

Região Administrativa Especial de Macau

“Alteração da Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho” e

“Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”

Documento de consulta

Período de consulta: 25 de Setembro a 8 de Novembro de 2017

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais
2017

ÍNDICE

Prefácio.....	3
Parte I: Alteração da Lei n.º 7/2008 “Lei das relações de trabalho”	
1.1 Situação geral.....	5
1.2 As sete alterações prioritárias da “Lei das relações de trabalho”.....	7
1.3 Quadro: Extractos de disposições relevantes de regiões vizinhas e de alguns países.....	13
1.4 Síntese.....	21
Parte II: Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial	
2.1 Situação geral.....	23
2.2 Breve apresentação do regime de trabalho a tempo parcial.....	24
2.3 Quadro: Extractos de disposições relevantes de regiões vizinhas e de alguns países.....	29
2.4 Síntese.....	37
Formas para apresentação de opiniões e sessões de consulta pública agendadas.....	38

Prefácio

O Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) encontra-se, de momento, a realizar os trabalhos legislativos para a “Alteração da Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho” e o “Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”. Estes trabalhos estão incluídos na regulamentação geral da política laboral do Governo da RAEM que envolve não só os direitos e interesses laborais dos empregadores e trabalhadores mas também os interesses dos sectores sociais e da população em geral. Para que essas alterações e a formulação da legislação sejam mais adequadas à situação real da sociedade da RAEM e satisfaçam as necessidades decorrentes do seu desenvolvimento, melhorando desse modo o regime actualmente vigente, preparou-se o documento de consulta da “Alteração da Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho” e do “Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial” para, por meio de consulta pública, reunir as ideias e ouvir as opiniões e as sugestões dos sectores sociais sobre o conteúdo da alteração e da produção legislativa.

O documento de consulta está dividido em duas partes, sendo que a primeira parte diz respeito à “Alteração da Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”, enquanto a segunda parte se debruça sobre o “Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”, sendo feitas algumas sugestões sobre a alteração e a produção legislativa para serem discutidas pela sociedade.

Assim, convidam-se as pessoas dos diversos sectores para, durante o período de consulta, ou seja, entre 25 de Setembro e 8 de Novembro de 2017 (45 dias), apresentarem opiniões e sugestões sobre o conteúdo do documento de consulta, ou outro conteúdo não constante desse documento mas relacionado com o desta consulta, ou ainda sobre outras questões que, nesta fase de alteração e produção legislativa, mereçam atenção.

Terminado o período de consulta, será elaborado e divulgado o relatório final com base nas opiniões e sugestões recolhidas. As pessoas que pretendam guardar sigilo total ou parcial da sua identificação ou das opiniões ou sugestões que expressaram, devem indicá-lo claramente aquando da apresentação das mesmas.

Locais para levantamento do documento de consulta:

Locais	Endereços
Sede da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL)	Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado n ^{os} 221-279, Edifício “Advance Plaza”
Edifício “Long Cheng” da DSAL	Avenida do Dr. Rodrigo Rodrigues n ^{os} 614A-640, Edifício “Long Cheng” 9 ^o andar (entrada pela Rua de Goa n ^o 105)
Centro de Formação Profissional da DSAL	Istmo de Ferreira do Amaral n ^{os} 101-105A, Edifício Industrial Tai Peng, 1a Fase, r/c
Centro de Informações ao Público	Rua do Campo n ^{os} 188-198, Vicky Plaza
Centro de Prestação de Serviços ao Público	Rua Nova da Areia Preta n ^o 52
Direcção dos Serviços de Assuntos de Justiça	Rua do Campo n ^o 162, Edifício da Administração Pública 1 ^o a 3 ^o andar
Centro de Prestação de Serviços ao Público da Direcção dos Serviços de Economia	Rua do Dr. Pedro José Lobo n ^{os} 1-3, Edifício Banco Luso Internacional 2 ^o andar
Recepção de expediente da Direcção dos Serviços de Finanças	Avenida da Praia Grande n ^{os} 575, 579 e 585, Edifício “Finanças” 1 ^o andar
Centro de Apoio Empresarial do Instituto de Promoção do Comércio e do Investimento de Macau	Alameda Dr. Carlos d’ Assumpção n ^o 263, Edifício “China Civil Plaza” 19 ^o andar
Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais (IACM)	Avenida Almeida Ribeiro n ^o 163, Edifício do IACM
Centro de Serviços do IACM	Avenida da Praia Grande n ^{os} 762-804, Edifício China Plaza 2 ^o andar
Centro de Prestação de Serviços ao Público das Ilhas do IACM	Rua da Ponte Negra, Bairro Social da Taipa n ^o 75K, Taipa
Posto de Atendimento e Informação da Zona Central do IACM	Rotunda de Carlos da Maia n ^{os} 5 e 7, Complexo da Rotunda de Carlos da Maia 3 ^o andar
Posto de Atendimento e Informação de S. Lourenço do IACM	Rua de João Lecaros, Complexo Municipal do Mercado de S. Lourenço 4 ^o andar
Posto de Atendimento e Informação de Toi San do IACM	Avenida do Artur Tamgnini Barbosa, Edifício D. Julieta Nobre de Carvalho r/c “B”
Posto de Atendimento e Informação do Fai Chi Kei do IACM	Habitação Social do Fai Chi Kei, Edifício Fai Tat, Bloco II, r/c, lojas G e H

Visualização e descarregamento do documento de consulta:Portal do Governo da RAEM: <http://www.gov.mo>Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais: <http://www.dsal.gov.mo>

PARTE I: Alteração da Lei n.º 7/2008 - Lei das relações de trabalho

1.1. Situação geral

De acordo com o n.º 1 do artigo 115.º da “Lei Básica”, a Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) pode, de harmonia com a sua situação de desenvolvimento económico, definir, por si própria, a sua política laboral e aperfeiçoar as suas leis de trabalho.

Desde a entrada em vigor da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) em 1 de Janeiro de 2009, alterada pela Lei n.º 2/2015¹, o Governo da RAEM tem sempre dado atenção à situação de execução daquela lei, e também tem vindo a recolher opiniões e sugestões sobre a sua alteração, quer dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores com assento no Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), quer de associações e de cidadãos. Para esta lei estar em maior consonância com a situação actual e ir ao encontro das necessidades da sociedade, promovendo o desenvolvimento socioeconómico sustentável da RAEM, o governo, após uma análise global das opiniões e sugestões sobre a referida lei, recolhidas durante a sua implementação, juntamente com a experiência adquirida com a sua execução e ainda após avaliação geral e estudos, entendeu alterar a “Lei das relações de trabalho”, para aumentar a sua flexibilidade, negociabilidade e operacionalidade. Para avançar gradualmente com o trabalho de alteração legislativa, a fim de responder aos anseios da sociedade e melhorar as actuais disposições legais, propõe-se, nesta fase, proceder a sete alterações que mais preocupam a sociedade e que podem aumentar a flexibilidade.

As sete alterações prioritárias da “Lei das relações de trabalho” que se propõem são as seguintes:

1. Adição de três a cinco dias úteis de licença de paternidade remunerada;
2. Adição de 14 dias de faltas justificadas não remuneradas após a licença de maternidade para aumentar a protecção das trabalhadoras grávidas;
3. Introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório (ou seja, o dia de descanso sobreposto é

¹ A Lei n.º 2/2015 alterou o n.º 4 do artigo 70.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho), tendo o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização passado de 14 000 patacas para 20 000 patacas.

considerado como sendo feriado obrigatório, devendo o empregador determinar outro dia para gozo de descanso do trabalhador);

4. Introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios (ou seja, os empregadores e trabalhadores podem acordar, por escrito, que três dos dias de feriados obrigatórios podem ser gozados em dias de feriados públicos);
5. Aumento da flexibilidade para compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório (ou seja, o período para compensação passa a ser prolongado dos actuais 30 dias para três meses);
6. Selecção do regime de compensação (ou seja, em relação aos “2 salários” por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, possibilidade de seleccionar, por acordo entre o empregador e o trabalhador, compensação pecuniária ou descanso; quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal não é voluntária, possibilidade de acordar em “2 descansos” em vez da actual compensação de “1 salário mais 1 descanso”);
7. Adição de disposições em que a compensação é calculada proporcionalmente ao número de horas de trabalho efectuado em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório quando o trabalhador, por motivos pessoais, tenha que suspender a prestação de trabalho (ou seja, a compensação passa a ser calculada proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado naquele dia).

De entre as sete alterações prioritárias acima referidas, as três primeiras dizem respeito a assuntos que mais preocupam a sociedade, enquanto as outras quatro são assuntos que podem aumentar a flexibilidade. Estes quatro assuntos para aumentar a flexibilidade foram propostos em resposta às necessidades do desenvolvimento socioeconómico da RAEM, sendo que, em articulação com a evolução da estrutura industrial e o aumento da procura de recursos humanos, sugeriu-se a alteração do regime de feriados e de compensação por prestação de trabalho em dia de descanso ou dia de feriado fixado na “Lei das relações de trabalho”, de modo a reflectir a equidade e a razoabilidade da compensação bem como a reforçar a operacionalidade da lei.

Além disso, é de salientar que aquelas sete alterações prioritárias da “Lei das relações de trabalho” também são aplicáveis aos trabalhadores não residentes, uma vez que, nos termos da Lei n.º 21/2009 (Lei da contratação de trabalhadores não residentes), as relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente regem-se subsidiariamente pelo regime geral das relações de trabalho, nomeadamente no que se refere aos direitos, deveres e garantias.

