

**Decreto-Lei n.º 24/89/M
de 3 de Abril**

Relações de Trabalho de Macau

1. O regime jurídico das relações de trabalho no território de Macau foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, dispondo este, sob o n.º 2 do seu artigo 72.º, que, após um ano de vigência, o regime nele definido seria obrigatoriamente objecto de apreciação conjunta do Governo e das Associações representativas dos trabalhadores e dos empregadores.

Através do Decreto-Lei n.º 31/87/M, de 1 de Junho, foi criado o Conselho Permanente de Concertação Social, com a finalidade de favorecer o diálogo e a concertação entre a Administração e os parceiros sociais, pelo que o Governo entendeu ser este órgão, atento o seu carácter consultivo e composição tripartida, a sede própria para apreciar a lei das relações de trabalho.

Tendo procedido à implementação do funcionamento do Conselho, o Governo propôs que no programa anual de actividades se considerasse como objectivo prioritário a revisão do mencionado Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, respondendo assim a um imperativo legal e satisfazendo as expectativas nesse sentido várias vezes manifestadas, sobretudo por parte dos trabalhadores.

A revisão veio efectivamente a operar-se no âmbito das actividades desenvolvidas pelo Conselho Permanente de Concertação Social, tendo os trabalhos culminado com a aprovação, por unanimidade, da proposta de alteração que agora se aprova e que representa o amplo consenso obtido entre as forças sociais predominantes no Território.

2. O presente diploma procura introduzir as alterações julgadas oportunas para a melhor compreensão dos seus normativos, suprimindo dúvidas e omissões evidenciadas pela experiência, clarificando alguns preceitos onde se detectaram dificuldades de interpretação e inovando em matérias que se encontravam desajustadas dos anseios e das expectativas dos trabalhadores.

De entre as inovações e melhorias, relativamente ao Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, salientam-se, passando em claro outras de menor alcance, as seguintes:

a) Trabalho em dia de descanso semanal

Estabelece-se o pagamento do dobro da retribuição normal, quando o trabalho é prestado em dia de descanso semanal.

b) Feriados obrigatórios

Aumenta-se o número de dias em que há obrigatoriedade de suspensão do contrato de trabalho, por motivos relacionados com festividades cívicas ou religiosas, bem como o número de dias em que, a par da suspensão do trabalho, os trabalhadores têm direito à correspondente retribuição.

c) Descanso anual

Consagrou-se o princípio de que, caso o trabalhador seja impedido de gozar o período de descanso anual, ser-lhe-á pago, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de descanso que deixou de gozar.

d) Justa causa de rescisão por iniciativa do empregador

Reduziram-se as causas que podem fundamentar a rescisão do contrato com alegação de justa causa, e consagrou-se o princípio de que a invocação de justa causa julgada insubsistente obriga ao pagamento da indemnização em dobro.

e) Denúncia unilateral

Procedeu-se ao aumento substancial dos montantes das indemnizações a atribuir aos trabalhadores despedidos sem justa causa.

Nestes termos;

Ouvido o Conselho Consultivo;

O Encarregado do Governo 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

(Objectivo do diploma)

1. A contratação relativa a relações de trabalho entre empregadores directos e trabalhadores residentes é livre, sem prejuízo da observância dos condicionalismos mínimos que se encontram estabelecidos na lei, ou resultem de normas convencionais livremente aceites pelos respectivos representantes associativos, de regulamentos de empresa ou de usos e costumes geralmente praticados.

2. O presente diploma define os condicionalismos mínimos que devem ser observados na contratação entre os empregadores directos e trabalhadores residentes, para além de outros que se encontrem ou venham a ser estabelecidos em diplomas avulsos.

Artigo 2.º

(Conceitos)

Para 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 directamente disponha da actividade laboral de um trabalhador, conforme contrato de trabalho com ele estabelecido, independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração, que pode ser dependência do resultado efectivamente obtido;

b) Trabalhador, aquele que, usufruindo do estatuto de residente em Macau, coloque à disposição de um empregador directo, mediante contrato, a sua actividade laboral, sob autoridade e direcção deste, independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração, que pode ser dependência do resultado efectivamente obtido;

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

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 além do período normal de trabalho;

f) Trabalhador permanente, o trabalhador que tenha uma relação de trabalho consecutivo com o mesmo empregador por um período igual ou superior a um ano;

g) Período normal de trabalho, é o número de horas que o trabalhador se obriga a prestar;

h) Horário de trabalho, a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como do intervalo de descanso.

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;
- d) Relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não-residentes, as quais são reguladas pelas normas especiais que se encontrem em vigor.

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

Artigo 4.º

(Princípio de igualdade)

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.

