

# 2.º SUPLEMENTO

## SUMÁRIO

### GOVERNO DE MACAU

#### Decreto-Lei n.º 101/84/M:

Define as condições mínimas e básicas que devem ser respeitadas e observadas nas relações de trabalho.

---

### **GOVERNO DE MACAU**

#### Decreto-Lei n.º 101/84/M

de 25 de Agosto

Relações de Trabalho em Macau

Constitui objecto do presente texto legal a definição das condições mínimas e básicas que devem ser respeitadas e observadas nas relações de trabalho entre um empregador e um trabalhador.

Nele se opera a unificação num único instrumento legal da regulamentação das matérias relativas a horário de trabalho, descanso semanal e anual, feriados, salário, trabalho de mulheres e menores, trabalho de estrangeiros ou apátridas e cessação da relação de trabalho, sem deixar de aludir, também, à protecção da saúde dos trabalhadores e remetendo para diploma especial a disciplina dos aspectos que se prendem com a protecção na doença e acidentes profissionais; em suma direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores.

Seja qual for o grau de ambição com que se encare a perspectiva de um regime das relações de trabalho, é necessário reconhecer que o instrumento legal agora aprovado teve na devida atenção a importância e a delicadeza das matérias, colocando na primeira linha a intenção de adequar harmonio-

samente os preceitos legais à necessidade de manter o equilíbrio sócio-laboral, com todos os seus reflexos no progresso e desenvolvimento da política social do Território.

Cabe, porém, dizer que este diploma, que surge na sequência dos propósitos já afirmados pelo Governo de levar a cabo uma produção legislativa neste domínio, tem as suas raízes embebidas na recolha e apreciação de todas as sugestões e pertinentes observações feitas, quer pela Associação Industrial quer pela Associação dos Operários de Macau, que permitiram conformar adequadamente a definição das condições mínimas e básicas de prestação de trabalho.

Retenha-se, porém, que ao actual diploma foi atribuído vigência quase experimental durante o período de um ano, findo o qual será obrigatoriamente objecto de apreciação conjunta do Governo e das Associações representativas dos trabalhadores e dos empregadores, pelo que constituirão um bom motivo de reflexão e ponderação as soluções nele propugnadas.

Nestes termos;

Ouvido o Conselho Consultivo;

O Governador de Macau decreta, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º do Estatuto Orgânico de Macau, para valer como lei no território de Macau, o seguinte:

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

#### (Objecto do diploma)

O presente diploma define as condições mínimas e básicas que devem ser respeitadas e observadas nas relações de trabalho entre um empregador e um trabalhador.

## Artigo 2.º

**(Conceitos)**

Para os efeitos do presente diploma e salvo quando seja determinado de modo diferente entende-se por:

a) «Empregador» toda e qualquer pessoa, singular ou colectiva, que directa ou indirectamente, dispõe dos serviços/actividade laboral de um trabalhador, independentemente da natureza e da forma do acto ou facto pelo qual esses serviços/actividade laboral são estabelecidos, bem como os seus representantes;

b) «Trabalhador» aquele que mediante retribuição presta a sua actividade a outra pessoa, independentemente da natureza e da forma ou acto ou facto pelo qual esses serviços/actividade laboral são estabelecidos;

c) «Relação de trabalho» todo o conjunto de condutas, direitos e deveres, estabelecidos ou devidos entre um empregador e um trabalhador ao seu serviço, relacionados com os serviços/actividade laboral prestados ou que devem ser prestados e com o modo essa prestação deve ser efectivada;

d) «Condição de trabalho» todo e qualquer direito, dever ou circunstância, relacionados com a conduta e actuação dos empregadores e dos trabalhadores, nas respectivas relações de trabalho, ou nos locais onde o trabalho é prestado;

e) «Trabalho extraordinário» todo o trabalho prestado para além das oito horas, num período de vinte e quatro horas;

f) «Trabalhador permanente» o trabalhador que tenha uma relação de trabalho contínua com o mesmo empregador por um período superior a um ano.

## Artigo 3.º

**(Âmbito de aplicação)**

1. O regime definido no presente diploma é aplicável a todas as relações de trabalho, em todos os sectores de actividade, incluindo as empresas públicas e as empresas de capitais públicos.

2. O presente diploma não é, porém, aplicável à administração pública nem às empresas ou entidades sujeitas, nas respectivas relações de trabalho, ao estatuto do funcionalismo público.

3. Não são também abrangidos pelo disposto no presente diploma os seguintes conjuntos de relação de trabalho:

a) Relação de trabalho doméstico;

b) Relações de trabalho entre pessoas com vínculo familiar de direito ou de facto e que vivam em comunhão de mesa e habitação;

c) Relações de trabalho emergentes de um contrato celebrado para a prestação de um serviço concretamente definido, em termos de total disponibilidade e autonomia do autor do serviço e mediante um preço globalmente estabelecido.

4. O disposto nos capítulos II, III e IV não é aplicável às relações de trabalho em que o trabalhador preste a sua actividade no seu domicílio.

## Artigo 4.º

**(Princípio de igualdade)**

1. Todos os trabalhadores têm direito às mesmas oportunidades de emprego e ao mesmo tratamento no emprego e na prestação de trabalho, independentemente da raça, cor, sexo, religião, filiação associativa, opinião política, estrato social ou origem social, como consequência do direito ao trabalho a todos reconhecido.

2. O empregador não pode pôr termo à relação de trabalho, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar o trabalhador ou a trabalhadora por motivo de haverem reclamado, alegando discriminação.

## Artigo 5.º

**(Princípio do mais favorável)**

1. O disposto no presente diploma não prejudica as condições de trabalho mais favoráveis que sejam já observadas e praticadas entre qualquer empregador e os trabalhadores ao seu serviço, seja qual for a fonte dessas condições mais favoráveis.

2. Designadamente, o presente diploma nunca poderá ser entendido ou interpretado no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho estabelecidas ou observadas entre os empregadores e os trabalhadores, com origem em normas convencionais entre eles ou os respectivos representantes, em regulamentos de empresa ou em usos e costumes, desde que essas condições de trabalho sejam mais favoráveis do que as consagradas no presente diploma.

## Artigo 6.º

**(Prevalência de regimes convencionais)**

São, em princípio, admitidos todos os acordos ou convenções estabelecidos entre os empregadores e trabalhadores ou entre os respectivos representantes associativos ainda que disponham de modo diferente do estabelecido na presente lei, desde que da sua aplicação não resultem condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do que as que resultariam da aplicação da lei.

## CAPÍTULO II

**Da prestação do trabalho**

## SECÇÃO I

**Da duração do trabalho**

## Artigo 7.º

**(Duração do trabalho)**

1. Nenhum trabalhador deve normalmente prestar mais do que oito horas por dia de trabalho e quarenta e oito por semana.

2. De acordo com os usos e costumes, o modo de laboração ou o estabelecido entre o empregador e o trabalhador, os li-

mites fixados no número anterior poderão ser ultrapassados até ao limite das 10,30 horas, por dia, não revestindo, porém, carácter de obrigatoriedade a prestação do trabalho para além das oito horas úteis diárias.

3. Poderão admitir-se durações de trabalho superiores a 48 horas semanais em resultado de prestação de trabalho extraordinário.

4. Os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, operações e serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos diários.

#### Artigo 8.º

##### (Excepções aos limites dos períodos normais do trabalho)

1. Os limites fixados no artigo anterior poderão ser ultrapassados, não carecendo do acordo do trabalhador:

a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores.

2. Nos casos de prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador terá direito a um acréscimo de salário, do montante que for acordado entre o empregador e o trabalhador.

#### Artigo 9.º

##### (Período de funcionamento dos estabelecimentos industriais, comércio e de serviços)

O regime estabelecido quanto à duração do trabalho não é aplicável nem pode ser tido como condicionante dos períodos de funcionamento dos estabelecimentos industriais, comerciais e de serviços.

#### Artigo 10.º

##### (Deveres dos empregadores)

Todos os empregadores comunicarão aos serviços competentes da administração do trabalho, anualmente, durante o mês de Dezembro, as seguintes informações:

a) Períodos de duração de trabalho;

b) Circunstâncias justificativas dos períodos de duração do trabalho praticados, quando sejam ultrapassados os limites fixados no artigo 7.º;

c) Acordos ou convenções previstos no artigo 6.º, quando existam.

#### SECÇÃO II

##### Do modo da prestação do trabalho

#### Artigo 11.º

##### (Condições do trabalho)

1. O trabalho deve ser prestado em boas condições de higiene e segurança, devendo os locais de prestação de trabalho reunir as condições exigidas por lei ou regulamento.

