

# **Região Administrativa Especial de Macau**

## **Proposta de lei sobre o “salário mínimo”**

### **Documento de consulta**

Período de consulta: 13 de Novembro a 27 de Dezembro de 2017

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

2017



# ÍNDICE

<b>1. Preâmbulo .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Situação actual do salário mínimo dos trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Avaliação do impacto da implementação do salário mínimo pleno na economia .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Apresentação do conteúdo de consulta principal do regime do salário mínimo .....</b>	<b>25</b>
<b>4.1 Âmbito de aplicação .....</b>	<b>25</b>
<b>4.2 Composição do salário mínimo .....</b>	<b>29</b>
<b>4.3 Forma de cálculo do salário mínimo.....</b>	<b>30</b>
<b>4.4 Período de revisão.....</b>	<b>33</b>
<b>4.5 Data da entrada em vigor do regime do salário mínimo.....</b>	<b>34</b>
<b>4.6 Questões de consulta.....</b>	<b>36</b>
<b>5. Conclusão.....</b>	<b>43</b>
<b>6. Formas para apresentação de opiniões e sessões de consulta pública agendadas.....</b>	<b>44</b>



## **1. Preâmbulo**

Ao longo dos anos, os sectores sociais têm prestado muita atenção à implementação do salário mínimo e apresentado opiniões e sugestões diferentes. Depois de ponderar as opiniões das diversas partes, o Governo da RAEM decidiu adoptar uma forma ordenada para implementar o salário mínimo. Tendo ponderado sobre a situação económica global, designadamente o produto interno bruto, média salarial dos residentes, taxa de desemprego e outros factores, e dado que o desenvolvimento económico do Governo da RAEM e a situação do emprego eram favoráveis, obtido o consenso do Conselho Permanente de Concertação Social, o Governo da RAEM decidiu introduzir o regime de salário mínimo primeiro para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial, tendo publicado a Lei n.º 7/2015 (“Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”), que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2016.

O Governo da RAEM adoptou uma forma ordenada na implementação do salário mínimo para, durante a fase de implementação, poder avaliar os efeitos socioeconómicos e também adquirir experiência com esse regime. Tendo em conta a situação económica da RAEM e o desenvolvimento sustentável da sociedade, o Governo da RAEM está a promover de forma ordenada os trabalhos relativos às alterações da Lei do salário mínimo, de modo a que o seu âmbito de aplicação seja alargado a todos os sectores para que todos os trabalhadores tenham acesso a uma protecção salarial básica e prevenindo que o salário seja demasiado baixo.

Face ao exposto, o Governo da RAEM, há algum tempo, deu início aos trabalhos preparatórios para legislar a plena implementação do salário mínimo, tendo nomeadamente recolhido informações relevantes de empregadores, trabalhadores e utentes de serviços antes e depois da implementação do “Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”. Ao mesmo tempo, irá continuar a recolher dados para conhecer o número de trabalhadores com baixos rendimentos na RAEM, suas características e outras mudanças, a fim de compreender o impacto causado à economia da RAEM e aos trabalhadores com baixos rendimentos de outros sectores,

antes e depois da implementação do salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial.

Para esse efeito, elaborou-se um documento de consulta sobre o “salário mínimo”, na perspectiva de, através de consulta pública, ouvir as opiniões e sugestões dos diversos sectores sobre a implementação desse regime na RAEM, para que a implementação do salário mínimo pleno esteja em sintonia com a actual situação económica da RAEM e o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Assim, convida-se a população a apresentar, durante o período de consulta compreendido entre 13 de Novembro e 27 de Dezembro de 2017 (45 dias), as suas opiniões e sugestões sobre o conteúdo constante do documento de consulta, ou de conteúdos que embora não constem do documento de consulta estejam relacionados com o objecto desta consulta, ou ainda outras questões que mereçam atenção neste processo de alteração legislativa.

Terminado o período de consulta, será elaborado, e tornado público, um relatório com o resumo das opiniões e sugestões recebidas. As pessoas que pretendam confidencialidade da sua identidade ou das suas opiniões ou sugestões, no todo ou em parte, devem indicá-lo claramente.

**Locais para levantamento do documento de consulta:**

<b>Local</b>	<b>Endereço</b>
Sede da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL)	Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado n <sup>os</sup> 221 a 279, Edifício “Advance Plaza”
Edifício “Long Cheng” da DSAL	Avenida do Dr. Rodrigo Rodrigues n <sup>os</sup> 614A-640, Edifício “Long Cheng” 9 <sup>o</sup> andar (entrada pela Rua de Goa n <sup>o</sup> 105)
Departamento de Formação Profissional da DSAL	Istmo de Ferreira do Amaral n <sup>os</sup> 101-105A, Edifício Industrial Tai Peng, 1 <sup>a</sup> Fase, r/c
Centro de Informações ao Público	Rua do Campo n <sup>os</sup> 188-198, Vicky Plaza
Centro de Serviços da RAEM	Rua Nova da Areia Preta n <sup>o</sup> 52
Direcção dos Serviços de Assuntos de Justiça	Rua do Campo n <sup>o</sup> 162, Edifício Administração Pública 1 <sup>o</sup> a 3 <sup>o</sup> andar
Centro de Recepção da Direcção dos Serviços de Economia	Rua do Dr. Pedro José Lobo n <sup>os</sup> 1-3, Edifício Banco Luso Internacional 2 <sup>o</sup> andar
Recepção de Expediente da Direcção dos Serviços de Finanças	Av. da Praia Grande n <sup>os</sup> 575, 579 e 585, Macau
Centro de Apoio Empresarial de Macau do Instituto de Promoção do Comércio e do Investimento de Macau	Alameda Dr. Carlos d’ Assumpção n <sup>o</sup> 263, Edifício China Civil Plaza 19 <sup>o</sup> andar
Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais (IACM)	Avenida Almeida Ribeiro n <sup>o</sup> 163, Edifício do Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais
Centro de Serviços do IACM	Avenida da Praia Grande n <sup>os</sup> 762-804, Edifício China Plaza 2 <sup>o</sup> andar
Centro de Prestação de Serviços ao Público das Ilhas (IACM)	Rua da Ponte Negra, Bairro Social da Taipa n <sup>o</sup> 75K, Taipa
Centro de Prestação de Serviços ao Público da Zona Central (IACM)	Rotunda de Carlos da Maia n <sup>os</sup> 5 e 7, Complexo da Rotunda de Carlos da Maia 3 <sup>o</sup> andar
Posto de Atendimento e Informação de S. Lourenço (IACM)	Rua de João Lecaros, Complexo Municipal do Mercado de S. Lourenço 4 <sup>o</sup> andar
Posto de Atendimento e Informação de Toi San	Avenida de Artur Tamagnini Barbosa n <sup>o</sup> 127, Edifício D. Julieta Nobre de Carvalho, Bloco B, r/c
Posto de Atendimento e Informação de Fai Chi Kei (IACM)	Edifício “Fai Tat Lao” da Habitação Social do Fai Chi Kei, Bloco 2, r/c, lojas G e H

**Consulta e descarregamento (download) do documento de consulta:**Portal do Governo da RAEM: <http://www.gov.mo>DSAL: <http://www.dsal.gov.mo>

## **2. Situação actual do salário mínimo dos trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial**

Tal como foi referido, a Lei n.º 7/2015 (Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial) entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2016, tendo portanto sido implementada há mais de um ano, sendo que para proceder aos trabalhos de revisão, consoante o disposto na lei, a DSAL, através de inquéritos a serviços públicos, empresas de serviços de limpeza/empresas de administração predial/empresas de segurança e comissões administrativas de edifícios, recolheu dados sobre a situação antes e depois da entrada em vigor da referida lei, nomeadamente: alteração do nível de satisfação dos consumidores com os serviços, alteração da taxa de serviços de limpeza e das despesas de condomínio, impacto das despesas com salários nas despesas operacionais do empregador, características dos trabalhadores de limpeza/administração predial (guardas de segurança) e situação de contratação de indivíduos com deficiência, para analisar e comparar as mudanças nas situações relevantes antes e depois da implementação da lei. Foram recebidos 59 inquéritos de serviços públicos<sup>1</sup>, 5 de empresas de administração predial<sup>2</sup> e 78 de comissões administrativas de edifícios<sup>3</sup>.

### **2.1 Impacto nos consumidores**

Antes da implementação da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”, os rendimentos dos trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial eram em geral baixos, e a maior preocupação da sociedade face à implementação do salário mínimo incidiu na questão do aumento significativo das despesas de condomínio.

Na realidade, a administração predial depende fortemente da mão-de-obra. As

---

<sup>1</sup> Foram enviados inquéritos para 61 serviços públicos.

<sup>2</sup> Foram enviados inquéritos através da Associação de Administração de Propriedades de Macau para 153 membros. As 5 empresas de administração predial prestam serviços a 105 edifícios.

<sup>3</sup> Foram enviados inquéritos para 279 comissões administrativas de edifícios.

empresas deste sector necessitam de muita mão-de-obra para a prestação de serviços, e dado que os custos com os trabalhadores representam a maior fatia do total das despesas de funcionamento, então o aumento das despesas com os salários também será maior. O Quadro 1 mostra que, de entre as empresas inquiridas, em relação ao total das despesas de funcionamento, a percentagem das despesas com salários para a prestação de serviços de segurança é maior do que a percentagem das despesas com salários para a prestação de serviços de limpeza, tanto nas empresas de administração predial como nas comissões administrativas de edifícios, sendo que, em 2015 e 2016, aquelas médias foram de 28,5% e 38,2%, respectivamente.

**Quadro 1: Percentagem das despesas com salários para serviços de limpeza e segurança no total das despesas de funcionamento**

Tipo de Entidade	Percentagem das despesas com salários para serviços de limpeza no total das despesas de funcionamento			Percentagem das despesas com salários para serviços de segurança no total das despesas de funcionamento		
	Dezembro 2015 (%)	Dezembro 2016 (%)	Variação da média ponderada (%)	Dezembro 2015 (%)	Dezembro 2016 (%)	Variação da média ponderada (%)
Serviços públicos*	66,2	73,7	+7,5	75,8	79,9	+4,1
Empresas de administração predial	7,2	8,8	+1,5	26,5	33,6	+7,1
Comissões administrativas de edifícios	18,6	26,2	+7,6	30,4	42,8	+12,5

\* Os valores correspondem à percentagem das despesas com salários no total do montante fornecido para o concurso público. Não se deve comparar com os outros dois tipos de entidade.