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. 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, 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

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 7.º

(Deveres do empregador)

1. O empregador deve:
 - a) Respeitar e tratar com dignidade o trabalhador;
 - b) Pagar-lhe um salário que, dentro das exigências do bem comum, seja justo e adequado ao seu trabalho;
 - c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
 - d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
 - e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e/ou doenças contraídas por causa da prestação de trabalho;
 - f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem.

2. Todo o empregador é obrigado a enviar ao Gabinete para os Assuntos de Trabalho, durante os meses de Janeiro e Fevereiro, os mapas devidamente preenchidos relativos à duração do trabalho e ao modo da sua prestação, descanso semanal e anual, feriados obrigatórios, doenças profissionais, salários e trabalho de mulheres e menores e de estrangeiros e apátridas, os quais serão atempadamente postos à sua disposição.

Artigo 8.º

(Deveres do trabalhador)

1. O trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer ao empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe foram confiados pelo empregador;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Colaborar com o empregador em matéria de higiene e segurança do trabalho, através dos meios adequados;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquele lhes for atribuída.

Artigo 9.º

(Garantias do trabalhador)

1. É proibido ao empregador:

a) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

b) Obrigar os trabalhadores a utilizar quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

c) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como pôr termo à relação de trabalho, aplicar sanções ou prejudicar o trabalhador por motivo de haver reclamado, alegando discriminação;

d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo quando, precedendo autorização do Gabinete para os Assuntos de Trabalho, haja acordo do trabalhador.

2. A posição que da relação de trabalho consecutivo decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento ou da sua exploração, salvo se, antes da transmissão, a relação de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais.

CAPÍTULO III

Da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Da duração do trabalho

Artigo 10.º

(Duração do trabalho)

1. Nenhum trabalhador deve normalmente prestar mais do que oito horas de trabalho por dia e quarenta e oito por semana, devendo o período normal de trabalho ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2. De acordo com os usos e costumes, o modo de laboração ou o estabelecido entre o empregador e o trabalhador, os limites 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, entendido este nos termos da alínea e) do artigo 2.º

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 11.º

(Excepções aos limites dos períodos normais de 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.

3. Salvo nos casos previstos na alínea a), cessa o carácter de obrigatoriedade na parte em que a jornada de trabalho diária ultrapasse 11 horas de trabalho.

Artigo 12.º

(Período de funcionamento dos estabelecimentos industriais, comércio e 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.

SECÇÃO II

Do modo da prestação do trabalho

Artigo 13.º

(Competência do empregador)

1. Dentro dos limites decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem, compete ao empregador fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas da sua organização e disciplina.

2. O empregador deve dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, designadamente, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, e de forma perceptível, tomar deles inteiro conhecimento.

Artigo 14.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 15.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.

4. A protecção e encargos, previstos nos números anteriores,

podem ser garantidos pelo empregador, directamente ou através de seguro.

5. O empregador deve comunicar ao Gabinete para os Assuntos de Trabalho, no prazo máximo de 48 horas, a contar do evento, os acidentes de trabalho ocorridos nos locais ou durante o tempo de trabalho.

Artigo 16.º

(Período experimental)

1. Os primeiros três meses de vigência da relação de trabalho, consideram-se período experimental, podendo qualquer das partes, salvo acordo escrito em contrário, fazer cessar unilateralmente a relação de trabalho sem aviso prévio nem alegação de justa causa e sem direito a qualquer indemnização rescisória.

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

CAPÍTULO IV

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, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26.º

2. O período de descanso semanal de cada trabalhador será fixado pelo empregador, com devida antecedência, de acordo com as exigências do 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 trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que será imediatamente fixado.

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

6. O trabalho prestado nos termos do número anterior dá ao trabalhador o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Artigo 18.º

(Excepções)

Sempre que, em função da natureza do sector de actividade, se revele inviável a observância do n.º 1 do artigo anterior, deverá ser concedido aos trabalhadores um descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção, o qual não deverá ser inferior ao que resultaria de uma média semanal de 24 horas.

Artigo 19.º

(Feriados obrigatórios)

1. São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Ano Novo Chinês (3 dias)

1 de Maio

10 de Junho

Chong Chao (Dia do Bolo Lunar)

1 de Outubro

Chong Yeong (Dia dos Antepassados)

Cheng Meng (Dia dos Finados)

2. Nos feriados obrigatórios os trabalhadores, que tenham completado o período experimental, devem ser dispensados da prestação de trabalho.

3. Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e 1 de Outubro.

Artigo 20.º

(Excepções)

1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no n.º 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:

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 um 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 de feriados.

