



第7/2008號法律
Lei n.º 7/2008

勞動關係法
Lei das Relações de Trabalho

(經第2/2015號法律及第10/2015號法律修改)
(Alterada pela Lei n.º 2/2015 e Lei n.º 10/2015)

澳門特別行政區立法會
Assembleia Legislativa da
Região Administrativa Especial de Macau

第7/2008號法律
Lei n.º 7/2008

勞動關係法

Lei das Relações de Trabalho

(經第2/2015號法律及第10/2015號法律修改)
(Alterada pela Lei n.º 2/2015 e Lei n.º 10/2015)

在此刊載的資料僅供參考，如有差異，
以特區公報公佈的正式文本為準。

Os dados aqui publicados servem somente de
referência e, em caso de discrepância, prevalece
a versão oficial publicada no Boletim Oficial.

REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DE MACAU
Lei n.º 7/2008

Lei das relações de trabalho

A Assembleia Legislativa decreta, nos termos da alínea 1) do artigo 71.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I
Disposições gerais

Artigo 1.º
Objecto

A presente lei estabelece o regime geral das relações de trabalho.

Artigo 2.º
Definições

Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por:

1) «Empregador», qualquer pessoa singular ou colectiva, associação sem personalidade jurídica ou comissão especial que, por contrato, disponha de poderes de autoridade e direcção sobre o trabalhador na sua prestação do trabalho, pagando-lhe uma remuneração;

2) «Trabalhador», pessoa singular que, por contrato, trabalhe sob a autoridade e direcção do empregador, recebendo uma remuneração;

3) «Condição de trabalho», todo e qualquer direito, dever ou circunstância relacionados com a conduta e o comportamento dos empregadores e dos trabalhadores no âmbito da relação de trabalho ou do local de trabalho;

4) «Remuneração de base», todas as prestações periódicas em dinheiro, independentemente da sua designação ou forma de cálculo, devidas ao trabalhador em função da prestação do trabalho e fixadas por acordo entre o empregador e o trabalhador ou por norma legal;

5) «Remuneração variável», todas as prestações não periódicas pagas casuisticamente pelo empregador, nomeadamente subsídios, prémios e comissões que tenham natureza de gratificação, bem como as gorjetas cuja cobrança seja incontroável pelo empregador;

6) «Período normal de trabalho», tempo relativamente ao qual o trabalhador se obriga a trabalhar, medido em número de horas por dia e por semana;

7) «Falta», a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho;

8) «Trabalho extraordinário», trabalho prestado para além do período normal de trabalho;

9) «Trabalho sazonal», trabalho que, em virtude da sua natureza ou circunstâncias, é desenvolvido numa determinada estação ou temporada do ano;

10) «Trabalho doméstico», trabalho destinado à satisfação de necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros;

11) «Contrato de trabalho a termo», contrato cuja duração cessa com o decurso de um prazo certo ou incerto.

Artigo 3.º

Âmbito

1. A presente lei é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. A presente lei não é aplicável às:

1) Relações jurídicas de emprego público que conferem a qualidade de trabalhador da Administração Pública;

2) Relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto;

3) Relações de trabalho estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação;

4) Relações estabelecidas ao abrigo de contratos de aprendizagem ou do sistema de formação profissional inserido no mercado de emprego.

3. São reguladas por legislação especial:

1) As relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente;

2) As relações de trabalho dos marítimos;

3) O trabalho a tempo parcial.

Artigo 4.º

Condições de trabalho

1. As condições de trabalho reguladoras de uma relação de trabalho são estabelecidas por normas legais imperativas gerais ou específicas do sector de actividade em causa, por regulamentos de empresa e pelo contrato de trabalho.

2. A presente lei não pode ser interpretada no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores, vigentes à data da sua entrada em vigor.

Artigo 5.º

Competência do empregador

1. Dentro dos limites decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regulamentam, o empregador tem o direito de fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado, podendo para o efeito elaborar regulamentos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2. O disposto no número anterior não prejudica o respeito devido pela autonomia técnica do trabalhador cuja regulamentação profissional a exija.

3. Cabe ao empregador dar publicidade, junto dos seus trabalhadores, do conteúdo dos regulamentos de empresa referidos no n.º 1, de modo que aqueles possam, a todo o tempo, tomar conhecimento do seu conteúdo e ter acesso a cópia do mesmo.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Artigo 6.º

Princípio da igualdade

1. Todos os residentes da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) têm direito às mesmas oportunidades de acesso ao emprego, em condições não discriminatórias.

2. Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser injustificadamente beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, da origem nacional ou social, ascendência, raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, estado civil, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação associativa, instrução ou situação económica.

3. Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza do trabalho em causa ou do contexto da sua execução, esse factor se apresente como um requisito justificável e determinante para a prestação do trabalho.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica o tratamento privilegiado de grupos sociais necessitados de protecção específica, desde que legítimo e proporcional.