1.2. As sete alterações prioritárias da “Lei das relações de trabalho”

1. Adição da licença de paternidade remunerada

A actual “Lei das relações de trabalho” não consagra disposições sobre as férias a gozar pelo trabalhador por motivo de paternidade, no entanto, regula o regime de faltas, considerando como justificadas as faltas dadas durante dois dias úteis “ por motivo de paternidade”.

O Governo da RAEM atribui grande importância à promoção do desenvolvimento harmonioso da família, dando ênfase a políticas favoráveis à família. Dado que a família é a pedra angular da sociedade, ela é indissociável do progresso social e do desenvolvimento, por isso para promover a harmonia familiar e ajudar os trabalhadores a encontrarem o melhor equilíbrio entre a família e o emprego e tendo também em consideração a crescente responsabilidade social do pai, pensou-se introduzir agora a licença de paternidade remunerada.

Tendo como referência a legislação do trabalho das regiões vizinhas e de alguns países (vide quadro 1 em 1.3), em particular as disposições relevantes da Região Administrativa Especial de Hong Kong (RAEHK), em conjugação com a situação actual da RAEM e a ponderação de vários factores, como o equilíbrio entre a protecção dos trabalhadores e a capacidade dos empregadores suportarem os encargos, entre outros, sugere-se, de momento, alterar os actuais dois dias úteis de faltas justificadas por motivo de paternidade para três a cinco dias úteis, a serem gozados nos 30 dias a seguir ao parto, propondo-se também que os trabalhadores que tenham concluído o período experimental tenham direito a receber a remuneração correspondente àqueles dias, ou seja, os trabalhadores que tenham concluído o período experimental têm direito ao gozo de três a cinco dias úteis de licença de paternidade remunerada.

2. Adição de 14 dias de faltas justificadas não remuneradas após a licença de maternidade

Quanto à protecção das trabalhadoras, a actual “Lei das relações de trabalho” estipula que a trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a 56 dias de licença de maternidade, sendo 49 dias gozados imediatamente após o parto, podendo os restantes sete ser gozados antes ou depois do parto por opção da trabalhadora. A trabalhadora cuja relação de trabalho seja, no dia do parto, superior a um ano tem direito a auferir a remuneração de base correspondente ao período da licença de maternidade. A trabalhadora cuja relação de trabalho só venha a completar um ano durante o período de gozo da licença de maternidade tem direito a auferir a remuneração de base relativa ao período da licença de maternidade a gozar após o completar de um ano de relação

de trabalho.

Para aumentar a protecção das trabalhadoras após o parto, ajudando-as a encontrar o melhor equilíbrio entre a família e o emprego, pensou-se introduzir agora disposições que permitam que as trabalhadoras, após o gozo de 56 dias de licença de maternidade, possam ainda gozar um determinado número de dias de faltas justificadas não remuneradas devido às suas condições fisiológicas ou para cuidar do recém-nascido.

Quanto ao número de dias de faltas justificadas acima referidas, tendo como referência a legislação do trabalho das regiões vizinhas e de alguns países (vide quadro 2 em 1.3), principalmente da RAEHK, verificou-se que a licença de maternidade na RAEHK é de 70 dias, podendo a trabalhadora receber 4/5 da remuneração, ou seja, de entre os 70 dias de licença de maternidade, 56 são remunerados. Assim, tendo ponderado sobre vários factores, como a situação actual da RAEM, a protecção das trabalhadoras e a capacidade dos empregadores suportarem os encargos, entre outros, sugere-se preliminarmente que aquele número de faltas justificadas não remuneradas seja, no máximo, de 14 dias consecutivos.

Por outras palavras, com a adição destas faltas justificadas, as trabalhadoras podem gozar, por motivo de parto, um máximo de 70 dias de licença de maternidade.

3. Introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório

A actual “Lei das relações de trabalho” determina que os trabalhadores têm direito ao gozo de descanso semanal e de feriados obrigatórios, no entanto, a lei não determina se o empregador tem o dever de dar um dia de descanso compensatório ao trabalhador quando exista sobreposição desses dias.

Para assegurar que os trabalhadores podem gozar plenamente os feriados obrigatórios e o descanso semanal fixados por lei, pensa-se introduzir a forma de tratamento da sobreposição desses dias.

Após consulta das disposições sobre a sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório de regiões vizinhas e de alguns países (vide quadro 3 em 1.3), verificou-se que, na RAEHK, Interior da China, Taiwan e Singapura, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório quando há sobreposição do dia de descanso semanal com dias de feriado fixados por lei.

Assim, considerando a situação actual de Macau, pensa-se introduzir uma forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, estipulando que esse dia de descanso sobreposto seja considerado como sendo feriado obrigatório e devendo o empregador determinar o gozo desse descanso

no prazo de 30 dias.

4. Introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios

Actualmente a população empregada de Macau mostra tendência para a internacionalização e, após pesquisa, verificou-se que outras regiões vizinhas também têm, no regime de feriados obrigatórios, disposições semelhantes à da selecção de alguns feriados obrigatórios (vide quadro 4). Por exemplo na RAEHK, o empregador tem o direito de escolher o solstício de inverno ou o dia de Natal como o dia de feriado obrigatório do trabalhador; em Singapura, o empregador e o trabalhador podem escolher qualquer dia para substituir o dia de feriado obrigatório, desde que haja acordo mútuo.

Assim, para aumentar a flexibilidade e a operacionalidade da lei, pensa-se introduzir o mecanismo de selecção de feriados obrigatórios, permitindo a empregadores e trabalhadores acordar, por escrito, que três dos dias de feriados obrigatórios possam ser gozados em dias de feriados públicos, sendo esses dias de feriados públicos tratados como os feriados obrigatórios previstos na “Lei das relações de trabalho”, e passando os dias de feriados obrigatórios escolhidos para troca a ser tratados como dias normais de trabalho, não ficando, portanto, o empregador obrigado ao pagamento de qualquer acréscimo de remuneração ou de descanso quando o trabalhador prestar trabalho nesses dias.

Espera-se que a introdução deste mecanismo contribua para a actual internacionalização da população empregada, dando a possibilidade aos trabalhadores de diferentes etnias ou com diferentes tradições culturais de chegar a um acordo com os seus empregadores, no sentido de escolherem alguns dias de feriados obrigatórios para serem gozados em dias de feriados públicos, contribuindo assim para o funcionamento da empresa e a distribuição de recursos humanos.

5. Aumento da flexibilidade para compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório

A actual “Lei das relações de trabalho” estipula que os trabalhadores que prestam trabalho em dia de feriado obrigatório têm o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho.

Para aumentar a flexibilidade, sugere-se que o período para compensação por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório passe a ser prolongado dos actuais 30 dias para três meses. Esta alteração contribuirá para satisfazer as necessidades de funcionamento de vários sectores na RAEM, permitindo um acordo entre

empregadores e trabalhadores sobre a forma de compensação de descanso, e aumentará a vontade dos comerciantes manterem os seus negócios abertos em dias de feriados obrigatórios, sendo também favorável para a distribuição de recursos humanos.

6. Selecção do regime de compensação

Nos termos da “Lei das relações de trabalho”, o trabalhador que, por determinação do empregador, preste trabalho no dia do seu descanso semanal, para além da remuneração correspondente àquele dia, ainda tem direito a auferir o acréscimo de um dia de remuneração de base e a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho, ou seja, a compensação adicional é um dia de remuneração de base mais um dia de descanso compensatório.

Por outro lado, se o trabalhador prestar trabalho num dia de feriado obrigatório, para além da remuneração correspondente àquele dia, ainda auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base e tem direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho, podendo esse descanso compensatório ser substituído, por acordo mútuo, por um dia de remuneração de base, o que, por outras palavras, significa que aquele acréscimo compensatório poderá ser de um dia de remuneração de base mais um dia de descanso compensatório ou de dois dias de remuneração de base.

Em articulação com as necessidades de funcionamento dos sectores na RAEM e para aumentar a flexibilidade das formas de compensação, pensou-se estabelecer um regime de compensação, estipulando que o empregador e o trabalhador podem acordar, por escrito, na selecção da forma de compensação por prestação de trabalho em dia de descanso semanal e dia de feriado obrigatório, ou seja, na premissa de manter a actual compensação, o empregador e o trabalhador podem acordar sobre o segundo acréscimo compensatório, convertendo um dia de remuneração de base em um dia de descanso compensatório remunerado.

O quadro seguinte mostra o regime de compensação segundo as disposições legais actuais e as sugestões para alteração legislativa:

Situações	Disposições legais actuais	Sugestões para alteração legislativa
O trabalhador presta trabalho em dia de descanso semanal por determinação do empregador	① Remuneração daquele dia ② +1 dia de descanso compensatório ③ +1 dia de remuneração de base	① Remuneração daquele dia ② +1 dia de descanso compensatório ③ +1 dia de remuneração de base/ <u>descanso compensatório</u>
O trabalhador presta trabalho em dia de feriado obrigatório	① Remuneração daquele dia ② +1 dia de descanso compensatório/remuneração de base ③ +1 dia de remuneração de base	① Remuneração daquele dia ② +1 dia de descanso compensatório/remuneração de base ③ +1 dia de remuneração de base/ <u>descanso compensatório</u>

7. Regime de compensação para equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e trabalhadores

A actual “Lei das relações de trabalho” não consagra disposições legais relativas à forma de cálculo de compensação nas situações em que o trabalhador, por determinação do empregador, presta trabalho em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório mas que, por motivos pessoais, tenha que suspender essa prestação de trabalho, por isso, na prática, ao trabalhador nessas situações tem sido concedido o acréscimo de um dia de remuneração de base mais um dia de descanso compensatório ou de dois dias de remuneração de base.