2. Os trabalhadores e os empregadores devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, bem como as directrizes das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança do trabalho.

3. Serão definidos em diplomas especiais os regulamentos de higiene e segurança nos diversos sectores de actividade.

#### Artigo 12.º

##### (Protecção da saúde dos trabalhadores)

1. Na ocasião do início do exercício de funções ou de prestação do trabalho a qualquer empregador, os trabalhadores devem ser sujeitos à verificação da sua saúde e aptidão física para a prestação de trabalho.

2. Durante a prestação de trabalho, devem ser promovidos exames regulares à saúde e aptidão física dos trabalhadores.

3. No caso dos trabalhadores menores, os cuidados devem no mínimo obedecer ao estabelecido no artigo 44.º

4. Diploma especial regulamentará a protecção da saúde dos trabalhadores no meio do trabalho e durante a prestação do trabalho.

#### Artigo 13.º

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. Nos casos de doença contraída por causa da prestação de trabalho e de acidente sofrido durante a prestação de trabalho, os trabalhadores devem ter garantidos a assistência, tratamento e indemnização adequadas.

2. O regime previsto neste diploma aplica-se a todas as situações de trabalho e não pode ser afastado por acordo entre empregadores e trabalhadores.

3. Aos empregadores cumpre velar para que, com solicitude e eficiência, seja prestada aos sinistrados a assistência de que careçam.

#### Artigo 14.º

##### (Encargos)

A protecção e encargos previstos no artigo anterior, podem ser garantidos pelo empregador, directamente ou através de seguro.

#### Artigo 15.º

##### (Período experimental)

1. Na relação de trabalho haverá sempre um período experimental de 3 meses, salvo se outra coisa for convencionada por escrito.

2. A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

#### Artigo 16.º

##### (Deveres dos empregadores)

Todos os empregadores comunicarão, anualmente, durante os meses de Janeiro/Fevereiro, as doenças profissionais e os

acidentes de trabalho registados/ocorridos nos locais de trabalho respectivos, especificando:

- Causas;
- Duração do impedimento;
- Situação dos trabalhadores após tratamento;
- Regime de protecção adoptado.

### CAPÍTULO III

#### Da suspensão da prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

##### Artigo 17.º

##### (Descanso semanal)

1. Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas.

2. O período de descanso de cada trabalhador será fixado pelo empregador, com devida antecedência, de acordo com as exigências de funcionamento da empresa.

3. Os trabalhadores só poderão ser chamados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal:

- a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;
- c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.

4. Nos casos de prestação de trabalho em período de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório a gozar dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho.

5. A observância do direito consagrado no n.º 1 não prejudica a faculdade do trabalhador prestar serviço voluntário em dia de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.

##### Artigo 18.º

##### (Excepções)

Sempre que, em função da natureza do sector de actividade, se revele inviável a observância do disposto no n.º 1 do artigo 17.º, deverá ser concedido aos trabalhadores um descanso consecutivo por cada conjunto de oito semanas ou fracção o qual não deverá ser inferior ao que resultaria de uma média semanal de 24 horas.

##### Artigo 19.º

##### (Deveres dos empregadores)

Todos os empregadores comunicarão aos serviços competentes da administração do trabalho, anualmente, durante o mês de Dezembro:

- a) Duração e modo de fixação dos períodos de descanso semanal observados;

b) Volume de trabalho prestado durante os períodos de descanso semanal e razões justificativas;

c) Regimes especiais observados ao abrigo do artigo 18.º;

d) Acordos ou convenções previstos no artigo 6.º, quando existam.

##### Artigo 20.º

##### (Feriados obrigatórios)

1. São feriados obrigatórios;

1 de Janeiro;

Ano Novo Chinês (3 dias);

1 de Maio;

10 de Junho;

Chong Chao (Dia de Bolo Lunar);

1 de Outubro;

Chong Yeong (Dia dos Antepassados).

2. Nos feriados obrigatórios os trabalhadores permanentes devem ser dispensados da prestação de trabalho.

3. Os trabalhadores permanentes têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, 1 de Maio e 1 de Outubro.

##### Artigo 21.º

##### (Excepções)

1. Só poderá ser prestado trabalho nos dias feriados obrigatórios:

a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível;

c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias feriados.

2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório ao abrigo da alínea b) do n.º 1, o trabalhador permanente tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

##### Artigo 22.º

##### (Deveres dos empregadores)

Todos os empregadores comunicarão aos serviços competentes da administração do trabalho, anualmente, durante o mês de Dezembro e Janeiro, o volume do trabalho utilizado em dias feriados obrigatórios e razões justificativas desse trabalho.

##### SECÇÃO II

##### Descanso anual

##### Artigo 23.º

##### (Aquisição do direito a descanso anual)

1. O trabalhador permanente tem direito a seis dias de descanso anual, sem perda de salário, para além dos períodos de descanso semanal e dos feriados obrigatórios.

2. Nos casos em que a duração da relação de trabalho for inferior a 12 meses, mas superior a 3 meses, o período de descanso anual a que o trabalhador tem direito é o proporcional, na medida de 1/2 dia por cada mês ou fracção de duração da relação de trabalho.

3. Para os efeitos do disposto no número anterior, cada mês considerar-se-á completo às 24 horas do correspondente dia do mês seguinte; mas se no último mês não existir dia correspondente ao inicial, o prazo findo no último dia desse mês.

#### Artigo 24.º

##### (Marcação do período do descanso anual)

1. O período ou períodos de descanso anual a gozar por cada trabalhador será fixado pelo empregador, de acordo com as exigências de funcionamento da empresa.

2. No momento da cessação da relação de trabalho, se o trabalhador não tiver ainda gozado o respectivo período de descanso anual, ser-lhe-á pago o salário correspondente a esse período.

#### Artigo 25.º

##### (Exercício de outra actividade durante o descanso anual)

1. Durante o período de descanso anual pago, o trabalhador não pode exercer qualquer outra actividade por que aufera salário, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar a isso.

2. A não observância do disposto no número anterior dá ao empregador o direito de agir disciplinarmente contra o trabalhador e de reaver o salário correspondente ao período de descanso anual.

#### Artigo 26.º

##### (Deveres dos empregadores)

Todos os empregadores comunicarão aos serviços competentes da administração do trabalho, anualmente, durante o mês de Dezembro, a duração, o modo de fixação e o modo de gozo dos períodos de descanso anual observados.

### CAPÍTULO IV

#### Do salário

##### Artigo 27.º

##### (Princípio geral)

1. Pela prestação dos seus serviços/actividade laboral, os trabalhadores têm direito a um salário justo.

2. Entende-se por salário toda e qualquer prestação, susceptível de avaliação em dinheiro, seja qual for a sua designação ou forma de cálculo, devida em função da prestação de trabalho e fixada ou por acordo entre empregador e trabalhador, ou por regulamento ou norma convencional ou por norma legal.

3. O salário pode ser constituído apenas por prestação pecuniária, expressa em moeda local, ou por prestação pecuniária e géneros ou prestação de outra natureza, mas neste caso o valor da prestação pecuniária não deve, em princípio, ser inferior a 50% do montante total do salário.

#### Artigo 28.º

##### (Cálculo do salário)

1. Para os trabalhadores que auferem de um salário mensal ou referido a determinado período de tempo, o respectivo montante inclui o valor dos salários dos períodos de descanso semanal e anual e dos feriados obrigatórios, não podendo sofrer qualquer dedução pelo facto de não prestação de trabalho nesses períodos.

2. Para os trabalhadores que auferem de um salário determinado em função do período de trabalho efectivamente prestado, do rendimento ou da quantidade de obra produzida, o salário devido pelos períodos de descanso semanal e anual e pelos feriados obrigatórios, será calculado a partir da média diária dos últimos três meses de trabalho efectivamente prestado, ou de período inferior se a relação de trabalho não tiver atingido ainda essa duração.

#### Artigo 29.º

##### (Fixação do salário)

1. O montante do salário será fixado por acordo entre o empregador e o trabalhador, com observância dos limites estabelecidos nos usos e costumes, regulamento da empresa, convenção ou disposição legal aplicáveis.

2. O montante do salário deve ser fixado tendo em atenção as necessidades e interesses do trabalhador, a evolução do custo de vida, a capacidade económica e a situação económica-financeira da empresa ou do sector económico da empresa e as condições de concorrência económica.

#### Artigo 30.º

##### (Forma do cumprimento)

1. A obrigação de pagamento do salário vence-se por períodos certos e iguais, a estabelecer por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2. O pagamento do salário deve ser efectuado em moeda local, em dia de prestação de trabalho e durante o período de trabalho ou imediatamente antes ou após esse período.

