ocorrência dos correspondentes factos está dependente do empregador, por isso o trabalhador não tem aqui qualquer papel decisório. Depois, a lei em causa consagra “uma revisão de dois em dois anos”, ou seja, a primeira revisão deveria ter sido concluída em 2017, mas só dois anos depois é que foi apresentada esta proposta de alteração, por isso, a mesma está, em termos temporais, gravemente atrasada. Mais, os trabalhadores que estão a sair prejudicados neste momento não são, na sua maioria, das pequenas e médias empresas, mas, sim, trabalhadores das empresas do jogo, das concessionárias, entre outras empresas com certa dimensão e condição, porém, o Governo, pelo contrário, não leva esses trabalhadores em consideração, então, se os trabalhadores das referidas empresas grandes forem despedidos, não vão conseguir obter, no fundo, uma “indenização apurada que corresponde ao salário auferido”. Assim sendo, houve Deputados que questionaram sobre a falta de razoabilidade da margem do aumento ora sugerida na proposta de lei, uma vez que, numa perspectiva global, essa margem de aumento não consegue salvaguardar os legítimos direitos dos trabalhadores, tendo os mesmos exortado o proponente a considerar a aproximação da taxa de cobertura dos empregadores beneficiários à percentagem registada em 2015, em vez de deixar a taxa “retroceder”.

107. Segundo a resposta do proponente, no decurso da elaboração da



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

proposta de lei em causa, foram recebidas algumas opiniões sobre a possibilidade da revogação do limite máximo, mas, desde o “começo” da 1.ª Lei das relações de trabalho em Macau, são sempre afixados diferentes limites, ou seja, o respectivo limite não é uma matéria inovadora criada pela Lei n.º 7/2008. Mais, nas regiões vizinhas, quanto à indemnização, existem realmente disposições que estabelecem limites máximos de diferentes níveis, portanto, não é apenas Macau que possui o correspondente regime. O Governo compreende que existe espaço para revisão e optimização, mas as competências que a lei atribui ao Governo são as de proceder ao “ajustamento de acordo com a situação do desenvolvimento económico”, por isso, os dados económicos são os factores a ter em principal consideração pelo Governo. Também o Governo compreende que a taxa de cobertura é um indicador a que todos prestam muita atenção, só que a lei não exige a manutenção dessa taxa em determinado nível e, mesmo assim, não significa que o Governo não vai ter em plena consideração essa questão. De facto, em relação às pequenas e médias empresas, a taxa de cobertura é de cerca de 90%, ao passo que a taxa de cobertura em relação às empresas na globalidade é de cerca de 63%. Outro ponto importante é o seguinte: só os trabalhadores locais é que beneficiam do limite máximo de indemnização, por isso, em relação aos trabalhadores não residentes, no cálculo do valor da indemnização não se vai atender a antiguidade/tempo de serviço prestado, e isto implica que os dados que o Governo dispõe são baseados na análise dos valores declarados pelos trabalhadores residentes para efeitos de imposto



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

profissional. Face ao exposto, na opinião do proponente, o aumento ora sugerido na proposta de lei coincide com o aumento da mediana salarial dos trabalhadores residentes, que foi de cerca de 5%, e com um conjunto de dados do cabaz acima referido.

108. Segundo a explicação do proponente, o aumento do referido montante tem, de facto, impacto nas pequenas e médias empresas, por exemplo, na sequência do aumento para 21 000 patacas ora sugerido pela proposta de lei, aumenta o número de pessoal nas pequenas e médias empresas que passa a ser abrangido pelo limite, daí aumentando, provavelmente, os encargos dos empregadores com o pessoal. No seio do CPCS também houve uma discussão sobre o referido montante. Os representantes da parte patronal não concordaram com o aumento, porque, esperavam, segundo o actual ambiente económico constatado, a manutenção do montante originalmente previsto, ao passo que os representantes dos trabalhadores manifestaram o desejo de eliminar directamente o mecanismo de limite máximo ou de levar em plena consideração o número de trabalhadores cobertos pelo limite, portanto, neste assunto, não existia uma solução clara e consensual. Depois de um longo período de discussão e de recolha de opiniões, o Governo, levando em consideração os dados económicos, acabou por tomar uma decisão de revisão e apresentou esta proposta. Acresce que o limite máximo da indemnização em caso de rescisão previsto na Lei das relações de trabalho é o critério geral mínimo, portanto,



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

nada impede que as empresas com capacidade económica ou que as partes contratantes procedam ao cálculo da indemnização com base no salário mensal total.