Para aperfeiçoar o regime existente, reflectindo melhor a equidade e razoabilidade da forma de compensação naquelas situações de prestação de trabalho, e tendo como ponto de partida o equilíbrio dos direitos e interesses dos empregadores e dos trabalhadores, pensa-se adicionar um método para o cálculo da compensação segundo uma proporção, estipulando que se o trabalhador, por motivos pessoais, tiver que suspender a prestação de trabalho, determinada pelo empregador, em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório, 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.

Também, relativamente às situações em que o trabalhador presta trabalho voluntário em dia de descanso semanal mas, por motivos pessoais, suspende a prestação desse trabalho, a actual “Lei das relações de trabalho”, como já foi referido, não consagra disposições legais relativas à forma de cálculo de compensação para essas

situações, por isso, na prática, tem sido concedido ao trabalhador o acréscimo de um dia de descanso compensatório ou de remuneração de base, visto que o trabalhador prestou trabalho num dia de descanso semanal.

Seguindo o pensamento atrás referido, pensa-se adicionar um método para o cálculo da compensação segundo uma proporção, estipulando que se o trabalhador, por motivos pessoais, tiver que suspender a prestação de trabalho voluntário em dia de descanso semanal, o acréscimo compensatório (remuneração de base ou descanso compensatório remunerado) é calculado proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado.

É de salientar que “trabalhador por motivos pessoais” refere-se a situações em que o trabalhador, devido a razões de ordem pessoal, independentemente de serem justificáveis (por exemplo, sair mais cedo por motivo de doença) ou não (por exemplo, sair mais cedo por iniciativa própria e sem autorização), suspende a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório.

O quadro seguinte mostra a forma de cálculo da compensação segundo as disposições legais actuais e as sugestões para alteração legislativa:

Situações	Disposições legais actuais	Sugestões para alteração legislativa
O trabalhador presta trabalho em dia de feriado obrigatório	① Remuneração daquele dia ② +1 dia de descanso compensatório/de remuneração de base ③ +1 dia de remuneração de base	① Remuneração daquele dia ② + descanso compensatório/remuneração de base <u>calculados proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado</u> ③ + remuneração de base <u>calculada proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado</u>
O trabalhador presta trabalho, por determinação do empregador, em dia de descanso semanal	① Remuneração daquele dia ② +1 dia de descanso compensatório ③ +1 dia de remuneração de base	① Remuneração daquele dia ② + descanso compensatório <u>calculado proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado</u> ③ + remuneração de base <u>calculada proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado</u>
O trabalhador presta trabalho voluntário em dia de descanso semanal	① Remuneração daquele dia ② +1 dia de descanso compensatório/de remuneração de base	① Remuneração daquele dia ② + descanso compensatório/remuneração de base <u>calculados proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado</u>

1.3 Quadro: Extractos de disposições relevantes de regiões vizinhas e de alguns países²

Quadro 1 – Licença de paternidade
Região Administrativa Especial de Hong Kong
<p>O trabalhador que satisfaça as condições estipuladas na lei, abaixo mencionadas, tem direito a gozar três dias de licença de paternidade por cada parto da esposa ou companheira. O trabalhador pode gozar os três dias seguidos ou interpolados. A licença de paternidade pode ser gozada entre as quatro semanas antes da data prevista para o parto até dez semanas após o nascimento da criança. O trabalhador que satisfaça as condições recebe, na licença de paternidade, uma remuneração correspondente a 4/5 do salário diário médio.</p>
<p>■ Requisitos para o gozo da licença de paternidade:</p> <ol style="list-style-type: none">(1) Ter sido pai ou estar prestes a ser pai;(2) Ter um contrato contínuo (nos termos do “Employment Ordinance”, contrato contínuo é aquele que é celebrado pelo mesmo empregador com o trabalhador por um período igual ou superior a quatro semanas e pelo menos 18 horas de trabalho por semana); e(3) Ter comunicado ao empregador o gozo da licença de paternidade, de acordo com o estipulado na lei.
<p>■ Requisitos para o gozo de licença de paternidade remunerada:</p> <ol style="list-style-type: none">(1) Ter um contrato contínuo por um período não inferior a 40 semanas antes do gozo da licença de paternidade;(2) Entregar ao empregador os documentos necessários antes da data fixada (Se o nascimento foi em Hong Kong: certidão de nascimento, devendo constar o nome do trabalhador e que ele é o pai. Se o nascimento foi fora de Hong Kong: certidão de nascimento emitida pela autoridade competente do local em causa, devendo constar o nome do trabalhador e que ele é o pai.)
Legislação relevante: “Employment Ordinance”
Interior da China
<p>■ Guangdong</p> <p>Se o casal preencher os requisitos do planeamento familiar previstos nos diplomas legais e regulamentos, o homem tem direito a gozar 15 dias de licença para acompanhamento do parto, continuando a receber o salário desse período e não afectando as suas regalias e a avaliação anual do seu desempenho.</p>
<p>■ Fujian</p> <p>É concedida ao pai licença de 15 dias para prestação de cuidados, continuando a receber o</p>

² Dados actualizados até ao final de Maio de 2017, servindo apenas como referência.

Quadro 1 – Licença de paternidade

salário desse período e não afectando a sua ascensão profissional.

■ Xangai

Se o casal preencher os requisitos do planeamento familiar previstos nos diplomas legais e regulamentos, o homem tem direito a gozar 10 dias de licença para acompanhamento do parto do seu cônjuge, sendo o salário igual ao valor recebido na prestação normal de trabalho.

Legislação relevante: “Regulation on Population and Family Planning” de diferentes províncias e cidades

Taiwan

O empregador concede ao trabalhador cinco dias de licença para acompanhamento do parto do seu cônjuge, continuando a receber o salário desse período. O gozo daqueles cinco dias deve ocorrer no intervalo dos 15 dias que medeiam o parto.

Legislação relevante: “Act of Gender Equality in Employment” e “Enforcement Rules for Act of Gender Equality in Employment”

Singapura

O pai, trabalhador ao serviço, incluindo o que trabalha por conta-própria, pode gozar duas semanas de licença de paternidade remunerada, subsidiada pelo Governo até ao montante de 2 500 dólares de Singapura por semana, não podendo esse montante exceder os 5 000 dólares de Singapura, se estiverem preenchidas as seguintes condições:

- (1) A criança é um cidadão de Singapura;
- (2) O pai está casado legalmente com a mãe da criança antes do parto;
- (3) Os trabalhadores contratados devem trabalhar para o mesmo empregador pelo menos três meses antes de a criança nascer, enquanto os trabalhadores por conta-própria devem trabalhar pelo menos três meses consecutivos antes de a criança nascer e não ter rendimentos durante o período de licença de paternidade.

O número de dias de licença de paternidade por semana depende do número de dias de trabalho por semana.

A licença de paternidade deve ser gozada consecutivamente nas 16 semanas após o parto. No entanto, por acordo mútuo com o empregador, esta licença pode ser gozada consecutivamente nos 12 meses após o parto; ou essa licença pode ser repartida, correspondendo o seu número de dias ao dobro do número de dias de trabalho por semana ou a 12 dias (prevalecendo o número de dias que for menor).

Legislação relevante: Child Development Co-Savings Act

Quadro 1 – Licença de paternidade

Portugal

Nos primeiros 30 dias a seguir ao nascimento do filho, o pai tem direito a gozar 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, cinco dos quais devem ser gozados imediatamente a seguir ao nascimento. Além disso, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, durante a licença parental da mãe. Por outras palavras, a licença parental do pai pode ir até 25 dias úteis.

No caso de nascimentos múltiplos, esta licença é acrescida de dois dias, por cada gémeo além do primeiro. O subsídio de licença parental exclusiva do pai é pago pela segurança social, e corresponde a 100% da remuneração de referência.

Observação: A remuneração de referência é o valor de referência para o cálculo do subsídio diário, sendo contado a partir da data do gozo da licença ou da incapacidade de prestação de trabalho e refere-se ao total das remunerações nos primeiros seis meses dos últimos oito meses, a dividir por 180, e exclui os subsídios de férias, de Natal e outros de natureza semelhante.

Legislação relevante: Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, Código do Trabalho, Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril

Quadro 2 – Licença de maternidade

Região Administrativa Especial de Hong Kong

Antes do gozo da licença de maternidade, a trabalhadora que tenha completado 40 semanas de trabalho com contrato contínuo e tenha dado conhecimento ao empregador da gravidez e da preparação para o gozo da licença, bem como apresentado as provas relevantes, tem direito a gozar 10 semanas (ou seja, 70 dias) de licença de maternidade remunerada. Se o tempo de serviço for inferior a 40 semanas, as 10 semanas de licença de maternidade não são remuneradas.

A remuneração diária durante a licença de maternidade corresponde a 4/5 do salário diário médio auferido pela trabalhadora nos 12 meses anteriores ao primeiro dia da licença de maternidade.

Legislação relevante: “Employment Ordinance”

Quadro 2 – Licença de maternidade

Interior da China

Por motivo do parto, a trabalhadora tem direito a gozar 98 dias de licença de maternidade, dos quais 15 dias podem ser gozados antes do parto. No caso de nado-morto, a trabalhadora tem direito a gozar mais 15 dias de licença de maternidade. No caso de nascimentos múltiplos, a trabalhadora tem direito a mais 15 dias por cada criança além da primeira.

No caso de aborto de uma gravidez inferior a quatro meses, a trabalhadora tem direito a gozar 15 dias de licença de maternidade. Se a trabalhadora completou quatro meses de gravidez, tem direito a gozar 42 dias de licença de maternidade.

A remuneração durante a licença de maternidade é paga sob a forma de subsídio de nascimento pelo Fundo de Seguro de Nascimento³, cabendo ao empregador o pagamento desse seguro.