2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do n.º 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem

direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

SECÇÃO II

Descanso anual

Artigo 21.º

(Aquisição do direito a descanso anual)

1. Os trabalhadores têm direito a seis dias úteis de descanso anual, sem perda de salário, em cada ano civil.

2. Nos casos em que a duração da relação do 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 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 finda no último dia desse mês.

Artigo 22.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 do funcionamento da empresa, com a antecedência mínima de trinta dias.

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 23.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 aufira salário, salvo se já a 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 24.º

(Violação do direito ao descanso anual)

O empregador que impedir o trabalhador de gozar o período de descanso anual pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de descanso que deixou de gozar.

CAPÍTULO V

Artigo 28.º

Do salário**(Forma de cumprimento)**

Artigo 25.º

(Princípio geral)

1. Pela prestação dos seus serviços ou 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 ser inferior a 50% do montante total do salário.

Artigo 26.º

(Cálculo do salário)

1. Para os trabalhadores que auferem um salário mensal, 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 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 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.

3. Para os trabalhadores que auferem simultaneamente um salário composto pelas modalidades referidas nos números anteriores, o salário devido pelos períodos de descanso semanal e anual e pelos feriados obrigatórios será igual à correspondente fracção da parte certa da remuneração, acrescida da média da parte variável, nesta se incluindo também a remuneração por trabalho extraordinário.

Artigo 27.º

(Fixação do salário)

1. O montante de 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.

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, salvo o disposto no número seguinte, deve ser efectuado, no máximo, dentro dos três dias úteis imediatamente seguintes ao termo do período a que o salário respeita.

4. No caso dos trabalhadores que auferem um salário determinado em função do período de trabalho efectivamente prestado, do rendimento ou da quantidade de obra produzida, o pagamento respectivo deve ter lugar nos três dias úteis imediatamente seguintes à data em que a liquidação se ache efectuada, devendo esta realizar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir do termo do período a que o salário respeita.

Artigo 29.º

(Lugar do cumprimento)

1. O salário deve ser pago no lugar onde o trabalhador preste 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 30.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 31.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 48.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 quanto à segunda parte da alínea b).

Artigo 32.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 33.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, salvo a favor de fundo de segurança social, desde que os subsídios por este atribuídos sejam de montante igual ou superior ao dos créditos.

CAPÍTULO VI

Do trabalho das mulheres

Artigo 34.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 35.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 36.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 à peça 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 37.º

(Direitos especiais)

1. As mulheres grávidas, cuja relação de trabalho tenha uma duração superior a um ano, têm direito a trinta e cinco 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. Dos trinta e cinco dias fixados no número anterior trinta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes cinco poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do 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 tinham efectivamente direito auferido no período de trabalho correspondente à semana imediatamente anterior à licença de maternidade;

b) No caso de trabalhadoras com remuneração determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado, do rendimento ou da quantidade de obra produzida, 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 três partos por cada trabalhadora, independentemente da entidade patronal.

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 trinta e cinco dias de salário, sem prejuízo de outras quaisquer indemnizações que lhe sejam devidas.

CAPÍTULO VII

Do trabalho dos menores

Artigo 38.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 39.º

(Idade mínima)

1. Nenhum empregador poderá ter ao seu serviço nem utilizar os serviços de trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2. A prestação de trabalho por menores de 16 anos e com idade não inferior a 14 anos é excepcionalmente autorizada desde que os empregadores dêem cumprimento ao disposto sob o n.º 1 do artigo 42.º

Artigo 40.º

(Trabalhos proibidos ou condicionados)

1. A admissão de menores a trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral, pode ser proibida ou condicionada por portaria do Governador.

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

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

- a) Limpeza e arrumo da casa;
- b) Confecção de 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.

Artigo 41.º

(Excepções)

1. Para defesa do seu 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.

2. 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 42.º

(Condições de trabalho)

1. Os empregadores não podem utilizar os serviços de menores de 16 anos 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.

CAPÍTULO VIII

Da cessação da relação de trabalho

Artigo 43.º

(Cessação da relação de trabalho)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho, 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.

3. 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) Quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas concretas entretanto realizadas;
- c) Quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas ocasionais ou sazonais;
- d) Quando a relação de trabalho é estabelecida por um período inferior a um ano, salvo se já tiver sido objecto de três prorrogações.

Artigo 44.º

(Justa causa de rescisão por iniciativa do empregador)

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

- a) A conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do presente decreto-lei e do contrato;
- b) A qualidade do trabalho prestado;
- c) Alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada, desde que relevante.

2. A invocação de justa causa que venha a revelar-se insubsistente, torna o despedimento ilegítimo e sujeito às consequências decorrentes da lei.