109. A pedido da Comissão, o proponente apresentou, posteriormente, dados de referência sobre a actualização do limite máximo da indemnização em caso de rescisão, como se pode ver no Anexo. Os quadros aí constantes reflectem a estrutura geral de emprego entre 2015 e 2017, segundo o rendimento mensal. Os quadros 1, 3 e 5 dizem respeito à situação das empresas de Macau em geral, ao passo que os quadros 2, 4 e 6 dizem respeito às pequenas e médias empresas.

110. Alguns membros da Comissão concordaram com as explicações do proponente e alguns Deputados manifestaram a sua discordância quanto ao ligeiro aumento de 1000 patacas. Tendo em conta os factores acima referidos, o proponente acabou por manter que "o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de 21 000 patacas".

### VIII. Outras garantias das trabalhadoras

111. Aquando da apreciação do artigo 56.º da Lei das relações de trabalho que se pretende alterar, houve Deputados que sugeriram também a revisão do n.º 1 do mesmo artigo, que actualmente consagra: "Durante a



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

gravidez e nos três meses após o parto, a trabalhadora não pode ser incumbida de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado”, no sentido de clarificar o que se entende por “tarefas desaconselháveis ao seu estado”, de modo a que a protecção da saúde da trabalhadora possa ser concretizada. Por exemplo, neste momento, o trabalho por turnos é muito comum, portanto, é adequado estipular claramente que as trabalhadoras grávidas, a partir de determinados meses, não podem prestar trabalho nocturno. Neste assunto, o artigo 3.º com a epígrafe “Protecção da saúde”, da Convenção n.º 183 da OIT sobre a Protecção da Maternidade<sup>12</sup>, pode servir de referência. Segundo o mesmo artigo, o Governo deve adoptar as medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou à da sua criança, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, como comportando um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança<sup>13</sup>.

112. Segundo o proponente, a alteração ao artigo 56.º da Lei das relações de trabalho é um ajustamento técnico que tem por mero objectivo assegurar a articulação com o aumento do número de dias da licença de maternidade. A referida sugestão ultrapassa o âmbito das matérias prioritárias

<sup>12</sup> Na RAEM, ainda não se aplica a Convenção em causa.

<sup>13</sup> Por exemplo, é possível tomar como referência os Despachos do Chefe do Executivo n.º 343/2008 e n.º 344/2008, e definir uma lista de trabalhos proibidos ou condicionados a mulheres grávidas ou que amamentam.



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

que têm de ser revistas por esta iniciativa legislativa, por isso, será dado acompanhamento ao assunto em sede de revisão contínua da Lei das relações de trabalho.

113. Em relação ao reforço da protecção das trabalhadoras grávidas, o proponente acrescentou que, para os diferentes sectores, diferentes tipos de trabalho ou diferentes ambientes de funcionamento, o impacto pode ser diferente para o estado de saúde das trabalhadoras. Actualmente, na prática, raramente surge este tipo de queixas, mas, quando surgem queixas, a investigação em geral respeita muito a prova médica. Por exemplo, suponhamos que uma trabalhadora grávida não deve ficar de pé durante muito tempo. Desde que ela tenha um comprovativo médico, ela pode ir à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) para apresentar queixa, independentemente de estar envolvido, ou não, trabalho nocturno. A DSAL procede sempre a uma mediação intermédia, a fim de permitir que a empresa efectue os devidos ajustamentos nos postos de trabalho.

### IX. Aplicação da presente lei no tempo

114. O artigo 5.º da versão final da proposta de lei prevê o seguinte:

*“1. O disposto na presente lei aplica-se aos contratos de trabalho e acordos celebrados antes da sua entrada em vigor, excepto quanto aos*



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

*efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.*

2. *Consideram-se automaticamente substituídas pelas disposições de carácter imperativo da presente lei as cláusulas dos contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor que por ela não sejam permitidas.*

3. *O regime sancionatório previsto na presente lei aplica-se às infracções cometidas após a sua entrada em vigor”.*

115. Quanto à eliminação do excerto “às condições de validade formal e” da redacção do n.º 1 da versão inicial da proposta de lei, segundo a explicação do proponente, tendo em conta que a presente alteração à “Lei das relações de trabalho” não tem a ver com a questão da validade formal do contrato, decidiu-se eliminar a referida expressão, mantendo apenas a expressão “aos efeitos de factos ou situações”.