Observação: Para a plena implementação da política de dois filhos por casal, diferentes locais do Interior da China têm, desde o final de 2015, vindo a alterar gradualmente o regulamento sobre o planeamento familiar, incluindo o ajustamento do número de dias de licença de maternidade, tendo os 98 dias de licença de maternidade previstos no “Special Rules on the Labor Protection of Female Employees”, sido aumentados para 180 dias no máximo (como em Fujian) ou 128 dias no mínimo (como em Guangdong e Xangai).

Legislação relevante: “Special Rules on the Labor Protection of Female Employees” e “Regulation on Population and Family Planning” de diferentes províncias e cidades

Taiwan

Antes e depois do parto, a trabalhadora tem direito a gozar oito semanas de licença de maternidade. No caso de aborto de uma gravidez de mais de três meses, a trabalhadora tem direito a gozar quatro semanas de licença de maternidade, e para uma gravidez com mais de dois meses mas inferior a três meses, a licença de maternidade é de uma semana e para uma gravidez inferior a dois meses, a licença de maternidade é de cinco dias.

A remuneração durante a licença de maternidade corresponde à totalidade do salário para as trabalhadoras com uma relação de trabalho superior a seis meses. As trabalhadoras cuja relação de trabalho seja inferior a seis meses têm direito a 50% do salário.

Legislação relevante: “Act of Gender Equality in Employment” e “Labor Standards Act”

³ O Fundo de Seguro de Nascimento pertence ao Fundo de Segurança Social e destina-se ao pagamento de despesas médicas e de subsídio de nascimento às trabalhadoras que, por motivo do parto, deixaram temporariamente o seu posto de trabalho.

Quadro 2 – Licença de maternidade

Singapura

A trabalhadora que, na altura do parto, tenha prestado pelo menos três meses de serviço para o mesmo empregador, tenha um ou dois filhos (salvo nos casos de nascimentos múltiplos, como por exemplo, gémeos ou trigémeos), tenha comunicado ao empregador o gozo da licença de maternidade pelo menos uma semana antes, e tenha ainda, logo que possível, comunicado ao empregador a situação do parto, tem direito às primeiras oito semanas de licença de maternidade remuneradas. Caso contrário, não havendo comunicação prévia da trabalhadora, sem nenhuma justificação plausível, só tem direito a receber metade da remuneração durante a licença de maternidade. A remuneração das restantes quatro semanas de licença de maternidade é de carácter facultativo e depende do acordado no contrato de trabalho celebrado entre o empregador e a trabalhadora.

Se o casamento for legítimo, se os filhos forem cidadãos de Singapura e se a trabalhadora prestou trabalho para o mesmo empregador durante pelo menos três meses antes do parto, tem direito a gozar 16 semanas de licença de maternidade, sendo que:

- (1) Para os dois primeiros partos, o empregador pode requerer ao Governo a remuneração correspondente às últimas oito semanas de licença de maternidade até ao limite de 10 000 dólares de Singapura por cada quatro semanas, sendo o limite máximo de 20 000 dólares de Singapura;
- (2) Para o terceiro parto ou seguintes, o empregador pode requerer ao Governo a remuneração correspondente a 16 semanas de licença de maternidade até ao limite de 10 000 dólares de Singapura por cada quatro semanas, sendo o limite máximo de 40 000 dólares de Singapura;

Legislação relevante: Employment Act e Child Development Co-Savings Act

Portugal

A mãe e o pai trabalhadores têm direito a gozar 120 dias ou 150 dias de licença parental por nascimento da criança, recebendo um subsídio correspondente a 100% ou 80% da remuneração de referência (no caso dos progenitores optarem por partilhar o gozo da licença parental, esta é acrescida para 150 dias ou 180 dias, recebendo um subsídio correspondente a 100% ou 83% da remuneração de referência). A mãe, antes do parto, pode gozar no máximo 30 dias de licença e logo a seguir ao parto goza 42 dias, correspondentes à licença parental exclusiva da mãe. A licença é subsidiada pela Segurança Social, sendo o montante do subsídio correspondente a 100% da remuneração de referência.

Observação: A remuneração de referência é o valor de referência para o cálculo do subsídio diário, sendo contado a partir da data do gozo da licença ou da incapacidade de prestação de trabalho, e refere-se ao total das remunerações nos primeiros seis meses dos últimos oito meses, a dividir por 180, e exclui os subsídios de férias, de Natal e outros de natureza semelhante.

Quadro 2 – Licença de maternidade

Legislação relevante: Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, Código do Trabalho, Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril

Quadro 3 – Sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório

Região Administrativa Especial de Hong Kong

Se o feriado obrigatório coincidir com o dia de descanso, o empregador deve tomar as medidas necessárias para o trabalhador gozar esse feriado no dia seguinte, desde que o dia seguinte não seja dia de feriado obrigatório, ou de outras férias já marcadas, ou de reposição de outro dia de feriado ou dia de descanso.

Quando o 1º dia ou 2º dia ou 3º dia do Ano Novo Lunar é ao domingo, este feriado obrigatório passa para o 4º dia do Ano Novo Lunar. Quando o Dia seguinte ao do Bolo Lunar (Chong Chao) é ao domingo, este feriado obrigatório passa para o primeiro dia seguinte a esta data (17 de Agosto do calendário chinês).

Legislação relevante: “Employment Ordinance”

Interior da China

Se as festividades gozadas por todos os cidadãos (como por exemplo: 1 de Janeiro e 1º a 3º dias do Ano Novo Lunar) são ao sábado ou ao domingo, o trabalhador tem direito ao descanso compensatório num dia útil. Se outras festividades que são apenas gozadas por parte dos cidadãos (como por exemplo: Dia da Mulher e Dia da Criança) são ao sábado ou ao domingo, o trabalhador não tem direito ao descanso compensatório.

Legislação relevante: “Regulation on Public Holidays for National Annual Festivals and Memorial Days”

Taiwan

Nos termos do “Labor Standards Act”, os dias de comemorações, festividades, Dia do Trabalhador e outros dias que os órgãos competentes fixam como dias de descanso devem ser gozados. Nos termos do “Enforcement Rules of the Labor Standards Act”, quando os referidos dias coincidem com o dia de descanso habitual, o trabalhador tem direito ao descanso compensatório.

Além disso, de acordo com “Anniversaries and Festivals Implementation Measures”, quando os dias de feriado, como dias de comemorações e de festividades são num dia de descanso habitual, o trabalhador tem direito ao descanso compensatório. Se o dia de descanso habitual é ao sábado, o descanso compensatório deve ser gozado num dia útil antes desta data e se for ao domingo, o descanso compensatório deve ser gozado num dia útil a seguir a essa data. Mas, se os dias de feriado, como a véspera do Ano Novo Lunar e os dias do Ano Novo Chinês coincidem com o dia de descanso habitual, o respectivo descanso compensatório deve ser

Quadro 3 – Sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório

gozado no primeiro dia útil seguinte.

Legislação relevante: “Labor Standards Act”, “Enforcement Rules of the Labor Standards Act” e “Anniversaries and festivals Implementation Measures”

Singapura

Quando o dia de feriado obrigatório coincide com o dia de descanso, o empregador deve determinar o gozo de um dia de descanso compensatório remunerado no primeiro dia útil a seguir a esta data.

Legislação relevante: “Employment Act, Holidays Act”

Nota: Em Portugal não há disposições relevantes sobre esta matéria.

Quadro 4 – Selecção de alguns feriados obrigatórios

Região Administrativa Especial de Hong Kong

Entre os dias de feriados obrigatórios, como o Solstício de Inverno ou o dia de Natal, o empregador tem direito a seleccionar um daqueles dias para ser dia de feriado obrigatório.

Também, quando o empregador solicita ao trabalhador a prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, deve marcar outro dia para o trabalhador gozar a compensação (não podendo esse dia ser dia de feriado obrigatório ou de reposição de outro dia de feriado), devendo ser seleccionado nos 60 dias anteriores ou nos 60 dias posteriores ao dia de feriado obrigatório. O empregador deve avisar o trabalhador, verbalmente ou por escrito, ou afixar, em lugar bem visível no local de trabalho, um aviso sobre a marcação de outro dia de descanso, e obedecendo ao seguinte:

- (1) Se o outro dia tiver sido marcado para ser gozado nos 60 dias anteriores ao dia de feriado obrigatório, o trabalhador deve tomar conhecimento pelo menos 48 horas antes;
- (2) Se o outro dia tiver sido marcado para ser gozado nos 60 dias posteriores ao dia de feriado obrigatório, o trabalhador deve tomar conhecimento pelo menos 48 horas antes do dia de feriado obrigatório.

Por acordo mútuo, o empregador pode determinar o gozo do dia de compensação do feriado obrigatório nos 30 dias anteriores ao feriado obrigatório ou nos 30 dias seguintes ou marcar outro dia.

Legislação relevante: “Employment Ordinance”

Quadro 4 – Selecção de alguns feriados obrigatórios

Taiwan

Os dias de feriados obrigatórios, incluindo os dias de comemorações, de festividades, Dia do Trabalhador e outros dias fixados por órgãos competentes como dias de descanso devem ser gozados. Se o trabalhador concordar na prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, o empregador deve pagar ao trabalhador o dobro do salário.

Legislação relevante: “Labor Standards Act” e “Enforcement Rules of the Labor Standards Act”.

Contudo, de acordo com a “Apresentação dos direitos e interesses do Labor Standards Act” constante do website oficial do Ministério do Trabalho, (<http://www.mol.gov.tw/topic/3066/5837/19493/>), se o trabalhador concordar na transferência do dia de feriado obrigatório para um dia útil, resultando assim em dois dias de descanso semanal, aquele dia, que no início era feriado obrigatório, passa a ser um dia útil, e o trabalhador não recebe o dobro do salário por prestação de trabalho nesse dia.