3. O pagamento do salário deve ser efectivado, no máximo, dentro de três dias úteis imediatamente seguintes ao termo do período a que o salário respeita.

#### Artigo 31.º

##### (Lugar do cumprimento)

1. O salário deve ser pago no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2. Tendo sido estipulado para o pagamento lugar diverso do da prestação de trabalho, o empregador deve facilitar ao

trabalhador a deslocação necessária para o recebimento do salário.

3. É proibido efectivar o pagamento do salário em estabelecimento de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo, salvo tratando-se de pessoas que trabalhem nesses estabelecimentos.

4. Perante razões atendíveis e sempre que possível com o acordo do trabalhador, o salário poderá ser pago por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo se tais formas de pagamento implicarem para o trabalhador dificuldades sérias ou dificilmente transponíveis de recebimento de salário.

#### Artigo 32.º

##### (Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento do salário, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o período e/ou o trabalho a que a retribuição corresponde, todos os descontos e deduções efectuadas bem como o montante líquido a receber.

#### Artigo 33.º

##### (Compensação e descontos)

1. O empregador não pode compensar o salário em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante do referido salário.

2. São permitidas, porém, as seguintes deduções ou descontos:

a) Descontos a favor do Território, ordenados por lei, regulamento ou decisão judicial transitada em julgado;

b) Indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por motivo de não continuação da relação do trabalho, nos termos do artigo 60.º;

c) Abonos ou adiantamentos feitos por conta da retribuição.

3. Os descontos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior não podem em caso algum exceder, no seu conjunto, 1/6 do salário (salvo a 2.ª parte da alínea b).

#### Artigo 34.º

##### (Privilégios creditórios)

Em caso de falência ou liquidação judicial do património da empresa, os créditos dos trabalhadores gozam de privilégio sobre os restantes credores ordinários.

#### Artigo 35.º

##### (Cedência de créditos)

O trabalhador não pode ceder, nem a qualquer outro título alienar, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos ao salário.

#### Artigo 36.º

##### (Deveres dos empregadores)

Todos os empregadores comunicarão aos serviços competentes da administração do trabalho, anualmente, durante o mês de Dezembro, em relação a todos os trabalhadores ao seu serviço:

- a) Montante dos salários praticados;
- b) Forma de fixação do salário;
- c) Composição do salário;
- d) Modo de pagamento;
- e) Periodicidade do pagamento;
- f) Lugar do pagamento.

#### CAPÍTULO V

##### Do trabalho de mulheres

#### Artigo 37.º

##### (Princípio geral)

1. O direito ao trabalho e o princípio da igualdade consagrados no artigo 4.º implicam a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.

2. Por força do princípio enunciado no número anterior é garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento, no trabalho e no emprego.

3. Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade de facto ou proteger a maternidade enquanto valor social.

#### Artigo 38.º

##### (Trabalhos proibidos ou condicionados)

1. É proibida ou condicionada a prestação pelas mulheres de serviços que, por si mesmo ou pelo sector em que tenham lugar, impliquem riscos efectivos ou potenciais para a função genética.

2. Durante a gravidez e até três meses após o parto, as mulheres não devem desempenhar tarefas desaconselháveis para o seu estado.

#### Artigo 39.º

##### (Igualdade de salário)

1. É assegurada a igualdade de salário entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado ao mesmo empregador.

2. Nos casos de salário determinado a preço ou ao rendimento, a unidade-base de cálculo respectivo deve ser igual para homens e para mulheres, para um trabalho igual ou de valor igual.

## Artigo 40.º

**(Direitos especiais)**

1. As mulheres grávidas, cuja relação de trabalho tenha uma duração superior a um ano, têm direito a trinta dias de licença por ocasião do parto, com garantia do posto de trabalho e sem perda de salário nos limites do estabelecido no n.º 5.

2. Os trinta dias fixados no número anterior deverão ser gozados imediatamente após o parto.

3. Em casos de doença originada na gravidez ou no parto e que se prolongue para além do período de licença consagrada, a trabalhadora tem o direito a faltar, sem perda do posto de trabalho, mas sem direito ao salário.

4. O salário a que as trabalhadoras têm direito durante o período de licença de maternidade será o seguinte:

a) No caso de trabalhadoras com remuneração certa, um salário igual àquele a que tinha efectivamente direito auferido no período de trabalho correspondente à semana imediatamente anterior à licença de maternidade;

b) No caso de trabalhadoras com salário à tarefa, à peça ou ao rendimento, um salário igual à média dos salários auferidos nos últimos três meses de serviço ao mesmo empregador.

5. O salário devido pelo período de licença de maternidade será assegurado pelo empregador, mas apenas até ao limite de dois partos por cada trabalhadora, ao serviço do mesmo empregador.

6. Para os efeitos do presente artigo, o empregador tem o direito de exigir prova do estado de gravidez e do parto das trabalhadoras ao seu serviço.

7. Na falta da prova exigida, o empregador não está obrigado à concessão da licença de maternidade nem à respectiva remuneração nem a garantir o posto de trabalho à trabalhadora ausente.

8. Fica vedado ao empregador despedir, salvo com justa causa, uma trabalhadora durante a gravidez e até três meses depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

9. O empregador que não observar o disposto no número anterior ficará obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a um mês de salário, sem prejuízo de outras quaisquer indemnizações que lhe sejam devidas.

## Artigo 41.º

**(Deveres do empregador)**

Anualmente, durante o mês de Dezembro, todos os empregadores deverão comunicar aos serviços competentes da administração do trabalho, o número de trabalhadoras que beneficiaram da licença de maternidade, especificando:

- Data do início da licença;
- Duração do período da licença;
- Regime de retribuição observado;
- Efectivação da garantia do emprego/data do regresso;
- Existência ou não da prestação de prova.

## Artigo 42.º

**(Regime transitório)**

O regime estabelecido no artigo 40.º vigorará enquanto se não promover a criação de um Fundo de Segurança Social, que estabelecerá, entre outras, as normas relativas às prestações de segurança social na maternidade.

## CAPÍTULO VI

**Do trabalho de menores**

## Artigo 43.º

**(Princípio geral)**

Os empregadores devem proporcionar aos menores que se encontrem no seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

## Artigo 44.º

**(Idade mínima)**

1. Nenhum empregador poderá ter ao seu serviço nem utilizar os serviços de trabalhadores com idade inferior a 14 anos.

2. Excepcionalmente, é autorizada a prestação de trabalho por menores de 14 anos, desde que de idade não inferior a 12 anos e quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

a) A prestação de trabalho ser efectuada em local de trabalho e em sector que não ofereçam qualquer risco para a saúde e segurança do menor;

b) A prestação do trabalho não prejudique a frequência escolar;

c) O menor ter frequentado o período de escolaridade obrigatória ou estar dela dispensado por razões de saúde, devidamente comprovadas ou não estar sujeito a essa obrigação;

d) A prestação de trabalho do menor ter sido autorizada pelos respectivos pais, tutores ou representantes legais.

## Artigo 45.º

**(Deveres do empregador)**

Todos os empregadores que tenham ao seu serviço ou se utilizem dos serviços de menores de 14 anos devem comunicar aos serviços competentes da administração do trabalho, no acto de admissão ou todos os anos, no mês de Dezembro, a lista de trabalhadores nessas condições, especificando:

- Data do nascimento;
- Frequência escolar;
- Funções exercidas;
- Salário pago;
- Duração do trabalho;
- Sector de actividade;
- Autorização, quando exigida, nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

## Artigo 46.º

**(Trabalhos proibidos ou condicionados)**

1. Não é autorizada a prestação de serviço doméstico por menores de 16 anos de idade.

2. Considera-se serviço doméstico o trabalho prestado num agregado familiar para realização de tarefas exigidas pela manutenção do local de habitação e pela alimentação, nomeadamente:

- a) Limpeza e arrumo da casa;
- b) Confeção das refeições;
- c) Lavagem e tratamento de roupas;
- d) Vigilância e assistência a crianças e pessoas idosas;
- e) Tarefas externas relacionadas com as anteriores;
- f) Jardinagem;
- g) Costura;
- h) Outras similares consagradas pelos usos e costumes;
- i) Coordenação e supervisão das tarefas supra referidas.

3. Excepcionalmente, é autorizada a prestação de serviço doméstico por menores de 16 anos, desde que de idade não inferior a 14 anos e quando se verificarem as condições do n.º 2 do artigo 44.º, com as devidas adaptações da alínea a).

## Artigo 47.º

**(Excepções)**

Em relação a determinadas modalidades de trabalho, profissões e sector de actividade poderão ser elevados, por portaria, os limites de idade fixados nos artigos anteriores.