Artigo 7.º

Boa fé

1. Na negociação e formação do contrato de trabalho, as partes devem proceder segundo as regras da boa fé.

2. No cumprimento das suas obrigações e no exercício dos seus direitos, o empregador e o trabalhador devem proceder segundo as regras da boa fé.

Artigo 8.º

Reserva da intimidade da vida privada

1. O empregador e o trabalhador devem respeitar mutuamente os respectivos direitos de personalidade, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange o acesso e a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, relacionados nomeadamente com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Artigo 9.º

Deveres do empregador

O empregador deve:

- 1) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade;
- 2) Pagar ao trabalhador uma remuneração justa e compatível com o seu trabalho;
- 3) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho;
- 4) Adoptar as medidas adequadas para elevar o nível de capacidade produtiva do trabalhador;

5) Indemnizar o trabalhador, ao abrigo da respectiva legislação, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

6) Manter actualizado um registo dos dados de cada trabalhador;

7) Cumprir as demais obrigações decorrentes das normas que regulam a relação de trabalho.

Artigo 10.º

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como prejudicá-lo pelo exercício desses direitos;

2) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

3) Ceder o trabalhador, sem o seu consentimento escrito, a outro empregador que sobre aquele exerça poderes de autoridade e direcção;

4) Baixar injustificadamente a categoria do trabalhador;

5) Diminuir a remuneração de base do trabalhador, salvo nos casos previstos na presente lei;

6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos directamente por si ou por pessoa por si indicada;

7) Reter documentos de identificação do trabalhador.

Artigo 11.º

Deveres do trabalhador

1. O trabalhador deve:

1) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que tenham ligações com a empresa;

2) Ser assíduo e pontual;

3) Trabalhar com zelo e empenho;

4) Obedecer ao empregador no que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

7) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da taxa de produtividade da empresa;

8) Colaborar com o empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho, através de meios adequados;

9) Cumprir as demais obrigações decorrentes das normas que regulam a relação de trabalho.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea 4) do número anterior, abrange as ordens e as instruções dadas

directamente pelo empregador, bem como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquele lhes for atribuída.

Artigo 12.º

Condições de segurança e saúde ocupacional

1. O trabalho é prestado em boas condições de higiene e segurança, tendo os locais de prestação de trabalho que reunir as condições estipuladas por lei ou regulamento.

2. Os empregadores e os trabalhadores são obrigados ao rigoroso cumprimento das normas legais e regulamentares, bem como das directrizes das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança do trabalho.

Artigo 13.º

Registo de dados

1. O empregador é obrigado a proceder ao registo dos dados dos seus trabalhadores em livros, fichas de dados ou sistemas informatizados, donde constem:

1) Os dados pessoais do trabalhador, nomeadamente o seu nome, sexo, idade e forma de contacto;

2) A data da admissão;

3) A categoria profissional ou funções desempenhadas;

4) A remuneração auferida, discriminada nos termos das alíneas 4) a 7) do n.º 6 do artigo 63.º;

5) O período normal de trabalho;

- 6) As férias gozadas;
 - 7) O número total de faltas dadas e o número de faltas por doença ou acidente remuneradas;
 - 8) Os acidentes de trabalho e doenças profissionais;
 - 9) Todos os dados fornecidos pelo trabalhador que contribuam para a sua protecção.
2. O empregador é obrigado a conservar os dados referidos no número anterior enquanto perdurar a relação de trabalho e por um período de três anos após a sua cessação.
3. No decurso da relação de trabalho, o trabalhador tem direito a solicitar ao empregador a emissão de um certificado donde constem os dados previstos no n.º 1.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Celebração do contrato

1. Os empregadores e trabalhadores podem celebrar livremente contratos de trabalho reguladores das condições de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. Os empregadores e trabalhadores podem acordar cláusulas contratuais dispendo 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 previstas na presente lei.

3. Consideram-se como inexistentes as cláusulas contratuais que estabeleçam condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do que as previstas na presente lei, sendo substituídas pelo disposto na presente lei.

4. Na falta de disposição contratual sobre as condições de trabalho, aplica-se subsidiariamente o regime previsto na presente lei.

Artigo 15.º

Capacidade

A capacidade para a celebração de contratos de trabalho regula-se nos termos da lei geral e é adquirida por quem perfizer dezasseis anos de idade.

Artigo 16.º

Tipos

O contrato de trabalho pode ser a termo, certo ou incerto, ou sem termo.

Artigo 17.º

Forma

1. O contrato de trabalho não está sujeito a forma especial, podendo ser celebrado verbalmente ou por escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. Está sujeita a forma escrita a celebração de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho de menores.

3. Dos contratos ou acordos celebrados por escrito devem constar a identificação e a assinatura de ambas as partes, ficando cada uma na posse de um exemplar do contrato ou acordo.