Também, de acordo com a nota do Ministério do Trabalho para a comunicação social, publicada em Janeiro de 2016, (<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/24581/>), o empregador que pretenda substituir o dia de feriado obrigatório por um dia útil, tem que chegar primeiro a acordo mútuo.

Singapura

Por acordo mútuo, o dia de feriado obrigatório pode ser substituído por qualquer outro dia.

Legislação relevante: Employment Act, Holidays Act

Portugal

Através de legislação especial, os dias de feriado obrigatório podem ser transferidos para a segunda-feira seguinte. De entre os feriados obrigatórios, o Dia da Morte de Cristo, pode, de acordo com o significado local, ser substituído por outro dia durante o período da Páscoa.

Legislação relevante: Código do Trabalho

Nota: No Interior da China não há disposições relevantes para esta situação.

1.4 Síntese

O Governo da RAEM tem uma mente aberta sobre as sugestões apresentadas neste documento de consulta e espera, através desta consulta, ouvir as opiniões dos diversos sectores sociais, a fim de reunir todas as ideias e melhorar a lei.

Assim, convidam-se as pessoas dos diversos sectores para apresentarem opiniões e sugestões sobre as sete alterações prioritárias da “Lei das relações de trabalho”, respondendo às seguintes questões:

1. Relativamente à adição da licença de paternidade remunerada, quantos dias úteis deverão ser fixados para essa licença? Que requisitos serão necessários para se ter direito ao gozo dessa licença?
2. Qual a sua opinião sobre o aditamento de disposições legais que permitam 14 dias de faltas justificadas não remuneradas a seguir à licença de maternidade?
3. Quanto à introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, concorda ou não que esse dia de descanso semanal sobreposto seja considerado como sendo feriado obrigatório e que o empregador deve passar o gozo desse descanso para outro dia?
4. Qual a sua opinião em relação à introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios, ou seja, se o empregador e o trabalhador podem acordar que três dos dias de feriados obrigatórios sejam gozados em dias de feriados públicos? E dever-se-á estipular que se podem seleccionar três dias quaisquer ou que esses três dias deverão ser fixados por lei?
5. Concorda que, para aumentar a flexibilidade, o período para compensação por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório passe a ser prolongado dos actuais 30 dias para três meses? Se não concorda, qual a sua opinião?
6. O que pensa sobre a possibilidade de se poder seleccionar o regime de compensação, ou seja, em relação à compensação de “2 salários” por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, poder ser escolhido, por acordo entre empregador e trabalhador, compensação pecuniária ou descanso, ou, quando a prestação de trabalho não é voluntária, poder escolher “2 descansos” em vez da actual compensação de “1 salário mais 1 descanso”?
7. Concorda com o aditamento de disposições estipulando o cálculo de

compensação proporcional quando o trabalhador, por motivos pessoais, tenha que suspender a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou de feriado obrigatório, ou seja, que a compensação passe a ser calculada proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado naquele dia?

8. Tem outras opiniões ou sugestões sobre o “Documento de consulta”?

Agradecemos aos leitores que dispensaram o seu tempo com este “Documento de consulta” e a todos os indivíduos dos diversos sectores sociais que apresentaram as suas valiosas opiniões e sugestões!

PARTE II: Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial

2.1. Situação geral

Aquando da elaboração da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho), a 3ª Comissão Permanente da Assembleia Legislativa, após discussão, concordou que, dada a natureza das relações de trabalho a tempo parcial e a modalidade da prestação de trabalho, seria necessário regulamentar esse tipo de relações de trabalho segundo um regime diferente, por isso a alínea 3) do artigo 3.º da “Lei das relações de trabalho” estipula que o trabalho a tempo parcial é regulado por legislação especial.

Na sequência do desenvolvimento socioeconómico da RAEM, sentiu-se a necessidade do mercado de trabalho ter trabalhadores a tempo parcial, sendo que, o estabelecimento de um regime de trabalho específico para esse tipo de trabalhadores irá permitir a integração laboral de indivíduos que não têm condições para trabalhar a tempo inteiro, para além de também se poder ajustar melhor às necessidades pessoais do trabalhador, como a sua família, aprendizagem, etc.... Por outro lado, também permitirá que as empresas tenham mais flexibilidade na distribuição dos seus recursos humanos para aumentarem a sua produtividade, e conseguirem continuar a ser competitivas no ciclo económico, na mudança do ambiente de negócios e nas alterações do mercado de produtos.

Além disso, as sentenças judiciais nos últimos anos, mostram que os órgãos judiciais têm tido diferentes interpretações sobre se o trabalhador a tempo parcial tem ou não direito a férias anuais previstas na “Lei das relações de trabalho”, sendo que em algumas sentenças foi decidido que os trabalhadores a tempo parcial deviam ter direito a férias proporcionalmente, outras decidiram que os trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro deviam ter direito às mesmas férias anuais e, outras ainda decidiram que os trabalhadores a tempo parcial não tinham direito a férias anuais. Daí se verifica que, enquanto não houver legislação especial para regular o regime de trabalho a tempo parcial, a aplicação ou não da legislação laboral geral nas relações de trabalho a tempo parcial e como aplicá-la é de facto uma questão controversa, afectando também os direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores.

Face às razões acima referidas, o Governo da RAEM entende que há, de facto, necessidade de estabelecer, com a maior brevidade possível, legislação específica para regular o trabalho a tempo parcial, já que poderá não só proporcionar ao mercado de trabalho uma modalidade de trabalho mais flexível e resiliente, mas também determinar clara e expressamente os interesses de cada uma das partes.

2.2. Breve apresentação do regime de trabalho a tempo parcial

Assim como foi referido atrás, quando foi elaborada a Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho), a 3ª Comissão Permanente da Assembleia Legislativa, após discussão, concordou que, dada a natureza das relações de trabalho a tempo parcial e a modalidade da sua prestação de trabalho, seria necessário regulamentar esse tipo de relações de trabalho segundo um regime diferente, por isso a “Lei das relações de trabalho” estipula que o trabalho a tempo parcial é regulado por legislação especial. Nessa altura, a 3ª Comissão expressou que o trabalho a tempo parcial só era diferente em termos da duração de trabalho, e que essa diferença deveria ser contemplada por lei, através do princípio da proporcionalidade e da equiparação de conteúdos funcionais⁴.

Até agora ainda não existe nenhum regime de trabalho a tempo parcial, no entanto, com o desenvolvimento socioeconómico da RAEM, o mercado de trabalho já tem trabalhadores que prestam serviço nessa modalidade. De modo a acompanhar o desenvolvimento dos sectores no futuro, a diversificação adequada da economia e a tendência do desenvolvimento de Macau como centro mundial de turismo e lazer, alguns sectores precisam muitas vezes de recursos humanos durante um curto período de tempo ou um período irregular, por isso deve haver uma forma mais flexível para contratar pessoal para fazer face às necessidades concretas dos negócios, sendo que os trabalhadores contratados nessas circunstâncias têm uma duração de trabalho relativamente mais curta e relações de trabalho precárias.

Visto isso e considerando a situação real da sociedade da RAEM e as opiniões da Assembleia Legislativa durante a discussão da “Lei das relações de trabalho” e também tendo como referência o regime de trabalho a tempo parcial de regiões vizinhas e de alguns países, foi elaborado agora um regime de trabalho a tempo parcial com certa flexibilidade, negociabilidade e operacionalidade.

Durante este processo de estudo para a produção legislativa, foram consultados os regimes jurídicos do Interior da China, da RAEHK, Taiwan, Singapura, Malásia e Portugal (vide quadro 2.3). A seguir encontra-se a definição do regime de trabalho a tempo parcial nessas regiões e países bem como a descrição dos direitos laborais dos trabalhadores a tempo parcial.

I. Definição de trabalho a tempo parcial

Tendo como referência os regimes jurídicos de regiões vizinhas e de alguns países,

⁴ Vide páginas 42 e 43 do Parecer n.º 1/III/2008 da 3ª Comissão Permanente da Assembleia Legislativa (versão portuguesa)

verificou-se que, à excepção da RAEHK que no “Employment Ordinance”⁵ não define trabalho a tempo parcial, o Interior da China, Taiwan⁶, Singapura, Malásia e Portugal definem claramente trabalho a tempo parcial, sendo que os critérios usados para o definir dividem-se nos três tipos seguintes:

1. Estipulação directa da duração de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial não exceder um determinado número de horas: o “Labor Contract Law” do Interior da China estipula que “part-time labor” significa uma relação de trabalho para o mesmo empregador que em média não excede quatro horas de trabalho por dia nem 24 horas por semana; em Singapura, trabalhador a tempo parcial é aquele que trabalha menos de 35 horas por semana, ao abrigo de um contrato de trabalho.
2. Estipulação do número de horas de trabalho prestado pelo trabalhador a tempo parcial não exceder uma determinada percentagem do número de horas normal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro no mesmo tipo de trabalho: de acordo com a legislação laboral da Malásia, entende-se por trabalho a tempo parcial aquele cuja média do número de horas de trabalho representa, por acordo com o empregador, entre 30% a 70% do número de horas normal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro para categorias semelhantes dentro da mesma empresa.
3. Estipulação do número de horas de trabalho do trabalhador a tempo parcial ser inferior ao do trabalhador a tempo inteiro: o “Precautions on the Employment of Part-time Workers” de Taiwan⁷ estipula que o número de horas de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial é significativamente menor do que o dos trabalhadores a tempo inteiro para o mesmo empregador, sendo esse número de horas acordado entre o trabalhador e o empregador; em Portugal, o “Código do Trabalho” estipula que o número de horas de

⁵ O “Employment Ordinance” da RAEHK não define “tempo inteiro” e “tempo parcial”, estipulando somente que “contrato contínuo” é aquele que é celebrado entre o mesmo empregador e o trabalhador por um período igual ou superior a quatro semanas e pelo menos 18 horas de trabalho por semana. Estes trabalhadores gozam de mais direitos do que os trabalhadores empregados sem “contrato contínuo”, designadamente dia de descanso, feriados obrigatórios fixados por lei remunerados, férias anuais remuneradas, subsídio de doença, licença de maternidade, remuneração durante a licença de maternidade, garantia de não despedimento por motivo de gravidez, indemnização rescisória, prémio de antiguidade, etc...; os trabalhadores empregados sem “contrato contínuo” também gozam de algumas garantias básicas constantes do “Employment Ordinance”, como pagamento do salário, restrições nos descontos na remuneração, feriados obrigatórios fixados por lei, etc...