## Artigo 48.º

**(Condições de trabalho)**

1. Os empregadores não podem admitir menores ao seu serviço nem utilizar os serviços de menores sem que seja previamente comprovado que estes possuem a robustez física necessária ao exercício da respectiva actividade profissional.

2. Durante a prestação do trabalho os menores serão submetidos regular e periodicamente, no mínimo uma vez por ano, a prova de robustez física e saúde no exercício da função.

3. As provas devem ser feitas por exame médico idóneo e os respectivos encargos serão directamente suportados pelos empregadores.

4. A documentação comprovativa do cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2, devidamente selada e autenticada pela pessoa ou entidade autora dos exames, deverá ser a todo o tempo facultada às autoridades competentes para a sua fiscalização.

## Artigo 49.º

**( Protecção da saúde dos menores)**

Para defesa do sã desenvolvimento, da segurança e da vida dos menores, poderá ser proibida ou condicionada, por portaria do Governador, a prestação do trabalho de menores em certas profissões ou sectores de actividade.

## CAPÍTULO VII

**Do trabalho de estrangeiros ou apátridas**

## Artigo 50.º

**(Trabalhadores estrangeiros ou apátridas)**

1. Os empregadores que exerçam a sua actividade no Território só poderão ter ao seu serviço, ainda que não remunerados, trabalhadores estrangeiros ou apátridas, bem como indivíduos detentores de «Hong Kong Identity Card», desde que:

a) Seja celebrado adequado contrato, que assumirá, obrigatoriamente, a forma escrita;

b) Requeiram ao director do GAT o registo do contrato, ou sua renovação, com a fundamentação da contratação efectuada;

c) O cidadão estrangeiro ou apátrida seja possuidor de documentação comprovativa do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência no Território;

d) O Corpo de Polícia de Segurança Pública de Macau dê informação da inexistência de qualquer impedimento legal à permanência dos referidos trabalhadores.

2. É vedado aos empregadores celebrar contratos de trabalho com indivíduos possuidores de passaporte, que não preencham os requisitos constantes do número anterior.

## Artigo 51.º

**(Ausência de discriminação baseada na nacionalidade)**

1. O direito ao trabalho e ao princípio da igualdade consagrados no artigo 4.º implicam a ausência de qualquer discriminação baseada na nacionalidade dos trabalhadores.

2. Por força do princípio enunciado no número anterior é garantida aos trabalhadores estrangeiros ou apátridas a igualdade com os trabalhadores nacionais em oportunidade e tratamento, no trabalho e no emprego.

3. É assegurada a igualdade de salário entre trabalhadores estrangeiros ou apátridas e trabalhadores nacionais, por um trabalho igual ou de valor igual prestado ao mesmo empregador.

4. Nos casos de salário determinado à peça ou ao rendimento, a unidade-base de cálculo respectivo deve ser igual para trabalhadores nacionais e estrangeiros ou apátridas, para um trabalho igual ou de valor igual.

## Artigo 52.º

**(Proibição da retenção de documentos)**

É vedada aos empregadores a retenção de quaisquer documentos de identificação de que os trabalhadores estrangeiros ou apátridas ao seu serviço sejam os titulares.

## Artigo 53.º

**(Rescisão do contrato)**

Sempre que, por qualquer motivo, for posto termo ao contrato, deverá o empregador requerer ao director do GAT, o cancelamento do registo, mediante simples comunicação escrita.



## Artigo 54.º

**(Deveres dos trabalhadores estrangeiros ou apátridas)**

Os trabalhadores estrangeiros ou apátridas que pretendam trabalhar no Território são obrigados a fazer-se acompanhar permanentemente do respectivo passaporte ou outro documento que validamente o substitua, bem como da documentação comprovativa do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência no Território.

## Artigo 55.º

**(Deveres dos empregadores)**

1. Todos os empregadores comunicarão aos serviços da administração pública do trabalho, no momento da admissão e anualmente, em Dezembro/Janeiro quais os trabalhadores estrangeiros ou apátridas que lhe prestam ou prestaram serviço.

2. Na comunicação feita no momento da admissão deverá constar as obrigações assumidas por ambas as partes, designadamente a data do início da prestação do trabalho e do seu termo, as qualificações profissionais do cidadão estrangeiro, funções a exercer, a retribuição ajustada e a forma do pagamento.

3. A comunicação anual referirá, em relação a cada trabalhador estrangeiro ou apátrida que presta ou prestou serviço ao empregador:

- a) Data do início das funções;
- b) Data do termo das funções;
- c) Profissão, categoria profissional e funções desempenhadas;
- d) Data do nascimento;
- e) Nacionalidade;
- f) Data do registo do contrato.

4. Os serviços da administração pública do trabalho remeterão, logo que sejam recebidas as comunicações previstas no n.º 2, uma cópia das mesmas ao Corpo de Polícia de Segurança Pública de Macau.

## CAPÍTULO VIII

**Do trabalho dos cidadãos chineses provenientes da República Popular da China**

## Artigo 56.º

**(Trabalhadores chineses provenientes da República Popular da China)**

Os empregadores que exerçam a sua actividade no Território podem ter ao seu serviço cidadãos chineses provenientes da República Popular da China desde que possuidores da Cédula de Identificação Policial, documento de identificação equivalente ou qualquer outro título de permanência temporária reconhecido pelas autoridades do Território.

## CAPÍTULO IX

**Da cessação do contrato de trabalho**

## Artigo 57.º

**(Cessação da relação de trabalho)**

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, não havendo lugar ao pagamento de indemnizações.

2. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

## Artigo 58.º

**(Causas da extinção da relação de trabalho)**

Pode ainda ser posto termo à relação de trabalho, sem lugar a aviso prévio ou pagamento de indemnização, nos seguintes casos:

- a) Por mútuo acordo do trabalhador e do empregador;
- b) Durante o período experimental;
- c) Quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas concretas entretanto realizadas;
- d) Quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas ocasionais ou sazonais;
- e) Quando a relação de trabalho é estabelecida por um período inferior a um ano, salvo se já tiver sido objecto de três prorrogações.

## Artigo 59.º

**(Justa causa de rescisão por iniciativa do empregador)**

Constituem justa causa para o empregador rescindir a relação de trabalho, entre outros, os seguintes factos:

- a) A conduta do trabalhador;
- b) A qualidade do trabalho prestado;
- c) As exigências do funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço;
- d) Alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada.

## Artigo 60.º

**(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)**

Constituem justa causa para o trabalhador rescindir a relação de trabalho, entre outros, os seguintes factos:

- a) O receio justificado de violência física ou a falta de condições mínimas de higiene, segurança e disciplina de trabalho;
- b) A falta de pagamento pontual do salário na forma devida;
- c) Alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada.

## Artigo 61.º

**(Impedimentos)**

Não constituem razão válida para que seja posto termo a uma relação de trabalho:

- a) O facto do trabalhador se filiar em associação representativa dos seus interesses e de nela exercer actividade;
- b) O facto do trabalhador reclamar junto do empregador ou de participar a qualquer entidade competente, com vista a ver satisfeitas as condições de trabalho a que tem direito;
- c) A raça, a cor, o sexo, o estado matrimonial, a gravidez, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social dos trabalhadores;
- d) A ausência do trabalho durante a licença de maternidade;
- e) A ausência do trabalho por motivos de doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil.

## Artigo 62.º

**(Denúncia unilateral)**

1. A todo o tempo, independentemente da razão que o fundamente, o empregador ou o trabalhador podem pôr termo à relação do trabalho desde que a comuniquem com antecedência e mediante pagamento de uma indemnização.

2. A antecedência mínima a observar pelo empregador para comunicação ao trabalhador de não continuação da relação de trabalho será a seguinte:

- a) Para os trabalhadores permanentes, um mês;
- b) Para os trabalhadores com uma relação contínua de trabalho superior a três meses mas inferior a um ano, quinze dias.

3. A antecedência mínima a observar pelo trabalhador para comunicação ao empregador de não continuação da relação de trabalho será:

- a) Para os trabalhadores permanentes, quinze dias;
- b) Para os trabalhadores com uma relação contínua de trabalho superior a três meses mas inferior a um ano, oito dias.

4. Nos casos de não continuação da relação de trabalho nos termos dos n.ºs 1 e 2, o empregador deve pagar aos trabalhadores a título de compensação, os seguintes montantes:

- a) O equivalente a 7 dias de salário se a relação de trabalho tiver uma duração superior a 3 meses, mas inferior a 1 ano;
- b) O equivalente a 15 dias de salário se a relação de trabalho tiver uma duração superior a 1 ano, mas inferior a 3 anos;
- c) O equivalente a 1 mês de salário se a relação de trabalho tiver uma duração superior a 3 anos, mas inferior a 6 anos;

d) O equivalente a mês e meio de salário se a relação de trabalho tiver uma duração superior a 6 anos, mas inferior a 9 anos;

e) O equivalente a 2 meses de salário, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a 9 anos, mas inferior a 12 anos;

f) O equivalente a 3 meses de salário, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a 12 anos.