116. A Comissão esperou que o proponente esclarecesse, através deste artigo, quais as situações em que se aplica a presente lei e quais as situações em que não se aplica a presente lei.

117. Segundo a resposta do proponente, o disposto no artigo 5.º da proposta de lei já existe na vigente “Lei das relações de trabalho”; esta norma



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

foi introduzida na presente proposta de lei, sofrendo algumas alterações tendo em conta a situação actual. De acordo com a explicação do proponente, o cerne do n.º 1 deste artigo consiste em incluir no âmbito de aplicação da presente lei os contratos de trabalho e acordos celebrados antes da entrada em vigor da presente lei, exceptuando quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

118. Esta norma tem um certo significado para a transição, isto é, destina-se exclusivamente ao tratamento do facto ou da situação contratual existente antes da entrada em vigor da presente lei, desde que se mantenha e apresente continuidade até à data da entrada em vigor da presente lei, o que significa que existe uma relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador em causa. A existência desta relação jurídica é, naturalmente, um pressuposto indispensável para a aplicação da presente lei, mas não é o único, pois há que ponderar ainda um outro pressuposto, isto é, o facto ou a situação da gravidez e do parto da trabalhadora, ou seja, para além do referido facto contratual. Assim, é necessário ter bem presente quando é que o facto do parto ocorreu, para que a aplicação da presente lei se torne possível.

119. O proponente entende que a presente lei só é aplicável aos factos do parto ocorridos após a entrada em vigor da presente lei, ou seja, o parto ocorrido e concluído antes da entrada em vigor da presente lei não deve implicar a aplicação da presente lei (à situação deve aplicar-se a Lei das



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

relações de trabalho antes da presente revisão). Não se exclui a hipótese de o parto ter sido concluído antes da entrada em vigor da presente lei, mas com o gozo da licença de maternidade ainda por terminar; nem se exclui a hipótese de a gravidez ter ocorrido antes da entrada em vigor da presente lei e o parto, após a entrada em vigor da presente lei. Nestes casos, qual é a lei que deve ser aplicada para permitir que a trabalhadora possa gozar a licença de maternidade? Segundo o ponto de vista do proponente, nestas situações, o critério de aplicação da lei antiga ou da lei nova é também, em princípio, o do tempo de ocorrência do facto do parto, sendo que a presente lei só se aplica às situações de parto após a entrada em vigor da presente lei. O que pode suscitar dúvidas é o gozo antecipado da licença de maternidade, no entanto, o proponente entende que numa determinada trabalhadora concreta não se levantam problemas práticos, uma vez que tanto a nova lei como a antiga lei consagram um limite máximo de 7 dias para o gozo antecipado da licença de maternidade, por isso, o número de dias de licença de maternidade a gozar, efectiva e antecipadamente, não vai ser influenciado pela dúvida da aplicação da nova lei ou da antiga lei para o gozo antecipado da licença de maternidade dum trabalhadora grávida. No entanto, em relação ao pai da criança, a situação é um pouco diferente. Na lei antiga, não existe a *“licença de paternidade”*, mas, sim, apenas *“faltas por motivo de paternidade”*<sup>14</sup>. Mais, a presente proposta de lei propõe que *“(a licença de paternidade) pode ser gozada pelo trabalhador, consecutiva ou interpoladamente, desde que a*

<sup>14</sup> Lei das relações de trabalho, artigo 50.º n.º 2 alínea 3).



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

*gestante tenha mais de três meses de gravidez até ao prazo de trinta dias após o nascimento da criança*”, o que significa que o trabalhador pode gozar essa licença antes do nascimento da criança. Mas, se naquele momento, a presente lei não estiver ainda em vigor, então, o trabalhador já não pode gozar antecipadamente a licença de paternidade, nos termos da nova lei.