⁶ Embora em Taiwan não haja legislação específica para o trabalho a tempo parcial, o “Labor Standards Act” e demais legislação relevante não excluem a sua aplicação a trabalhadores a tempo parcial. Porém, para garantir os direitos e interesses dos trabalhadores a tempo parcial, em 2014, o “Council of Labor Affairs, Executive Yuan” de Taiwan elaborou o “Precautions on the Employment of Part-time Workers”, para referência.

⁷ Igual ao rodapé 6.

trabalho semanal dos trabalhadores a tempo parcial é inferior ao dos trabalhadores a tempo inteiro em situações comparáveis.

Das informações acima referidas verifica-se que se na definição de trabalho a tempo parcial forem adoptados os critérios referidos em 2. e 3. será necessário comparar o número de horas normal de trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro do mesmo tipo de trabalho e, neste caso, não havendo disposições estipulando em concreto o número de horas de trabalho, poderá haver situações em que o número de horas de trabalho de um tipo de trabalho seja diferente do número de horas de trabalho de outros tipos de trabalho, o que irá tornar a sua aplicação complexa, podendo levar facilmente a litígios. Pelo contrário, o critério referido em 1. define trabalho a tempo parcial especificando que o número de horas de trabalho não pode exceder um certo número de horas, o que é relativamente mais simples de aplicar e evita controvérsias.

II. Direitos dos trabalhadores a tempo parcial

Tendo como referência as informações sobre os regimes de trabalho a tempo parcial de regiões vizinhas e de alguns países, sumarizam-se os direitos e interesses laborais dos trabalhadores a tempo parcial como se segue:

1. Direitos laborais calculados com base em uma proporção: os direitos laborais dos trabalhadores a tempo parcial são calculados com base na proporção entre o número de horas de trabalho que efectuam e o número de horas de trabalho que os trabalhadores a tempo inteiro efectuam em tipos de trabalho semelhantes dentro da mesma empresa. Embora este regime seja justo, os cálculos envolvidos são complexos, podendo até surgir situações dentro da mesma empresa em que haja diferentes direitos para trabalhadores a tempo parcial em diferentes tipos de trabalho, tal como em Singapura e na Malásia.
2. Inexistência de disposições estipulando claramente os direitos laborais: não existem disposições para determinar como conceder direitos laborais aos trabalhadores a tempo parcial, estipulando somente que devem ser proporcionais aos direitos dos trabalhadores a tempo inteiro. Este regime poderá levar à questão de como determinar e calcular os direitos dos trabalhadores a tempo parcial, como em Portugal.
3. Estipulação concreta dos direitos dos trabalhadores a tempo parcial, não sendo esses direitos calculados com base em uma proporção: o “Labor Contract Law” do Interior da China define os requisitos gerais do regime de trabalho a tempo parcial, sendo que os governos locais, de acordo com as situações particulares de cada local e através de metodologias relevantes, determinam os direitos que gozam os trabalhadores a tempo parcial, incluindo a forma de calcular o

salário por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, a não atribuição de férias anuais aos trabalhadores a tempo parcial em alguns locais, etc... Este tipo de regime permite que diferentes regiões possam simultaneamente cumprir os requisitos gerais e determinar alguns direitos de acordo com a situação real da região, tendo por isso alguma flexibilidade, contudo poderão surgir situações de desigualdade nos direitos dos trabalhadores a tempo parcial de diversas regiões.

4. Estipulação concreta dos direitos dos trabalhadores a tempo parcial, alguns dos quais são calculados com base em uma proporção e outros são iguais aos direitos dos trabalhadores a tempo inteiro: por exemplo o “Precautions on the Employment of Part-time Workers” de Taiwan estipula que os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao salário dos feriados obrigatórios e do descanso semanal e que o número de dias de férias anuais é calculado em proporção, ou seja, em comparação com o número de dias de trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro; outras matérias, como faltas, despedimento e aposentação, entre outras, seguem as disposições do “Labor Standards Act”. Este tipo de regime torna mais claros e explícitos os direitos dos empregadores e dos trabalhadores.

III. Concepção do regime de trabalho a tempo parcial

Após uma análise abrangente da situação social da RAEM e do surgimento no actual mercado de trabalho da modalidade de trabalho a tempo parcial e, em conjugação com a discussão havida na Assembleia Legislativa durante a elaboração da “Lei das relações de trabalho” sobre a necessidade de regular este tipo de relação de trabalho por meio de legislação especial a fim de lhe ser dado um tratamento distinto devido ao facto do trabalho a tempo parcial ser diferente em termos de horas de trabalho, e ainda tendo como referência os regimes de trabalho a tempo parcial de regiões vizinhas e de alguns países, pensou-se agora num regime de trabalho a tempo parcial flexível, negociável e operacional, como se segue:

- Número de horas de trabalho: pensa-se optar por um único número de horas de trabalho, ou seja, trabalho a tempo parcial será definido como o número de horas de trabalho que não exceda 72 horas em cada quatro semanas;
- Contrato de trabalho: o empregador e o trabalhador podem celebrar verbalmente um contrato de trabalho a tempo parcial, devendo porém existir um comprovativo escrito da criação da relação de trabalho.
- Empregador e trabalhador podem acordar sobre compensação adicional por prestação de trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório;

- O trabalhador tem direito a licença por doença e licença de maternidade não remuneradas;
- A remuneração de base do trabalhador inclui a remuneração de base do descanso semanal e dos feriados obrigatórios;
- Às relações de trabalho a tempo parcial não se aplicam os regimes de período experimental, férias anuais, aviso prévio, indemnização por resolução de contrato e de pagamento obrigatório de contribuições para a segurança social.

O atrás referido foi pensado a nível de uma operacionalidade mais simples e conveniente, tendo por isso sido fixados direitos laborais diferentes dos das relações de trabalho a tempo inteiro, permitindo até que empregadores e trabalhadores acordem sobre compensações adicionais em algumas matérias, reflectindo flexibilidade e negociabilidade.

Esperamos, através desta consulta pública, ouvir amplamente as opiniões dos diversos sectores sociais sobre a concepção atrás referida para podermos formular um regime de trabalho a tempo parcial adequado ao desenvolvimento social e onde se definam clara e explicitamente os direitos dos empregadores e dos trabalhadores.

2.3 Quadro: Extracto de disposições relevantes de regiões vizinhas e de alguns países⁸

Regime de trabalho a tempo parcial

Interior da China

“Trabalho a tempo parcial” significa uma relação de trabalho para o mesmo empregador que em média não excede as quatro horas por dia nem as 24 horas por semana.

O empregador e o trabalhador podem celebrar um contrato de trabalho por acordo verbal, mas não podem estabelecer período experimental e a remuneração deve ser calculada em função da hora, não podendo ser inferior ao salário mínimo padrão por hora estabelecido pelos governos locais, sendo que o prazo para a liquidação da remuneração não pode ser superior a 15 dias.

O trabalhador pode celebrar contratos de trabalho com um ou mais empregadores, desde que o contrato de trabalho celebrado posteriormente não influencie o cumprimento do contrato celebrado anteriormente.

Quanto ao descanso semanal, o trabalho a tempo parcial não faz distinção entre dia útil de trabalho e dia de descanso, por isso não se levanta a questão da prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou do pagamento de remuneração do dia de descanso.

Em relação aos feriados oficiais, os governos locais têm disposições diferentes, por exemplo, em Pequim se o empregador determinar a prestação de trabalho em dia de feriado oficial, o salário por hora não pode ser inferior ao salário mínimo padrão por hora daquele local para os trabalhadores a tempo parcial nos dias de feriado oficial; na província de Hunan e na cidade de Shenzhen aquele salário não pode ser inferior ao triplo do salário mínimo padrão por hora daqueles locais; enquanto em Xangai, Anhui, Zhejiang, Guangdong e outras cidades e províncias não há restrições, mas o salário por hora que o trabalhador recebe não pode ser inferior ao salário mínimo padrão por hora daqueles locais.

Para as férias anuais, os governos locais também têm diferentes disposições, por exemplo, em Guangdong e Zhejiang, os trabalhadores não têm férias anuais.

Quanto à licença de maternidade, o “Special Rules on the Labor Protection of Female Employees” também é aplicável às trabalhadoras a tempo parcial que celebrem um contrato de trabalho com o empregador ou que estabeleçam uma “relação laboral de facto”, no entanto o referido “Special Rules”, neste momento, não é aplicável a relações de trabalho com particulares, incluindo o emprego de trabalhadores domésticos.

Relativamente à cessação da relação de trabalho, qualquer das partes pode comunicar, a todo o momento, à outra parte a cessação da relação de trabalho, não cabendo ao empregador o pagamento de compensação, salvo disposições acordadas em contrário.