## Artigo 63.º

**(Consequência da denúncia unilateral)**

1. Nos casos em que o empregador ponha termo à relação de trabalho sem razão válida nem comunicação prévia nos termos do artigo anterior, é obrigado ao pagamento à outra parte de uma indemnização de montante igual ao dobro da prevista no n.º 4 do artigo anterior.

2. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

## Artigo 64.º

**(Certificado a entregar ao trabalhador)**

1. Sempre que seja posto termo à relação de trabalho, o trabalhador tem o direito de exigir ao empregador que lhe passe um certificado de que constem, entre outras que sejam solicitadas, as seguintes indicações:

- a) Data do início da prestação de trabalho;
- b) Data do termo da prestação de trabalho;
- c) Natureza do trabalho ou dos trabalhos efectuados.

2. O certificado a que se refere o número anterior não poderá conter qualquer indicação que seja desfavorável para o trabalhador ou que ele considere como tal.

## CAPÍTULO X

**Da violação da lei do trabalho**

## Artigo 65.º

**(Multas)**

1. A violação do disposto no presente diploma dará lugar à aplicação das seguintes multas aos empregadores infractores:

a) Pela infracção ao disposto nos artigos 4.º e 5.º; 38.º a 40.º; 44.º; 46.º; 48.º; 50.º; 52.º; 59.º e 62.º — \$2 000 a \$10 000 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção;

b) Pela infracção ao disposto no artigo 51.º — \$1 000 a \$5 000 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção;

c) Pela infracção ao disposto nos artigos 7.º; 8.º; 13.º; 17.º; 21.º; 23.º; 24.º, n.º 2; 30.º; 31.º; 32.º; 33.º — \$500 a \$2 500 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção;

d) Pela infracção ao disposto nos artigos 10.º; 16.º; 19.º; 22.º; 26.º; 36.º; 41.º; 45.º; 55.º; 64.º — \$250 a \$1 500.

2. Para a graduação das multas atender-se-á à gravidade da infracção, ao grau de culpabilidade do infractor e à capacidade económica deste.

3. Em casos de reincidência, definida nos termos da legislação penal de carácter geral, os limites das multas fixadas no número anterior são elevadas para o dobro.

4. O pagamento das multas por infracção ao disposto no presente diploma não dispensa do cumprimento das obrigações estabelecidas, nem dispensa da eliminação da situação ilegal que seja verificada sob pena de penalização sucessiva e continuada.

#### Artigo 66.º

##### (Graduação das multas)

1. Nos casos de verificação de condutas ou de situações contrárias ao exigido no presente diploma, as multas serão reduzidas a metade do valor fixado, se no prazo em que for estabelecido pela entidade correspondente para a fiscalização, a ilegalidade se mostrar reparada ou em vias de o ser.

2. O prazo a que se refere o número anterior nunca poderá ser inferior a uma semana nem superior a um mês, salvo determinação legal em contrário.

#### Artigo 67.º

##### (Princípio de inconvertibilidade)

As multas aplicadas ao abrigo do presente diploma são inconvertíveis em prisão e constituem receita do Território.

#### Artigo 68.º

##### (Fiscalização)

Compete ao Gabinete para os Assuntos do Trabalho a fiscalização do cumprimento do disposto no presente diploma.

#### Artigo 69.º

##### (Competência judicial)

1. Quando não seja dado cumprimento voluntário às multas impostas pelo Gabinete dos Assuntos do Trabalho ou quando não haja intervenção destes serviços, compete aos tribunais, nos termos da legislação em vigor no Território, conhecer e julgar as transgressões do disposto no presente diploma.

2. No caso de pagamento voluntário, ainda que em juízo, a multa será liquidada sempre pelo quantitativo fixado no correspondente auto de notícia.

#### CAPÍTULO XI

##### Disposições finais

#### Artigo 70.º

##### (Diploma regulamentar)

Diploma especial regulamentará a matéria da protecção na doença e acidentes profissionais.

#### Artigo 71.º

##### (Dúvidas)

As dúvidas suscitadas pela aplicação do presente diploma serão resolvidas por despacho do Governador.

#### Artigo 72.º

##### (Início da vigência)

1. O presente diploma entra em vigor no dia 1 de Setembro de 1984.

2. Após um ano de vigência, o regime definido no presente diploma será obrigatoriamente objecto de apreciação conjunta do Governo e das associações representativas dos trabalhadores e dos empregadores.

Aprovado em 23 de Agosto de 1984.

Publique-se.

O Governador, *Vasco de Almeida e Costa*.

## 法 令 第一〇一 / 八四 / M號 八月二十五日

訂定僱主與工作者在工作關係上應尊重及遵守的最低及基本條件，成為本法令條文的對象。

在本法令內將有關工作的時間、每周及每年的休息、假期、工資、婦孺工作，非葡籍或無國籍人士的工作，以及工作關係結束等問題的管制，總言之將工作者及雇主的權利與義務，統一於本單獨的法律文件。並且提及工作者健康的保障，以及將與患病和職業意外保障有關方面的規定，交由特別法律處理。

無論面對工作關係制度展望的抱負程度如何，須承認目前所通過的法律文件，是有適當關注到該等問題的重要性與微妙，並將法律的規定與維持社會工作平衡的需要，連同其對本地區社會政策的進步和發展的一切影响加以調和融合之意向，置于第一位。

須指出的是，本法令跟隨着政府經斷言在這方面完成法律的制訂的意旨而出現的。本法令是基于無論廠商會或澳門工人聯合會的提議和進行的適當觀察，所作的彙集和研究。該等提議和觀察，對於提供服務的最低及基本條件的訂定，能適當地配合。

但不可忘記，賦予本法令的是為期一年之近乎試行的效力。一年告滿後，本法令必須成為政府和代表工作者及雇主的組織，共同審議的對象。因此法令內所訂的解決辦法，將會成為一項良好的考慮和研究的題材。

基上所述；

經聽取諮詢委員會意見後；

澳門總督按照澳門組織章程第一三條一款之規定，制定在澳門地區具法律效力之條文如下：

### 第 一 章

#### 概 則

##### 第一條 （法令的對象）

本法令訂定僱主與工作者之間在工作關係上應尊重及遵守的最低及基本條件。

##### 第二條 （定義）

為本法令的效力起見，除另有不同之規定外，定義如下：

- (A) 「僱主」係指所有及任何直接或間接使用一個工作者的服務 / 工作活動的個人或多人或其代表，而不論所採的訂定該服務 / 工作活動的行為或事實的性質及方式。
- (B) 「工作者」係指透過報酬，為他人工作的人，而不論所採的訂定該服務 / 工作活動之行為或事實的性質及方式。
- (C) 「工作關係」係指僱主與為其服務的工作者所定或應有的，與經提供或應提供的服務 / 工作活動，及該提供應進行之方式有關的行為、權利與義務的整體。
- (D) 「工作條件」係指與僱主及工作者在有關工作關係，或在提供服務場所之行為及做法有關的所有及任何權利、義務或情況。

(E) 「特別工作」係指在廿四小時內超出八小時以外的所有提供服務。

(F) 「長期性工作者」係指與同一雇主有連續工作關係超過一年的工作者。

##### 第三條 （實施範圍）

一、本法令所定制度，可實施于所有活動方面的一切工作關係，包括公共機構及公共資本機構。

二、本法令不實施于公共行政方面，以及在有關工作關係上受公務員章程所管制的機構或人士。

三、本法令的規定亦不包括下列的工作關係體系：

(A) 家庭工作關係；

(B) 法律或實際上具有家庭關係及同膳宿者之間的工作關係；

(C) 為具體訂定服務者全部提供服務及有自主權，並透過整體定價所立合約而產生的工作關係。

四、第二、第三及第四章的規定，不實施于工作者在其住所提供服務的工作關係。

##### 第四條 （平等原則）

一、所有工作者享有同等就業機會，以及在就業及提供服務上的同等待遇，作為承認對所有人有此權利的效果，而不論其種族、膚色、性別、信仰、所屬組織、政見、社會階層或社會背景。

二、雇主不得就工作者以被歧視之理由所提異議，因對彼等終止工作關係、處罰或以任何方式使之受損。

##### 第五條 （較有利原則）

一、本法令之規定並不影響任何僱主與為其服務之工作者間已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源。