120. A Comissão manifestou a sua concordância em relação ao ponto de vista do proponente.

#### IV

#### Apreciação na especialidade

**Artigo 1.º (Alteração à Lei n.º 7/2008):**

**Artigo 43.º (Trabalho em dia de descanso)**

121. Na versão alternativa da proposta de lei, o proponente eliminou a expressão *“fixado pelo empregador”*, constante das alíneas 1) e 2) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei das relações de trabalho, objecto de alteração do artigo 1.º da versão inicial da proposta de lei. Segundo a explicação do proponente, a marcação do dia de descanso compensatório deve ser feita através da forma de negociação entre as partes laboral e patronal, escolhendo dentro de trinta dias o seu dia de descanso compensatório, em vez de ser fixado pelo



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

empregador. A respectiva alteração tem por objectivo clarificar esta intenção legislativa.

122. Após ajustamentos, o n.º 2 do artigo 43.º passa a ter a seguinte redacção:

*“Sem prejuízo do disposto no n.º 8, a prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, e o direito a:*

*1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;*

*2) Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido”.*

123. Em relação à referida revisão, a Comissão alertou o proponente para o seguinte: na situação em que as partes laboral e patronal não conseguirem chegar a um consenso, então qual vai ser o tratamento a dar? Após ponderação, o proponente alterou o n.º 3 do artigo 43.º da versão inicial, que passa a ser o seguinte: *“Para efeitos das alíneas 1) e 2) do número anterior, a*



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

*opção por um dia de remuneração de base a auferir ou por um dia de descanso compensatório a gozar pelo trabalhador e a selecção do dia concreto desse descanso compensatório são feitas por acordo entre o empregador e o trabalhador e, na falta de acordo, fixadas pelo empregador, tendo em conta as exigências de funcionamento da empresa”.*

124. O proponente sugeriu ainda, na versão alternativa da proposta de lei, o novo n.º 7 do artigo 43.º, que define: “*Na situação referida no presente artigo, em que o dia concreto de descanso compensatório seja fixado pelo empregador, esse dia deve ser fixado com uma antecedência mínima de três dias*”, isto é, o referido mecanismo só se aplica às situações previstas no presente artigo.

125. Em consequência, o n.º 3 do artigo 43.º da versão inicial foi transposto para o n.º 8 do artigo 43.º da versão alternativa, cuja forma de redacção passou de “... cessação ... de trabalho” para “... se for concluída apenas parte do período de trabalho ...”. Por outro lado, para esclarecer a expressão “*por motivos pessoais*” da redacção foi aditada a expressão “*independentemente da situação constituir falta justificada ou injustificada*”. O proponente sublinhou que o presente número se destina apenas a resolver a questão do descanso compensatório ou da compensação nas situações correspondentes, sem prejuízo da aplicação das normas relativas aos deveres do trabalhador e à disciplina do trabalho previstas na vigente Lei das relações



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

de trabalho. Ademais, na versão alternativa da proposta de lei, o proponente aditou também a limitação – *“o dia de descanso compensatório ou a remuneração de base referidos nos n.ºs 2, 4 e 5”*, com vista a clarificar o objectivo e os critérios da compensação. Assim sendo, o n.º 8 do artigo 43.º passou a ter a seguinte redacção na versão alternativa: *“Se for concluída apenas parte do período de trabalho, por motivos pessoais do trabalhador, independentemente da situação constituir falta justificada ou injustificada, o dia de descanso compensatório ou a remuneração de base referidos nos n.ºs 2, 4 e 5 são calculados proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado”*.

**Artigo 45.º (Trabalho em dia de feriado obrigatório)**

126. Pelas mesmas razões, na versão alternativa, o proponente procedeu igualmente à revisão técnica, introduzida no artigo 43.º, das alíneas 1) e 2) do n.º 2 do artigo 45.º, referidas na versão inicial da proposta de lei, eliminando a expressão *“fixado pelo empregador”* da versão inicial.

