

澳門特別行政區

“修改第7/2008號法律《勞動關係法》”

及“制定非全職工作制度”

諮詢總結報告

REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU

Relatório de síntese da consulta sobre a
“Alteração da Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”
e o “Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”



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”

Relatório final da consulta

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

Maio de 2018

Índice

Prefácio.....	3
Capítulo I - Situação geral dos trabalhos de consulta	5
Capítulo II - Síntese das opiniões sobre o documento de consulta e breve conclusão.....	9
Parte I - Alteração da Lei n.º 7/2008 - Lei das relações de trabalho	9
1. Adição de três a cinco dias úteis de licença de paternidade remunerada	9
2. Adição da norma referente a 14 dias de faltas justificadas não remuneradas após a licença de maternidade	12
3. Introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório	14
4. Introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios.....	17
5. Aumento da flexibilidade para compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório.....	18
6. Selecção do regime de compensação.....	20
7. Regime de compensação para equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e trabalhadores	21
8. Outras opiniões	22
9. Síntese.....	24
Parte II - Regime de trabalho a tempo parcial	28
1. Formulação do regime de trabalho a tempo parcial	28
2. Definição de trabalho a tempo parcial	30
3. Direitos e interesses dos trabalhadores a tempo parcial	33
4. Outras opiniões	39
5. Síntese.....	40
Capítulo III - Conclusão	43
Apêndice I - Opiniões apresentadas na página electrónica temática da Direcção dos Serviços de Assuntos Laborais	
Apêndice II - Opiniões apresentadas por carta, fax, e-mail e outras formas.	

Prefácio

Desde a entrada em vigor da Lei n.º 7/2008 – “Lei das relações de trabalho” em 1 de Janeiro de 2009, o Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) tem estado desde então atento à situação da implementação da respectiva lei, e durante a revisão geral da mesma, o Governo da RAEM tem vindo a recolher de forma contínua as opiniões e sugestões, quer dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores com assento no Conselho Permanente de Concertação Social, quer de associações e de cidadãos.

Depois de ter organizado e analisado as respectivas opiniões e sugestões, e tendo como referência os respectivos regimes das regiões vizinhas e de alguns países, e tendo ponderado sobre a situação real da sociedade e as necessidades de desenvolvimento de Macau, e após ter equilibrado os direitos e interesses dos trabalhadores e a capacidade dos empregadores para suportar encargos, o Governo da RAEM apresentou a ideia das sete alterações prioritárias da “Lei das relações de trabalho” e do estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial.

Assim, a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) realizou uma consulta pública durante 45 dias, entre 25 de Setembro e 8 de Novembro de 2017, para auscultar as opiniões e sugestões dos diversos sectores da sociedade sobre a alteração da lei e o seu conteúdo legislativo.

Durante o período de consulta acima referido, os diversos sectores da sociedade e os cidadãos participaram empenhadamente, tendo sido apresentados diversos pontos de vista em relação ao conteúdo do documento de consulta, bem como algumas sugestões com valor de referência, de modo que a consulta pública foi concluída com

sucesso.

A fim de dar a conhecer aos diversos sectores da sociedade sobre a situação geral da consulta pública, ordenámos as opiniões e sugestões recolhidas e elaborámos o relatório final da consulta.

O presente relatório final está dividido em três capítulos: sendo o Capítulo I a apresentação da situação geral dos trabalhos de consulta; Capítulo II a ordem das sugestões de acordo com o documento de consulta, enumerando resumidamente os comentários e uma breve conclusão, ao mesmo tempo, alistando outras opiniões e sugestões que não se inserem no conteúdo do documento de consulta; Capítulo III a conclusão.

Por outro lado, as opiniões e sugestões recolhidas durante o período de consulta estão disponíveis na página electrónica da DSAL (www.dsal.gov.mo). O público pode consultar o respectivo conteúdo na página electrónica supramencionada.

Capítulo I - Situação geral dos trabalhos de consulta

Durante o período de consulta, a DSAL recolheu opiniões através de vários meios, como, sessões de consulta pública, página temática, email, por correio, fax e por telefone. Até ao final do período de consulta, foi recolhido um total de 1 284 opiniões.

1. Distribuição de documento

No período de consulta foram distribuídos cerca de 3 300 exemplares do documento de consulta, em diversos locais existentes para o levantamento do documento de consulta, tais como: centros de prestação de serviços dos serviços da tutela da Área de Economia e de Finanças, os vários postos de atendimento da DSAL, Centro de Serviços da RAEM e Centro de Informações ao Público e, ainda, os diversos postos de atendimento do Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais. Ao mesmo tempo, os cidadãos podiam descarregar o documento de consulta no Portal do Governo e na página electrónica da DSAL.



2. Actividades de consulta

No período de consulta, a DSAL realizou no total quatro sessões de consulta pública para o público; no mesmo período, realizou também duas sessões de consulta pública para as associações. Os diversos sectores da sociedade deram muita importância e participaram empenhadamente na consulta pública, contámos com um

total de 750 participantes. Nas sessões de consulta pública, os trabalhadores da DSAL fizeram a apresentação da revisão e concepção legislativa do documento de consulta e auscultaram as opiniões dos participantes. Nas sessões de consulta pública, 103 participantes deram as suas opiniões. A situação da consulta pública é a seguinte:

Sessão de consulta pública	Data	N.º de participantes
Sessão de consulta pública para o público	8 de Outubro de 2017	43 participantes
Sessão de consulta pública para o público	14 de Outubro de 2017	54 participantes
Sessão de consulta pública para o público	21 de Outubro de 2017	93 participantes
Sessão de consulta pública para as associações	26 de Outubro de 2017	380 participantes
Sessão de consulta pública para o público	5 de Novembro de 2017	80 participantes
Sessão de consulta pública para as associações	6 de Novembro de 2017	100 participantes
N.º total de participantes		750 participantes



Sessões de consulta pública para o público

3. Publicidade da consulta

Durante o período de consulta, a DSAL divulgou as informações sobre as actividades da consulta pública através de diversos meios e vias, nomeadamente: fez publicidade de anúncios na Teledifusão de Macau e Rádio Macau, apresentou a consulta pública através do programa televisivo «Informações ao Público», realizou uma conferência de imprensa no dia 24 de Setembro de 2017, e ainda, divulgou as respectivas informações através da página electrónica da DSAL e a aplicação de telemóvel, rede social, entre outros, de forma a promover a participação e discussão de toda a sociedade, fornecendo em conjunto opiniões e sugestões para aperfeiçoar o conteúdo do documento de consulta.

Por outro lado, os trabalhadores da DSAL participaram no programa “Reportagem do Telejornal da TDM” no dia 29 de Setembro; participaram a convite da TDM para o Programa matinal do canal chinês da Rádio Macau no dia 25 de Outubro, durante o qual conversaram em directo com os representantes dos empregadores, os trabalhadores e os cidadãos; a convite de Lotus TV participaram no programa de informação “Call in Macau” no dia 27 de Outubro; e, aceitaram o convite da TDM para participar no programa televisivo “Fórum Macau” no dia 5 de Novembro, onde conversaram com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, académicos e cidadãos sobre o conteúdo da consulta.

4. Recolha de opiniões

Durante o período de consulta, o número de opiniões que foi recolhido é o seguinte:

Meios de recolha	N.º de opiniões
Página temática	397
Sessões de consulta pública	103
Email	46
Correio e fax	728
Telefone	10
Total	1 284

Capítulo II - Síntese das opiniões sobre o documento de consulta e breve conclusão

Depois de uma ampla consulta, e tendo organizado e classificado as opiniões, segue-se a síntese das opiniões apresentadas pelos diversos sectores da sociedade, demonstrando a sua tendência (opinião favorável e desfavorável), origem (incluindo empregador, trabalhador e cidadão¹), e ainda a sua distribuição percentual e uma breve conclusão sobre essas opiniões e sugestões.