二、對本法令絕對不得意味或理解作為將僱主與工作者所定或遵守的工作條件減少或撤消，而係出於彼等互相間或有關代表人之間的慣例、機構章程或風俗習慣而訂立遵守者，但該等工作條件須係與本法令所定者較有利而言。

##### 第六條 （傳統制度的優先）

僱主與工作者之間，或有關組織代表之間所訂的一切協議或協定，原則上係被接納者，即使其規定與本法令之規定有異；但其施行對工作者引致之工作條件，較諸本法令所引致者更為有利便可。

### 第 二 章

#### 提 供 服 務

##### 第 一 節

#### 工 作 時 間

##### 第七條 （工作時間）

一、任何工作者正常不應每天提供服務超過八小時，每周不應超過四十八小時。

二、按照風俗習慣、工作方式或僱主與工作者之間的訂定，上款所指限額將得超出至每天十小時半，但每天工作八小時以外的提供服務，並無強制性質者。

三、將可容許因提供特別服務而每周超過四十八小時的工作時間。

四、一款所定時間，並不包括為準備開始工作，及已開始而未完成的交易、活動及服務所需的時間，但合計每天不得超過三十分鐘。

#### 第八條 （工作平常時間限額的例外）

一、上條所指的限額，在下列情況將得超越，並毋須徵得工作者的同意：

- （A）倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況。
- （B）倘僱主須面對不可預料的，或透過雇用其他工作者亦不能應付的工作增加。

二、在提供特別服務情況，工作者將有權收取增加的工資，金額將由僱主與工作者協商。

#### 第九條 （工商業及服務場所活動時間）

工作時間所訂制度，不實施于工商業及服務場所的活動時間，亦不得視為該等場所活動時間之限制條件。

#### 第一〇條 （雇主的義務）

所有僱主於每年十二月份內，將下列資料通知有關勞工部門：

- （A）工作時間；
- （B）倘超出第七條所指限額時，證明所採工作時間的情況；
- （C）第六條所指倘有的協議或協定。

### 第二節

#### 提供服務方式

##### 第一壹條 （工作條件）

一、服務應在良好衛生及安全條件下提供，工作場所應具法律或章程所規定之條件。

二、工作者及僱主應嚴格遵守法律及章程之規定，以及有關當局對工作衛生及安全的指示。

三、有關各方面活動的衛生及安全章程，將在特別法例內訂定。

##### 第一貳條 （工作者的健康保障）

一、在開始擔任職務，或向任何僱主開始提供服務時，工作者為提供服務應受健康及體格檢查。

二、在提供服務期間，應為工作者的健康及體格進行定期檢查。

三、倘工作者係屬未成年時，所作關懷最低限度應遵守第四四條之規定。

四、特別法例將管轄工作者在工作中及提供服務期間的健康保障。

##### 第一參條 （工作意外及職業病）

一、工作者因提供服務而患病，以及在提供服務時遭受意外，應獲適當的援助、治療及賠償的保障。

二、本法令所訂制度，實施於所有工作情况，並不得透過僱主與工作者之間的協議而背離。

三、僱主須關注受害者，並對其殷切及有效地提供所需之援助。

##### 第一四條 （負擔）

上條所指之保障及負擔，得由僱主直接或透過保險確保之。

##### 第一五條 （試用期）

一、在工作關係中，將經常有三個月的試用期，但倘有其他書面協定者除外。

二、工作者的年資，經常由試用期起計者。

##### 第一六條 （雇主的義務）

僱主應於每年一月 / 二月份內，將在有關工作場所紀錄 / 發生的職業病及工作意外，作出通知，並指明：

- 原因
- 不能工作的期間
- 工作者治療後的情況
- 所採的保障制度

### 第三章

#### 提供服務的暫停

##### 第一節

##### 每周的休息及假日

##### 第一七條 （每周的休息）

一、所有工作者在每七天期有權享受連續二十四小時的休息。

二、每一工作者的休息期間，將按機構的活動需求，由僱主作適當的事先訂定。

三、享受每周休息期的工作者，只限在下列情況方得被通知提供服務：

- （A）倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況；
- （B）倘僱主須面對不可預料的，或透過雇用其他工作者亦不能應付的工作的增加；
- （C）倘提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者。

四——在每周休息期內提供服務時，工作者在提供服務後三十天期內，有權享受補假一天。

五——對一款所指權利的遵守，不妨礙工作者在每周休息日提供自願服務的可能，但不得被強迫作出服務。

##### 第一八條 （例外）

凡因活動方面之性質，出現對第一七條一款之規定的遵守不可行時，將應對工作者在每八週或不足期內給予連續之休息，而係不少於平均每週廿四小時計算者。

### 第一九條 （雇主的義務）

雇主應於每年十二月份內將下列資料通知有關勞工部門：

- （A）所遵守的每周休息期間及所定之辦法；
- （B）每周休息期間所提供之工作量及證明理由；
- （C）按第一八條所遵守之特別制度；
- （D）倘有之第六條所指協議或協定。

### 第二〇條 （強制性假日）

一——強制性假日如下：

- 一月一日
- 農曆新年（三天）
- 五月一日
- 六月十日
- 中秋節
- 十月一日
- 重陽節

二——在強制性假日，長期性工作者應被豁免提供服務。

三——長期性工作者有權收取一月一日、五月一日及十月一日假日的工資。

### 第二一條 （例外）

一——只限下列情況，方得在強制性假日內提供服務：

- （A）當僱主面臨重大損失或出現不可抗拒的情況時；
- （B）當僱主需要應付不可預料的工作的增加；
- （C）當提供服務對確保機構活動的持續性是不可或缺的，而該活動按習俗應在假日內進行者。

二——按照一款（B）項之規定在強制性假日提供服務時，長期性工作者有權收取絕不少於平常工資百分五十的一項附加工資，而由互相間協商而定。

### 第二二條 （僱主的義務）

所有僱主於每年十二月及一月份內，將強制性假期內進行的工作量及證明該工作的理由，通知有關勞工部門。

## 第 二 節

### 每 年 假 期

### 第二三條 （每年假期權利的取得）

一——除每周休息及強制性假日外，長期性工作者，每年有權享有六天有新假期。

二——倘工作關係的時間少於十二個月但多過三個月時，工作者有權享受的每年假期，係按工作關係的時間比例計算，每月或不足一月享受半日。

三——為上款的效力起見，以翌月之同日午夜十二時被視為滿一個月；但倘翌月並無相同之日時，則以當月份之最後一日為準。

### 第二四條 （每年假期的編訂）

一——每一工作者每年所享受的連續或間斷假期，將按機構活動需求，由僱主訂定之。

二——倘工作者在工作關係結束時，仍未享受有關每年假期者，將獲取相當於該假期的工資。

### 第二五條 （在每年假期中從事其他活動）

一——工作者在每年有薪假期中，不得從事任何其他有薪的活動；但倘原已兼職或獲得僱主許可者除外。

二——不遵守前款規定的工作者，僱主有權對其作紀律追究，並取回相當於每年假期的工資。

### 第二六條 （僱主的義務）

於每年十二月份內，所有僱主將所遵守的每年假期時間、所定及享受方式，通知有關勞工部門。

## 第 四 章

### 工 資

### 第二七條 （概則）

一——按提供的服務勞動，工作者有權收取一項合理的工資。

二——所有得以金錢計算而無論其名稱及計算方式若何；按服務的提供應有及由僱主與工作者之間的協議、章程、慣例或法律規定而訂出的支付，即為工資。

三——工資得只用本地區貨幣支付、金錢及物質支付或其他性質的支付所構成；但在最後者情況，金錢支付的數值，原則上不應少於工資總金額百分之五十。

### 第二八條 （工資的計算）

一——對收取月薪或與若干時間有關之工資的工作者，有關金額包括每周休息、每年假期及強制性假日工資的數值，不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除。

二——對收取按實際提供服務時間、效能或生產之工作量而定工資的工作者，每周的休息及每年假期，以及強制性假日之應得工資，將按其最近三個月確實提供服務的每日平均數計算；或倘工作關係未達至上述期限時，則按較少之期限計算之。