127. O n.º 2 do artigo 45.º proposto na versão final prevê o seguinte:

*“Sem prejuízo do disposto no n.º 5, a prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos três meses*



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

*seguintes ao da prestação de trabalho, o qual pode ser substituído, mediante acordo com o empregador, por um dia de remuneração de base compensatória, e o direito a:*

1) *Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;*

2) *Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido”.*

128. O n.º 3 do artigo 45.º sofreu as mesmas melhorias que o n.º 3 do artigo 43.º da versão alternativa, passando a ter a seguinte redacção:

*“Para efeitos das alíneas 1) e 2) do número anterior, a opção por um dia de remuneração de base a auferir ou por um dia de descanso compensatório a gozar pelo trabalhador e a selecção do dia concreto desse descanso compensatório são feitas por acordo entre o empregador e o trabalhador e, na falta de acordo, fixadas pelo empregador, tendo em conta as exigências de funcionamento da empresa”.*

129. Para além disso, foi aditado um novo n.º 4 com a seguinte redacção:  
*“Na situação referida no presente artigo, em que o dia concreto de descanso*



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

*compensatório seja fixado pelo empregador, esse dia deve ser fixado com uma antecedência mínima de três dias”.*

130. O n.º 3 da versão inicial sofreu as mesmas melhorias que o n.º 8 do artigo 43.º e foi transposto para n.º 5.

**Artigo 85.º (Contravenções)**

131. Tendo em conta que o n.º 5 do artigo 56.º-A da versão inicial, alvo de aditamento à Lei das relações de trabalho, foi transposto para o n.º 6 na versão alternativa, o n.º 3 do artigo 43.º da versão inicial foi transposto para o n.º 8, e o n.º 3 do artigo 45.º foi transposto para o n.º 5, artigos da Lei das relações de trabalho alvos de alteração, procedeu-se, assim na versão alternativa, a uma actualização das alíneas invocadas na alínea 4) do n.º 1 e na alínea 2) do n.º 3 do artigo 85.º da Lei das relações de trabalho, alvo de alteração.

**Artigo 2.º (Aditamento de artigos à Lei n.º 7/2008):**

**Artigo 42.º-A (Compensações por sobreposição)**

132. O presente artigo visa regular a sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório e, se o trabalhador for destacado



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

para prestar trabalho, será tratado de acordo com o regime de compensação para o trabalho prestado em dia de feriado obrigatório. Com vista a clarificar esta consequência jurídica, na versão final efectuou-se um aperfeiçoamento técnico no n.º 1 do artigo 42.º-A, definindo expressamente que *“esse dia sobreposto é considerado como dia de feriado obrigatório, devendo o empregador determinar que, nos trinta dias seguintes, o trabalhador goze o período de descanso remunerado referido no n.º 1 do artigo anterior”*.

133. A intenção original do n.º 2 do artigo 42.º-A é a de clarificar que o empregador deve *determinar o gozo desse descanso semanal no prazo de 30 dias*, sem prejuízo do direito do trabalhador a ser compensado no caso de trabalho em dia de feriado obrigatório. No entanto, o n.º 2 do artigo 42.º-A da versão inicial remetia apenas para o n.º 2 do artigo 45.º, não sendo possível abranger, na sua globalidade, o regime de compensação previsto no artigo 45.º.

134. Após ponderação, o proponente sugeriu a simplificação técnico-legislativa do n.º 2 do artigo 42.º-A da versão inicial, com vista a atingir o objectivo de abranger, na sua globalidade, o regime de compensação. Após aperfeiçoamento, a redacção passou para *“[o] disposto no número anterior não prejudica a aplicação do disposto nos artigos 43.º e 45.º”*.

**Artigo 56.º-A (Período de licença de paternidade)**



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

135. Na versão final da proposta de lei, o n.º 2 do artigo 56.º-A determina, expressamente, que a licença de paternidade pode ser gozada *“desde que a gestante tenha mais de três meses de gravidez até ao prazo de trinta dias após o nascimento da criança”*.

A maioria dos membros da Comissão concorda com esta alteração e há um membro da Comissão que manifesta discordância.

136. O n.º 5 do artigo 56.º-A da versão inicial previa duas situações especiais para a licença de paternidade: *“1) Parto de nado-morto; 2) Morte de nado-vivo durante o período de trinta dias após o nascimento deste”*.

137. Tendo em conta que, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º-A, a licença de paternidade pode ser gozada o mais tardar *“até ao prazo de trinta dias após o nascimento da criança”*, então, na ocorrência da situação de *“morte de nado-vivo durante o período de trinta dias após o nascimento deste”*, o trabalhador poderia muito provavelmente já ter gozado os cinco dias úteis da sua licença de paternidade. Como a intenção original da proposta de lei não era conceder mais outros 5 dias úteis de licença de paternidade, assim sendo, o proponente sugeriu eliminar do n.º 5 do artigo 56.º-A da versão inicial a expressão *“Morte de nado-vivo durante o período de trinta dias após o nascimento deste”*, eliminando assim essa situação do âmbito do direito à



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

licença de paternidade.