Artigo 18.º

Período experimental

1. O contrato de trabalho inclui um período experimental, para que as partes, no seu decurso, possam apreciar o interesse na manutenção da relação de trabalho.

2. Presume-se que o período experimental é de noventa dias nos contratos sem termo e de trinta dias nos contratos a termo, sem prejuízo de acordo escrito em contrário.

3. O acordo previsto no número anterior pode eliminar o período experimental ou prever limites diferentes, não podendo, neste caso, exceder:

1) Noventa dias, para a generalidade dos trabalhadores;

2) Cento e oitenta dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou que pressuponham uma especial qualificação e para o pessoal de direcção e chefia;

3) Trinta dias, para todos os trabalhadores, nos contratos a termo.

4. Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização por cessação do contrato.

5. A denúncia do contrato não está sujeita a aviso prévio durante o período experimental, salvo se:

1) As partes assim o acordarem por escrito, não podendo o acordo prever períodos de aviso prévio superiores aos constantes na presente lei para a cessação do contrato de trabalho fora do período experimental;

2) O período experimental tiver durado mais de noventa dias, caso em que as partes têm de dar um aviso prévio de sete dias.

6. A antiguidade do trabalhador conta-se desde a data de início do período experimental.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 19.º

Admissibilidade

1. Sem prejuízo das situações previstas por legislação especial sobre política do emprego, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo para a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em função da sua natureza sazonal, transitória ou específica, e pelo período estritamente necessário à sua satisfação.

2. Consideram-se necessidades temporárias da empresa, nomeadamente:

1) Início de uma nova tarefa de prazo indeterminado;

2) Desenvolvimento de projectos não inseridos na actividade quotidiana do empregador, incluindo os respectivos trabalhos de concepção, investigação, direcção e fiscalização;

3) Execução, direcção e fiscalização de obras de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

4) Prestação de trabalho sazonal;

5) Realização de tarefas imprevisíveis, resultantes do acréscimo excepcional das actividades da empresa;

6) Substituição de trabalhador ausente.

3. A celebração de contrato de trabalho a termo incerto não é admitida para a prestação de trabalho sazonal.

4. Os contratos de trabalho celebrados fora dos casos referidos nos números anteriores consideram-se contratos de trabalho sem termo.

Artigo 20.º

Menções obrigatórias

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 17.º, o contrato de trabalho a termo deve conter as seguintes menções:

1) Domicílio ou sede dos contraentes;

2) Indicação do termo do contrato e respectivo motivo justificativo;

3) Categoria profissional ou funções acordadas e respectiva remuneração;

- 4) Local de trabalho;
- 5) Horário e período normal de trabalho;
- 6) Data de início da produção de efeitos do contrato;
- 7) Indicação do nome e funções do trabalhador substituído, caso se trate de substituição de trabalhador ausente;
- 8) Data da celebração do contrato.

2. Considera-se contrato sem termo aquele em que falte qualquer um dos seguintes requisitos:

- 1) Forma escrita;
- 2) Identificação e assinatura de ambas as partes;
- 3) Motivo justificativo do termo estipulado.

3. A indicação do motivo justificativo do termo é feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4. Na falta da menção prevista na alínea 6) do n.º 1, considera-se que o contrato produz efeitos desde a data da sua celebração.

SUBSECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Artigo 21.º

Duração

1. O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações.

2. Nas situações previstas na alínea 4) do n.º 2 do artigo 19.º, o contrato só pode ser celebrado pelo prazo máximo de seis meses, não podendo ser renovado.

3. Nas situações previstas na alínea 5) do n.º 2 do artigo 19.º, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder um ano.

Artigo 22.º

Renovação

1. Na falta de declaração escrita das partes em contrário, o contrato cessa no final do termo estipulado, não havendo renovação automática do mesmo.

2. A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de alteração das menções obrigatórias previstas no n.º 1 do artigo 20.º

3. Caso se trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se mais de duas vezes.

4. Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

5. Considera-se que existe renovação do contrato de trabalho caso, no prazo de três meses após a cessação do contrato a termo, seja celebrado novo contrato entre as partes, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato, com excepção do período que medeia entre os contratos.

Artigo 23.º

Conversão do contrato

1. O contrato converte-se em contrato sem termo se:

1) Forem excedidos os limites fixados no artigo 21.º ou no n.º 3 do artigo 22.º; ou

2) Após o fim do período acordado, o trabalhador continuar a prestação do trabalho por indicação do empregador.

2. Nas situações previstas no número anterior, a antiguidade é contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato.

SUBSECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 24.º

Duração

1. O contrato a termo incerto dura o tempo necessário à conclusão do seu objecto, não podendo exceder dois anos.

2. O empregador, tendo conhecimento da data previsível para a conclusão do objecto do contrato, comunica-a por escrito ao trabalhador, observando os prazos de aviso prévio para a resolução do contrato previstos na presente lei.