### 第二九條 （工資的訂定）

一——工資的金額，將由僱主與工作者協商並遵守可引用的習慣、企業章程、協定或法律規定的範圍而訂定者。

二——工資的金額，應顧及工作者的需要與利益、生活消費幅度、企業或其所屬經濟方面的經濟能力、及財經狀況，以及經濟競爭條件而訂者。

### 第三〇條 （遵守的方式）

一——支付工資的義務，係定期及同期履行者，由僱主與工作者透過協議而訂定。

二——工資的支付，應在提供服務之日及服務期間，或服務期間前後，以本地貨幣進行。

三——工資的支付，應于工資有關期間告滿後最多三個工作日內進行。

## 第三一條（遵守地點）

一一一工資應在工作者提供活動的地點支付，但倘有其他協定的地點則除外。

二一一倘訂定不在提供服務場所支付時，僱主應方便工作者前往收取工資。

三一一禁止在出售含酒精飲品店或賭博場所進行支付工資，但在此等場所工作的人士則除外。

四一一當有可接受的理由，并盡可能得到工作者的同意時，工資將得以本票、郵政滙票或以工作者名義作銀行存款等方式支付，但倘該等支付方式對工作者收取工資引致嚴重或難以克服的困難時除外。

## 第三二條（給予工作者的文件）

在支付工資時，僱主應給予工作者一份載有其姓名與薪酬的相應期及 / 或工作，所有扣除及經已減除以及應得的淨金額。

## 第三三條（抵償及扣除）

一一一僱主不得將工作者倘有的信貸作為所欠薪金的抵償，並不得在工資內作任何扣除或減除。

二一一容許下列的減除或扣除：

(A) 由法律、章程或經法院裁判確定執行撥歸地區的扣除；

(B) 工作者應向資方付出的賠償，係因法院裁判確定執行或按第六〇條之規定因不繼續工作關係而結算者；

(C) 作為報酬而進行的支付或預支。

三一一上款(B)及(C)項所指的扣除，在任何情況，不得超出工資的六分之一（但(B)項第二部份除外）。

## 第三四條（債權的優先）

倘企業倒閉或法院裁定清盤時工作者的債權，對其他一般債權人而言，係享有優先者。

## 第三五條（債權的轉讓）

工作者不得將其工資的債權作轉讓，亦不得以其他方式將之作有償或無償的轉移。

## 第三六條（僱主的義務）

所有僱主於每年十二月份內，將所有為其服務的工作者，下列資料，通知有關勞工部門：

- (A) 實行的工資金額；
- (B) 工資訂定的方式；
- (C) 工資的組成；
- (D) 支付方式；
- (E) 支付的定期性；
- (F) 支付地點。

## 第五章

## 關於婦女工作

## 第三七條（概則）

一一一第四條所規定的就業權利與平等原則，不引致任何基於不論直接或間接的性別歧視，尤其婚姻或家庭狀況方面。

二一一由於上款所指的原則，對婦女機會上、待遇、工作及就業方面，與男性工作者係平等者。

三一一因由於當更改一項實際上不平等的情况，或本屬利於社會之分娩而須對性別訂定優惠的臨時性規定，並不作為歧視者。

## 第三八條（禁止或受限制的工作）

一一一禁止或限制婦女提供對其生育機能產生確實或可能危害的服務，而係因服務之性質或因提供服務之場所導致者。

二一一在懷孕期及產後至多三個月，婦女不應担任對其身體不適宜的工作。

## 第三九條（同等工資）

一一一對同一僱主提供同一或同等價值的服務，確保男、女性工作者同等工資。

二一一在以價格或效能訂定工資時，應對男女工作者的同一或同價格工作之有關計算基本單位係同一者。

## 第四〇條（特別權利）

一一一工作關係超出一年的懷孕婦女，在分娩時有權享受三十天假期，並保留職位及不喪失第五款規定範圍內的工資。

二一一上疑所定之三十天假期，應於產后立即享受。

三一一在懷孕或分娩時導致疾病而超出所定的假期時，工作者有權缺勤，且不喪失工作職位，但無權收取工資。

四一一在分娩假期內的工作者有權收取如下工資：

(A) 倘屬固定報酬的工作者，收取相等於其分娩假期前一星期內服務時間實際有權收取的同等工資；

(B) 倘屬按工、按件或按效能而定工資的工作者，收取相等於為同一僱主服務最近三個月內所收取的工資平均數字的工資。

五一一分娩假期的工資，將由僱主確保，但只許為同一僱主服務的每一工作者兩胎為限。

六一一為着本條的效力起見，僱主有權要求為其服務的女工作者提供懷孕狀況及分娩的證明。

七一一倘欠缺所要求的證明時，僱主毋須給予分娩假期及有關報酬，以及對缺勤者的職位不予保留。

八一一僱主不得解雇在懷孕期及分娩后三個月內的工作者，而係資方知悉該等情况的；但有充份理由時則除外。

九一一不遵守上款規定的僱主，必須支付相等於一個月工資的賠償予被解雇的女工作者，且不妨礙其他任何應得的賠償。

## 第四一條（僱主的義務）

所有僱主於每年十二月份內，將會享受分娩假期的女工作者人數通知有關勞工部門，並說明：

- 假期開始日期；
- 假期的日數；
- 所遵守的報酬制度；
- 職位的保留 / 復工日期；
- 有無提出證明。

#### 第四二條 (過渡性制度)

當未進行設立社會保險基金時，第四〇條所定的制度為有效，而該基金除訂出其他事項外，將訂出有關在分晚期的社會保險補助的規則。

### 第六章

#### 童工

##### 第四三條 (概則)

僱主應給予為其服務的童工適合彼等年齡的工作條件，並特別地避免對其身體、精神及道德發展的任何損害。

##### 第四四條 (最低年齡)

——任何僱主不得僱用及使用十四歲以下工作者的服務。

二——例外地准許十四歲以下的童工提供服務，但年齡不得少於十二歲，以及同時遇有下列條件方可：

- (A) 提供服務須在對於兒童健康及安全並無任何危害之服務地點及範圍進行；
- (B) 提供服務不得影响其學業；
- (C) 兒童已接受強迫性教育、有適當證明因健康理由被豁免或毋須履行該義務；
- (D) 兒童所提供的服務，經獲父母、監護人或合法代表人准許者。

##### 第四五條 (僱主的義務)

所有僱用或使用未滿十四歲兒童服務的僱主，在僱用時或於每年十二月份內，將此等情況的工作者名單通知有關勞工部門，並說明：

- 出生日期；
- 教育程度；
- 担任的工作；
- 支付工資；
- 工作時間；
- 活動方面；
- 當被請求時上條二款規定的准許。

##### 第四六條 (禁止或受限制的服務)

——不准未滿十六歲兒童提供家庭服務。

二——為進行居住地方的保養及烹飪所需的工作，在一個家庭提供的服務，被視為家庭服務，例如：

- (A) 房屋清潔及整理；
- (B) 烹飪；
- (C) 洗及處理衣物；
- (D) 看管及照顧兒童及老年人；
- (E) 與上述有關的外勤工作；
- (F) 園丁工作；

(G) 縫紉；

(H) 習慣上所定的其他類似工作；

(I) 上述工作的協調及管理。

三——例外地准許十六歲以下的童工提供家庭服務；但年齡不得少於十四歲以及遇有第四四條二款所指之條件，並經進行(A)項之適當配合方可。

##### 第四七條 (例外)

對若干服務方式、職業及活動方面，上各條所指之年齡限制，將得以訓令提高之。

##### 第四八條 (工作的條件)

——當未經事先證明童工有足夠體力從事有關職業活動時，僱主不得僱用及使用童工的服務。

二——在提供服務期間，童工每年至少作一次正常及定期之健康及體格檢查，以視乎其是否勝任。

三——檢查將由有資格的醫生進行，有關費用將由僱主直接負擔。

四——一及二款所定的遵守之證明文件，應由進行檢查的人士或機構蓋印及證實，並將應隨時向有關稽查部門人員出示。

##### 第四九條 (童工健康的保障)

為維護童工正常發育、安全及生命起見，總督得以訓令禁止或限制童工在某些職業或活動方面進行工作。

### 第七章

#### 關於非葡籍或無國籍人士的工作

##### 第五〇條 (非葡籍或無國籍的工作者)

一、在本地區從事業務的僱主只得僱用具備下列條件，即使並無酬勞之非葡籍或無國籍及持有香港身份證之工作者或使用其服務：

- (A) 簽訂適當的書面合約；
- (B) 根據已作出的聘請向勞工事務署署長申請登記該合約或其續期；
- (C) 非葡籍或無國籍的市民係持有已遵守有關進入及逗留或居住本地區的法定責任的一項證明文件；
- (D) 由澳門治安警察廳發給任何上述工作者的逗留，並無任何法定妨礙的報告。