Visto que os custos com os trabalhadores do sector de administração predial representam uma proporção relativamente mais elevada nas despesas de funcionamento, então após a implementação da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”, o nível salarial dos trabalhadores de limpeza e segurança aumentou, tendo a média subido 25,1% e 29,3%, respectivamente. (Quadro 2).

**Quadro 2: Salário médio mensal dos trabalhadores de limpeza e segurança**

Tipo de Entidade	Salário médio mensal dos trabalhadores de limpeza			Salário médio mensal dos trabalhadores de segurança		
	Dezembro 2015 (MOP)	Dezembro 2016 (MOP)	Variação da média ponderada (%)	Dezembro 2015 (MOP)	Dezembro 2016 (MOP)	Variação da média ponderada (%)
Serviços públicos	6 793	7 554	+15,3	8 796	9 703	+15,2
Empresas de administração predial	5 544	6 470	+18,3	6 451	7 578	+18,9
Comissões administrativas de edifícios	5 778	6 922	+31,9	7 255	9 135	+39,7

-- Os inquiridos forneceram apenas os valores da variação média, não tendo fornecido os valores dos salários de Dezembro de 2015 e de Dezembro de 2016.

Para fazer face ao aumento das despesas com os salários, a maioria das empresas de administração predial e das comissões administrativas de edifícios inquiridas passaram os custos salariais adicionais para os consumidores, através do aumento dos preços, tendo mais de 70% aumentado as despesas de condomínio, despesas estas que tiveram em média um aumento superior a 20%.

As empresas, para além de poderem adoptar uma estratégia de aumento de despesas de condomínio para compensar o aumento dos salários, podem também diminuir a qualidade dos serviços ou reduzir o número de serviços para manter os lucros. O Quadro 3 mostra que, de entre os edifícios inquiridos, independentemente de terem sido aumentadas ou inalteradas as despesas de condomínio, a situação da diminuição da qualidade dos serviços ou da redução do número de serviços (tempo) não se generalizou. Vale a pena referir que mesmo nos casos em que as despesas de condomínio não sofreram alterações, houve um aumento no nível de satisfação das famílias relativamente aos serviços e à frequência dos serviços prestados (tempo), reflectindo uma melhoria na qualidade dos serviços dos sectores em geral.

**Quadro 3: Variação do nível de satisfação em relação aos serviços de limpeza e segurança**

Variação das despesas de condomínio/limpeza depois da entrada em vigor da Lei		Variação do nível de satisfação/nº de serviços prestados (tempo)	Serviços de limpeza		Serviços de segurança				
			Atitude do pessoal	Nº de prestações de serviço (tempo)	Atitude do pessoal	Nº de prestações de serviço (tempo)			
<b>A U M E N T O</b>	<10%	4	Aumentou/Melhorou	18	10	19	9		
	≥10% a <20%	6		Diminuiu/Reduziu	2	5	2	4	
	≥20% a <30%	12	Manteve		19	23	16	23	
	≥30% a <40%	10		Não respondeu	7	8	9	10	
	≥40% a <50%	6	Aumentou/Melhorou		8	2	8	2	
	≥50%	8		Diminuiu/Reduziu	2	1	2	2	
<b>I G U A L</b>	<b>19</b>		Manteve	7	14	5	11		
			Não respondeu	2	2	4	4		
			<b>65</b>		<b>TOTAL*</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>

Obs: \* Total das comissões administrativas de edifício que responderam a esta questão.

## 2.2 Impacto nos empregadores

Os resultados dos inquéritos mostram que normalmente o sector de administração predial usa a estratégia de aumento de despesas de condomínio para compensar os encargos adicionais com o pagamento de salários, resultantes da implementação da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”. Segundo os dados da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (Quadro 4) relativos a empresas que prestam serviços de administração predial, serviços de segurança e serviços de limpeza, em 2016, abriram 33 empresas novas, enquanto 37 empresas encerraram, sendo que, no final daquele ano, havia um total de 669 empresas em actividade. Em comparação com 2015, embora o número de encerramentos tenha sido ligeiramente superior ao de 2015, verificou-se que novas empresas entraram no mercado, reflectindo que o mercado ainda é atractivo para novos investidores. Além disso, o número de empresas registadas teve apenas uma redução ligeira de 0,6%, não tendo havido

mudanças significativas nem encerramentos em série.

**Quadro 4: Número de empresas registadas de determinados sectores (unidade: empresas)**

Tipo de Empresa	2015			2016		
	Novas	Encerradas	Final do ano	Novas	Encerradas	Final do ano
Empresas de serviços de administração predial	11	12	353	16	15	354
Empresas de serviços de segurança	2	4	55	1	2	54
Empresas de serviços de limpeza	32	12	265	16	20	261
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>673</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>669</b>

Fonte: Direcção dos Serviços de Estatística e Censos

### 2.3 Impacto nos trabalhadores

A implementação do salário mínimo vai ter um impacto directo nos trabalhadores, e os que recebem um rendimento abaixo do salário mínimo fixado por lei irão ser beneficiados com a fixação do salário mínimo. Quanto ao nível do salário, no Quadro 5 pode-se ver que o salário médio mensal, tanto dos trabalhadores de limpeza e segurança de empresas de serviços adjudicados pelo Governo como o dos trabalhadores de limpeza e segurança de empresas de serviços de administração predial e de comissões administrativas de edifícios, aumentou com a implementação da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”, tendo o aumento sido superior a 20%.

**Quadro 5: Salário médio, horas e dias de trabalho dos trabalhadores de limpeza e de segurança**

Tipo de Entidade	Trabalhadores de limpeza			Trabalhadores de segurança		
	Dezembro 2015	Dezembro 2016	Variação da média ponderada (%)	Dezembro 2015	Dezembro 2016	Variação da média ponderada (%)
<b>Salário médio mensal (patacas)</b>						
Serviços públicos	6 793	7 554	+15,3	8 796	9 703	+15,2
Empresas de serviços de administração predial	5 544	6 470	+18,3	6 451	7 578	+18,9
Comissões administrativas de edifícios	5 778	6 922	+31,9	7 255	9 135	+39,7
<b>Número médio de horas de trabalho por dia (horas)</b>						
Serviços públicos	7,6	8,6	+20,0	10,4	11,4	+20,9
Empresas de serviços de administração predial	8,0	8,0	0	11,2	11,2	0
Comissões administrativas de edifícios	8,3	8,9	+0,6	10,2	10,8	+0,6
<b>Número médio de dias de trabalho por mês (dias)</b>						
Serviços públicos	24,0	25,0	+1,9	26,0	26,0	+2,0
Empresas de serviços de administração predial	26,0	26,0	0	26,2	26,2	0
Comissões administrativas de edifícios	25,8	25,7	-0,1	25,9	25,8	-0,1

Ao mesmo tempo, enquanto o número de horas de trabalho por dia e o número de dias de trabalho por mês dos trabalhadores que prestam serviços de limpeza e de segurança nos serviços públicos aumentaram em 2016, estes números não registaram mudanças significativas para os trabalhadores que prestam os referidos serviços nas empresas de serviços de administração predial e de comissões administrativas de edifícios, reflectindo que o seu tempo de trabalho não foi aumentado ou diminuído em consequência do aumento do salário.

Quanto à idade dos trabalhadores, os resultados do Quadro 6 mostram que a idade média, tanto dos trabalhadores de limpeza como dos trabalhadores de segurança, não registou mudanças significativas após a entrada em vigor da Lei. Houve edifícios que começaram a contratar trabalhadores relativamente mais jovens, no entanto também houve outros que optaram por contratar trabalhadores com idade mais avançada, portanto, a situação é semelhante. No que se refere às situações de

despedimento de trabalhadores devido à idade, a DSAL não recebeu ainda nenhum caso de despedimento por idade avançada desde a entrada em vigor da referida Lei.

**Quadro 6: Idade média dos trabalhadores de limpeza e de segurança**

Tipo de Entidade	Trabalhadores de limpeza			Trabalhadores de segurança		
	Idade média	Idade mais baixa	Idade mais alta	Idade média	Idade mais baixa	Idade mais alta
<b>Dezembro de 2015</b>						
Serviços públicos	43,7	25,0	63,0	43,8	28,0	62,0
Empresas de serviços de administração predial	43,5	37,0	50,0	51,3	43,0	64,0
Comissões administrativas de edifícios	47,0	30,0	65,0	51,7	30,0	68,0
<b>Dezembro de 2016</b>						
Serviços públicos	43,4	26,0	62,0	43,6	28,0	62,0
Empresas de serviços de administração predial	42,5	37,0	48,0	51,0	45,0	64,0
Comissões administrativas de edifícios	47,0	28,0	70,0	52,4	28,0	69,0

No que respeita à contratação de trabalhadores com deficiência, de entre as entidades inquiridas, a maioria não contratou estes indivíduos para as profissões de trabalhador de limpeza ou de segurança, nem antes nem depois da entrada em vigor da Lei (apenas dois serviços públicos que adjudicaram serviços de limpeza e de segurança têm trabalhadores com deficiência, representando 2% do total dos trabalhadores que prestam estes serviços adjudicados por serviços públicos).

### 3. Avaliação do impacto da implementação do salário mínimo pleno na economia

Concluída a experiência adquirida com a Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”, passamos agora à avaliação do eventual impacto da implementação do salário mínimo pleno na economia de Macau, analisando nomeadamente a situação dos trabalhadores e sectores actuais com baixos rendimentos e o impacto da eventual implementação do salário mínimo no aumento do salário e inflação.

#### 3.1 Situação dos trabalhadores com baixos rendimentos

Para facilitar a avaliação, esta parte tem como base as 30 patacas por hora como salário mínimo para definir os trabalhadores com baixos rendimentos. No que se refere aos sectores, o número de trabalhadores da RAEM compreende os trabalhadores locais e trabalhadores não residentes (trabalhadores não residentes que habitam e não habitam em Macau). Em 2016, o total de trabalhadores locais correspondia a 252 100, enquanto que os trabalhadores não residentes eram 180 700 (Quadro 7).