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

1. Adição de três a cinco dias úteis de licença de paternidade remunerada

O documento de consulta sugere que a licença de paternidade seja 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 da licença de paternidade.

Síntese de opiniões

No que diz respeito à adição de licença de paternidade remunerada, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 1 078 opiniões válidas, das quais 93,2% manifestaram apoio à adição de licença de paternidade remunerada e 6,8% manifestaram oposição.

¹ Incluindo associações e pessoas não identificadas como empregador ou trabalhador.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis 5,6% eram dos empregadores, 16,0% dos trabalhadores e 78,4% dos cidadãos.

➤ Opiniões favoráveis

As opiniões que concordaram com a licença de paternidade remunerada consideraram que a respectiva licença pode permitir que os trabalhadores tomem conta do recém-nascido e da esposa, ajudando a promover a harmonia familiar, e corresponde à situação real de Macau, aproximando-se do nível de garantia laboral das regiões vizinhas. Além disso, algumas opiniões indicaram que o empregador não deve substituir a licença de paternidade através de pagamento de remuneração.

(1) Número de dias da licença de paternidade

A maioria das opiniões considerou que a licença de paternidade deve ser fixada em cinco dias; seguindo-se sete dias; apenas um número reduzido de opiniões considerou que deve ser fixada em três dias, 10 ou mais dias.

(2) Remuneração de licença de paternidade

Algumas das opiniões consideraram que o Governo deve aumentar o subsídio de nascimento para compensar o empregador pela despesa com as remunerações, podendo, também, atenuar os encargos causados com a despesa da família do trabalhador. Apenas algumas opiniões consideraram que a remuneração deve ser assumida pelo Governo (como por exemplo, o Fundo de Seguração Social), deste modo, não só não afecta as regalias do trabalhador, como também, não aumenta os encargos das micro, pequenas ou médias empresas. Existem ainda opiniões que consideraram que o número de dias de licença de paternidade pode ser prolongado, assumindo o Governo e o empregador o respectivo encargo, ou seja, o empregador autoriza a licença de paternidade mas o Governo é o responsável pela remuneração.

(3) Período de gozo da licença de paternidade

Existem opiniões que concordaram com a ideia da revisão da lei no que se refere ao gozo da licença nos 30 dias a seguir ao parto, entretanto, outras opiniões indicaram que o gozo da licença pode ter lugar nos 45 dias a seguir ao parto. Além disso, algumas opiniões sugeriram que o número dos dias da licença pode ser gozado de forma consecutiva ou intercalar, independentemente da necessidade do trabalhador, no entanto, também existem opiniões que consideraram que parte da licença de paternidade pode ser gozada antes do parto. Entre estas opiniões, existem opiniões que consideraram que o trabalhador deve entregar ao empregador documento comprovativo como: atestado médico, certidão de nascimento, prova de casamento, entre outros, para provar que o trabalhador necessita de gozar a licença de paternidade para o acompanhamento da sua esposa e do filho.

(4) Requisitos para o gozo da licença de paternidade

O ponto de vista principal é que os trabalhadores tenham direito ao gozo da licença de paternidade remunerada depois de terem completado o período experimental, mas também existem opiniões que consideraram que só devem ter direito ao gozo da licença de paternidade após terem completado mais de três meses, seis meses ou um ano de trabalho. Além disso, algumas opiniões indicaram que o trabalhador só depois de ter reunido os requisitos, como por exemplo, casamento legal, parto do cônjuge ocorrido em Macau ou sendo o trabalhador residente de Macau, é que deve ter direito ao gozo da licença de paternidade remunerada.

➤ Opiniões desfavoráveis

Em relação às opiniões desfavoráveis à licença de paternidade remunerada, consideraram essencialmente que a respectiva revisão da lei irá trazer pressão para os recursos humanos das micro, pequenas ou médias empresas, tendo sugerido manter o estabelecido na actual “Lei das relações de trabalho”, ou seja, os trabalhadores têm direito a gozar dois dias úteis por motivo de paternidade como falta justificada não

remunerada. Além disto, algumas opiniões consideraram, com base na actual lei, adicionar mais um dia ou adicionar até cinco dias na licença de paternidade não remunerada.

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

O documento de consulta propõe o aditamento da disposição que permite que as trabalhadoras possam gozar mais 14 dias de faltas justificadas não remuneradas, devido às suas condições fisiológicas pós-parto ou para cuidar do recém-nascido, após o gozo de 56 dias de licença de maternidade, sendo um prolongamento desta mesma licença.

Síntese de opiniões

No que diz respeito à adição da norma referente a 14 dias de faltas justificadas não remuneradas após a licença de maternidade, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 1 026 opiniões válidas, das quais 91,9% manifestaram apoio ao prolongamento da licença de maternidade e 8,1% manifestaram oposição.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis, 7,3% eram dos empregadores; 17,2% dos trabalhadores e 75,5% dos cidadãos.

➤ Opiniões favoráveis

As opiniões que concordam com o prolongamento do número de dias da licença de maternidade, consideram que o aumento do respectivo número de dias poderá permitir à trabalhadora ter mais tempo de recuperação, após o parto, bem como para cuidar do recém-nascido.

(1) Prolongamento do número de dias da licença de maternidade

No que respeita ao número de dias do prolongamento da licença de maternidade, existem várias opiniões, incluindo designadamente a de aumentar os actuais 56 dias para 70, seguida da de aumentar a licença de maternidade para 90 dias para seguir o exemplo dos funcionários públicos, e de aumentar para 98 dias, por forma a atingir o nível recomendado pela Organização Internacional do Trabalho; ainda existem algumas opiniões que sugerem ao Governo a possibilidade de ponderar o aumento do número de dias da licença de maternidade de forma gradual, por exemplo aumentar em primeiro lugar para 60 ou 70 dias, e depois através da revisão periódica e alteração da lei, proceder, paulatinamente, ao aumento do número de dias da licença de maternidade para 90 dias, permitindo a adaptação gradual da sociedade.

(2) Remuneração durante o período da licença de maternidade

Algumas opiniões consideram que deve ser o Governo e o empregador a suportarem o prolongamento da licença de maternidade, sugerindo que deveria ser o empregador a conceder as férias, e o Governo a pagar a remuneração do prolongamento da licença de maternidade.

(3) Requisitos para gozo do prolongamento da licença de maternidade

Existem opiniões que consideram que se as trabalhadoras tiverem necessidade de gozar mais 14 dias de faltas justificadas não remuneradas, após os 56 dias de licença de maternidade, deverão apresentar o respectivo atestado médico ao empregador. Existem outras opiniões que sugerem que a trabalhadora goze esses 14 dias de faltas, num determinado período, por exemplo no prazo de seis meses.

(4) Proposta de apoio do Governo

Algumas opiniões consideram que o Governo pode prolongar a licença de maternidade, mas deve adoptar, em simultâneo, as políticas de incentivo, nomeadamente apoiar as micro, pequenas e médias empresas, como por exemplo

introduzir o mecanismo de substituição provisória das trabalhadoras que gozam a licença de maternidade, atribuir aos empregadores quotas provisórias de trabalhadores não residentes, por forma a resolver o problema da insuficiência de recursos humanos das empresas derivado do gozo da licença de maternidade das trabalhadoras, ou permitir flexibilidade na transferência dos trabalhadores não residentes, para colmatar as vagas, enquanto, atendendo às respectivas situações, a DSAL deveria também acelerar o processo de autorização dos trabalhadores não residentes.