⁸ Dados actualizados até final de Maio de 2017, sendo o conteúdo apenas para referência.

Regime de trabalho a tempo parcial

Os trabalhadores a tempo parcial que participam voluntariamente para o seguro social devem requerer a sua inscrição junto de agências de seguro social e pagar as contribuições directamente à agência de cobrança de seguro social.

Diplomas relevantes: “Labor Contract Law of the People’s Republic of China”, “Payment of Wages Tentative Provisions” de diversas cidades e províncias, “Some Advice of the State Council on Further Prospering and Developing the Culture Cause of Ethnic Minorities” de diversas cidades e províncias, “Special Rules on the Labor Protection of Female Employees” e “Social Insurance Law of the People’s Republic of China”.

Singapura

“Trabalhador a tempo parcial” significa o trabalhador que, sob um contrato de trabalho, presta menos de 35 horas de trabalho por semana, sendo que as férias anuais, faltas por doença, feriados oficiais e outros direitos são calculados de acordo com a proporção que representam em relação ao número de horas de trabalho efectuado pelos trabalhadores a tempo inteiro.

O trabalhador a tempo parcial que trabalha pelo menos cinco dias por semana tem direito a um dia de descanso semanal. Se o trabalhador a tempo parcial prestar trabalho em dia de descanso semanal, a remuneração adicional é calculada consoante o trabalho seja determinado pelo empregador ou por sua iniciativa e de acordo com o seguinte número de horas de trabalho prestado:

- (1) Não mais do que metade das suas horas normais de trabalho (recebe um dia ou metade do dia);
- (2) Mais de metade das suas horas normais de trabalho (recebe dois dias ou um dia);
- (3) Mais do que as suas horas normais de trabalho mas não mais do que as horas normais de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro (recebe dois dias ou um dia, mais o salário correspondente ao número de horas efectuadas que exceda o seu número de horas normal de trabalho); ou
- (4) Mais do que as suas horas normais de trabalho e as do trabalhador a tempo inteiro (recebe dois dias ou um dia, mais o salário correspondente ao número de horas que medeia o número de horas normal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro e o seu número de horas normal de trabalho e mais ainda o salário correspondente ao número de horas efectuadas que exceda o número de horas normal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro multiplicado por 1,5).

Em relação ao trabalho extraordinário, se o número de horas de trabalho exceder o seu número de horas normal de trabalho mas não exceder o número de horas normal de trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro, o salário é calculado à hora; se aquele número exceder o número

Regime de trabalho a tempo parcial

de horas normal de trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro, o salário à hora é multiplicado por 1,5.

O trabalhador a tempo parcial tem direito a feriados oficiais e férias anuais remuneradas, sendo o número de horas desse descanso calculado de acordo com a proporção que o seu número de horas de trabalho por ano representa em relação ao número de horas de trabalho efectuado por um trabalhador a tempo inteiro no mesmo ano. Com o consentimento do trabalhador, a remuneração dos feriados oficiais e das férias anuais pode ser repartida e incluída no valor da remuneração por hora, mas este acordo deve estar claramente indicado no contrato (no entanto, não há lugar à repartição das férias anuais dos trabalhadores a tempo parcial que não trabalham mais de cinco dias e 30 a 34 horas por semana).

O trabalhador que presta trabalho em dia de feriado oficial para além de receber o salário daquele dia, ainda recebe um dia de acréscimo salarial e subsídio de transporte fixado no contrato, caso haja.

O trabalhador a tempo parcial que tenha completado três meses de serviço tem direito a faltas por doença remuneradas, sendo a remuneração também calculada de acordo com a proporção que o seu número de horas de trabalho por ano representa em relação ao número de horas de trabalho efectuado por um trabalhador a tempo inteiro no mesmo ano, não havendo, porém, lugar a repartição.

Quanto à licença de maternidade, a trabalhadora a tempo parcial goza dos mesmos direitos e garantias das trabalhadoras a tempo inteiro, incluindo licença de maternidade e licença parental, sendo a remuneração da licença de maternidade calculada de acordo com o número de dias acordado para prestação de trabalho.

Quanto à cessação da relação de trabalho, o “Employment (Part-Time Employees) Regulations” não tem disposições específicas para tal, pelo que se aplica subsidiariamente o “Employment Act (Chapter 91)”, no que se refere à cessação de contrato com trabalhadores a tempo inteiro.

Os empregadores são obrigados a pagar o fundo de previdência para os trabalhadores a tempo parcial.

Diplomas relevantes: “Employment (Part-Time Employees) Regulations”, “Employment Act (Chapter 91)” e “Central Provident Fund (Chapter 36)”.

Malásia

Trabalhador a tempo parcial significa o trabalhador que, por acordo com o empregador, presta em média 30% a 70% do número de horas normal de trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro em categorias idênticas dentro da mesma empresa (se a empresa não tiver trabalhadores a tempo inteiro, usa-se como padrão de comparação as oito horas de trabalho por dia ou as 48

Regime de trabalho a tempo parcial

horas por semana), mas exclui trabalhadores domésticos e trabalhadores temporários (ou seja, os que prestam trabalho ocasional ou irregular e o seu número de horas de trabalho por semana não excede 30% do número de horas de trabalho prestado por trabalhadores a tempo inteiro).

Os trabalhadores têm direito a sete dias de feriados oficiais remunerados por ano e, se trabalharem cinco dias por semana ou se o número de horas de trabalho por semana não for inferior a 20 horas têm direito a um dia de descanso semanal.

Em caso de sobreposição do dia de feriado oficial com o dia de descanso, o dia útil de trabalho a seguir ao dia de descanso substitui o dia de feriado oficial.

No que se refere ao trabalho extraordinário, se o número de horas não exceder o número de horas normal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro, o trabalhador a tempo parcial recebe um salário não inferior ao valor original do salário à hora; se exceder o número de horas normal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro, o salário à hora é multiplicado por 1,5.

A prestação de trabalho em dia de feriado oficial dá direito a dois dias de salário; a remuneração do trabalho extraordinário em dia de feriado oficial quando o número de horas de trabalho não excede o número de horas normal de trabalho de trabalhadores a tempo inteiro, é calculada multiplicando o salário normal por hora dos trabalhadores a tempo parcial por 1,5, contudo se esse número exceder o número de horas normal de trabalho de trabalhadores a tempo inteiro, a remuneração das horas extraordinárias é calculada multiplicando o salário por hora dos trabalhadores a tempo parcial por 2.

A prestação de trabalho em dia de descanso dá direito a dois dias de salário; a remuneração do trabalho extraordinário em dia de descanso quando o número de horas de trabalho não excede o número de horas normal de trabalho de trabalhadores a tempo inteiro, é calculada multiplicando o salário normal por hora dos trabalhadores a tempo parcial por 2, contudo se esse número exceder a duração de trabalho de trabalhadores a tempo inteiro, a remuneração das horas extraordinárias é calculada multiplicando o salário normal por hora dos trabalhadores a tempo parcial por 3.

Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a férias anuais remuneradas (6 a 11 dias) e faltas remuneradas por doença (10 a 15 dias), sendo o número de dias definido de acordo com a sua antiguidade.

As trabalhadoras a tempo parcial têm direito a licença de maternidade, mas não recebem subsídio de maternidade.

Os empregadores são obrigados a pagar o fundo de previdência e as contribuições para a segurança social aos trabalhadores a tempo parcial.

Diplomas relevantes: “Employment Act 1955”, “Employment (Part Time Employees) Regulations 2010”.

Regime de trabalho a tempo parcial

Portugal

A duração normal do trabalho semanal do trabalhador a tempo parcial é inferior à do trabalhador a tempo completo em situação comparável, podendo o trabalho a tempo parcial ser prestado durante alguns dias por semana, por mês ou por ano. O trabalhador a tempo parcial é comparável ao trabalhador a tempo completo quando ambos prestam trabalho idêntico no mesmo estabelecimento ou, não tendo o estabelecimento trabalhador a tempo completo em situação comparável, pode-se fazer a comparação com pessoal de outro estabelecimento com actividade similar, tendo em conta a antiguidade, as qualificações e outros factores.

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer preferências, na admissão em regime de tempo parcial, para pessoas com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou a frequentar estabelecimento de ensino.

O trabalhador a tempo parcial e o trabalhador a tempo completo, em situação comparável, têm igualdade de tratamento, a menos que um tratamento diferente seja justificado por razões objectivas, que devem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base e outras prestações previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e ao subsídio de refeição nos termos do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (excepto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas).

O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter indicação do período normal de trabalho diário e semanal, caso contrário, é considerado contrato celebrado a tempo completo.

Quanto ao trabalho suplementar para fazer face a acréscimo de trabalho, o trabalhador a tempo parcial tem um limite de 80 horas por ano ou um número de horas correspondente à proporção entre o seu período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando for superior; o limite máximo do número de horas de trabalho suplementar do trabalhador a tempo parcial pode ser aumentado até 130 horas por ano, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ou até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Em relação aos direitos familiares:

A trabalhadora a tempo completo que amamenta ou aleita tem direito a dispensa diária do trabalho gozada em dois períodos distintos e com a duração máxima de uma hora cada; se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é calculada na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos por dia.

Regime de trabalho a tempo parcial

Um dos progenitores ou ambos têm direito a trabalhar a tempo parcial se cuidarem de filho menor de 12 anos ou filho com deficiência ou doença crónica. Nesse caso, salvo acordo em contrário, o seu período normal de trabalho corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e pode ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana. Durante o período de trabalho a tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada ou prestar serviços fora da sua residência habitual. O período de prestação de trabalho a tempo parcial pode variar entre os dois e os quatro anos, consoante a situação dos filhos.