**Quadro 7: Trabalhadores segundo o sector, em 2016**

Sector	Total	Trabalhadores locais	TNR's
<b>Total</b>	<b>432 800</b>	<b>252 100</b>	<b>180 700</b>
Indústrias transformadoras	9 400	4 600	4 800
Produção e distribuição de electricidade, gás e água	1 200	1 100	100
Construção	62 700	20 100	42 600
Comércio por grosso e a retalho	47 100	27 600	19 500
Hotéis, restaurantes e similares	74 100	25 700	48 400
Hotéis e similares	42 900	14 500	28 400
Restaurantes e similares	31 200	11 200	20 000
Transportes, armazenagem e comunicações	18 400	13 600	4 800
Actividades financeiras	9 800	9 000	800
Actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas	33 700	15 400	18 300

Administração pública e segurança social	28 300	28 000	300
Educação	15 600	13 600	2 000
Saúde e acção social	12 200	9 900	2 300
Actividades culturais e recreativas, lotarias e outros serviços	94 200	82 100	12 100
Lotarias, outros jogos de aposta e actividade de promoção de jogos	80 300	75 300	5 000
Outras actividades	13 900	6 800	7 100
Trabalho doméstico	25 300	1 100	24 200
Outros	700	400	300

Fonte: “Inquérito ao Emprego” da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos e informações administrativas do Corpo de Polícia de Segurança Pública

A implementação do salário mínimo vai ter um impacto directo nos trabalhadores com baixos rendimentos, e a maioria dos que recebem um rendimento abaixo do salário mínimo fixado por lei irão ser beneficiados com um aumento salarial. Os dados do Quadro 8 mostram que, em 2016, 44 200 trabalhadores auferiam uma remuneração inferior a 30 patacas por hora, entre os quais a maioria exercia principalmente trabalho doméstico, representando 53,6% do total dos trabalhadores com baixos rendimentos. Se não se contasse com os trabalhadores que exercem trabalho doméstico, o número de trabalhadores com baixos rendimentos seria de 20 500, que trabalhavam principalmente em sectores como a restauração (4 900 trabalhadores), comércio por grosso e a retalho (4 800 trabalhadores) e actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas (2 600 trabalhadores), perfazendo 60,0% do total dos trabalhadores com baixos rendimentos (20 500 trabalhadores).

**Quadro 8: Número de trabalhadores locais e não residentes que auferem um salário inferior a 30 patacas por hora segundo o sector exercido, em 2016**

Sector	Trabalhadores que auferem uma remuneração inferior a 30 patacas por hora			Percentagem de trabalhadores que auferem uma remuneração inferior a 30 patacas por hora em relação ao sector (%)		
	Total	Trabalhadores locais	TNR's	Total	Trabalhadores locais	TNR's
Total	44 200	2 800	41 400	10,2	1,1	22,9
Indústrias transformadoras	1 300	400	900	13,8	8,7	18,8
Comércio por grosso e a retalho	4 800	500	4 300	10,2	1,8	22,1
Hotéis, restaurantes e similares	7 300	500	6 800	9,9	1,9	14,0
Hotéis e similares	2 400	0 <sup>#</sup>	2 400	5,6	0 <sup>#</sup>	8,5
Restaurantes e similares	4 900	500	4 400	15,7	4,5	22,0
Actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas	2 600	700	1 900	7,7	4,5	10,4
Trabalho doméstico	23 700	100	23 600	93,7	9,1	93,3
Outros sectores	4 500	600	3 900	1,9	0,3	6,1

0<sup>#</sup> Resultado inferior a metade da unidade adoptada

Fonte: "Inquérito ao Emprego" da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos e informações administrativas do Corpo de Polícia de Segurança Pública

No que se refere às profissões (Quadro 9), dos 44 200 trabalhadores com baixos rendimentos, 74,9% são trabalhadores não qualificados, incluindo os trabalhadores domésticos, e 17,9% são pessoal dos serviços e vendedores. Os trabalhadores não

qualificados com baixos rendimentos representaram 39,5%, uma percentagem relativamente elevada em relação ao total de trabalhadores com a mesma profissão que residem em Macau, enquanto o pessoal dos serviços e vendedores ocupam o segundo lugar, representando 8,0% dos 98 500 trabalhadores com esta profissão.

**Quadro 9: Trabalhadores segundo a profissão e que auferem um salário inferior a 30 patacas por hora**

Profissão	Total	Trabalhadores que auferem um salário inferior a 30 patacas por hora	Percentagem (%)
<b>Total</b>	<b>432 800</b>	<b>44 200</b> <b>(100%)</b>	<b>10,2</b>
Empregados administrativos	105 500	1 400 (3,2%)	1,3
Pessoal dos serviços e vendedores	98 500	7 900 (17,9%)	8,0
Operadores de instalações e máquinas, condutores e montadores	14 500	800 (1,8%)	5,54
Trabalhadores não qualificados	83 800	33 100 (74,9%)	39,5
Outras	130 500	1 000 (2,3%)	0,8

Fonte: “Inquérito ao Emprego” da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos e informações administrativas do Corpo de Polícia de Segurança Pública

**Quadro 10: Trabalhadores segundo o sexo, escalão etário e habilitações literárias e que auferem um salário inferior a 30 patacas por hora (excluindo trabalhadores domésticos), em 2016**

Características do trabalhador	Total	Trabalhadores que auferem um salário inferior a 30 patacas por hora	Percentagem (%)
<b>Total</b>	<b>407 500</b>	<b>20 500</b>	<b>5,0%</b>
<b>I. Sexo</b>			
Masculino	231 500	9 300	4,0%
Feminino	176 000	11 200	6,4%
<b>II. Escalão etário</b>			
16-24	34 000	2 500	7,4%
25-34	139 900	8 400	6,0%
35-44	97 000	5 400	5,6%
45-54	86 000	2 300	2,7%
55-64	44 400	1 500	3,4%
≥ 65	6 200	400	6,5%
<b>III. Habilitações literárias</b>			
Ensino primário ou superior	53 600	3 800	7,1%
Ensino secundário geral	92 600	5 700	6,2%
Ensino secundário complementar	117 400	6 600	5,6%
Ensino superior	143 900	4 400	3,1%

Fonte: “Inquérito ao Emprego” da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos e informações administrativas do Corpo de Polícia de Segurança Pública

De acordo com as características dos trabalhadores (Quadro 10), se excluir as 23 700 trabalhadoras domésticas, os trabalhadores com baixos rendimentos continuam a corresponder principalmente ao sexo feminino, representando 54,6% do total. Os trabalhadores com baixos rendimentos concentram-se principalmente em dois escalões, nomeadamente, “25-34 anos” e “35-44 anos”, representando 41,0% e 26,3% do total daqueles trabalhadores, respectivamente. No que se refere ao nível de educação, aqueles concentram-se principalmente no ensino secundário geral ou inferior, correspondendo a 46,3% do total de trabalhadores com baixos rendimentos, e a seguir no ensino secundário complementar, representando 32,2% do total daqueles trabalhadores.

## **3.2 Impacto nos sectores com baixos rendimentos**

### **3.2.1 Situação nos sectores com baixos rendimentos**

Nesta parte definimos “sectores com baixos rendimentos”, os sectores que empregam mais trabalhadores com baixos rendimentos ou os sectores que têm a proporção mais elevada destes trabalhadores em relação ao total dos trabalhadores. Como acima referido no Quadro 8, excluindo os trabalhadores domésticos (23 700 trabalhadores), os trabalhadores com baixos rendimentos concentram-se principalmente nos sectores da “restauração” (4 900 trabalhadores) e do “comércio por grosso e a retalho” (4 800 trabalhadores). Os trabalhadores com baixos rendimentos daqueles dois sectores são 20 500, 47,3% do total de trabalhadores com baixos rendimentos.

Estes dois sectores têm um limiar de acesso ao mercado relativamente baixo, pelo que são normalmente empresas de pequena dimensão. De acordo com os dados da DSEC, em 2016, havia 2 189 estabelecimentos do sector da restauração, dos quais 89,6% empregavam menos de 30 trabalhadores. No mesmo ano, os estabelecimentos de comércio por grosso e a retalho eram 12 823, dos quais 90,8% empregavam menos de 10 trabalhadores.

Em comparação com o sector do comércio por grosso e a retalho, as características de funcionamento do sector da restauração fazem-no depender fortemente da mão-de-obra, por isso, a proporção das despesas com os trabalhadores é relativamente alta em relação ao total das despesas de funcionamento. O Quadro 11 mostra que as despesas com os salários representam mais de 30% das despesas totais, registando uma lucratividade média relativamente baixa, que passou de 7,9% em 2013 para 2,3% em 2016. Assim, conjugando vários factores, como o elevado número de trabalhadores com baixos rendimentos, a intensa mão-de-obra, a pequena dimensão das empresas e a descida gradual da lucratividade nos últimos anos, acredita-se que a plena implementação do salário mínimo terá um certo impacto no sector da restauração.

Além disso, embora o número de trabalhadores com baixos rendimentos nas “indústrias transformadoras” não seja alto, apenas 6,3% do total de 20 500 trabalhadores com baixos rendimentos (excluindo os trabalhadores domésticos), a

situação de baixos rendimentos é comum neste sector, sendo que os trabalhadores com baixos rendimentos representam 13,8% do total de trabalhadores do sector (Quadro 8). Ao mesmo tempo, este sector necessita também de muita mão-de-obra, e as despesas com os trabalhadores representam mais de 20% do total das despesas. Portanto, apesar da lucratividade média no sector das indústrias transformadoras ter vindo a aumentar gradualmente nos últimos anos, tendo em conta a situação comum de baixos rendimentos e a intensa mão-de-obra, acredita-se que a plena implementação do salário mínimo irá igualmente causar impacto no funcionamento deste sector.