138. O proponente acrescentou que, após o gozo da licença de paternidade de cinco dias úteis nos termos do artigo 56.º-A, em caso de necessidade, então o trabalhador poderá avisar o empregador de que vai faltar três dias úteis, nos termos da alínea 1) do n.º 2 do artigo 50.º da Lei das relações de trabalho<sup>15</sup>.

139. Por outro lado, após ponderação das opiniões da Comissão, o proponente concorda que, no caso de *“aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses”*, o trabalhador deve cuidar da mulher que acabou de ter um aborto, entendendo ainda que se trata de uma articulação com o espírito legislativo do regime de licença de maternidade<sup>16</sup>, pelo que, na versão final da proposta de lei, sugere-se então a introdução da situação de *“aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses de gestação”* na alínea 2) do n.º 6 do artigo 56.º-A, a aditar à Lei das relações de trabalho, incluindo a referida situação no âmbito do direito ao gozo da licença de paternidade.

140. Para além disso, o referido n.º 6 clarifica o período durante o qual o

---

<sup>15</sup> Segundo a alínea 1) do n.º 2 do artigo 50.º da Lei das relações de trabalho, são consideradas faltas justificadas as que são dadas:

1) Por falecimento do cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante três dias úteis consecutivos.

<sup>16</sup> Lei das relações de trabalho, artigo 54.º n.º 5 alínea 2) – Norma relativa à licença de maternidade.



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

direito à licença de paternidade pode ser exercido nas respectivas situações especiais, que é *“dentro dos trinta dias a contar da data da ocorrência do facto”*.

141. Após ponderação das opiniões da Comissão, o proponente sugeriu, na versão alternativa, a redefinição da redacção dos n.ºs 3 a 5 do artigo 56.º-A, incluindo as seguintes principais melhorias:

(1) Fusão das disposições sobre as comunicações previstas nos n.ºs 3 e 4 da versão inicial, passando o n.º 3 a regular especificamente a matéria da comunicação, independentemente de se tratar de situações anteriores ou posteriores ao nascimento da criança, com a seguinte nova redacção:

*“O trabalhador deve comunicar ao empregador a ocorrência do nascimento da criança, com a maior brevidade possível, e caso pretenda gozar parte da licença de paternidade em período posterior aos três meses de gravidez da gestante e anterior ao nascimento da criança, deve comunicar ao empregador essa intenção com uma antecedência mínima de cinco dias, ou em caso imprevisível, com a maior brevidade possível”*.

(2) Os documentos comprovativos exigidos passam de “certidão de nascimento da criança” ou “declaração assinada pelo próprio trabalhador” para “certidão de nascimento da criança” ou “atestado médico”. O novo n.º 4 prevê o seguinte:



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

*“Para além da comunicação referida no número anterior, o trabalhador, para comprovação do facto que deu origem ao gozo da licença de paternidade, deve ainda apresentar junto do empregador qualquer um dos seguintes documentos:*

*1) Certidão de nascimento da criança emitida pelo Governo da RAEM ou pelas autoridades competentes do país ou região fora da RAEM;*

*2) Atestado médico passado por médico com licença emitida pelo Governo da RAEM ou pelas autoridades competentes do país ou região fora da RAEM”.*

(3) O proponente sugeriu a possibilidade de o pai da criança poder apresentar outros documentos ao empregador para comprovar o respectivo facto, desde que o empregador os aceite. Para o efeito, o n.º 5 do artigo 56.º-A, na versão final, prevê o seguinte:

*“Na impossibilidade de apresentação dos documentos referidos no número anterior, o trabalhador pode apresentar outros documentos comprovativos, desde que sejam aceites pelo empregador como sendo suficientes para comprovação do facto que deu origem ao gozo da licença de paternidade”.*

**Artigo 56.º- B (Remuneração na licença de paternidade)**

142. Na versão alternativa, efectuou-se um aperfeiçoamento técnico no n.º 1 deste artigo, com a seguinte redacção: *“Sem prejuízo do disposto no*