二、禁止僱主與未具備上款所指條件之護照持有人訂立合約。

##### 第五一條 (對國籍歧視的不存在)

一、按照第四條所指的工作權利及平等原則係對工作者之國籍不存在任何歧視。

二、按照上款所指原則的規定確保非葡籍或無國籍工作者與葡籍工作者在機會及待遇以及工作及被雇方面的平等。

三、確保非葡籍或無國籍工作者與葡籍工作者，為相同工作或為同一僱主提供同樣價值的工作均給予相同的工資。



四、不論其為葡籍工作者或非葡籍及無國籍工作者而從事相同工作或相同價值的工作，在按件或效能而訂定工資的情況，其有關計算的基本單位應為一致。

#### 第五二條（扣押文件的禁止）

禁止雇主扣押為其服務之非葡籍或無國籍工作者所持有的任何身份證明文件。

#### 第五三條（合約的取消）

凡以任何理由終止合約，雇主應以簡單的書面通知向勞工事務署署長申請登記的取消。

#### 第五四條（非葡籍或無國籍工作者的義務）

有意在本地區工作之非葡籍或無國籍工作者，必須經常攜帶有關護照或有效替代護照之其他證件，以及已遵守有關進入及逗留或居住本地區法定責任的證明文件。

#### 第五五條（雇主的義務）

一一一雇主在雇用人員時，及在每年十二 / 一月時，將目前或曾為其服務的非葡籍或無國籍工作者人數，通知有關勞工部門。

二、在雇用時所作出的通知內，應載明雙方所負之責任，尤其是開始及結束提供服務之日期，非葡籍者的事業資格、所從事之職務、所訂定的報酬以及支付的方式。

三、有關為雇主服務或曾提供服務的每一位非葡籍或無國籍工作者，于每年的通知內指明：

- (A) 開始服務的日期
- (B) 結束服務的日期
- (C) 行業職級及曾擔任之職務
- (D) 出生日期
- (E) 國籍
- (F) 合約登記日期。

四、有關勞工部門一經接獲第二款所指通知，即將一份副本送交澳門治安警察廳。

### 第八章

來自中華人民共和國的華籍市民之工作

#### 第五六條（來自中華人民共和國的華籍工作者）

在本地區從事業務的雇主得雇用來自中華人民共和國的華籍人士，倘彼等持有治安警察廳的身份證，相等有證明文件或為本地區有關當局所承認的任何其他臨時居留證件。

### 第九章

#### 工作合約的終止

#### 第五七條（工作關係的終止）

一、倘有充份理由，任何一方得立即終止合約，但並無補償的支付。

二、一般而言，任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充份理由。

#### 第五八條（撤消工作關係的理由）

無須預先通知或補償的支付而可終止工作關係之情況如下：

- (A) 透過工作者與雇主彼此協議者；
- (B) 在試工期間者；
- (C) 當工作關係之訂定係為擔任具體的工作及經已完成者；
- (D) 當工作關係之訂定係為偶然性或季節性的工作者；
- (E) 當工作關係之訂定期限不足一年者，倘曾被續期三次者則除外。

#### 第五九條（由雇主主動取消合約之充份理由）

除其他外，足以構成雇主取消工作關係之充份理由的事實如下：

- (A) 工作者的行為；
- (B) 所提供服務的質素；
- (C) 企業、店號或服務的工作需求；
- (D) 對工作關係經已協訂條件的更改。

#### 第六〇條（由工作者主動取消合約之充份理由）

除其他外，足以構成工作者取消工作關係之充份理由的事實如下：

- (A) 對身體所加強暴的有充份理由之恐懼，或欠缺工作衛生、安全及紀律的最低限度條件者；
- (B) 不準時支付應付的工資；
- (C) 對工作關係所訂條件的更改。

#### 第六一條（妨礙）

一、不足以構成終止一項工作關係之有效理由的情況如下：

- (A) 因工作者參加代表其利益的團體，且在團體內活動者；
- (B) 因工作者為滿足其有權享受的工作條件而向雇主提出異議或通知任何有關人士者；
- (C) 工作者的種族、膚色、性別、婚姻狀況、懷孕、宗教、政見、祖籍或社會背景；
- (D) 因分娩假期缺勤者；
- (E) 在同一平常年度連續至三十天或間歇性至四十五天因病缺勤者。

#### 第六二條（單方解約）

一、無論任何時間及所憑的理由，倘透過預先通知或一項補償的支付，雇主或工作者得終止工作關係。

二、為通知工作者關於不繼續工作關係，雇主須遵守的最低限度預先期如下：

- (A) 對長期工作者，一個月；
- (B) 對超過三個月少于一年期連續性關係的工作者，十五天。

三、為向雇主通知不繼續工作關係，工作者須遵守的最低限度預先期如下：

- (A) 對長期工作者，十五天；
- (B) 對超過三個月少于一年期之連續性關係的工作者，八天。

四、按照一及二款的規定而不繼續工作關係的情況雇主應向工作者以補償名義支付下列金額：

- (A) 倘係三個月以上少于一年期之工作關係者，相等于七天的工資；
- (B) 倘係一年以上少于三年期之工作關係者，相等于十五天的工資；
- (C) 倘係三年以上少于六年期之工作關係者，相等于一個月的工資；
- (D) 倘係六年以上少于九年之工作關係者，相等于一個半月的工資；
- (E) 倘係九年以上少于十二年之工作關係者，相等于兩個月的工資；
- (F) 倘係十二年以上之工作關係者，相等于三個月之工資。

#### 第六三條 (單方解約的後果)

一、並無按照上條規定之有效的理由及預先的通知而僱主終止工作關係，必須向對方支付一項補償，其金額係相等于上條四款所指金額的兩倍。

二、倘工作者全部或局部不遵守預先通知期限，將向僱主以補償名義退還相等于所欠預先期期間之工資數值。

#### 第六四條 (發給工作者的證明書)

一、每當工作關係被終止時，工作者有權向雇主要求發給一份證明書。除被要求的其他事項外，應載有下列事項：

- (A) 開始提供服務的日期；
- (B) 結束提供服務的日期；
- (C) 工作的性質或曾從事的工作。

二、上款所指的證明書不得載有對工作者不利或工作者認為不利的任何說明。

## 第十 章

### 關 于 勞 工 法 例 的 觸 犯

#### 第六五條 (罰款)

一、觸犯本法令的規定，將向違例僱主執行下列罰款：

- (A) 觸犯第四及五條；第三八至第四〇條；第四四條；第四六條；第四八條；第五〇條；第五二條；第五九條及第六二條之規定者——按違例所牽涉的每一勞工，為二千至一萬元；
- (B) 觸犯第五一條之規定者——按違例所牽涉的每一勞工，為一千至五千元；
- (C) 觸犯第七條；第八條；第一三條；第一七條；第二一條；第二三條；第二四條二款；第三〇條；第三一條；第三二條及第三三條之規定者——按違例所牽涉的每一勞工，為五百元至二千五百元；
- (D) 觸犯第一〇條；第一六條；第一九條；第二二條；第二六條；第三六條；第四一條；第四五條；第五五條及第六四條之規定者——一千五百元。

二、為訂定罰款的輕重，將顧及違例的嚴重性，違例者責任的程度及其經濟能力。

三、按一般刑法所訂定的再犯情況，上款所定罰款的界限將被提升為兩倍；

四、因觸犯本法令規定之罰款的繳付，並不豁免對所訂定責任的遵守以及對所查悉不合法情況的消除，否則將受持續性及連續性的處分。

#### 第六六條 (罰款的輕重)

一、在發覺行為及情況與本法令所要求者有抵觸時，倘在負責稽查的有關部門所訂定的期限內，顯示出違例情事經已或即將作補救，罰款將被減低為所訂數值的一半。

二、上款所指期限不得少于一個星期及亦不得超過一個月，但有不不同的法定規定者則除外。

#### 第六七條 (不得替代的原則)

按本法令之規定所處之罰款不得以監禁替代，且成為本地區的收入。

#### 第六八條 (稽查)

對遵守本法令規定的稽查係屬勞工事務署的職權。

#### 第六九條 (司法職權)

一、當對勞工事務署所提出的起訴未作自動遵守，或未有該署的參與時，按本地區現行法例的規定，對本法令所規定的違例事宜係屬法院審訊職權。

二、即使經已提交法院處理，倘自動繳付罰款時，有關金額仍照有關起訴案卷所訂之數目辦理。

## 第十 一 章

### 最 後 條 文

#### 第七〇條 (管制性法例)

特別法例將管制預防疾病及職業意外的事宜。

#### 第七一條 (疑義)

因執行本法令而產生的疑義，將由總督以批示解決。

#### 第七二條 (生效)

一、本法令于一九八四年九月一日生效。

二、經生效一年後，本法令所訂的制度必須由政府以及代表工作者及雇主的團體共同審議。

一九八四年八月廿三核准

着頒行

**總督 高斯達**

PREÇO DO PRESENTE SUPLEMENTO \$14,40

正 毫 四 元 四 十 一 銀 價 張 本  
IMPRESA NACIONAL DE MACAU