➤ **Opiniões desfavoráveis**

As opiniões que discordam do prolongamento do número de dias da licença de maternidade, consideram, designadamente, que os 56 dias da licença de maternidade em vigor já são suficientes, e o prolongamento do respectivo número de dias, poderá ter impacto no funcionamento das empresas, sobretudo as micro, pequenas e médias empresas terão dificuldades de gerir os recursos humanos, e além disso também poderão ver os seus encargos agravados.

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

O documento de consulta propõe a introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, e quando surgir a situação de sobreposição do dia de feriado obrigatório com o de descanso semanal, o dia em que se verifica a sobreposição é tratado conforme o feriado obrigatório, devendo o empregador providenciar outro descanso semanal ao trabalhador, no prazo de 30 dias.

Síntese de opiniões

No que diz respeito à introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia

de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 991 opiniões válidas, das quais 86,0% manifestaram apoio à introdução da forma de tratamento e 14,0% manifestaram oposição.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis, 5,9% eram dos empregadores; 15,6% dos trabalhadores e 78,5% dos cidadãos.

➤ **Opiniões favoráveis**

As opiniões a favor consideram que a introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório poderá reforçar a garantia do direito de descanso do trabalhador, bem como suprir as deficiências do regime vigente.

(1) **Período de compensação do descanso**

No que respeita ao período de compensação do descanso, foram recolhidas diversas opiniões, incluindo: algumas opiniões concordam que na revisão da lei seja proposta a compensação do descanso no prazo de 30 dias; algumas opiniões consideram que se deve estipular que a compensação do descanso decorra no dia útil seguinte; existem algumas opiniões que apontam que o período de 30 dias é insuficiente, existindo dificuldade na organização dos recursos humanos, pelo que sugerem a possibilidade de prolongar para três meses o prazo para compensação do descanso e podendo ir até seis meses; existem algumas opiniões que sugerem a compensação do descanso no prazo de um ano, para que as empresas tenham flexibilidade na organização, bem como aliviar a falta de recursos humanos.

(2) **Marcação da compensação do descanso**

A proposta de revisão da lei indica que deve ser o empregador a marcar o dia de compensação do descanso, no entanto, algumas opiniões consideram que se deve

estipular que a marcação do dia de compensação seja feita mediante a negociação entre o empregador e o trabalhador, e não apenas pelo empregador; ainda existem opiniões que consideram que havendo condições, a compensação do descanso deve ser marcada para o dia seguinte, e não havendo condições suficientes, deverão o trabalhador e o empregador marcar, em conjunto, um outro dia; também existem certas opiniões que defendem a fixação de vários períodos de compensação do descanso, em função da diversidade da natureza profissional; também existem certas opiniões que consideram que se deve tomar como referência, a actual forma de compensação do descanso dos funcionários públicos. Além disso, existe um número reduzido de opiniões que consideram que no caso de o empregador não voltar a marcar o descanso semanal, deverá optar pela forma de atribuição de compensação remuneratória, sendo, no entanto, necessário atribuir a compensação adicional, nos termos da disposição de prestação de serviço em dia de feriado obrigatório.

➤ Opiniões desfavoráveis

Os principais conteúdos das opiniões desfavoráveis incluem: consideram que anualmente são raras as situações de sobreposição dos feriados, pelo que, neste aspecto, é desnecessário estipular obrigatoriamente o tratamento de compensação do descanso; consideram que o trabalhador já gozou o dia de descanso no dia do feriado obrigatório, não sendo necessário garantir a respectiva compensação; temem que a estipulação obrigatória da necessidade de compensação, em caso de sobreposição de feriados, os empregadores das micro, pequenas e médias empresas poderão não ter capacidade de suportar os encargos; apontam que actualmente as empresas deparam com a insuficiência de recursos humanos, e a introdução do tratamento de compensação do descanso na sobreposição de feriados poderá agravar ainda mais a situação.

4. Introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios

O documento de consulta propõe a introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios, ou seja, os trabalhadores e os empregadores podem, através de acordo por escrito, seleccionar três dos feriados obrigatórios para serem gozados nos feriados públicos não obrigatórios.

Síntese de opiniões

No que diz respeito à introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 981 opiniões válidas, das quais 36,1% manifestaram apoio à introdução desse mecanismo e 63,9% manifestaram oposição.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis, 1,9% eram dos empregadores, 22,3% dos trabalhadores e 75,8% dos cidadãos.

➤ Opiniões desfavoráveis

As opiniões desfavoráveis incluem principalmente: os 10 dias de feriados obrigatórios previstos na lei vigente têm um significado importante, e a hipótese de permitir que os trabalhadores e os empregadores substituam, por acordo, alguns feriados obrigatórios para serem gozados nos feriados públicos, vai contra o sentido inicial do feriado obrigatório estabelecido na lei; o trabalhador não dispõe de capacidade para negociar com o empregador, e a revisão da lei obrigará a que o trabalhador negocie com o empregador para substituir alguns feriados obrigatórios, sujeitando-se a ver lesado o seu direito ao descanso, razão pela qual devem ser mantidas as disposições vigentes, não sendo necessário proceder ao aditamento do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios; a introdução deste mecanismo acarreta algumas dificuldades nos procedimentos concretos, uma vez que é muito difícil de obter o acordo. Se os trabalhadores e os empregadores tiverem de

assinar, anualmente, um acordo, ou surgir alterações após a negociação entre ambas as partes, o empregador terá ainda de designar pessoal para proceder ao tratamento do acordo escrito, e essa questão tornar-se-á mais complicada.

➤ **Opiniões favoráveis**

As opiniões favoráveis incluem principalmente: a introdução do respectivo mecanismo poderá permitir que as empresas façam uma gestão e distribuição flexível dos recursos humanos, e também contribui para reforçar o funcionamento dos estabelecimentos comerciais nos feriados obrigatórios, beneficiando o posicionamento do desenvolvimento de Macau como cidade de turismo; consideram que a substituição dos três dias opcionais não é suficiente, sugerindo que seja aumentado para cinco dias ou mais, inclusive ser possível fazer a substituição de todos os 10 dias de feriados obrigatórios; deve ser a lei a indicar os feriados obrigatórios que podem ser substituídos, para evitar conflitos entre os trabalhadores e os empregadores.

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

O documento de consulta sugere que o período para compensação por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório seja prolongado dos actuais 30 dias para três meses.

Síntese de opiniões

No que diz respeito ao aumento da flexibilidade para compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 664 opiniões válidas, das quais 83,9% manifestaram apoio ao mecanismo de prolongamento para compensação e 16,1% manifestaram oposição.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis, 18,8% eram dos empregadores, 3,8% dos trabalhadores e 77,4% dos cidadãos.

➤ **Opiniões favoráveis**

Os que concordam com a proposta consideram que o período de 30 dias para a compensação por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório é curto, concordam com o prolongamento do período de compensação até três meses uma vez que aumenta a flexibilidade do regime, é vantajoso para as empresas organizarem flexivelmente o período de compensação dos trabalhadores e simultaneamente articular-se com as suas necessidades.

(1) **Período de compensação**

Quanto ao período de compensação, houve opiniões divergentes. A maioria das opiniões considera que o prolongamento pode ir até três meses, enquanto algumas opiniões consideram que o prolongamento pode ir até dois meses, e outros acham que se pode prolongar até seis meses ou um ano.

(2) **Organização do período de compensação**

Quanto à organização do período de compensação, a maioria das opiniões consideram que deve ser o empregador a fazer a escolha. Houve também algumas opiniões que consideram que pode ser acordado entre o empregador e o trabalhador, ou deve ser o trabalhador a escolher o período de compensação.

