

Alteração à Lei 7/2008 – Lei das relações de trabalho

por: **Susana Batalha**, Advogada Associada Sénior

Foi hoje publicada a Lei 8/2020 que introduz alterações à Lei 7/2008 - Lei das relações de trabalho, entrando em vigor amanhã, dia 26 de Maio de 2020.

Entre as alterações à lei, contam-se evoluções na licença de maternidade, a introdução da licença de paternidade, e ajustes na compensação por trabalho em dias de descanso e feriados obrigatórios.

Licença de maternidade

Em Macau, no sector privado, a licença de maternidade tem-se mantido nos 56 dias desde 2008, apesar de, em 2000, a Organização Internacional do Trabalho ter passado a sugerir 98 dias. No continente, a licença de maternidade segue a norma de 98 dias remunerados, incluindo 15 dias que podem ser gozados antes do parto, acrescentando ainda 15 dias suplementares em caso de distocia fetal. No caso de gémeos, são concedidos mais 15 dias de licença de maternidade por cada filho adicional. Na região vizinha de Hong Kong, foi proposto o alargamento do período de licença para 98 dias nas Linhas de Acção Governativa de 2018.

Não obstante continuar a não acompanhar a tendência e evolução mundial, nem tão pouco igualar os actuais 90 dias de licença remunerada concedidos na função pública, a legislação de Macau confere agora às trabalhadoras o direito a gozar de pelo menos 70 dias de licença de maternidade, dos quais 63 devem ser gozados imediatamente após o parto. Os restantes 7 dias poderão ser gozados por decisão da trabalhadora, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Dependendo do estado de saúde da trabalhadora e de acordo com prescrição médica devidamente comprovada, um período mínimo de 21 dias e máximo de 70 dias é concedido em caso de aborto involuntário com mais de três meses de gestação e o período de 70 dias é concedido em caso de parto de nado morto. No caso de morte de nado-vivo durante o período de licença, a mesma é prolongada até dez dias após o falecimento, garantindo um mínimo de 70 dias de licença de maternidade. Todas estas situações estavam já contempladas na versão anterior, tendo apenas sido actualizado o número de dias de 56 para 70.

Cumpre não olvidar que, de acordo com o preceituado no artigo 55º, cuja redacção se mantém, a licença de maternidade só será remunerada caso a relação laboral tenha completado mais de um ano à data do parto. No caso de a relação laboral completar um

ano durante o período de licença, terá a trabalhadora direito a receber a remuneração pelo período remanescente.

Ora, com o alargamento do período de licença de maternidade para os 70 dias, prevê a lei 8/2020 um regime transitório, no qual se estabelece que, relativamente às trabalhadoras residentes da RAEM, cujo parto ocorra nos primeiros três anos após à entrada em vigor da lei e cuja relação de trabalho tenha já completado um ano aquando do parto, o empregador deve pagar pelo menos 56 dias de licença de maternidade, sendo a remuneração pelo período remanescente assegurada pelo Governo da RAEM, através da atribuição de um subsídio, cujo limite máximo será de 14 dias de remuneração de base. O mesmo princípio é aplicado no caso de parto de nado morto, de nado vivo cujo falecimento ocorra durante o período da licença e bem assim em caso de aborto involuntário de uma gravidez com mais de 3 meses quando a licença de maternidade gozada seja superior a 56 dias. Com efeito, no caso de aborto involuntário, caso a licença de maternidade seja inferior a 56 dias a remuneração – o que poderá acontecer, como se disse, em função do estado de saúde da trabalhadora e de acordo com prescrição médica devidamente comprovada - a mesma terá de ser suportada integralmente pelo empregador.

Nos termos da disposição transitória, apenas as trabalhadoras residentes da RAEM beneficiam do sobredito subsídio, de onde parece resultar que no caso das trabalhadoras não residentes – cujo direito à licença de maternidade se encontra assegurado pelo artigo 20º da Lei nº 21/2009 – todo o período de licença de maternidade terá de ser pago pela entidade patronal.

Os procedimentos do pedido e atribuição do subsídio complementar serão definidos em regulamento administrativo complementar.

Caso a trabalhadora seja despedida sem justa causa durante a gravidez ou nos três meses posteriores ao parto, o empregador é obrigado a pagar uma indemnização equivalente a 70 dias de remuneração base, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas.

Licença de paternidade

Até à data, os pais tinham apenas direito a dois dias de faltas justificadas, não remuneradas. Com a alteração a esta lei, os pais ficam habilitados a 5 dias úteis de licença de paternidade. Esta licença pode ser gozada, consecutiva ou interpoladamente, desde que a gestante tenha mais de três meses de gravidez e até trinta dias após o nascimento da criança. A licença de paternidade é também concedida aos trabalhadores em situações de nado-morto ou de aborto involuntário com mais de três meses.

Quando pretender gozar da licença de paternidade, o trabalhador deve comunicar ao seu empregador com uma antecedência mínima de cinco dias ou com a maior brevidade possível. Para além da comunicação, o trabalhador deve também apresentar ao seu empregador a certidão de nascimento da criança e/ou um atestado médico. Tendo em conta que o local do nascimento poderá não ser Macau, prevê-se que os documentos

poderão ser emitidos pelo Governo da RAEM ou pelas autoridades competentes do país respectivo, caso a criança tenha nascido fora de Macau. É ainda concedida a possibilidade de apresentar outros documentos comprovativos, caso sejam aceites pelo empregador, na eventualidade de não ser possível apresentar os documentos acima descritos. Caso não seja apresentado qualquer documento de suporte ao empregador, o mesmo não é obrigado a conceder a licença de paternidade.