3. A inobservância da comunicação referida no número anterior implica o pagamento ao trabalhador da remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta.

Artigo 25.º

Conversão do contrato

1. O contrato converte-se em contrato sem termo se:

1) For excedido o limite fixado no n.º 1 do artigo 24.º;

2) Decorrido o prazo do aviso prévio, o trabalhador continuar a prestação do trabalho por indicação do empregador; ou

3) Na falta do aviso referido na alínea anterior, o trabalhador continuar a prestação do trabalho por indicação do empregador passados quinze dias sobre a conclusão do objecto do contrato.

2. Nas situações previstas no número anterior, a antiguidade é contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho de menores

Artigo 26.º

Princípios gerais

1. Considera-se trabalho de menores aquele que é prestado por trabalhador com idade compreendida entre os dezasseis e os dezoito anos, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo seguinte.

2. O empregador é obrigado a proporcionar aos trabalhadores menores condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, todas as situações

que prejudiquem a sua educação e que ponham em risco a sua segurança, saúde e desenvolvimento físico e mental.

3. O empregador é obrigado a promover a formação profissional dos trabalhadores menores, solicitando a colaboração das autoridades competentes sempre que não disponha de recursos para esse efeito.

Artigo 27.º

Excepções

1. A celebração de contrato de trabalho com menor com idade inferior a dezasseis anos só é admitida, a título excepcional, mediante autorização da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), ouvida a Direcção dos Serviços de Educação e Juventude.

2. O disposto no número anterior não é aplicável à prestação de trabalho por menor, com idade compreendida entre os catorze e os dezasseis anos, a entidades públicas ou privadas durante as férias escolares de Verão.

3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, só os menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória podem ser admitidos a prestar trabalho.

4. É admitida a contratação de menores para actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, qualquer que seja a sua idade, desde que seja obtida a autorização referida no n.º 1 e não prejudique a sua frequência escolar.

5. A autorização da DSAL é requerida pelo empregador antes da celebração do contrato, o qual deve entregar a autorização escrita dos representantes legais do menor.

Artigo 28.º

Requisitos de admissão

1. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os menores só podem ser contratados para prestar trabalho, qualquer que seja o tipo e forma de pagamento da remuneração, desde que se verifiquem, cumulativamente, os seguintes requisitos:

1) Tenham completado a idade mínima de admissão;

2) Tenham as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao exercício das funções a realizar, comprovadas por atestado médico;

3) Haja autorização escrita dos seus representantes legais.

2. Caso o trabalho a prestar envolva trabalhos condicionados a menores, nos termos da lista aprovada por despacho do Chefe do Executivo, o empregador efectua, antes do início da relação de trabalho, uma avaliação da natureza, grau e duração da exposição a agentes e trabalhos de risco.

3. A DSAL pode determinar a adopção, por parte do empregador, de medidas específicas que evitem que os trabalhadores menores sejam prejudicados pelas respectivas condições de trabalho.

Artigo 29.º

Proibições

O empregador não pode determinar a prestação por menores de trabalho:

1) Doméstico;

2) Extraordinário;

3) Durante o período compreendido entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte;

4) Em locais cujo acesso é interdito a menores de dezoito anos;

5) Incluído na lista de trabalhos proibidos a menores, aprovada por despacho do Chefe do Executivo.

Artigo 30.º

Protecção na saúde

1. O empregador é responsável por submeter anualmente, a expensas suas, o trabalhador menor a exames médicos que atestem a manutenção das capacidades físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das funções e que previnam prejuízos para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental.

2. O empregador dá a conhecer os resultados dos exames médicos ao trabalhador menor e remete-os à DSAL se aí não forem realizados, no prazo de quinze dias a contar da data em que o trabalhador menor completar um ano de trabalho.

Artigo 31.º

Comunicações

1. A celebração do contrato de trabalho com o trabalhador menor é comunicada pelo empregador à DSAL, por meio de apresentação da respectiva cópia, no prazo de quinze dias a contar da data da sua celebração, excepto na situação prevista no n.º 2 do artigo 27.º

2. A comunicação prevista no número anterior é acompanhada de cópia do atestado médico que comprove a

aptidão física e psíquica ao exercício das funções a realizar e da avaliação referida no n.º 2 do artigo 28.º

Artigo 32.º

Oposição dos representantes legais

Os representantes legais do menor podem opor-se, a todo o tempo e por escrito, à prestação de trabalho por parte deste, desde que se comprove a existência de riscos para a sua saúde física ou psíquica ou prejuízos para o desenvolvimento da sua carreira escolar.