➤ **Opiniões desfavoráveis**

As principais opiniões desfavoráveis são: o período de compensação deve ser marcado o mais breve possível para que o trabalhador possa gozar adequadamente o descanso e elevar a eficiência do trabalho; outras opiniões consideram que o cálculo do período de compensação dentro dos 30 dias em vigor é mais simples, e que o

prolongamento até três meses vai complicar o respectivo regulamento.

6. Selecção do regime de compensação

O documento de consulta propõe a selecção do regime de compensação, isto é, na prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório pode-se obter “2 salários”, e através de consenso pode-se escolher a compensação pecuniária ou descanso, relativamente à prestação não voluntária de trabalho em dia de descanso semanal, em vez do actual “1 dia de remuneração de base e 1 dia de descanso compensatório”, pode-se acordar para “2 descansos”.

Síntese de opiniões

No que diz respeito à adição da selecção do regime de compensação, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 604 opiniões válidas, das quais 63,4% manifestaram apoio a essa adição e 36,6% manifestaram oposição.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis, 23,4% eram dos empregadores, 6,3% dos trabalhadores e 70,3% dos cidadãos.

➤ Opiniões favoráveis

As opiniões consideram que a alteração da lei flexibiliza o regime, é adequado e viável; outras acham que a compensação por “2 descansos compensatórios” permite os trabalhadores terem mais tempo para estar com a família.

Além disso, houve opiniões que sublinharam a obrigatoriedade de existir um acordo assinado entre empregador e trabalhador para a selecção da compensação pretendida, enquanto outras opiniões consideram que é o trabalhador que deve escolher a forma de compensação.

➤ **Opiniões desfavoráveis**

As principais opiniões desfavoráveis são: a legislação actual de “1 remuneração e 1 descanso compensatório” é a melhor, não há necessidade de alterações; houve opiniões que consideram que o trabalhador ao prestar trabalho em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório, necessita de ter um dia de descanso compensatório e receber uma remuneração acrescida daquele dia segundo a lei e esta disposição não deve ser alterada; enquanto outras opiniões acham que a compensação por “2 descansos compensatórios” pode dificultar a organização de pessoal pelo empregador; outras opiniões revelam que o trabalhador, sendo a parte vulnerável, terá dificuldades em obter acordo com o empregador sobre a forma de compensação.

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

O documento de consulta propõe adicionar um método para o cálculo da compensação segundo uma proporção nas situações em que o trabalhador presta trabalho em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório mas que, por motivos pessoais, tenha que suspender essa prestação de trabalho, isto é, o acréscimo compensatório (remuneração de base ou descanso compensatório remunerado) é calculado proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado.

Síntese de opiniões

No que diz respeito à adição do método para o cálculo da compensação segundo uma proporção quando o trabalhador por motivos pessoais suspende a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 613 opiniões válidas, das quais 79,8% manifestaram apoio ao regime de cálculo da compensação segundo uma proporção e 20,2% manifestaram oposição.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis, 18,4% eram dos empregadores, 4,3% dos trabalhadores e 77,3% dos cidadãos.

➤ **Opiniões favoráveis**

As opiniões revelam que o conceito da alteração da lei é razoável e o cálculo da compensação segundo uma proporção é justo; houve outras opiniões que são a favor da alteração da lei mas estão hesitantes se na prática é exequível, sobretudo quando a suspensão pelo trabalhador se deve a acidente de trabalho ou inimizabilidade, e sugerem que só se aplique em situações de faltas injustificadas; houve ainda opiniões que consideram que a respectiva disposição não deve ser aplicável aos trabalhadores domésticos, propondo também a obrigatoriedade de existir um documento comprovativo.

➤ **Opiniões desfavoráveis**

As opiniões desfavoráveis consideram que é difícil definir o conceito de “motivos pessoais” do trabalhador, além disso, se o trabalhador presta trabalho em dia de descanso semanal ou dia de feriado obrigatório por determinação do empregador que lhe retira a possibilidade de aproveitar o dia de descanso, é dever do empregador pagar a compensação total desse dia.

8. Outras opiniões

Por outro lado, durante a consulta pública também recebemos muitas opiniões sobre conteúdos que não estão abrangidos neste documento de consulta. De acordo com as opiniões recolhidas, pode-se fazer uma classificação de três tipos:

(1) Outras opiniões relacionadas com a alteração da “Lei das relações de trabalho”

Estas opiniões e sugestões incluem: ajustamento adequado do regime de faltas

da “Lei das relações de trabalho”, por exemplo, acréscimo de dias de faltas remuneradas por motivo de falecimento de familiares, ou ajustamento na situação em que no decurso das faltas por maternidade ou a seguir ao parto de nado vivo ocorra a morte da mãe, o pai tenha direito a um certo número de dias de faltas ao trabalho; proposta de aumentar os dias de férias anuais e os dias de feriados obrigatórios (por exemplo: fixação da Páscoa e do Natal como feriados obrigatórios); promoção do regime de cinco dias trabalho por semana; ponderação de medidas benéficas para a família como acrescentar o tempo de amamentação e horário de trabalho flexível; tratamento flexível para o tempo de descanso e de horas extraordinárias destinado a profissões específicas; acréscimo do subsídio para os trabalhadores que prestam serviço no período de tempestades tropicais; aquisição de seguro de saúde para os trabalhadores da indústria do jogo e realização de exames de saúde.

(2) Opiniões sobre o regime jurídico de outras áreas laborais

As opiniões e sugestões incluem: legislação da idade de aposentação; elaboração o mais breve possível da lei sindical e lei da negociação colectiva; implementação geral do regime de previdência obrigatória; aumento do montante do subsídio de nascimento do Fundo de Segurança Social (FSS); criação de uma lei independente para regulamentar os trabalhadores não residentes (TNR’s) destinados à prestação de serviço doméstico; nas situações em que o TNR do serviço doméstico é despedido por justa causa, o empregador não deve assumir as despesas de regresso ao país de origem; alteração do regime de nova autorização de permanência para um ano em vez de seis meses; e contra a contratação de motoristas não residentes.

(3) Opiniões que revelaram falta de conhecimento sobre as disposições legais da “Lei das relações de trabalho”

As opiniões e sugestões incluem: prolongamento do período experimental de livre vontade por parte do empregador; a ocorrência do acidente de trabalho sofrido

pelo trabalhador considerada como falta por motivo de doença; apoio do Governo às pequenas e médias empresas relativamente aos recursos humanos para aliviar a pressão de escassez de pessoal; criação de mecanismos para evitar acordos forçados entre trabalhadores e os empregadores nas negociações.

9. Síntese

Em articulação com o desenvolvimento económico de Macau, as necessidades operacionais de diferentes sectores, e ainda o apoio aos trabalhadores no equilíbrio entre a família e o trabalho, o Governo da RAEM apresentou o conteúdo das sete alterações prioritárias da “Lei das relações de trabalho” e recolheu as opiniões de diferentes sectores e do Conselho Permanente de Concertação Social.

Entre essas alterações, três mereceram particular atenção da sociedade, a adição de licença de paternidade remunerada, a adição de 14 dias de faltas justificadas não remuneradas após a licença de maternidade, e a introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório. Relativamente à introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios, aumento da flexibilidade para compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, selecção do regime de compensação, e regime de compensação para equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e trabalhadores, o principal objectivo dessas alterações à lei prende-se com a ligação à transformação da estrutura industrial da RAEM e ao aumento da procura de recursos humanos, demonstrando equidade e adequabilidade quanto ao regime de férias e à compensação por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, constantes na “Lei das relações de trabalho”.