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

*número seguinte, o trabalhador cuja relação de trabalho tenha, no dia do nascimento da criança ou da ocorrência do facto referido no n.º 6 do artigo anterior, mais de um ano tem direito a auferir a remuneração de base correspondente ao período da licença de paternidade”.*

**Artigo 4.º (Disposições transitórias)**

143. O proponente introduziu alterações técnicas no artigo 4.º da versão final, e o n.º 1 passou para: *“Salvo na circunstância prevista no n.º 5, de acordo com a disposição prevista no artigo 55.º da Lei n.º 7/2008, a remuneração paga na licença de maternidade pelo empregador à trabalhadora titular de bilhete de identidade de residente da RAEM cujo parto ocorra dentro dos três anos após a entrada em vigor da presente lei ou nas circunstâncias previstas nos n.ºs 5 e 6 do artigo 54.º da Lei n.º 7/2008, alterada pela presente lei, e cuja relação de trabalho já tenha completado um ano quando se verificaram os factos supramencionados, deve ser de pelo menos 56 dias”.*

No n.º 2 refere-se expressamente o seguinte: *“a remuneração realmente paga na licença de maternidade nos termos do número anterior”.*

O n.º 5 passou a ter a seguinte redacção: *“Não são aplicáveis as disposições dos n.ºs 1 a 3, à trabalhadora titular de bilhete de identidade de*



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

*residente da RAEM cuja circunstância prevista na alínea 2) do n.º 5 do artigo 54.º da Lei n.º 7/2008, alterada pela presente lei, ocorra dentro dos três anos após a entrada em vigor da presente lei, a relação de trabalho já tenha completado um ano quando se verificou o referido facto, e a licença de maternidade gozada seja inferior a 56 dias”.*

**Artigo 5.º (Aplicação no tempo)**

144. Na versão alternativa, o proponente sugeriu eliminar “às condições de validade formal e” do n.º 1 do artigo 5.º da versão inicial.

**V**

**Conclusão**

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

1. É de parecer que a presente proposta de lei reúne os requisitos necessários para apreciação e votação, na especialidade, pelo Plenário;
2. Sugere que, na reunião plenária destinada à votação na especialidade da presente proposta de lei, o Governo seja convidado e se faça representar, a fim de poderem ser prestados os esclarecimentos necessários.



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

Macau, 8 de Maio de 2020

A Comissão,

Vong Hin Fai

(Presidente)

Chui Sai Peng Jose

(Secretário)

Cheung Lup Kwan Vitor

José Maria Pereira Coutinho



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

Leong On Kei

Zheng Anting

Si Ka Lon

Pang Chuan

Lao Chi Ngai

Lei Chan U



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

蘇嘉豪

Sou Ka Hou

Handwritten signatures and marks on the right side of the page, including a large signature at the top, a smaller one below it, and several other marks and signatures further down.



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

M  
M  
i  
i  
H  
H  
H  
H

# Anexo

**Informações solicitadas pelo Presidente da 3.ª Comissão Permanente da  
AL ao Governo sobre a Proposta de lei intitulada  
“Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”**

**Artigo 70.º n.º 4**

Na proposta de lei é sugerido que o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização por resolução do contrato seja ajustado de 20 mil para 21 mil patacas. Aquando da elaboração desta norma, o Governo ponderou sobre o equilíbrio entre diversos factores, tais como: a estabilidade do mercado laboral, a capacidade de aceitação dos empregadores, a protecção dos direitos e interesses dos empregados, as transformações da situação económica, etc., e ainda sobre um conjunto de indicadores, incluindo:

- O índice de preços no consumidor, entre 2015 e 2017 - aumento acumulado de 3,63%;

- A taxa de ajustamento do montante de 20 mil patacas para 21 mil patacas, que é de 5%;

- As taxas dos empregados beneficiados das empresas e das PME, após ajustamento do montante para as 21 mil patacas, dados de 2015 facultados pela DSF, que são de 67,6% e 88,9% (*Vide* Quadro 1 e Quadro 2);