**Quadro 11: Percentagem das despesas com os trabalhadores em relação às despesas totais e lucratividade média em alguns sectores**

Ano	Restauração		Indústrias transformadoras		Comércio por grosso e a retalho	
	Proporção das despesas com trabalhadores em relação às despesas totais (%)	Lucratividade média (%)	Proporção das despesas com trabalhadores em relação às despesas totais (%)	Lucratividade média (%)	Proporção das despesas com trabalhadores em relação às despesas totais (%)	Lucratividade média (%)
2013	32,9	7,9	20,0	7,0	7,0	13,9
2014	34,1	5,3	18,9	7,8	7,4	12,0
2015	34,6	1,2	21,4	11,3	8,6	9,9
2016	36,1	2,3	23,6	13,0	9,5	8,5

Fonte: Direcção dos Serviços de Estatística e Censos

### 3.2.2 Pagamento de salários adicionais nos sectores com baixos rendimentos

Após a implementação do salário mínimo, os custos de funcionamento das empresas irão ser mais elevados devido ao aumento das despesas com os salários. Em geral, quanto mais alto for o nível do salário mínimo, maior será o impacto nas empresas. Se o nível do salário mínimo for demasiado alto, ultrapassando o nível de capacidade das empresas ou excedendo o nível de produtividade do trabalhador, maior será a possibilidade de perda de empregos e de substituição de trabalhadores. Em termos de avaliação do impacto da plena implementação do salário mínimo nos sectores que empregam elevado número de trabalhadores com baixos rendimentos, se o salário mínimo for fixado em 30 patacas por hora, estima-se que, de entre os três sectores, o que irá sofrer o maior aumento devido à necessidade do pagamento de

salários adicionais será o sector das indústrias transformadoras, 2,63%, enquanto na restauração e no comércio por grosso e a retalho esses aumentos serão de 0,95% e 0,60%, respectivamente (Quadro 12).

Esta estimativa inclui apenas o pagamento dos salários adicionais quando a remuneração à hora, presentemente inferior ao nível do salário mínimo hipotético, for aumentada para um nível de salário correspondente, não estando ainda incluídos os aumentos na remuneração causados pelo efeito de substituição por remuneração idêntica<sup>4</sup>, efeito de propagação<sup>5</sup> e efeito em cadeia<sup>6</sup>, resultantes da implementação do salário mínimo.

**Quadro 12: Avaliação do número de trabalhadores e do aumento das despesas salariais adicionais em relação às despesas salariais originais de certos sectores, de acordo com o salário mínimo de 30 patacas por hora**

Sector	Número de trabalhadores	Aumento das despesas salariais adicionais em relação às despesas salariais originais do sector(%)
<b>Indústrias transformadoras</b>	1 300	2,63
<b>Restauração</b>	4 900	0,95
<b>Comércio por grosso e a retalho</b>	4 800	0,60

Fonte: Direcção dos Serviços de Estatística e Censos

Foi tida como referência a experiência da RAEHK<sup>7</sup>, onde a estrutura industrial dos sectores do comércio por grosso e a retalho e da restauração é muito semelhante à da RAEM. Após implementação do primeiro salário mínimo (28 dólares de Hong

<sup>4</sup> O efeito de substituição refere-se à situação em que, por uma remuneração aproximadamente igual, o trabalhador tende a escolher um trabalho mais leve, com horas de trabalho relativamente mais curtas ou que não exige a prestação de trabalho nocturno ou em dias de descanso, agravando a situação da mudança de emprego ou de sector.

<sup>5</sup> O efeito de propagação refere-se à necessidade de aumentar salários e regalias para reter ou atrair talentos, em consequência do efeito de substituição por remuneração idêntica.

<sup>6</sup> O efeito em cadeia refere-se à necessidade de aumentar simultaneamente o salário de todos os trabalhadores da empresa para racionalizar a gestão da situação, devido ao efeito de propagação.

<sup>7</sup> Referência ao “Estudo da relação entre o salário mínimo e o efeito em cadeia na remuneração nos sectores do comércio por grosso e a retalho e da restauração”, concluído em 2012 e encomendado pela RAEHK à Policy 21 Limited.

Kong por hora), foram efectuadas investigações de acompanhamento naqueles dois sectores com baixos rendimentos, a fim de rever a margem do efeito em cadeia. Os resultados mostraram que, após a implementação do salário mínimo na RAEHK, em 2011, os trabalhadores que laboravam naqueles sectores e que auferiam um salário abaixo de 28 dólares de Hong Kong por hora tiveram um aumento na remuneração, sendo que, no sector do comércio por grosso e a retalho, a mediana do salário aumentou 15,6%, passando de 25 dólares para 28,9 dólares, enquanto no sector da restauração, a mediana do salário aumentou 17,2%, passando de 25 dólares para 29,3 dólares. Por outro lado, para os trabalhadores que auferiam um salário igual ou superior a 28 dólares, a margem de aumento da remuneração foi mais baixa, tendo a mediana do salário aumentado 10,2% no sector do comércio por grosso e a retalho, passando de 33,3 dólares para 36,7 dólares, e 12,5% no sector da restauração, passando de 31,1 dólares para 35 dólares.

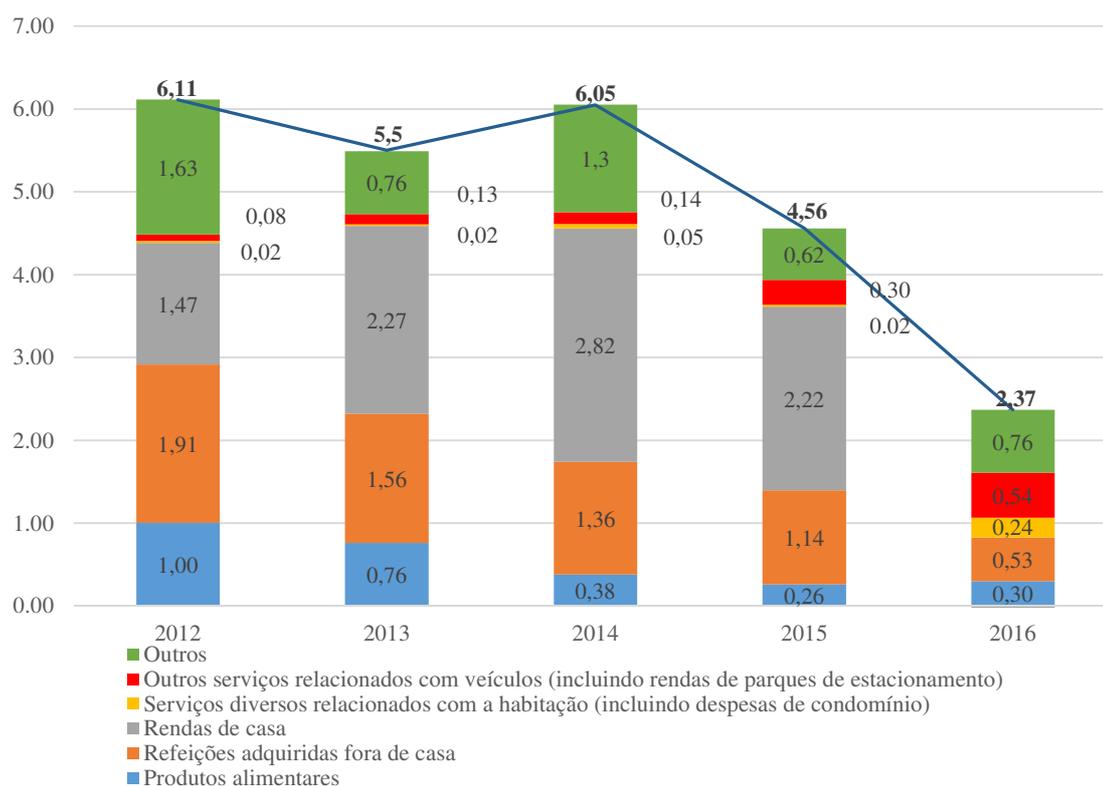
### **3.3 Impacto na inflação**

Face ao aumento das despesas com os salários, é pouco provável que as empresas, sob a premissa de manterem uma rentabilidade razoável do investimento, queiram reduzir a lucratividade para compensar os encargos adicionais com o pagamento de salários. Em geral, a maioria das empresas transfere as despesas salariais adicionais para os consumidores através do aumento dos preços, dependendo a estratégia de aumento de factores como a situação de funcionamento da empresa e a elasticidade do preço na procura de bens ou serviços pelo consumidor. Embora diferentes sectores adoptem diferentes estratégias de aumento, de um modo geral, a plena implementação de um salário mínimo irá, sem dúvida, aumentar o nível de preços, o que terá um impacto no poder de compra e na procura global.

A referência à variação do índice de preços no consumidor geral após a implementação da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”, tem o objectivo de conhecer o impacto no nível de preços, quando as empresas decidem transferir as despesas salariais adicionais para os consumidores. O Gráfico 1 mostra que, desde 2012 até 2015, mais de 50% do aumento da inflação se deveu às rendas de casa e às refeições adquiridas fora de casa, e a partir de 2015, para além do aumento dos produtos

alimentares e das refeições adquiridas fora de casa, o aumento das rendas dos parques de estacionamento foi também uma das principais causas da inflação. A diminuição significativa das rendas de casa, em 2016, atenuou a pressão do aumento do índice de preços no consumidor, tendo a inflação anual sido de 2,37%. Por outro lado, dado que a implementação da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial” fez aumentar de uma só vez as despesas salariais, e que os empregadores da actividade de administração predial transferiram essas despesas salariais adicionais para os consumidores através do aumento dos preços, constatou-se que, em 2016, as despesas de condomínio registaram um aumento significativo de 19,03% (Quadro 13), provocando um aumento de 0,24 pontos percentuais na taxa de inflação anual.