Após ponderação e análise das opiniões recolhidas durante a consulta pública, concorda-se com a necessidade de proceder a ajustamentos e à consideração concreta de revisão da lei no que diz respeito a algumas alterações acima referidas, nomeadamente:

- Tornar claro o número de dias de licença de paternidade remunerada: fixação da licença de paternidade remunerada em 5 dias e as condições para o seu gozo, tais como, entrega de comprovativos, forma de pedido de licença, período de gozo da licença, entre outras;
- Aumento do número de dias de licença de maternidade: daremos início ao respectivo trabalho sob a premissa de ter em consideração os direitos e interesses das trabalhadoras e a capacidade de sobrevivência das empresas, e no que se refere à remuneração da licença de maternidade, poderemos proporcionar um subsídio aos trabalhadores locais;
- Introdução do mecanismo de selecção de alguns feriados obrigatórios: dado que houve opiniões que consideraram que os dias de feriados obrigatórios têm um significado importante, discorda-se a substituição, por acordo, de alguns feriados obrigatórios para serem gozados nos feriados públicos. Houve ainda opiniões que consideraram que a introdução do respectivo mecanismo poderá permitir que as empresas façam uma gestão e distribuição flexível dos recursos humanos, e também contribui para reforçar o funcionamento dos estabelecimentos comerciais nos feriados obrigatórios. Face ao exposto, iremos ponderar rigorosamente, a fim de fixar um plano para equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e trabalhadores.s;
- Introdução da forma de tratamento da sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, aumento da flexibilidade para compensação da prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório, selecção do regime de compensação e regime de compensação para equilibrar os direitos e interesses dos empregadores e trabalhadores: dado que a maior parte das opiniões concorda com a ideia de revisão da lei, continuaremos a acompanhar os trabalhos de elaboração do projecto de lei

de acordo com o conteúdo daquelas quatro ideias de alteração da lei.

Ainda, através da presente consulta pública, para além de termos recolhido as opiniões de diferentes sectores da sociedade sobre as sete alterações à lei, também recolhemos opiniões sobre os requisitos necessários para o gozo dos direitos e interesses laborais dos trabalhadores, bem como a prática concreta da compensação dos direitos e interesses laborais entre empregadores e trabalhadores.

Nós entendemos que os diferentes sectores da sociedade, nomeadamente os empregadores e os trabalhadores, têm diferentes opiniões sobre as políticas laborais. Deste modo, quando o Governo promove as políticas, a sua posição é de garantir os interesses gerais e o desenvolvimento sustentável da sociedade, tendo em conta também as opiniões e aspirações dos empregadores e dos trabalhadores. Relativamente às opiniões recolhidas na consulta pública, o Governo da RAEM vai estudá-las com seriedade, de modo a elaborar uma proposta de lei que esteja em consonância com o desenvolvimento geral da sociedade de Macau.

Por outro lado, em relação às outras opiniões recolhidas durante a consulta pública sobre conteúdos que não estão abrangidos neste documento de consulta, serão submetidas ao seguinte tratamento:

(1) Outras opiniões relacionadas com a alteração da “Lei das relações de trabalho

Dado que o Governo da RAEM está a fazer um acompanhamento contínuo da revisão e alteração geral da referida lei, as respectivas opiniões serão tratadas quando for feita uma revisão e alteração geral da “Lei das relações de trabalho”.

(2) Opiniões sobre o regime jurídico de outras áreas laborais

O Governo da RAEM irá continuar a adoptar uma postura de abertura na auscultação das opiniões dos diferentes sectores da sociedade, e fará uma avaliação e

estudo geral do regime jurídico de outras áreas laborais, baseando-se na situação concreta de Macau.

Assim, relativamente às opiniões recolhidas durante a consulta sobre o aumento do montante do subsídio de nascimento, o Governo da RAEM já decidiu, de acordo com o Despacho do Chefe do Executivo n.º 26/2018, aumentar o montante do subsídio de nascimento para 5 000 patacas, nos termos da alínea 5) do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 4/2010 (Regime da Segurança Social), e os seus efeitos retroagem ao dia 1 de Janeiro de 2018.

(3) Opiniões que revelaram falta de conhecimento sobre as disposições legais da “Lei das relações de trabalho”

A DSAL vai continuar a empenhar-se na divulgação da lei. Para além de reforçar o diálogo e as sessões de esclarecimento sobre a lei com os empregadores e as agências de emprego, implementará ainda a “entrega de serviço ao domicílio”, o fornecimento do serviço de consulta sobre direitos e interesses *in loco*, bem como, através de vários meios, realizará trabalhos de divulgação das leis, como por exemplo nas páginas electrónicas, aplicações de telemóvel, plataformas sociais, instrumentos de comunicação, bem como sessões de esclarecimento específicas sobre leis para aprofundar os conhecimentos dos empregadores e trabalhadores no que se refere aos seus direitos, interesses e deveres.

Parte II - Regime de trabalho a tempo parcial

1. Formulação do regime de trabalho a tempo parcial

A alínea 3) do n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) estipula claramente que o trabalho a tempo parcial é regulado por legislação especial. Na sequência do desenvolvimento socioeconómico de Macau, já há no mercado de trabalho indivíduos que prestam serviço na modalidade de tempo parcial, contudo, como ainda não existe nenhum regime jurídico relevante, na prática, há interpretações diferentes sobre os direitos e interesses laborais dos trabalhadores que efectuem menos horas de trabalho, o que causa instabilidade no tratamento dos direitos e interesses de tais trabalhadores. Além disso, para permitir a integração laboral de indivíduos que não têm condições para trabalhar a tempo inteiro e também para facilitar as empresas na distribuição mais flexível dos seus recursos humanos, o Governo da RAEM, tendo em consideração a situação real da sociedade de Macau e as opiniões da Assembleia Legislativa durante a discussão da “Lei das relações de trabalho” e tendo também como referência o regime de trabalho a tempo parcial de regiões vizinhas e de alguns países, propôs a concepção de um regime de trabalho a tempo parcial com certa flexibilidade, negociabilidade e operacionalidade.

Síntese das opiniões

No que diz respeito ao estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 899 opiniões válidas, das quais 44,0% manifestaram apoio ao estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial e 56,0% manifestaram oposição.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis, 28,9% eram dos empregadores, 1,5% dos trabalhadores e 69,6% dos cidadãos.

Enquanto de entre as opiniões desfavoráveis, 1,0% era de empregadores, 27,3% de trabalhadores e 71,7% de cidadãos.

➤ Opiniões favoráveis

A ideia principal é que o estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial poderá libertar parte dos recursos humanos, o que poderá ajudar a atenuar a questão da insuficiência de recursos humanos nas pequenas e médias empresas. Há também algumas opiniões que reflectem a existência de controvérsia na questão dos direitos e interesses dos trabalhadores a tempo parcial, e que a aplicação uniforme da “Lei das relações de trabalho” a todos os trabalhadores criará grandes encargos no funcionamento das empresas.

➤ Opiniões desfavoráveis

A ideia principal é que a actual “Lei das relações de trabalho” protege tanto os trabalhadores com longo período de trabalho como com curto período, não sendo por isso necessário estabelecer um regime de trabalho a tempo parcial. É referido ainda que o regime de trabalho a tempo parcial proposto neste documento de consulta viola as condições mínimas da “Lei das relações de trabalho”, e também não há consenso suficiente na sociedade, portanto manifestaram-se contra o estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial.

Além disso, algumas opiniões indicam que o Governo refere que a intenção de legislar esta matéria é incentivar os cidadãos a procurar emprego, mas a concepção constante no documento de consulta não protege adequadamente os trabalhadores a tempo parcial, reduzindo o interesse dos indivíduos que pretendem trabalhar a tempo parcial.