**Quadro 1: Imposto profissional 2015 - Rendimento dos empregados das empresas por escalões (Obs.)**

Montante do rendimento mensal dos empregados em 2015	N.º de empregados das empresas (não inclui TNR)	Taxa
\$1 a \$ 13 999	136 172	50%
\$14 000 a \$20 000	42 664	16%
\$20 001 a \$21 000	6 258	2%
Superior a 21 001	88 544	32%
<b>Total</b>	<b>273 638</b>	<b>100%</b>

Fonte: DSF

**Quadro 2: Imposto profissional 2015 - Rendimento dos empregados das PME por escalões (Obs.)**

Montante do rendimento mensal dos empregados em 2015	N.º de empregados das PME (não inclui TNR)	Taxa
\$1 a \$13 999	98 778	75%
\$14 000 a \$20 000	17 224	13%
\$20 001 a \$21 000	1 494	1%
Superior a 21 001	14 737	12%
<b>Total</b>	<b>132 233</b>	<b>100%</b>

Fonte: DSF

- As taxas dos empregados beneficiados das empresas e das PME após ajustamento do montante para as 21 mil patacas, dados de 2016 facultados pela DSF, que são de 66,3% e 87,9% (Vide Quadro 3 e Quadro 4);

**Quadro 3: Imposto profissional 2016 - Rendimento dos empregados das empresas por escalões (Obs.)**

Montante do rendimento mensal dos empregados em 2016	N.º de empregados das empresas (não inclui TNR)	Taxa
\$1 a \$13 999	131 552	48%
\$14 000 a \$20 000	43 707	16%
\$20 001 a \$21 000	6 428	2%
Superior a 21 001	92 196	33%
<b>Total</b>	<b>273 883</b>	<b>100%</b>

Fonte: DSF

**Quadro 4: Imposto profissional 2016 - Rendimento dos empregados das PME por escalões (Obs.)**

Montante do rendimento mensal dos empregados em 2016	N.º de empregados das PME (não inclui TNR)	Taxa
\$1 a \$13 999	96 194	73%
\$14 000 a \$20 000	18 274	14%
\$20 001 a \$21 000	1 541	1%
Superior a 21 001	15 927	12%
<b>Total</b>	<b>131 936</b>	<b>100%</b>

Fonte: DSF

- As taxas dos empregados beneficiados das empresas e das PME, após ajustamento do montante para as 21 mil patacas, dados de 2017 facultados pela DSF, são de 63,5% e 87,0% (Vide Quadro 5 e Quadro 6);

**Quadro 5: Imposto profissional 2017 - Rendimento dos empregados das empresas por escalões (Obs.)**

Montante do rendimento mensal dos empregados em 2017	N.º de empregados das empresas (não inclui TNR)	Taxa
\$1 a \$13 999	128 034	46%
\$14 000 a \$20 000	42 956	15%
\$20 001 a \$21 000	5 326	2%
Superior a 21 001	101 220	37%
<b>Total</b>	<b>277 536</b>	<b>100%</b>

Fonte: DSF

**Quadro 6: Imposto profissional 2017 - Rendimento dos empregados das PME por escalões (Obs.)**

Montante do rendimento mensal dos empregados em 2017	N.º de empregados das PME (não inclui TNR)	Taxa
\$1 a \$13 999	94 666	71%
\$14 000 a \$20 000	19 184	15%
\$20 001 a \$21 000	1 592	1%
Superior a 21 001	17 332	13%
<b>Total</b>	<b>132 774</b>	<b>100%</b>

Fonte: DSF

**Observações:**

1. "Montante do rendimento mensal dos empregados em 2015, 2016 e 2017" - refere-se ao rendimento global do "1.º Grupo" não proveniente dos serviços públicos a dividir por 12 meses, e quem auferir um rendimento de valor inferior a 1 pataca passa para 1 pataca.

2. "Empregado" - refere-se ao indivíduo registado no "1.º Grupo" de contribuintes de imposto profissional não proveniente dos serviços públicos, independentemente da data de início ou cessação do trabalho.
3. "Empresa" - refere-se à entidade patronal do "1.º Grupo" não proveniente dos serviços públicos.
4. "PME" - refere-se à entidade patronal do "1.º Grupo" não proveniente dos serviços públicos que declarou ter 100 ou menos empregados com rendimentos nos anos de 2015, 2016 e 2017.
5. "TNR" - refere-se ao indivíduo titular de documento de identificação do tipo 15 (Título de Identificação de Trabalhador Não-residente).