Artigo 45.º

(Impedimentos)

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

- a) O facto de o trabalhador se filiar em associação representativa dos seus interesses e de nela exercer actividade;
- b) O facto de o 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 acidente de trabalho e doença profissional;
- f) A ausência do trabalho por motivos de doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil.

Artigo 46.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, desde que relevante.

Artigo 47.º

(Denúncia unilateral)

1. A todo o tempo, independentemente da razão que o fundamente, tanto o empregador como o trabalhador podem pôr termo à relação de trabalho, desde que cumpram os prazos mínimos de aviso prévio constantes dos números seguintes.

2. Se a iniciativa da denúncia pertencer ao empregador, o prazo a observar será de 15 dias para os trabalhadores que mantenham com o empregador uma relação contínua de trabalho superior a três meses.

3. Se a iniciativa da denúncia pertencer ao trabalhador, o prazo a observar será de 7 dias para os trabalhadores que mantenham com o empregador uma relação contínua de trabalho superior a três meses.

4. Sempre que a iniciativa da denúncia pertencer ao empregador, e para além do cumprimento do aviso prévio previsto no n.º 2, será devida ao trabalhador uma indemnização rescisória, cujo montante, limitado ao máximo consignado no n.º 5, será estabelecido da forma seguinte:

- a) O equivalente a 7 dias de salário, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre três meses a um ano;
- b) O equivalente a 10 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre um a três anos;
- c) O equivalente a 13 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre três a cinco anos;
- d) O equivalente a 15 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre cinco a sete anos;
- e) O equivalente a 16 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre sete a oito anos;
- f) O equivalente a 17 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre oito a nove anos;
- g) O equivalente a 18 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre nove a dez anos;
- h) O equivalente a 20 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a dez anos.

5. O valor máximo da indemnização por denúncia unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, salvo o disposto no artigo seguinte, é limitado a 12 vezes o valor do salário mensal do trabalhador à data da denúncia, qualquer que se verifique ser a duração da respectiva relação de trabalho.

6. Para efeitos de cálculo da indemnização referida nos n.ºs 4 e 5, o valor do salário mensal não poderá ser superior a 10 000 patacas, actualizável anualmente, por portaria do Governador, de acordo com a evolução das condições económicas entretanto verificada.

Artigo 48.º

(Denúncia sem razão válida nem aviso prévio)

1. Nos casos em que o empregador ponha termo à relação de trabalho com alegação de justa causa, que se venha a verificar ser insubsistente, é obrigado ao pagamento ao trabalhador 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 49.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 IX

Violação da lei do trabalho

Artigo 50.º

(Multas)

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

- a) Pela infracção ao disposto no n.º 1 do artigo 48.º — \$ 3 000 a \$ 15 000, por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção;
- b) Pela infracção ao disposto nos artigos 4.º; 35.º a 37.º; 39.º e 40.º; 42.º; 44.º, n.º 2; 46.º alíneas b) e c); 47.º — \$ 2 500 a \$ 12 500, por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção;
- c) Pela infracção ao disposto nos artigos 10.º e 11.º; 17.º e 18.º; 19.º, n.º 3; 20.º e 21.º; 24.º; 28.º a 31.º — \$ 1 000 a \$ 5 000, por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção;
- d) Pela infracção ao disposto nos artigos 7.º e 9.º — \$ 500 a \$ 2 500.

2. Verificada qualquer das infracções a que se refere o número anterior, a entidade competente para a fiscalização fixará um prazo não inferior a uma semana nem superior a duas para que a respectiva ilegalidade se mostre reparada, decorrido o qual, se a situação de infracção persistir, serão aplicadas as multas que lhes correspondam.

3. Em caso de reincidência, definida nos termos da legislação penal de carácter geral, os limites das multas fixadas no n.º 1 serão elevados para o dobro.

Artigo 51.º

(Gradação das multas)

As multas serão graduadas em função da gravidade da infracção, da culpabilidade do infractor e da capacidade económica deste.

Artigo 52.º

(Princípio da inconvertibilidade)

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

Artigo 53.º

(Fiscalização)

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

Artigo 54.º

(Competência judicial)

1. Quando não seja dado cumprimento voluntário às multas impostas pelo Gabinete para os Assuntos de Trabalho ou quando não haja intervenção destes serviços, compete aos tribunais judiciais, 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 X

Disposições finais

Artigo 55.º

(Legislação especial)

Legislação especial regulamentará os regimes de trabalho por turnos, nocturno e de laboração contínua.

Artigo 56.º

(Norma revogatória)

É revogado o Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, e demais legislação que contrarie o presente diploma.

Artigo 57.º

(Início de vigência)

O presente diploma entra imediatamente em vigor.

Aprovado em 30 de Março de 1989.

Publique-se.

O Encarregado do Governo, *Francisco Luís Murteira Nabo*.