Por outro lado, é também apontado que os trabalhadores a tempo parcial optam pelo trabalho a tempo parcial com horas de trabalho mais flexíveis e com base nas

suas próprias razões, no entanto o regime de trabalho a tempo parcial proposto no documento de consulta não mostra flexibilidade e tem impacto negativo nas horas de trabalho e no salário dos trabalhadores a tempo parcial.

2. Definição de trabalho a tempo parcial

O documento de consulta propõe que o trabalho a tempo parcial seja definido por um único número de horas de trabalho, ou seja, definido com um número de horas de trabalho que não exceda 72 horas em cada quatro semanas, sendo que este número de horas de trabalho incluiu as horas normais de trabalho, o trabalho extraordinário, e ainda o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia de feriado obrigatório.

Síntese das opiniões

No que diz respeito à definição de trabalho a tempo parcial, de entre as opiniões recolhidas durante a consulta pública, foram contabilizadas 389 opiniões válidas, das quais 75,3% manifestaram apoio quanto à definição do trabalho a tempo parcial por um único número de horas de trabalho e 24,7% manifestaram oposição.

Quanto à origem das opiniões, constatou-se que, de entre as opiniões favoráveis, 34,7% eram dos empregadores, 6,7% dos trabalhadores e 58,6% dos cidadãos.

- Opiniões favoráveis à definição de trabalho a tempo parcial por um único número de horas de trabalho

De entre as opiniões favoráveis, algumas referem que a concepção constante no documento de consulta relativa ao número de horas de trabalho não exceder 72 horas em cada quatro semanas não tem flexibilidade, já que não consegue abranger as existentes situações de trabalho a tempo parcial nem tem em conta as diversas necessidades em diferentes sectores, como por exemplo: o sector de serviços tem

épocas altas e baixas, o sector de exposições e convenções e o sector da construção têm características próprias, sendo que na prática podem facilmente ultrapassar o limite máximo do número de horas de trabalho sugerido no documento de consulta. Ao mesmo tempo, algumas opiniões também apresentaram diversos números de horas de trabalho para servir como critério da definição de trabalho a tempo parcial.

- Opiniões desfavoráveis à definição de trabalho a tempo parcial por número de horas de trabalho

A ideia principal é que na sociedade existem diferentes tipos de trabalho a tempo parcial, pelo que não deve ser usado para todos “um único” número máximo de horas de trabalho como critério para a definição.

- O conteúdo das opiniões e sugestões dos participantes na consulta pública sobre a definição de trabalho a tempo parcial pode-se sintetizar nos cinco tipos seguintes:

(1) Definição por um único número de horas de trabalho

O trabalho a tempo parcial deve ser definido segundo um determinado período e não exceder o limite máximo de um certo número de horas de trabalho. De acordo com este tipo de opinião, o limite máximo de horas de trabalho pode ser resumido como se segue:

Período	Limite máximo de horas de trabalho
Dia	2 a 8 horas
Semana	16 a 45 horas
Mês	60 a 140 horas
	152 horas como nas actuais “Medidas Provisórias do Subsídio Complementar aos Rendimentos do Trabalho”

A cada quatro semanas	120 ou 130 horas
Três meses	234 horas
Seis meses	468 horas
Ano	936 ou 1560 horas

(2) Definição por número de dias de trabalho

O trabalho a tempo parcial deve ser definido segundo um determinado período e não exceder o limite máximo de um certo número de dias de trabalho. De acordo com este tipo de opinião, o limite máximo de dias de trabalho pode ser resumido como se segue:

Período	Limite máximo de dias de trabalho
Semana	3 ou 4 dias
Mês	23 dias
Ano	117 dias

(3) Definição em função de determinada percentagem das horas de trabalho por semana de um trabalhador a tempo inteiro

O trabalho a tempo parcial deve ser definido segundo um número de horas de trabalho por semana que não exceda metade ou um terço ou 70% a 80% das horas de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro.

(4) Definição em função da duração da relação de trabalho

O trabalho a tempo parcial deve ser definido para uma relação de trabalho que não exceda três meses e em cada mês não exceda 130 horas de trabalho, ou para uma relação de trabalho inferior a quatro semanas e um número de horas de trabalho não excedendo 18 horas.

(5) Definição em função do acordo entre o empregador e o trabalhador

Tendo em conta que diferentes sectores e tipos de trabalho têm diferentes necessidades, é sugerido que a celebração de um contrato de trabalho seja considerada uma relação de trabalho a tempo parcial, por acordo entre o empregador e o trabalhador, apenas quando o número de horas de trabalho seja inferior ao número de horas de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro na mesma empresa.

3. Direitos e interesses dos trabalhadores a tempo parcial

O regime de trabalho a tempo parcial proposto no documento de consulta é o seguinte:

- O contrato de trabalho a tempo parcial pode ser celebrado verbalmente, mas deve existir um comprovativo escrito da criação da relação de trabalho;
- O empregador e o 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.

Síntese das opiniões

No que diz respeito aos direitos e interesses dos trabalhadores a tempo parcial, os diferentes sectores sociais apresentaram várias opiniões, sendo que alguns sectores expressaram as suas opiniões sobre os direitos e interesses laborais na sua globalidade,

enquanto outros emitiram opinião sobre direitos e interesses laborais concretos.

O conteúdo das opiniões e sugestões dos participantes na consulta pública sobre os direitos e interesses dos trabalhadores a tempo parcial, sintetiza-se como se segue:

➤ Globalidade dos direitos e interesses laborais dos trabalhadores a tempo parcial

(1) O empregador e o trabalhador podem acordar sobre os direitos e interesses laborais do trabalhador a tempo parcial

Considera-se que as condições de trabalho, as regalias e os benefícios dos trabalhadores a tempo parcial devem ser fixados por acordo entre empregador e trabalhador e se as partes não acordarem sobre os direitos e interesses laborais relevantes, estes devem ser tratados de acordo com as características próprias e os costumes dos diferentes sectores.

(2) Os direitos e interesses laborais dos trabalhadores a tempo parcial devem ser calculados segundo uma proporção

Considera-se que embora o número de horas de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial seja inferior ao dos trabalhadores a tempo inteiro, as suas responsabilidades são idênticas às dos trabalhadores a tempo inteiro, portanto os seus direitos e interesses laborais devem ser calculados segundo uma proporção, como por exemplo: estipular que podem gozar metade ou um terço dos direitos e interesses laborais dos trabalhadores a tempo inteiro.

(3) A remuneração já inclui as regalias e os benefícios dos trabalhadores a tempo parcial

Considera-se que o salário por hora do trabalho a tempo parcial é mais elevado do que o do trabalho a tempo inteiro, por isso a remuneração do trabalhador a tempo

parcial já inclui descansos e demais regalias.

- (4) Os trabalhadores a tempo parcial gozam direitos e interesses laborais idênticos aos dos trabalhadores a tempo inteiro

Considera-se que os direitos e interesses laborais dos trabalhadores a tempo parcial não devem ser inferiores à protecção existente, e como esses trabalhadores não têm capacidade para negociar com os empregadores, sugere-se que os trabalhadores a tempo parcial gozem direitos e interesses laborais idênticos aos dos trabalhadores a tempo inteiro.

- (5) Opiniões diferentes das quatro matérias acima referidas

Algumas opiniões sugerem que o Governo deve formular regimes de trabalho a tempo parcial para vários sectores e empresas de diversas dimensões, tendo em consideração a diferença existente entre as grandes empresas e as pequenas, médias e micro empresas a nível de dimensão e de capacidade para suportar encargos.