Quanto a outros direitos, o diploma não prevê disposições especiais para trabalhadores a tempo parcial.

Diploma relevante: Código do Trabalho

Taiwan⁹

“Trabalhador a tempo parcial” é o trabalhador que efectua um número de horas de trabalho bastante mais reduzido do que um trabalhador a tempo inteiro dentro da mesma empresa (geralmente a duração de trabalho é fixada por lei ou pela empresa), sendo esse reduzido número de horas acordado entre o empregador e o trabalhador. A entidade empregadora contrata trabalhadores a tempo parcial de acordo com a legislação laboral e também tendo como referência o “Precautions” para este tipo de trabalhador.

Os tipos mais comuns de trabalho a tempo parcial são os seguintes:

- (1) Trabalho prestado durante as horas normais de trabalho, em horário diário com início e fim fixos, mas com um número de horas de trabalho inferior ao dos trabalhadores a tempo inteiro; ou trabalho durante períodos definidos pelas empresas, tendo em conta a necessidade de funcionamento para além das horas normais de trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro; ou ainda trabalho em horário fixo definido pela empresa, tendo em conta a necessidade de funcionamento em picos de procura, podendo o trabalho nesses picos ter a duração de um dia ou de uma semana.
- (2) Conjugação do trabalho a tempo parcial com o regime de horário flexível de trabalho, ou seja, acordar no número total de horas de trabalho por semana (por mês ou em determinado período), mas sem fixar um período de trabalho nem um número de horas de trabalho diário por semana (por mês ou em determinado período).
- (3) Repartição do trabalho, por exemplo o regime “um cargo, dois trabalhadores”.

O contrato de trabalho celebrado com trabalhadores a tempo parcial deve ser escrito,

⁹ Igual ao rodapé 6.

Regime de trabalho a tempo parcial

observando as mesmas condições de trabalho e a forma de contrato dos trabalhadores a tempo inteiro, e devendo os trabalhadores ser informados claramente dos seus direitos. Aquando da contratação de trabalhadores a tempo inteiro, o empregador deve dar prioridade na oportunidade de emprego aos trabalhadores a tempo parcial já a executar o mesmo tipo de trabalho.

O salário é acordado entre o empregador e o trabalhador, mas o salário dos trabalhadores pagos ao mês não pode ser inferior ao salário mínimo mensal calculado proporcionalmente ao tempo de trabalho efectuado; o salário dos trabalhadores pagos à hora não pode ser inferior ao salário mínimo por hora, e também não pode ser acordado que o salário seja pago em espécie; o salário dos trabalhadores pagos ao dia não pode ser inferior ao produto do salário mínimo por hora pelo número de horas de trabalho efectuadas.

No caso de trabalho extraordinário, se o número de horas de trabalho extraordinário exceder o número de horas de trabalho acordado mas não atingir o número de horas normal de trabalho estipuladas por lei, o salário correspondente àquelas horas é acordado entre o empregador e o trabalhador; se o número de horas de trabalho extraordinário exceder o número de horas normal de trabalho estipuladas por lei, é considerado como o trabalho extraordinário prestado por um trabalhador a tempo inteiro, nos termos do “Labor Standards Act”.

Quanto ao dia de descanso semanal, o trabalhador, em cada sete dias, tem direito a dois dias de descanso remunerado, sendo um dia de descanso habitual e um dia de dia de descanso semanal; para os trabalhadores cuja remuneração é calculada à hora, o salário é acordado entre o empregador e o trabalhador, mas não pode ser inferior ao salário mínimo por hora, salvo se houver outro acordo entre as partes, podendo o empregador não pagar o salário do dia de descanso semanal.

Os feriados oficiais devem ser gozados e o correspondente salário deve ser pago pelo empregador. Se o trabalhador concordar com a prestação de trabalho em dia de feriado oficial, o empregador deverá pagar o dobro do salário desse dia, mas também pode ser acordado entre ambos o gozo desse dia de feriado em outro dia útil de trabalho.

Em relação às férias anuais, a marcação é feita pelo trabalhador, podendo o cálculo do número das horas de férias anuais ser feito por um dos seguintes métodos: para o trabalhador a tempo parcial que tenha trabalhado seis meses mas menos de um ano, o cálculo deve ser feito a partir do dia sua contratação, fazendo a proporção entre o seu número de horas normal de trabalho no período que trabalhou e o número de horas normal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro no mesmo período; para o trabalhador a tempo parcial que tenha completado um ano ou mais de trabalho, faz-se a proporção entre o seu número de horas normal de trabalho do ano inteiro e o número de horas normal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro no mesmo

Regime de trabalho a tempo parcial

ano, e multiplica-se pelo número de dias das férias previsto no artigo 38.º do “Labor Standards Act”. A parte que for inferior a um dia deve ser negociada entre o empregador e o trabalhador, sem prejuízo dos direitos e interesses do trabalhador. Mas, quando o número de dias de trabalho semanal do trabalhador a tempo parcial for igual ao do trabalhador a tempo inteiro da mesma entidade de trabalho, sendo apenas inferior o número de horas de trabalho diário, o número de dias de férias a conceder deve ser igual ao previsto no artigo 38.º do “Labor Standards Act”.

A licença de maternidade é tratada nos termos do “Labor Standards Act” e “Act of Gender Equality in Employment”.

Quanto a licenças (faltas), rescisão, aposentação e indemnização por acidente de trabalho e outras matérias, estas são tratadas de acordo com o “Labor Standards Act”.

A antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial deve ser contada a partir do dia da sua contratação. O cálculo da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial convertidos em trabalhadores a tempo inteiro é igual ao dos trabalhadores convertidos de tempo inteiro para tempo parcial.

As entidades que empregam mais de cinco trabalhadores são obrigadas, de acordo com a legislação sobre seguros do trabalho, a tratar da participação do seguro para trabalhadores a tempo parcial. As entidades onde laboram menos de cinco trabalhadores, a participação do seguro, nos termos da referida legislação, depende da escolha do trabalhador a tempo parcial, cabendo a este o pagamento, porém, se o empregador declarar que o trabalhador deve aderir à participação do seguro, cabe aos trabalhadores a tempo parcial tratar das formalidades e do pagamento.

Diplomas relevantes: “Labor Standards Act”, “Act of Gender Equality in Employment” e “Precautions on the Employment of Part-time Workers” fixado pelo “Council of Labor Affairs”.

Nota: Na Região Administrativa Especial de Hong Kong¹⁰ não há disposições relevantes para esta situação.

¹⁰ Igual ao rodapé 5.

2.4 Síntese

O Governo da RAEM tem uma mente aberta sobre as sugestões apresentadas neste documento de consulta e espera, através desta consulta, ouvir as opiniões dos diversos sectores sociais, a fim de reunir todas as ideias e melhorar a lei.

Assim, convidam-se as pessoas dos diversos sectores para apresentarem opiniões e sugestões sobre o estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial, respondendo às seguintes questões:

1. Como se deve definir trabalhador a tempo inteiro e trabalhador a tempo parcial?
2. Qual a sua opinião sobre a concepção do regime de trabalho a tempo parcial apresentado neste documento de consulta (vide 2.2 no ponto 3)?
3. Deve o pagamento obrigatório de contribuições constante do regime de segurança social ser aplicado aos trabalhadores a tempo parcial?
4. Tem outras opiniões ou sugestões sobre o conteúdo deste “Documento de consulta”?

Agradecemos aos leitores que dispensaram o seu tempo com este “Documento de consulta” e a todos os indivíduos dos diversos sectores sociais que apresentaram as suas valiosas opiniões e sugestões!



Formas para apresentação de opiniões e sessões de consulta pública agendadas

Formas para apresentação de opiniões:

Convidam-se todos os sectores da sociedade a enviar à DSAL as suas opiniões e sugestões durante o período de consulta (25 de Setembro a 8 de Novembro de 2017), podendo digitalizar o código QR do canto superior direito para entrar directamente na página temática da DSAL, ou usar qualquer das seguintes formas:

Página temática: www3.dsal.gov.mo/survey/labourlaw_parttime/

Email: labourlaw_parttime@dsal.gov.mo

Fax: 28581862

Endereço postal: Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado n^{os} 221-279, Edifício
“Advance Plaza”

Sessões de consulta pública agendadas:

A DSAL, durante o período de consulta, irá também realizar sessões de consulta pública para apresentar o conteúdo deste documento de consulta e ouvir directamente as opiniões dos participantes. O calendário dessas sessões é o seguinte:

Data	Hora	Local
8 de Outubro de 2017 (domingo)	Das 15 horas às 18 horas	Auditório do Centro de Formação para os Trabalhadores dos Serviços Públicos – Edifício Centro Comercial Cheng Feng, 7 ^o andar (com interpretação simultânea em chinês e português)
14 de Outubro de 2017 (sábado)	Das 15 horas às 18 horas	Auditório do Centro de Formação para os Trabalhadores dos Serviços Públicos – Edifício Centro Comercial Cheng Feng, 7 ^o andar (com interpretação simultânea em chinês e português)
21 de Outubro de 2017 (sábado)	Das 15 horas às 18 horas	Auditório do Centro de Formação para os Trabalhadores dos Serviços Públicos – Edifício Centro Comercial Cheng Feng, 7 ^o andar (com interpretação simultânea em chinês e português)
5 de Novembro de 2017 (domingo)	Das 15 horas às 18 horas	Centro de Formação de Segurança e Saúde Ocupacional – Edifício Industrial Pou Fong 2 ^o andar

Todos são bem-vindos e as sessões terão interpretação simultânea em Português.
Dada a capacidade limitada de lugares, sugerimos que faça a sua marcação por um dos seguintes meios:

Telefone: 83999299

Email: enrollment@dsal.gov.mo