CAPÍTULO IV

Relação de trabalho

SECÇÃO I

Tempo de trabalho

Artigo 33.º

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

2. O empregador pode, consoante as características do funcionamento da empresa, acordar com o trabalhador no sentido de o período de trabalho diário exceder os limites fixados no n.º 1, assegurando ao trabalhador, porém, dez horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a doze horas, não podendo o período de trabalho exceder quarenta e oito horas por semana.

3. O empregador é obrigado a dar aos trabalhadores um intervalo para descanso de duração não inferior a trinta minutos consecutivos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4. O intervalo referido no número anterior é contabilizado no período normal de trabalho sempre que não seja permitida a ausência incondicional do trabalhador do seu local de trabalho.

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

Artigo 34.º

Horário de trabalho

1. Compete ao empregador definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2. A alteração do horário de trabalho constante de contrato de trabalho carece de acordo entre as partes.

Artigo 35.º

Isenção de horário de trabalho

1. O trabalhador não está sujeito a horário de trabalho sempre que exerça:

1) Cargos de direcção, chefia e fiscalização externa;

2) Trabalho em locais fora do estabelecimento de trabalho, sem controlo imediato de superior hierárquico;

3) Trabalho acadêmico ou de estudo, sem supervisão de superior hierárquico;

4) Trabalho doméstico.

2. A isenção de horário de trabalho consta, obrigatoriamente, de acordo celebrado por escrito.

3. A isenção de horário pode afastar a observância dos períodos normais de trabalho mas não prejudica o direito do trabalhador ao gozo do intervalo para descanso, descanso semanal, feriados obrigatórios, férias e demais garantias.

Artigo 36.º

Trabalho extraordinário

1. O trabalho extraordinário é prestado:

1) Por determinação prévia do empregador, independentemente do consentimento do trabalhador, nas situações e com os limites previstos no número seguinte;

2) Por solicitação prévia do empregador, obtido o consentimento do trabalhador;

3) Por iniciativa do trabalhador, obtido o consentimento prévio do empregador.

2. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho extraordinário, independentemente do seu consentimento, quando:

1) Se verificarem casos de força maior, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder dezasseis horas;

2) O empregador esteja na iminência de prejuízos importantes, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder dezasseis horas;

3) O empregador tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder doze horas.

3. O empregador é obrigado a proporcionar ao trabalhador um intervalo para descanso, nos termos do n.º 3 do artigo 33.º

4. Nas situações previstas nas alíneas 2) e 3) do n.º 1, deve existir registo que comprove o consentimento.

Artigo 37.º

Remuneração do trabalho extraordinário

1. A prestação de trabalho extraordinário nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 50%.

2. A prestação de trabalho extraordinário nos termos das alíneas 2) e 3) do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 20%.

3. A remuneração do trabalho extraordinário, nos termos dos números anteriores, não prejudica o direito a compensações pecuniárias adicionais, nomeadamente por prestação de trabalho nocturno e trabalho por turnos.

Artigo 38.º

Descanso compensatório

1. Nas situações previstas nas alíneas 1) e 2) do n.º 2 do artigo 36.º, o trabalhador tem direito a gozar um descanso adicional, remunerado nos termos gerais, com uma duração:

1) Não inferior a vinte e quatro horas, se o período de trabalho atingir o respectivo limite diário máximo;

2) Proporcional ao período de trabalho prestado, se o período de trabalho não atingir o respectivo limite diário máximo.

2. O disposto no número anterior aplica-se à situação prevista na alínea 3) do n.º 2 do artigo 36.º se o trabalhador prestar trabalho extraordinário durante dois dias consecutivos.

3. O direito ao descanso compensatório é gozado nos quinze dias seguintes ao da prestação do trabalho extraordinário, em dia escolhido pelo trabalhador, com a concordância do empregador.

4. Na falta de acordo entre trabalhador e empregador quanto ao dia em que o descanso compensatório deve ser gozado, o mesmo é fixado pelo empregador.

SECÇÃO II

Trabalho nocturno e por turnos

Artigo 39.º

Trabalho nocturno

1. Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as zero e as seis horas.

2. A prestação de trabalho nocturno confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 20%.

3. O trabalhador não tem o direito a auferir o acréscimo referido no número anterior caso tenha sido expressamente contratado para prestar trabalho num horário que compreende períodos nocturnos.

Artigo 40.º

Trabalho por turnos

1. Considera-se trabalho por turnos aquele que é prestado sem que o horário de trabalho seja fixo, devendo o trabalhador prestar o trabalho a horas diferentes.

2. Sempre que o período de funcionamento da empresa seja superior aos limites máximos do período normal de trabalho, o empregador tem o poder de organizar o trabalho por turnos e de proceder à afectação de trabalhadores à sua prestação, devendo ter em consideração os seus interesses e preferências.

3. A organização do trabalho por turnos está sujeita aos limites máximos do período normal de trabalho e deve garantir ao trabalhador dez horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a doze horas, podendo o horário de trabalho ser fixado com períodos de trabalho contínuos ou intercalados.