Tal como se prevê para a licença de maternidade, a licença de paternidade apenas será remunerada para os trabalhadores cuja relação de trabalho tenha mais de um ano.

Dada a introdução de uma licença de paternidade na lei, deixou de se considerar a paternidade como falta justificada, eliminando-se a sua referência na alínea 3) do nº 2 do artigo 50º da Lei das Relações Laborais – mantendo-se os dois dias úteis no caso de adopção.

Compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado obrigatório

A nova lei veio também alterar o esquema de compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado obrigatório. Assim, quanto ao trabalho prestado em dia de descanso semanal, dispunha a redacção anterior de lei que o trabalho prestado em dia de descanso semanal por ordem do empregador conferia ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório acrescido de um dia de remuneração de base. Já a nova lei vem determinar que esse acréscimo de remuneração pode ser substituído por outro dia de descanso. O mesmo é dizer que o trabalhador poderá ver o trabalho prestado em dia de descanso compensado com a atribuição de dois dias de descanso ou de um dia de descanso e um acréscimo salarial.

Alteração semelhante sofreu o esquema de compensações do trabalho prestado em dia de feriado obrigatório. Com efeito, se anteriormente o trabalho prestado em dia de feriado obrigatório era compensado com o direito a gozar um dia de descanso compensatório que poderia ser substituído, mediante acordo com o empregador, por um dia de remuneração de base e a um acréscimo de um dia de remuneração, vem a nova lei prever que se pode optar ou pelo acréscimo de um dia de remuneração de base ou por um dia de descanso compensatório. Assim, o trabalho prestado em dia de feriado obrigatório será compensado de uma de três formas: um dia de descanso compensatório e o direito a auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base; ou auferir dois dias de remuneração de base; ou gozo de dois dias de descanso compensatório.

Novidade é ainda o facto de o dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório poder ser gozado dentro de três meses em vez dos anteriores 30 dias, mantendo-se, porém, inalterado o período de 30 dias para o gozo do descanso compensatório devido pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

A opção entre gozar o dia de descanso compensatório ou a remuneração do mesmo é acordada entre o empregador e o trabalhador ou, na falta de acordo, fixada pelo empregador com a antecedência mínima de três dias.

No caso de ser concluída apenas parte do período de trabalho por motivos pessoais do trabalhador, será compensado ou remunerado proporcionalmente ao número de horas de trabalho prestado.

Compensação por sobreposição

Novidade foi a introdução de um regime de compensação por sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório. Ora, prevê o artigo 42º da Lei das Relações de Trabalho que *“o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.”* O artigo 42ºA, ora introduzido, vem dispor que *“quando haja sobreposição do período de descanso remunerado previsto no artigo anterior com o dia de feriado obrigatório previsto no nº 1 do artigo 44º, esse dia sobreposto é considerado como dia de feriado obrigatório, devendo o empregador determinar que, nos trinta dias seguintes, o trabalhador goze o período de descanso remunerado referido no nº 1 do artigo anterior”*.

Assim, por exemplo, se o 1º de Maio calhar a um Domingo, e o domingo for o dia de descanso semanal, nos termos da disposição ora introduzida pela nova lei, esse dia é considerado dia feriado obrigatório, devendo o empregador compensar o trabalhador, dentro de 30 dias, com um dia de descanso semanal. Por outro lado, caso o trabalhador venha a prestar serviço nesse dia, será compensado como se de um dia de feriado se tratasse.

Aumento do montante máximo da remuneração de base mensal da indemnização por despedimento

Em caso de despedimento, com ou sem invocação de justa causa, os trabalhadores têm direito a uma indemnização que depende da duração da relação de trabalho. O montante utilizado para o cálculo da referida indemnização poderá não ter por base o efectivo salário do trabalhador. Com efeito, dispõe a lei que o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de 21,000 patacas – ao invés das MOP20.000.00 previstas na versão anterior – salvo se Trabalhador e Empregador acordarem em montante superior. Assim, ainda que o trabalhador receba uma remuneração mensal de MOP30,000.00, se nada se disser no contrato, a indemnização devida em caso de resolução do contrato é calculada com base num salário mensal de MOP21,000.00.

Contravenções

Finalmente, o artigo 85º que prevê as contravenções à Lei das Relações de Trabalho foi também alterado por forma a contemplar e incluir as situações ora previstas na presente lei.

Para mais informações sobre este assunto e a particularidade do seu caso, por favor contacte a **C&C Advogados e Notários**.



Susana Batalha, Advogada Associada Sénior

batalha@ccadvog.com

© C&C Lawyers, 2020. WARNING: The information contained in this newsletter is provided for general knowledge purposes only, and should not be taken as legal advice, a source of advertising, or solicitation. The reader should always seek the advice of competent counsel. This newsletter is made available freely to our clients, colleagues and friends. If you do not wish to continue receiving it, please reply to this e-mail.