**Gráfico 1: Variação dos principais componentes do índice de preços no consumidor (geral) de 2012 a 2016**



Fonte: Direcção dos Serviços de Estatística e Censos

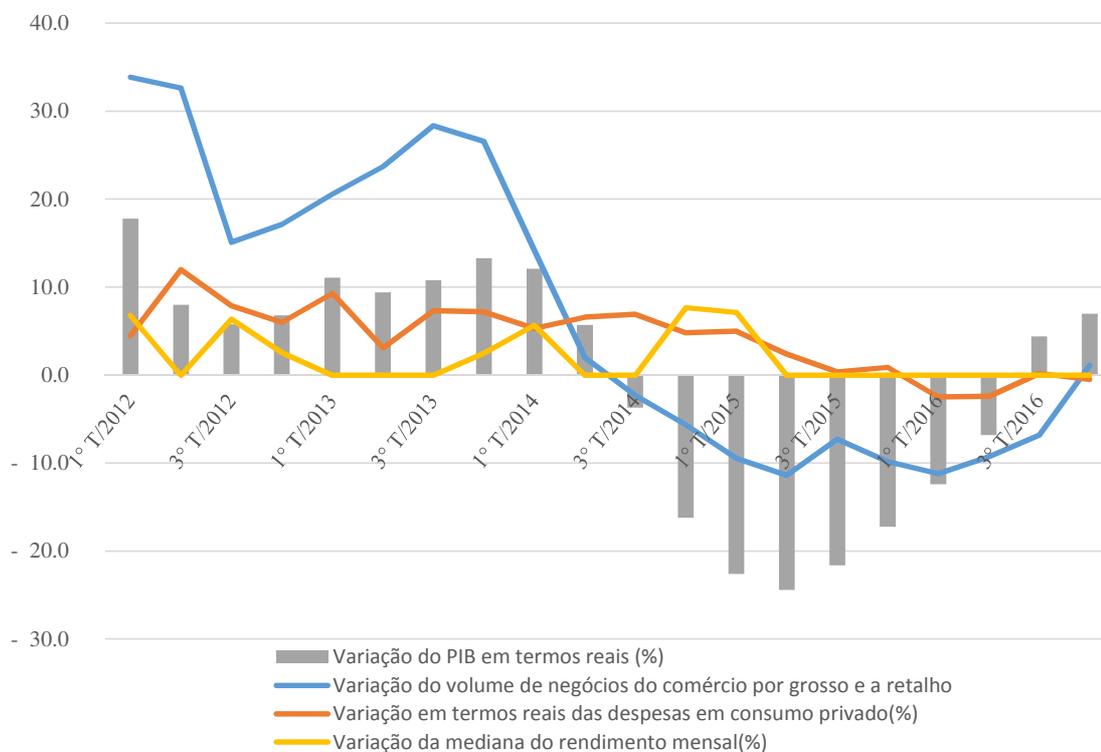
**Quadro 13: Variação do índice de preços no consumidor (geral) e de determinados componentes de 2012 a 2016**

Bens e serviços	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Variação do índice de preços no consumidor (geral) (%)</b>	6,11 (100,0)	5,50 (100,0)	6,05 (100,0)	4,56 (100,0)	2,37 (100,0)
<b>Refeições adquiridas fora de casa</b>	8,96 (31,30)	7,13 (28,38)	7,49 (22,47)	6,10 (24,91)	2,80 (22,38)
<b>Rendas de casa efectivas</b>	-1,79 (-0,81)	14,91 (6,95)	14,18 (4,03)	9,57 (3,90)	-0,70 (-0,58)
<b>Rendas de casa hipotéticas</b>	11,67 (24,88)	13,78 (34,30)	14,05 (42,57)	10,30 (44,75)	-0,23 (-2,08)
<b>Serviços diversos relacionados com a habitação: incluindo despesas de condomínio</b>	1,66 (0,33)	1,34 (0,29)	4,38 (0,86)	1,68 (0,45)	19,03 (9,97)
<b>Outros serviços relacionados com veículos: incluindo rendas de parques de estacionamento</b>	7,72 (1,26)	12,43 (2,28)	7,86 (2,35)	14,85 (6,64)	16,85 (22,95)

Obs.: Os valores entre parêntesis representam as percentagens da variação anual em relação ao índice total.

Fonte: Direcção dos Serviços de Estatística e Censos

**Gráfico 2: Variação dos principais indicadores económicos de 2012 a 2016**



Fonte: Direcção dos Serviços de Estatística e Censos

Tal como a actividade de administração predial, também o sector da restauração necessita de muita mão-de-obra para a prestação de serviços, tendo por isso muitos

trabalhadores com baixos rendimentos, sendo que, os custos com os seus salários representam a maior fatia no total das despesas de funcionamento, deste modo, acredita-se que as empresas irão transferir para os consumidores a maior parte dos custos salariais adicionais resultantes da implementação do salário mínimo. Contudo, tal como foi referido no ponto 3.2.2, se o salário mínimo for fixado em 30 patacas por hora, o total dos salários adicionais no sector da restauração aumentará 0,95%, o que é um aumento moderado, e dado que o preço das refeições adquiridas fora de casa tem vindo a diminuir nos últimos anos, julga-se que, mesmo que o sector aumente os preços após a implementação do salário mínimo, o impacto será leve. Por outro lado, desde o 1º trimestre de 2014, que se observou uma diminuição no volume de negócios no sector do comércio por grosso e a retalho, tendo apresentado apenas sinais de estabilização a partir do 3º trimestre de 2016, o que juntamente com a continuação das fracas despesas no consumo privado e da estagnação da mediana do rendimento mensal (Gráfico 2), é esperado que cause certa pressão no aumento dos preços neste sector e em alguns sectores de serviços pessoais.

Em resumo, o impacto na inflação resultante da implementação do salário mínimo terá de continuar a ser observado, já que depende de vários factores, como a definição do nível do salário mínimo, a capacidade de aceitação dos consumidores e o desenvolvimento económico global. Um nível e regime de salário mínimo adequados irão atenuar, de algum modo, o impacto causado na inflação e na economia, portanto, na elaboração do primeiro regime do salário mínimo pleno, é necessário ter em consideração vários factores, a fim de evitar grandes impactos que podem afectar o desenvolvimento sustentável da RAEM.

## **4. Apresentação do conteúdo de consulta principal do regime do salário mínimo**

### **4.1 Âmbito de aplicação**

O Governo da RAEM decidiu, com base na experiência adquirida na implementação da Lei n.º 7/2015 (“Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial”), adoptar uma forma ordenada para implementar o regime de salário mínimo, de modo a que o seu âmbito de aplicação seja alargado a todos os sectores de Macau, para que os trabalhadores abrangidos pela Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) tenham acesso a uma protecção salarial básica, a fim de prevenir que o salário seja demasiado baixo.

Durante este estudo sobre a legislação é feita referência à experiência do Interior da China, RAEHK, Taiwan, Coreia do Sul, Japão, Austrália, Reino Unido e Estados Unidos da América na implementação do regime do salário mínimo (Quadro 15).

Quanto ao âmbito de cobertura do regime do salário mínimo dos países e regiões acima referidos, dum modo geral abrange a maioria dos trabalhadores, mas também há trabalhadores que executam determinados tipos de trabalho que estão excluídos, por exemplo, trabalhadores domésticos e trabalhadores que prestam cuidados a crianças<sup>8</sup> não estão incluídos no âmbito de aplicação do salário mínimo de alguns países e regiões, enquanto outros países e regiões excluem pescadores<sup>9</sup>, marinheiros<sup>10</sup> e estagiários<sup>11</sup>.

Além disso, alguns países excluem a aplicação do regime do salário mínimo aos indivíduos com deficiência, enquanto em outros países e regiões estes indivíduos estão incluídos no âmbito de aplicação do regime, porém existem mecanismos de avaliação da produtividade, sendo que, após a avaliação, podem receber uma determinada percentagem do salário mínimo em função da sua produtividade.

---

<sup>8</sup> Reino Unido, Coreia do Sul, Interior da China, RAEHK e Taiwan.

<sup>9</sup> Reino Unido (excluindo trabalhadores por conta própria da indústria da pesca) e Estados Unidos da América.

<sup>10</sup> Estados Unidos da América (excluindo trabalhadores locais contratados por navios registados fora dos Estados Unidos da América) e Coreia do Sul.

<sup>11</sup> Reino Unido, Japão e RAEHK.

Para que o regime do salário mínimo pleno esteja em sintonia com a actual situação económica da RAEM e o desenvolvimento sustentável da sociedade, e para que a sua implementação tenha sucesso, esperamos, através da presente consulta pública, ouvir as opiniões e sugestões dos diversos sectores sociais sobre a necessidade de excluir ou não determinados destinatários da aplicação do regime do salário mínimo (1ª pergunta das questões de consulta do ponto 4.6), ou seja, se os trabalhadores domésticos e os indivíduos com deficiência devem ou não ser incluídos no âmbito de aplicação daquele regime. Face ao exposto, faz-se seguidamente uma breve descrição sobre aqueles trabalhadores:

#### **4.1.1 Trabalhadores domésticos**

Na sequência do desenvolvimento económico da RAEM, o número de famílias com dupla carreira tem aumentado continuamente, e cada vez mais famílias necessitam de contratar trabalhadores domésticos para partilhar os trabalhos domésticos e cuidar das crianças ou dos idosos, sendo que, a procura do serviço doméstico tem-se intensificado.

De acordo com os dados da DSEC, em 2016, havia 25 300 trabalhadores domésticos, dos quais 24 200 eram trabalhadores não residentes, representando 95,7% do total daqueles trabalhadores. De acordo com os dados da DSAL, de entre as autorizações de contratação de trabalhadores domésticos aprovados em 2016, mais de 60% dos empregadores optaram por trabalhadores domésticos a viver com o agregado familiar. É de mencionar que, dada a especificidade do trabalho exercido pelos trabalhadores domésticos, e por estes terem de se integrar na vida familiar do empregador, convivendo com o empregador e seus membros familiares e, ao mesmo tempo, prestando trabalho doméstico, é difícil avaliar outros direitos e interesses em termos monetários. Além disso, a situação económica de cada família, as exigências para com o trabalhador doméstico contratado e os benefícios não remunerados diferem, então existem muitas dificuldades para fixar um salário mínimo para estes trabalhadores da mesma forma que se faz para a generalidade dos trabalhadores.

Se os trabalhadores domésticos forem incluídos no âmbito de aplicação do regime de salário mínimo, isso poderá causar pressão económica sobre as famílias

que contratam esses trabalhadores, ou, nos casos de algumas famílias, especialmente aquelas com dupla carreira e com crianças ou idosos para cuidar em casa, um dos membros poderá ver-se obrigado a deixar de trabalhar para cuidar da família, acreditando-se que esse papel irá caber, a maioria das vezes, às mulheres. O Quadro 14 mostra que a média da taxa de actividade feminina dos 25 aos 44 anos de idade aumentou de 73,0%, em 2000, para 87,7%, em 2016. Por isso, se as famílias deixarem de contratar trabalhadores domésticos, isso provavelmente reflectir-se-á na taxa de actividade feminina de Macau, afectando ainda mais a actual situação de falta de mão-de-obra.

**Quadro 14: Taxa de actividade feminina dos 25 aos 44 anos de idade**

Grupo etário	Ano 2000	Ano 2016
25 a 29 anos	84,4%	88,8%
30 a 34 anos	70,2%	87,5%
35 a 39 anos	69,1%	87,6%
40 a 44 anos	68,4%	87,0%

Fonte: Direcção dos Serviços de Estatística e Censos

Os trabalhadores domésticos não estão incluídos no regime de salário mínimo do Interior da China, RAEHK<sup>12</sup> e Taiwan.