De entre as opiniões favoráveis ao estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial, 77 apresentaram pontos de vista diferentes sobre a globalidade dos direitos e interesses laborais (ver o quadro seguinte):

Tipos de opiniões	Percentagem
O empregador e o trabalhador podem acordar sobre os direitos e interesses laborais do trabalhador a tempo parcial	13,0%
Os direitos e interesses laborais dos trabalhadores a tempo parcial devem ser calculados segundo uma proporção	14,3%
A remuneração já inclui as regalias e os benefícios dos trabalhadores a tempo parcial	45,4%
Os trabalhadores a tempo parcial gozam direitos e interesses laborais idênticos aos dos trabalhadores a tempo inteiro	22,1%
Opinião diferente das quatro matérias acima referidas	5,2%

- Opiniões sobre assuntos específicos das relações de trabalho a tempo parcial

(1) Formas de estabelecimento de relações de trabalho

Algumas opiniões concordam que o empregador e o trabalhador podem celebrar verbalmente um contrato de trabalho a tempo parcial, outras opiniões entendem que deve ser obrigatório celebrar o contrato por escrito, para proteger os direitos e interesses do empregador e do trabalhador, prevenindo situações de falta de provas na existência de conflitos.

(2) Descanso semanal e feriados obrigatórios

Algumas opiniões referem que deve ser completado um determinado número de horas de trabalho por semana ou num certo período de tempo para se ter direito ao descanso semanal.

Além disso, algumas opiniões concordam que a remuneração de base do trabalhador a tempo parcial deve incluir a remuneração de base do descanso semanal e dos feriados obrigatórios. Contudo, também há opiniões opostas que referem que os trabalhadores a tempo parcial após terem prestado trabalho num feriado, devem ter direito a uma compensação adicional, como por exemplo, uma compensação adicional de 50% ou de “2 salários”.

(3) Faltas por doença, licença de maternidade e férias anuais

Algumas opiniões concordam que os trabalhadores a tempo parcial tenham direito a faltas por doença e licença de maternidade sem vencimento, mas outras opiniões sugerem que as faltas por doença e licença de maternidade sem vencimento devem ser calculadas proporcionalmente ao número de anos na empresa e às horas de

trabalho prestadas pelo trabalhador.

(4) Férias anuais

Relativamente à não aplicação do regime de férias anuais às relações de trabalho a tempo parcial sugerida no documento de consulta, algumas opiniões referem que os trabalhadores a tempo parcial devem ter direito a férias anuais, tendo sido sugerido que o gozo de férias anuais siga as seguintes condições: o número de dias de férias anuais é calculado proporcionalmente ao número total de dias de trabalho prestado em um ano, ou em um período de cinco anos na mesma empresa.

(5) Aviso prévio e indemnização por resolução do contrato

Relativamente à não aplicação do regime de aviso prévio e indemnização por resolução do contrato às relações de trabalho a tempo parcial sugerida no documento de consulta, algumas opiniões concordam que para relações de trabalho a tempo parcial não há necessidade de aviso prévio nem pagamento de indemnização por resolução do contrato. Contudo, outras opiniões referem que, na cessação das relações de trabalho, tanto o empregador como o trabalhador devem dar um aviso prévio, tendo sido sugerido que este aviso prévio seja de sete dias úteis, e que na resolução do contrato por despedimento seja calculada a indemnização. Esta indemnização poderá ser calculada de acordo com a antiguidade do trabalhador a tempo parcial e com base no seu salário médio mensal no período entre o início e a cessação do trabalho.

(6) Regime de pagamento obrigatório de contribuições para a segurança social

Relativamente à não aplicação do regime de pagamento obrigatório de contribuições para a segurança social às relações de trabalho a tempo parcial sugerida no documento de consulta, das opiniões recolhidas, a maioria discorda, por entender que desde que haja uma relação de trabalho, o empregador deve pagar as contribuições do trabalhador a tempo parcial, e dado as diferenças existentes entre o regime de contribuição facultativa e o regime de contribuição obrigatória, é preocupante a não aplicação do regime de contribuição obrigatória, já que poderá afectar os benefícios sociais dos trabalhadores a tempo parcial, tais como o subsídio

de desemprego e a pensão de velhice, e ainda a garantia de créditos laborais do Fundo de Garantia de Créditos Laborais.

Também houve opiniões que concordaram com a não aplicação do regime de contribuição obrigatória, tendo uma parte referido que a aplicação do regime de contribuição obrigatória aos trabalhadores a tempo parcial poderá levar ao aparecimento de vários problemas sobre contribuições múltiplas. Outras opiniões referem que a aplicação deve ser negociada entre o empregador e o trabalhador, ou escolhida livremente pelo trabalhador, e algumas sugestões referem ainda que o regime de contribuição obrigatória só deve ser aplicado quando o trabalhador prestar mais do que um determinado número de horas de trabalho (por exemplo, 80 horas) por mês.

Quanto ao montante da contribuição, algumas opiniões referem que se pode ter como referência as actuais formas de tratamento do Fundo de Segurança Social, em que o trabalhador que preste menos de 15 dias de trabalho no mês em que inicia ou cessa a relação de trabalho fica isento do pagamento de contribuição. Outras opiniões sugerem que o montante da contribuição seja metade da contribuição dos trabalhadores a tempo inteiro, ou seja calculada proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado pelo trabalhador a tempo parcial.

(7) Estabelecimento de um mecanismo de tratamento quando o limite máximo de horas de trabalho a tempo parcial é ultrapassado

Durante a consulta pública foram recolhidas várias opiniões sugerindo formas de tratamento para os casos de trabalho extraordinário dos trabalhadores a tempo parcial ou casos em que o trabalhador, por outras razões, excede o limite máximo do número de horas de trabalho em certos meses, a fim de evitar que em alguns meses seja considerado como trabalhador a tempo parcial, e em outros meses como trabalhador a tempo inteiro, dificultando o cálculo dos seus direitos e interesses laborais. De entre estas opiniões, algumas referem que deve ser estabelecido um mecanismo de tratamento quando é ultrapassado o limite máximo de horas de trabalho a tempo parcial, que converte o contrato de trabalho a tempo parcial em contrato de trabalho a tempo inteiro.

4. Outras opiniões

Por outro lado, durante a consulta em causa foram ainda recebidas outras opiniões fora do conteúdo do documento de consulta. O conteúdo destas opiniões pode ser sintetizado nas duas categorias seguintes:

(1) Opiniões sobre a contratação de trabalhadores não residentes

Estas opiniões e sugestões incluem o seguinte: Para evitar que após a implementação do regime de trabalho a tempo parcial, os trabalhadores residentes a tempo inteiro que exercem trabalho não contínuo, não especializado e com poucas técnicas se convertam em trabalhadores a tempo parcial, é sugerido que quando as empresas efectuem o pedido de contratação de trabalhadores não residentes devem declarar ao Governo o número de trabalhadores a tempo parcial contratados. Se a empresa apenas tiver trabalhadores a tempo parcial, o pedido de contratação de trabalhadores não residentes não deverá ser autorizado. Além disso, algumas opiniões sugerem ainda a criação de uma lei que proíba a contratação de croupiers a tempo parcial.

(2) Opiniões apresentadas envolvendo incompreensão ou interpretação errada do regime de trabalho a tempo parcial

Estas opiniões e sugestões incluem o seguinte: A não aplicação do regime de pagamento obrigatório de contribuições para a segurança social às relações de trabalho a tempo parcial pode levar a que os direitos e interesses do trabalhador não fiquem protegidos pelo Fundo de Garantia de Créditos Laborais; é assumido erroneamente que o empregador não é obrigado a adquirir apólice de seguro para o trabalhador a tempo parcial; o estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial limita o número de horas de trabalho do trabalhador a tempo parcial, e mesmo que o trabalhador esteja disposto a prestar trabalho, o empregador também não tem forma de fazer o planeamento, resultando em uma diminuição do rendimento do trabalhador; é sugerido que o trabalho a tempo parcial seja tratado como a compra de um serviço temporário e não como uma relação de trabalho.