4. Caso o horário de trabalho seja fixado com períodos de trabalho intercalados, deve existir um intervalo não inferior a duas horas entre cada período de trabalho, não sendo este intervalo contabilizado no período normal de trabalho.

5. Se o horário de trabalho começar num dia e terminar no dia seguinte, as horas de trabalho prestadas são contabilizadas no período normal de trabalho correspondente a cada um dos dias abrangidos.

Artigo 41.º

Remuneração do trabalho por turnos

1. A prestação de trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 10%.

2. O trabalhador não tem direito a auferir o acréscimo referido no número anterior caso tenha sido expressamente contratado para prestar trabalho por turnos.

3. A prestação de trabalho por turnos em dia de feriado obrigatório por trabalhador que nesse mês aufera, a título de remuneração do trabalho por turnos, um montante igual ou superior a 10% da sua remuneração de base, não confere o direito a quaisquer compensações pecuniárias adicionais, sem prejuízo do direito a gozar um dia de descanso compensatório remunerado nos trinta dias seguintes ao do feriado obrigatório.

4. O trabalhador que nesse mês aufera a remuneração do trabalho por turnos, não tem direito ao acréscimo pela prestação de trabalho nocturno.

SECÇÃO III

Descanso semanal

Artigo 42.º

Período de descanso

1. O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.

2. O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.

3. O período de descanso é fixado pelo empregador consoante as exigências do funcionamento da empresa, com uma antecedência mínima de três dias.

Artigo 43.º

Trabalho em dia de descanso

1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento, quando:

1) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

2) Tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível;

3) A prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.

2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, e a:

1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;

2) Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido.

3. O trabalhador pode, voluntariamente, solicitar a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, tendo direito a um dia de descanso compensatório fixado pelo empregador, a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho.

4. Caso não goze o dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a:

1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;

2) Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido.

5. Na situação prevista no n.º 3, deve existir registo que comprove a voluntariedade do trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador.

SECÇÃO IV

Feridos obrigatórios

Artigo 44.º

Feridos

1. São feridos obrigatórios:

1) 1 de Janeiro;

2) Novo Ano Lunar (primeiro, segundo e terceiro dias do primeiro mês do Ano Lunar);

3) Dia de finados (Cheng Ming);

4) 1 de Maio;

- 5) Dia seguinte ao do Bolo Lunar (Chong Chao);
- 6) 1 de Outubro;
- 7) Culto dos Antepassados (Chong Yeong);
- 8) 20 de Dezembro.

2. O trabalhador está dispensado da prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios, sem perda de remuneração de base.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador cuja remuneração seja determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do resultado efectivamente produzido, tem direito a um dia de remuneração de base calculada, respectivamente, nos termos das alíneas 2) ou 3) do n.º 1 do artigo 61.º

Artigo 45.º

Trabalho em dia de feriado obrigatório

1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de feriado obrigatório, independentemente do seu consentimento, quando:

1) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

2) Tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível;

3) A prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.

2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, o qual pode ser substituído, mediante acordo com o empregador, por um dia de remuneração de base compensatória, e a:

1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;

2) Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido.

SECÇÃO V

Férias

Artigo 46.º

Direito a férias

1. O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a um ano tem direito a gozar, no ano seguinte, um mínimo de seis dias úteis de férias anuais remuneradas.

2. O trabalhador cuja relação de trabalho seja inferior a um ano mas superior a três meses tem direito a gozar, no ano seguinte, metade de um dia de férias por cada mês de trabalho prestado, assim como pelo tempo de trabalho remanescente, se for igual ou superior a quinze dias.

3. As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, podendo, mediante acordo entre as partes, ser acumuladas, no máximo, férias de dois anos.

4. As faltas justificadas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador.

Artigo 47.º

Marcação das férias

1. O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2. Na falta de acordo, o período de férias é fixado pelo empregador, tendo em conta as exigências do funcionamento da empresa.

3. A marcação das férias é feita com uma antecedência mínima de trinta dias.

Artigo 48.º

Exercício de actividades durante as férias

1. O trabalhador não pode exercer durante o período de férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se, por escrito, o empregador a isso autorizar.

2. A violação do disposto no número anterior dá ao empregador o direito de reaver a remuneração de base correspondente ao período de férias.

Artigo 49.º
Violação do direito a férias

O empregador que, por facto que lhe seja imputável, obstar ao gozo do direito a férias fica obrigado a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração de base correspondente ao período de férias anuais não gozadas.