Assim, saber se o salário mínimo deverá aplicar-se aos trabalhadores domésticos, é uma questão que tem a ver com a vida de milhares de famílias da RAEM e que causará um certo impacto na taxa de actividade e na economia. Portanto, para além de se ponderar sobre a especificidade do trabalho doméstico, a necessidade que os residentes têm de contratar trabalhadores domésticos bem como a pressão sobre as famílias que contratam esses trabalhadores, é preciso também ter em consideração as consequências sociais derivadas da aplicação do regime do salário mínimo.

<sup>12</sup> O regime do salário mínimo da RAEHK não se aplica aos trabalhadores domésticos que vivem com o agregado familiar (trabalhadores domésticos que vivem gratuitamente no domicílio onde foram contratados para trabalhar) (incluem auxiliar de serviço doméstico, prestador de cuidados, motoristas, jardineiros, trabalhadores de barcos ou outros trabalhadores domésticos privados), independentemente do seu sexo, raça ou nacionalidade.

#### **4.1.2 Indivíduos com deficiência**

Para os indivíduos com deficiência, o trabalho não só lhes permite desenvolver o seu potencial e contribuir para a sociedade, mas também, e mais importante ainda, permite-lhes a plena integração e participação na sociedade, em condições de igualdade e dignidade com os outros cidadãos. Assim, o Governo da RAEM tem, através de vários benefícios sociais, serviços de emprego, bem como políticas e medidas, garantido sempre os direitos e liberdades fundamentais dos indivíduos com deficiência, assegurando que estes indivíduos obtêm o apoio de que necessitam durante o processo de reabilitação e integração na sociedade, a fim de os ajudar a terem uma participação igualitária na vida social, reflectindo assim a preocupação social.

A implementação plena do salário mínimo é uma importante política do Governo da RAEM que está estreitamente relacionada com os direitos e interesses laborais dos empregadores e dos trabalhadores, mas no que se refere ao emprego dos indivíduos com deficiência, é de salientar que, as dificuldades que estes indivíduos enfrentam não se focam só no montante do salário, mas sim, e mais importante ainda, nas suas oportunidades de emprego. Existem algumas opiniões da sociedade que temem que o salário mínimo possa diminuir a competitividade dos indivíduos com deficiência, afectando a sua situação de emprego, por isso, na definição da política do salário mínimo, há que ter em conta as suas oportunidades de emprego e a garantia de salário.

Tendo como referência a experiência de vários países e regiões, verificou-se que, com excepção do regime do salário mínimo do Interior da China e da Coreia do Sul onde os indivíduos com deficiência não estão incluídos, o regime do salário mínimo dos outros países e regiões aplica-se a estes indivíduos. No Japão e no Reino Unido estes indivíduos estão incluídos no âmbito do regime do salário mínimo, sendo o salário mínimo pago a trabalhadores com deficiência elegíveis para trabalhar. Quanto à RAEHK, Taiwan, Austrália e Estados Unidos da América, existe um regime de avaliação da produtividade para os indivíduos com deficiência, sendo que, os trabalhadores com deficiência avaliados podem receber uma determinada percentagem do salário mínimo em função da sua produtividade.

É de salientar que o actual “Regime de avaliação do tipo e grau da deficiência,

seu registo e emissão de cartão” da RAEM foi criado com o objectivo de atribuir subsídio e prestar assistência médica gratuita nos hospitais públicos aos indivíduos com deficiência, e não para avaliar a sua capacidade de trabalho. Por isso, este regime não é equivalente ao da RAEHK nem ao de Taiwan, onde o regime de avaliação é destinado a avaliar a capacidade de trabalho dos trabalhadores com deficiência. Segundo a experiência da RAEHK, desde 1 de Maio de 2011 até 30 de Abril de 2017, houve 561 casos de avaliação da produtividade a indivíduos com deficiência.

Além disso, o Governo da RAEM referiu, no relatório das Linhas de Acção Governativa para o ano financeiro de 2017, a concessão aos empregadores de trabalhadores com deficiência da dedução à colecta do imposto complementar de rendimentos ou do imposto profissional, no valor de 5 000 patacas por cada um desses trabalhadores contratados, e a atribuição mensal de um subsídio complementar aos rendimentos de trabalho, num valor até 5 000 patacas, aos indivíduos com deficiência qualificados que sejam trabalhadores por conta de outrem, tendo o pedido destas medidas iniciado em Maio do corrente ano. Os seus efeitos retroagem ao dia 1 de Janeiro de 2017.

Em resumo, a questão sobre se os indivíduos com deficiência devem ser incluídos no âmbito de aplicação da lei do salário mínimo irá ter um profundo impacto no que diz respeito ao seu emprego. Por isso, esperamos, através desta consulta pública, ouvir as opiniões dos diversos sectores sociais, de modo a definir uma política adequada à situação de emprego dos indivíduos com deficiência, protegendo, assim, os seus direitos no acesso ao emprego e criando em conjunto uma sociedade harmoniosa entre indivíduos com e sem deficiência.

## **4.2 Composição do salário mínimo**

Considerando que o objectivo da criação do regime do salário mínimo visa garantir aos trabalhadores um rendimento básico em circunstâncias normais de trabalho, entende-se que o salário mínimo deverá ser composto pela remuneração de base e outras prestações periódicas (como subsídio de alimentação, subsídio de família e subsídios e comissões inerentes às funções desempenhadas). Quanto aos acréscimos na remuneração resultantes da prestação de trabalho extraordinário, trabalho nocturno ou por turnos, bem como o 13.º mês de salário ou outras prestações

periódicas de natureza semelhante, dado que correspondem a remunerações adicionais e não resultam da prestação de trabalho normal, devem ser excluídos da composição do salário mínimo.

Dado isto, sugere-se que a forma de cálculo do salário mínimo seja igual à da remuneração de base prevista no artigo 59.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho), excluindo os acréscimos de remuneração pela prestação de trabalho extraordinário, trabalho nocturno ou por turnos, 13.º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante (caso queira apresentar opiniões ou sugestões sobre o conteúdo desta parte, refira à 2ª pergunta das questões de consulta do ponto 4.6).

### **4.3 Forma de cálculo do salário mínimo**

No que se refere aos critérios a adoptar para fixar o montante do salário mínimo, uma panorâmica geral do Interior da China, RAEHK, Taiwan, Coreia do Sul, Japão, Austrália, Reino Unido e Estados Unidos da América mostra que ponderam sobre diversos factores como o desenvolvimento económico, taxa de inflação, produtividade do trabalho, salário médio, taxa de emprego, nível de vida dos trabalhadores e custos operacionais do empregador. Daí se verifica que o valor do salário mínimo não se baseia apenas na ponderação de um determinado indicador, mas antes nas alterações de um cabaz de indicadores, na situação socioeconómica e nas medidas políticas relevantes. Dado isso, a fixação do salário mínimo deve ter em conta diversos factores, procurando atingir um equilíbrio adequado.

Quanto à forma de cálculo do salário mínimo, de acordo com a Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho), a remuneração de base pode, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser calculada tendo por referência o mês, a semana, o dia, a hora, o trabalho efectivamente prestado ou resultado efectivamente produzido. Para cumprir as disposições legais relevantes e conjugar com as diferentes formas de cálculo da remuneração nos diversos sectores, o regime do salário mínimo pleno fixará o seu montante ao mês, semana, dia, hora e resultado efectivamente produzido, estipulando claramente o valor do salário mínimo a pagar pelo empregador em diferentes situações em consonância com a forma utilizada para o cálculo da remuneração.

Tendo em consideração que em diversos sectores, como o comércio por grosso e a retalho, as actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas e as indústrias transformadoras, muitas vezes, a remuneração acordada entre o empregador e o trabalhador é composta, quer dizer, é uma remuneração calculada ao mês em conjugação com a comissão, ou calculada à hora em conjugação com a remuneração calculada à peça, para que a forma de cálculo do salário mínimo possa abranger as formas de cálculo actualmente usadas nos sectores da RAEM, sugere-se que, no cálculo da remuneração de trabalhadores que recebem uma remuneração composta, ou seja, trabalhadores cuja remuneração é calculada ao mês, semana, dia ou hora, conjugada com o resultado efectivamente produzido, o montante a pagar pelo empregador não possa ser inferior ao valor do salário mínimo calculado segundo as quatro formas referidas (mês, semana, dia ou hora). Por outras palavras, a remuneração mensal de um trabalhador que recebe uma remuneração calculada ao mês em conjugação com o resultado efectivamente produzido não pode ser inferior ao montante do salário mínimo mensal, estipulado no regime do salário mínimo, pago a um trabalhador cuja remuneração é calculada ao mês, o mesmo acontecendo para outras situações em que a remuneração é calculada segundo outras combinações.

Por outro lado, a forma de cálculo da remuneração em função do resultado efectivamente produzido (incluindo comissão e remuneração calculada à peça) afecta directamente o rendimento dos trabalhadores consoante a quantidade produzida e os diferentes resultados, bem como a época alta ou baixa dos sectores leva a diferentes níveis de discrepância nos seus rendimentos mensais. Por isso, tendo em consideração a especificidade do cálculo da remuneração em função do resultado efectivamente produzido, após ter feito referência à experiência sobre a implementação do salário mínimo da RAEHK, sugere-se que seja criada uma norma para tratamento flexível, sendo que, desde que haja consentimento do trabalhador, a comissão paga, após os primeiros 7 dias do período salarial e antes do fim do sétimo dia imediatamente após o mesmo período, pode ser incluída naquele período, independentemente do tempo em que foi efectuado o trabalho que resultou a tal comissão<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Nos termos da alínea 5) do artigo 6.º do “Minimum Wage Ordinance” da RAEHK, a comissão paga, com consentimento do trabalhador, a qualquer tempo após os primeiros 7 dias do período salarial e antes do fim

Exemplo: Suponhamos que o período de salário do trabalhador é de um mês civil (1º dia até ao último dia do mês), e que de acordo com o contrato de trabalho elaborado entre as duas partes, após a transacção, é necessário aguardar 30 dias após realizado integralmente o pagamento para obter a comissão do trabalhador. Em conformidade com a norma atrás referida da RAEHK, suponhamos que estamos perante a altura de liquidação do salário do trabalhador do mês de Junho. Basta o consentimento prévio do trabalhador para poder contar como parte do salário de Junho, a comissão correspondente ao período que decorre de 1 a 7 de Julho, independentemente do tempo em que foi efectuado o trabalho que resultou a tal comissão e do tempo em que a comissão deve ser paga consoante o contrato de trabalho (mesmo se o trabalho o qual resultou a tal comissão for executado em Maio e que de acordo com o contrato de trabalho, o pagamento seria efectuado em 5 de Julho, ou, se o trabalho for apenas executado em Agosto mas o pagamento for adiantado para Julho). Por outras palavras, quando se faz a decisão sobre se o salário do trabalhador é consentâneo com as exigências do salário mínimo, é necessário ter em conta que a comissão paga no período entre 1 e 7 de Julho conta também como parte do salário de Junho.