5. Síntese

Em relação ao estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial, durante a consulta pública, os sectores sociais apresentaram diversas opiniões e sugestões relativamente ao estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial, à sua definição e aos direitos e interesses laborais específicos para os trabalhadores a tempo parcial. Foram ainda apresentadas opiniões sobre o impacto que este regime pode ter nos recursos humanos.

Após consideração e análise das referidas opiniões, iremos, nos termos da alínea 3) do n.º 3 do artigo 3.º da “Lei das relações de trabalho”, e em articulação com o desenvolvimento social global de Macau, bem como sob a premissa de definir clara e explicitamente os direitos, interesses e deveres dos empregadores e dos trabalhadores nas relações de trabalho a tempo parcial, realizar e acompanhar de imediato os trabalhos de elaboração da proposta de lei. Os conteúdos concretos são os seguintes:

- Definição de trabalho a tempo parcial: como a maioria das opiniões apresentadas pelos participantes na consulta sobre esta questão manifestou apoio ao trabalho a tempo parcial ser definido por um único número de horas de trabalho, e tendo em consideração uma perspectiva prática, também concordamos que será mais adequado definir o trabalho a tempo parcial por um único número de horas de trabalho;
- Direitos e interesses laborais dos trabalhadores a tempo parcial: tendo em consideração que os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro diferem no número de horas de trabalho e na modalidade de trabalho, iremos, na formulação do conteúdo dos direitos e interesses laborais dos trabalhadores a tempo parcial da proposta de lei da “Lei das relações de trabalho a tempo parcial”, e cumprindo o disposto na Lei n.º 4/98/M – “Lei de bases da política de emprego e dos direitos laborais”, de 29 de Julho, bem como sob a premissa de garantir os direitos e interesses

laborais e fundamentais a gozar pelos trabalhadores a tempo parcial, elaborar um regime de direitos e interesses laborais diferente do que é aplicável aos trabalhadores a tempo inteiro;

- Regime de contribuição obrigatória do FSS: algumas opiniões manifestaram preocupação sobre a não aplicação do regime de contribuição obrigatória aos trabalhadores a tempo parcial, o que poderá levantar problemas no gozo dos benefícios da segurança social. Assim, iremos ponderar sobre esta questão, e sob a premissa de garantir que os trabalhadores a tempo parcial não serão afectados nos benefícios da segurança social, iremos estudar o regime de contribuição do FSS a aplicar aos trabalhadores a tempo parcial;
- Disposições transitórias e mecanismo de conversão do contrato: algumas opiniões manifestaram preocupação sobre eventuais alterações, após o estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial, nos direitos e interesses dos trabalhadores que actualmente efectuem menos horas de trabalho, bem como, sobre situações em que o número de horas de trabalho do trabalhador a tempo parcial excede o limite máximo estipulado na legislação, poder converter de imediato a relação para trabalho a tempo inteiro. Concordamos que há necessidade de criar um mecanismo para tratamento destas questões, pelo que, tendo estas matérias em consideração, iremos estipular disposições transitórias e um mecanismo de conversão do contrato.

Por outro lado, as opiniões fora do conteúdo do documento de consulta recolhidas durante o período de consulta irão ser tratadas da seguinte forma:

(1) Opiniões sobre a contratação de trabalhadores não residentes

O Governo da RAEM continuará a cumprir os princípios da “Lei da contratação de trabalhadores não residentes”, sendo que, a importação de trabalhadores não residentes só é admitida temporariamente quando vise suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores locais. Em consonância com o desenvolvimento socioeconómico global, a oferta e procura de mão-de-obra no mercado, a situação de

exploração de negócios das empresas requerentes, os seus trabalhadores actuais e a contratação de trabalhadores locais, proceder-se-á, de forma imparcial e justa, à análise e apreciação de cada pedido. Em resposta às necessidades de desenvolvimento dos diferentes sectores, controlar-se-á adequada e atempadamente o número de trabalhadores não residentes, de modo a garantir o emprego e os direitos e interesses laborais dos cidadãos residentes, e resolvendo também a questão da falta de recursos humanos para o desenvolvimento de Macau.

- (2) Opiniões apresentadas envolvendo incompreensão ou interpretação errada do regime de trabalho a tempo parcial

Como já tinha sido mencionado na “Síntese” do ponto 9 da Parte I deste capítulo, a DSAL continuará a empenhar-se nos trabalhos de divulgação da lei, concretizando eficazmente a “entrega de serviço ao domicílio” para prestar às famílias serviços de consulta de direitos e interesses, e através de vários meios, procederá aos trabalhos de promoção da lei, a fim de permitir que empregadores e trabalhadores conheçam melhor os seus próprios direitos e deveres.

Capítulo III - Conclusão

Terminaram com sucesso os trabalhos de consulta pública sobre a “Alteração da Lei n.º 7/2008 - Lei das relações de trabalho” e o “Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”, e o Governo da RAEM agradece sinceramente a todos os sectores sociais e à população em geral as valiosas opiniões apresentadas durante o período de consulta.

As relações de trabalho são uma das mais importantes relações na sociedade, sendo a mão-de-obra e o capital factores indispensáveis de produção na sociedade. As alterações e estabelecimento de leis no domínio do trabalho não só envolvem os interesses pessoais de cada trabalhador, como também a estabilidade e o desenvolvimento das empresas. O aumento da competitividade das empresas tem um significado muito importante para a promoção do desenvolvimento socioeconómico sustentável. Contudo, dado que empregadores e trabalhadores têm objectivos diferentes, é inevitável que os dois lados apresentem opiniões com base nas suas próprias posições. O Governo da RAEM tem-se empenhado sempre na construção de relações laborais harmoniosas, pedra angular importante do desenvolvimento sustentável da sociedade e um dos factores mais importantes para a criação de uma cidade resiliente, desempenhando ainda um papel importante no avanço contínuo da diversificação adequada da economia e na melhoria da vida da população.

Nas linhas de acção governativa para o ano financeiro de 2018, o Governo da RAEM incluiu explicitamente a alteração da “Lei das relações de trabalho” e a “Lei das relações de trabalho a tempo parcial” nas propostas de legislação para 2018. Após a conclusão do relatório final da consulta, dar-se-á, em seguida, acompanhamento ao trabalho de elaboração da proposta de lei sobre a “Alteração da Lei n.º 7/2008 - Lei das relações de trabalho” e o “Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”, avaliando cautelosamente as opiniões recolhidas, de forma a alcançar um consenso, e promover o processo legislativo. Espera-se otimizar o regime da lei laboral vigente em consonância com os interesses globais da sociedade de Macau e o seu desenvolvimento sustentável, tendo igualmente em consideração os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, e com base nisso, continuarão a ser feitos esforços

na consolidação e desenvolvimento de relações laborais harmoniosas.

Dado que durante o período de consulta foi recolhido um grande número de opiniões e sugestões sobre a “Alteração da Lei n.º 7/2008 - Lei das relações de trabalho” e o “Estabelecimento do regime de trabalho a tempo parcial”, não é possível relatá-las todas no presente relatório, pelo que solicitamos a vossa compreensão. Estas opiniões e sugestões (apenas as opiniões e sugestões que concordaram ser publicadas) estão incluídas nos seguintes apêndices:

Apêndice I: Opiniões apresentadas na página temática da DSAL;

Apêndice II: Opiniões apresentadas por carta, fax, email e outras formas.

Os referidos apêndices encontram-se disponíveis na página electrónica da DSAL (www.dsal.gov.mo). Os cidadãos podem aceder a estes apêndices na referida na página.