SECÇÃO VI
Faltas

Artigo 50.º
Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas as que são dadas:
 - 1) Por falecimento do cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante três dias úteis consecutivos;
 - 2) Por altura do casamento, durante seis dias úteis consecutivos;
 - 3) Por motivo de paternidade ou adopção, durante dois dias úteis;
 - 4) Em caso de morte da progenitora ocorrida aquando do parto de nado-vivo ou durante a licença de maternidade, pelo progenitor durante doze dias úteis;

5) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, até ao limite de doze dias úteis por cada ano civil;

6) Por acidente de trabalho ou doença profissional;

7) Por acidente ou doença, até ao limite de trinta dias seguidos ou quarenta e cinco interpolados por cada ano civil;

8) Por doença contraída devido a gravidez, parto ou aborto involuntário, no máximo de três meses;

9) Devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, razões de força maior ou cumprimento de obrigações legais;

10) Por participação, por iniciativa própria, em exames relacionados com o trabalho;

11) Com autorização prévia ou posteriormente aprovadas pelo empregador;

12) Devido a outras situações previstas por lei e como tal qualificadas.

3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4. O período de faltas injustificadas não é contado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

Artigo 51.º

Comunicação e prova das faltas justificadas

1. O trabalhador deve comunicar as faltas justificadas com uma antecedência mínima de três dias ou, quando as faltas forem imprevistas, logo que possível.

2. Para além da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve ainda apresentar ao empregador prova dos factos invocados para a justificação.

3. A falta de comunicação, de prova ou da veracidade da justificação das faltas implica que as mesmas sejam consideradas como injustificadas.

Artigo 52.º

Faltas por doença ou acidente

1. Durante o período de falta por doença ou acidente, o trabalhador apenas pode exercer actividades não relacionadas com o tratamento médico desde que sejam compatíveis com o seu estado de saúde.

2. A falta por doença ou acidente é justificada por atestado médico passado por médico com licença emitida pelo Governo da RAEM ou por médico aceite pelo empregador.

3. Salvo nas situações de internamento hospitalar, o empregador pode, no decurso das faltas por doença ou acidente, submeter o trabalhador a exames médicos comprovativos do seu estado de saúde, a efectuar por médico com licença emitida pelo Governo da RAEM, sendo o empregador responsável pelas respectivas despesas.

4. Caso os exames médicos referidos no número anterior não comprovem o seu alegado estado de saúde, o trabalhador deve ser imediatamente disso informado, considerando-se injustificadas as faltas dadas a partir do dia seguinte ao da recepção da comunicação.

Artigo 53.º

Remuneração das faltas

1. As faltas não são remuneradas, com exceção do disposto no número seguinte e salvo disposição legal em contrário ou acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

2. O trabalhador que tenha completado o período experimental tem direito a que, por cada ano civil, seis das faltas por doença ou acidente sejam remuneradas.

3. Caso se trate de faltas remuneradas, a não apresentação de atestado médico ou a violação do disposto no n.º 1 do artigo anterior conferem ao empregador o direito a reaver a remuneração de base paga.

SECÇÃO VII

Licença de maternidade

Artigo 54.º

Período de licença de maternidade

1. A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a cinquenta e seis dias de licença de maternidade.

2. Dos cinquenta e seis dias previstos no número anterior, quarenta e nove são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados por decisão da trabalhadora, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3. Caso a trabalhadora pretenda gozar parte da licença de maternidade em período anterior ao parto, deve comunicar ao empregador essa intenção com uma antecedência mínima de cinco dias.

4. A trabalhadora deve comunicar ao empregador a ocorrência do parto, com a maior brevidade possível, e disso fazer prova mediante a apresentação de atestado médico passado por médico com licença emitida pelo Governo da RAEM ou por médico aceite pelo empregador.

5. A trabalhadora tem igualmente direito a uma licença de maternidade com uma duração:

1) De cinquenta e seis dias, em caso de parto de nado-morto;

2) Mínima de vinte e um dias e máxima de cinquenta e seis dias, graduada em função do seu estado de saúde e de acordo com a prescrição médica, devidamente comprovada, em caso de aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses.

6. Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de maternidade, a licença é prolongada até dez dias após o falecimento daquele, garantindo que a trabalhadora goza, no mínimo, um total de cinquenta e seis dias de licença de maternidade.

7. Na falta de apresentação de provas dos factos referidos nos n.os 4 a 6, o empregador não está obrigado à concessão da licença de maternidade e a garantir o posto de trabalho à trabalhadora ausente.

Artigo 55.º

Remuneração na licença de maternidade

1. A trabalhadora cuja relação de trabalho seja, no dia do parto, superior a um ano tem direito a auferir a remuneração de base correspondente ao período da licença de maternidade.

2. A trabalhadora cuja relação de trabalho só venha a completar um ano durante o período de gozo da licença de maternidade tem direito a auferir a remuneração de base relativa ao período da licença de maternidade a gozar após o completar de um ano de relação de trabalho.

3. O prazo e a forma de pagamento da remuneração no decurso da licença de maternidade são iguais aos do período de trabalho normal da trabalhadora.