Além disso, de acordo com a Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho), tem-se criado também uma norma flexível de acordo com as características do cálculo da remuneração em função do resultado efectivamente produzido. Quando se calcula a média da remuneração de base diária dos trabalhadores que seguem esta forma de cálculo, não se divide a remuneração de um mês pelo número de dias de trabalho prestado no mesmo mês, mas sim a soma dos três meses anteriores ao objecto de cálculo pelo número de dias de trabalho prestado naqueles três meses, reflectindo, justamente e equitativamente, o rendimento diário do trabalhador cuja remuneração é determinada em função do resultado efectivamente produzido.

Dado isto, quanto à questão sobre se a remuneração calculada em função do resultado efectivamente produzido ou em combinação satisfaz os valores do salário mínimo, deve ser calculada apenas com o rendimento de um mês, ou deve ser introduzida uma norma de tratamento flexível? Esperamos ouvir as opiniões dos

---

do sétimo dia imediatamente após aquele período, deve ser contada como parte do salário a pagar no mesmo período, independentemente do período em que foi executado o trabalho ou do tempo em que a comissão deve ser paga nos termos do contrato de trabalho.

diversos sectores sociais sobre o assunto em causa, a fim de criar um regime mais abrangente, equilibrado e justo (2ª e 3ª perguntas das questões de consulta do ponto 4.6).

É importante salientar que o empregador deve assegurar que a remuneração paga ao trabalhador não é inferior ao correspondente valor do salário mínimo, quer a remuneração seja calculada ao mês, semana, dia ou hora, ou em função do resultado efectivamente produzido ou em combinação.

#### **4.4 Período de revisão**

O salário mínimo não está só relacionado com os direitos e interesses dos empregadores e dos trabalhadores, também está directamente relacionado com a economia global e o desenvolvimento sustentável da sociedade da RAEM, portanto sempre que o nível do salário mínimo seja revisto ou ajustado, é certo que haverá implicações importantes no mercado de trabalho, na sociedade e na economia.

Após consulta do regime do salário mínimo dos países e regiões acima referidos, verificou-se que a maioria deles prevê um período de revisão ou ajustamento para o valor do salário mínimo, como por exemplo: nas províncias e cidades do Interior da China são efectuados ajustamentos pelo menos uma vez de dois em dois anos, e na RAEHK também é efectuada uma revisão ao valor do salário mínimo pelo menos uma vez de dois em dois anos. Em Taiwan não existem disposições legais a estabelecer um período de revisão, mas caso seja necessário, serão efectuados ajustamentos de acordo com a situação do desenvolvimento económico. Nos termos da Lei n.º 7/2015 (Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial), actualmente em vigor na RAEM, o valor do salário mínimo é revisto anualmente, podendo o seu valor ser actualizado de acordo com a situação do desenvolvimento económico. Atendendo às rápidas mudanças socioeconómicas, é necessário efectuar revisões regulares ao valor do salário mínimo. Durante a sua revisão, é necessário fazer uma análise abrangente das informações e dados relevantes em todos os aspectos, incluindo: uma série de indicadores económicos, dados estatísticos sobre o mercado de trabalho e outros factores difíceis de quantificar, como o ambiente de negócios na sociedade, e ainda ter em consideração as opiniões dos diversos sectores sociais sobre a revisão do valor do

salário mínimo. Assim, na fixação do período de revisão é necessário ponderar cuidadosamente os factores atrás mencionados, a fim de definir um período de revisão mais consentâneo com o ambiente social e a situação económica da RAEM (4ª pergunta das questões de consulta do ponto 4.6).

#### **4.5 Data da entrada em vigor do regime do salário mínimo**

Tendo como referência a experiência das regiões vizinhas sobre a implementação do salário mínimo, verifica-se que tanto na implementação do regime do salário mínimo como no ajustamento do seu valor, estas regiões divulgam com antecedência o valor ajustado do salário mínimo, para que empregadores e trabalhadores se possam preparar e adaptar às novas disposições. Por exemplo: De “Provisions on minimum wages” da China foram aprovadas na reunião do Ministry of Labor e Social Security, no dia 30 de Dezembro de 2003, sendo posteriormente divulgadas no dia 20 de Janeiro de 2004 e implementadas no dia 1 de Março de 2004. As províncias e cidades do Interior da China têm diferentes valores para o salário mínimo, e quando há ajustamentos ao salário mínimo, as províncias e cidades fazem a divulgação antecipadamente, sendo que, de acordo com o último ajustamento do valor do salário mínimo, a província de Cantão fez a divulgação em Março de 2015 e a entrada em vigor deu-se em Maio do mesmo ano, enquanto que em Pequim, aquele valor foi anunciado em Agosto de 2016 e entrou em vigor em Setembro do mesmo ano. Quanto à RAEHK, o “Minimum Wage Ordinance” foi aprovado no dia 17 de Julho de 2010 na Assembleia Legislativa, divulgado em 23 de Julho de 2010 e entrou em vigor no dia 1 de Maio do ano seguinte. Na RAEHK, sempre que se pretende ajustar o valor do salário mínimo, faz-se a recomendação da sua revisão em Janeiro, entrando depois em vigor em Maio do mesmo ano.

A experiência legislativa da Lei n.º 7/2015 (Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial) mostra que a proposta de lei após ter sido debatida na especialidade e aprovada em 3 de Julho de 2015 pelo plenário da Assembleia Legislativa, entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2016.

Dado que após a plena implementação do regime do salário mínimo, este será aplicado a todos os sectores em Macau, devem ser ouvidas as opiniões dos diversos

sectores sociais no que se refere à necessidade de haver um prazo para a sua entrada em vigor ou um período para permitir que empregadores e trabalhadores conheçam a lei e estejam prontos para se adaptarem à nova legislação (5ª pergunta das questões de consulta do ponto 4.6).

#### **4.6 Questões de consulta**

1. É necessário excluir determinados destinatários da aplicação do regime do salário mínimo? Se sim, que indivíduos devem ser excluídos do âmbito de aplicação?
2. Qual a sua opinião sobre a composição e a forma de cálculo do salário mínimo?
3. É necessário criar uma norma flexível conforme a especificidade do cálculo de remuneração em função do resultado efectivamente produzido? Deve a satisfação dos valores do salário mínimo ter apenas em conta o rendimento de um mês, ou deve esta ser calculada com base na média salarial de um certo prazo?
4. Qual deve ser o período de revisão?
5. É necessário fixar um período para a sua entrada em vigor de modo a permitir que a sociedade se adapte à nova legislação? Se sim, qual deve ser a duração desse período?
6. Tem outras opiniões ou sugestões sobre o conteúdo deste “Documento de consulta”?

**Quadro 15: Situação de vários países relativamente à implementação do salário mínimo\***

	<b>Interior da China</b>	<b>Região Administrativa Especial de Hong Kong</b>	<b>Taiwan</b>	<b>Coreia do Sul</b>
<b>Âmbito</b>	Órgãos do Estado, estabelecimentos de actividades profissionais, associações e trabalhadores que com estes estabelecem relações de trabalho, excluindo trabalhadores domésticos.	Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo trabalhadores que vivem com os membros familiares do empregador ou com o empregador, indivíduos contratados em Hong Kong, mas que prestam serviço no exterior, aprendizes e estagiários, trabalhadores domésticos estrangeiros, empreiteiros e trabalhadores por conta própria.	Aplica-se em todos os tipos de relações de trabalho, excluindo alguns sectores de actividade ou trabalhadores devido a factores de padrões de gestão, sistema de administração ou características do trabalho, sendo aqueles informados pelo órgão competente da não aplicação do regime. (Aplicável a trabalhadores residentes e não residentes, com excepção dos prestadores de serviços laborais nas famílias***)	Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo trabalhadores domésticos, marinheiros e trabalhadores com deficiência.
<b>Abrange indivíduos com deficiência</b>	Não	Sim. Os trabalhadores com deficiência avaliados podem receber uma determinada percentagem do salário mínimo em função da sua produtividade. O direito de invocação de avaliação pertence exclusivamente ao trabalhador com deficiência.	Sim. Os trabalhadores com deficiência avaliados podem receber uma determinada percentagem do salário mínimo em função da sua produtividade. O direito de invocação de avaliação pertence exclusivamente ao trabalhador com deficiência.	Não
<b>Abrange trabalhadores domésticos</b>	Não	Não inclui trabalhadores domésticos que vivem com o agregado familiar.	Não	Não

**Quadro 15: Situação de vários países relativamente à implementação do salário mínimo\***

	<b>Interior da China</b>	<b>Região Administrativa Especial de Hong Kong</b>	<b>Taiwan</b>	<b>Coreia do Sul</b>
<b>Critérios actuais na aplicação do regime**</b>	<p>Os critérios em geral são definidos pelo Governo Popular das províncias, regiões autónomas e cidades directamente subordinadas ao Governo Popular Central:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pequim - Salário mensal: CN¥1 890 (cerca de MOP2 220,8), salário por hora: CN¥21 (cerca de MOP24,7) (em 2017)</li> <li>- Xangai - Salário mensal: CN¥2 190 (cerca de MOP2 573,3), salário por hora: CN¥19 (cerca de MOP22,3) (em 2017)</li> <li>- Shenzhen - Salário mensal: CN¥2,030 (cerca de MOP 2 385,3), salário por hora: CN¥18,5 (cerca de MOP21,7) (em 2015)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salário por hora: HK\$34,5 (cerca de MOP35,5) (desde 1 de Maio de 2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salário mensal: NT\$21,009 (cerca de MOP5 592,6)</li> <li>- Salário por hora: NT\$133 (cerca de MOP35,4) (1 de Janeiro de 2017)</li> </ul>	<p>Salário por hora: ₩6,470 (cerca de MOP46,6) (em 2017)</p>
<b>Factores em consideração para implementação do salário mínimo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Custo de vida de residentes urbanos</li> <li>- Custo de seguros de pensão pagos pelo trabalhador</li> <li>- Fundo de previdência de habitação</li> <li>- Salário médio dos trabalhadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamento económico actual da região e sua previsão</li> <li>- Situação do mercado de trabalho (oferta e procura de emprego, nível do salário e distribuição dos salários, disparidade salarial,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situação do desenvolvimento económico</li> <li>- Índice de preços por atacado</li> <li>- Índice de preços no consumidor</li> <li>- Rendimento nacional e rendimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Custo de vida dos residentes</li> <li>- Salário de trabalhadores da mesma profissão</li> <li>- Produtividade laboral</li> <li>- Taxa salarial</li> </ul>

**Quadro 15: Situação de vários países relativamente à implementação do salário mínimo\***

	<b>Interior da China</b>	<b>Região Administrativa Especial de Hong Kong</b>	<b>Taiwan</b>	<b>Coreia do Sul</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taxa de desemprego</li> <li>- Nível de desenvolvimento económico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>características do emprego, horas de trabalho)</li> <li>- Competitividade (aumento da produtividade, custos laborais, características operacionais das empresas, espírito empreendedor, desejo empresarial, capacidade de pagamento de dívidas, nível de liberdade económica e competitividade);</li> <li>- Harmonia social (nível de vida, vontade de melhorar a empregabilidade, relações laborais).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>médio per capita</li> <li>- Produtividade laboral de cada sector e situação de emprego</li> <li>- Salário dos trabalhadores de diferentes sectores</li> <li>- Inquérito às despesas e rendimentos familiares</li> </ul>	
<b>Período de revisão e ajustamentos</b>	Pelo menos uma vez de 2 em 2 anos	De 2 em 2 anos	Indeterminado	Todos os anos

\* Os dados são actualizados até finais de Maio de 2017. O conteúdo serve apenas para referência.

\*\*O valor convertido em patacas é calculado de acordo com os câmbios médios interbancários de finais de Maio de 2017 publicados pela Autoridade Monetária de Macau.

\*\*\*De acordo com os critérios de classificação industrial de Taiwan, o sector de serviços às famílias pertence ao “sector de serviços pessoais”, que inclui trabalhos de prestação de serviços nas famílias, como trabalhadores que prestam cuidados a doentes ou idosos, trabalhadores domésticos, trabalhadoras de lavandaria, governantas, trabalhadores que prestam cuidados a crianças, professores de família, secretários privados, motoristas, trabalhadores de limpeza, jardineiros, guardas de segurança, entre outros.

**Quadro 15: Situação de vários países relativamente à implementação do salário mínimo\***

	<b>Japão</b>	<b>Austrália</b>	<b>Reino Unido</b>	<b>Estados Unidos da América</b>
<b>Âmbito</b>	Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo os estagiários.	Aplica-se à maioria dos trabalhadores, mas para os aprendizes, estagiários, jovens (com idade inferior a 21 anos) e trabalhadores com deficiência, aplica-se outro regime de salário mínimo.	Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo trabalhadores que prestam “cuidados a crianças”, estagiários, trabalhadores por conta própria da indústria da pesca e prisioneiros.	Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo profissionais, marinheiros locais contratados por navios registados fora dos Estados Unidos da América, pescadores e trabalhadores temporários que prestam “cuidados a crianças”. Quanto aos trabalhadores com deficiência, é atribuída uma determinada percentagem do salário mínimo federal, consoante a produtividade dos mesmos.
<b>Abrange indivíduos com deficiência</b>	Sim. O salário mínimo pode ser pago aos trabalhadores com deficiência elegíveis para trabalhar.	Sim. Os trabalhadores com deficiência avaliados podem receber uma determinada percentagem do salário mínimo em função da sua produtividade. O direito de invocação de avaliação pertence exclusivamente ao trabalhador com deficiência.	Sim. O salário mínimo aplica-se a pessoas com deficiência definidas como trabalhadores.	Sim. Os trabalhadores com deficiência avaliados podem receber uma determinada percentagem do salário mínimo em função da sua produtividade. O direito de invocação de avaliação pertence exclusivamente ao trabalhador com deficiência.
<b>Abrange trabalhadores domésticos</b>	Sim	Sim	Não inclui trabalhadores domésticos que vivem com o agregado familiar.	Sim

**Quadro 15: Situação de vários países relativamente à implementação do salário mínimo\***

	<b>Japão</b>	<b>Austrália</b>	<b>Reino Unido</b>	<b>Estados Unidos da América</b>
<b>Critérios actuais na aplicação do regime**</b>	Média nacional ponderada: ¥823 por hora (cerca de MOP59,5) (em 2017)	- Salário semanal: AU\$672,70 (cerca de MOP 4 034,7) - Ou salário por hora: AU\$17,70 (cerca de MOP106,2) (desde 1 de Julho de 2016)	- Salário por hora (adultos com idade igual ou superior a 25 anos): £ 7,50 (cerca de MOP77,2) - Salário por hora (indivíduos com idade entre 21 a 24 anos): £ 7,05 (cerca de MOP72,6) - Salário por hora (indivíduos com idade entre 18 a 20 anos): £ 5,60 (cerca de MOP57,6) - Salário por hora (indivíduos com idade entre 16 a 17 anos): £ 4,05 (cerca de MOP41,7) (desde 1 de Abril de 2017)	- Salário mínimo federal por hora: Não inferior a US\$7,25 (cerca de MOP58,2) (desde 24 de Julho de 2009) - Na contratação de jovens com menos de 20 anos de idade, o salário mínimo nos primeiros 90 dias consecutivos: Não inferior a US\$4,25 (cerca de MOP34,1) - Salário mínimo de estudantes a tempo inteiro: Não inferior a 85% - Salário mínimo de escolas de formação profissional: Não inferior a 75%
<b>Factores em consideração para implementação do salário mínimo</b>	- Custo de vida dos residentes - Índice de preços no consumidor - Nível de desenvolvimento económico - Salário de trabalhadores da mesma profissão	- Desenvolvimento da economia do país, como produtividade, competitividade, inflação e crescimento do emprego; - Aumento da participação da população activa através da promoção da integração social; - Nível de vida e necessidades dos indivíduos com salários baixos;	- Situação económica - Disparidade salarial - Custos de funcionamento - Competitividade económica - Inflação - Nível de emprego	- Custo de vida da população - Produtividade - Nível salarial nas indústrias transformadoras - Aumento de salário acessível aos empregadores

**Quadro 15: Situação de vários países relativamente à implementação do salário mínimo\***

	<b>Japão</b>	<b>Austrália</b>	<b>Reino Unido</b>	<b>Estados Unidos da América</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Princípio de igualdade no emprego e no salário;</li> <li>- Definição de um nível de salário justo e abrangente para trabalhadores jovens, trabalhadores em formação e trabalhadores com deficiência.</li> </ul>		
<b>Período de revisão e ajustamentos</b>	Todos os anos	Todos os anos	Todos os anos	De 2 em 2 anos

\* Os dados são actualizados até finais de Maio de 2017. O conteúdo serve apenas para referência.

\*\*O valor convertido em patacas é calculado de acordo com os câmbios médios interbancários de finais de Maio de 2017 publicados pela Autoridade Monetária de Macau.

## 5. Conclusão

A plena implementação do salário mínimo terá um profundo impacto no mercado de trabalho, na sociedade e na economia. Por isso, o Governo da RAEM irá fazer uma análise abrangente dos dados estatísticos e das informações e dados obtidos na pesquisa e nos estudos, em conjunto com a situação antes e depois da implementação da Lei n.º 7/2015 (Salário mínimo para os trabalhadores de limpeza e de segurança na actividade de administração predial) bem como com o impacto causado a trabalhadores, empresas, mercado de trabalho de Macau e economia em geral, e tendo como referência a experiência de vários países e regiões onde foi implementado o regime do salário mínimo, e tendo ainda em consideração a situação real da RAEM, irá formular o regime de salário mínimo pleno.

As sugestões feitas neste documento de consulta servem apenas para referência e discussão. O Governo da RAEM espera, com uma mente aberta, ouvir as opiniões dos diversos sectores sociais sobre o conteúdo sugerido, na perspectiva de, através desta consulta, reflectir sobre todas as ideias e melhorar a legislação em causa. Convidam-se as pessoas dos diversos sectores para apresentarem opiniões e sugestões sobre o conteúdo deste “Documento de consulta”.

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



## 6. 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 (13 de Novembro a 27 de Dezembro 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: <https://www3.dsal.gov.mo/survey/minimumwage/>

Email: [minimumwage@dsal.gov.mo](mailto:minimumwage@dsal.gov.mo)

Fax: 28581862

Endereço postal: Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado n<sup>os</sup> 221-279, Edifício  
“Advance Plaza”

Telefone: 83999299

### 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:

<b>Data</b>	<b>Hora de começo</b>	<b>Local</b>
19 de Novembro de 2017 (domingo)	Às 15 horas	Auditório do Centro de Formação para os Trabalhadores dos Serviços Públicos – Edifício Centro Comercial Cheng Feng, 7 <sup>o</sup> andar (com interpretação simultânea em chinês e português)
2 de Dezembro de 2017 (sábado)	Às 15 horas	Auditório do Centro de Formação para os Trabalhadores dos Serviços Públicos – Edifício Centro Comercial Cheng Feng, 7 <sup>o</sup> andar (com interpretação simultânea em chinês e português)
9 de Dezembro de 2017 (sábado)	Às 15 horas	Auditório do Centro de Formação para os Trabalhadores dos Serviços Públicos – Edifício Centro Comercial Cheng Feng, 7 <sup>o</sup> andar (com interpretação simultânea em chinês e português)
23 de Dezembro de 2017 (sábado)	Às 15 horas	Centro de Formação de Segurança e Saúde Ocupacional – Edifício Industrial Pou Fong 2 <sup>o</sup> 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](mailto:enrollment@dsal.gov.mo)