Artigo 56.º

Garantias da trabalhadora

1. Durante a gravidez e nos três meses após o parto, a trabalhadora não pode ser incumbida de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado.

2. O empregador não pode cessar unilateralmente a relação de trabalho com uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses depois do parto, salvo com justa causa.

3. A violação do disposto no número anterior faz o empregador ficar obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a cinquenta e seis dias de remuneração de base, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas.

4. A trabalhadora apenas goza das garantias previstas no presente artigo após ter comunicado ao empregador a gravidez ou o parto.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Artigo 57.º

Fixação da retribuição

1. Os trabalhadores têm direito a uma retribuição justa pela prestação do trabalho.

2. A retribuição do trabalho é fixada por acordo entre o empregador e o trabalhador, devendo ter-se em consideração a quantidade, natureza e qualidade do trabalho e a igualdade de retribuição entre trabalho igual ou de valor igual, sem prejuízo da observância de disposições legais aplicáveis a sectores de actividade específicos.

Artigo 58.º

Modalidades

1. A retribuição do trabalho compreende a remuneração de base e a remuneração variável.

2. O valor do vestuário, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao trabalhador e utilizados no local de trabalho não é considerado retribuição do trabalho.

Artigo 59.º

Remuneração de base

1. A remuneração de base compreende, nomeadamente, as seguintes prestações periódicas:

- 1) Salário de base;

- 2) Remuneração do trabalho extraordinário;
- 3) Acréscimo por prestação de trabalho noturno ou por turnos;
- 4) Subsídio de alimentação;
- 5) Subsídio de família;
- 6) Subsídios e comissões inerentes às funções desempenhadas;
- 7) Montantes cobrados pelo empregador ao cliente, como adicional nas contas, sendo distribuídos posteriormente aos trabalhadores;
- 8) 13.º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas 2) e 3) do número anterior e para efeitos do disposto no artigo 61.º, a remuneração do trabalho extraordinário e o acréscimo por prestação de trabalho noturno ou por turnos só são considerados como fazendo parte da remuneração de base se nos últimos seis meses o seu conjunto representar, pelo menos, 20% da média mensal da remuneração de base do trabalhador.

3. Sem prejuízo do disposto na alínea 8) do n.º 1 e no artigo 76.º, o 13.º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante não são contabilizados no cálculo da remuneração de base, nos termos do artigo 61.º

4. A remuneração de base pode, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ter por referência o mês, semana, dia, hora, trabalho efectivamente prestado ou resultado efectivamente produzido, presumindo-se, na ausência de

acordo expresso entre as partes, que o período de referência é o mês.

5. A remuneração de base só pode ser diminuída mediante acordo escrito entre as partes, o qual só produz efeitos após comunicação à DSAL, a efectuar pelo empregador no prazo de dez dias.

6. A comunicação mencionada no número anterior destina-se a dar conhecimento à DSAL do conteúdo do acordo, para efeitos do exercício dos poderes de fiscalização previstos no artigo 92.º

Artigo 60.º

Âmbito da remuneração de base

1. A remuneração de base mensal inclui a remuneração de base relativa ao descanso semanal, aos feriados obrigatórios, às férias anuais e às faltas por doença ou acidente remuneradas, não podendo sofrer qualquer dedução pelo facto da não prestação de trabalho nesses períodos.

2. A remuneração de base calculada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do resultado efectivamente produzido inclui apenas a remuneração de base dos dias de descanso semanal, sendo o empregador obrigado a pagar adicionalmente a remuneração de base relativa aos feriados obrigatórios, às férias anuais e às faltas por doença ou acidente remuneradas.

3. A remuneração de base composta pelas modalidades referidas nos números anteriores é calculada, nos seus termos, na respectiva proporção.

Artigo 61.º

Cálculo da remuneração de base

1. A média da remuneração de base diária é calculada segundo as seguintes fórmulas:

1) Trabalhadores que auferem uma remuneração mensal:
 $Rb1 \div 30$;

2) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado: $Rb1 \div Dt1$;

3) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do resultado efectivamente produzido: $(Rb1 + Rb2 + Rb3) \div (Dt1 + Dt2 + Dt3)$.

2. A média da remuneração de base por hora é calculada segundo as seguintes fórmulas:

1) Trabalhadores que auferem uma remuneração mensal:
 $[(Rb1 \div 30) \div Ht]$;

2) Trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou do resultado efectivamente produzido: $[(Rb1 \div Dt1) \div Ht]$.

3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, considera-se:

1) Rb1 – remuneração de base do trabalhador no mês anterior ao objecto de cálculo;

2) Rb2 – remuneração de base do trabalhador do penúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;

3) Rb3 – remuneração de base do trabalhador do antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;

4) Ht – número de horas diárias do período normal de trabalho no mês anterior ao objecto de cálculo;

5) Dt1 – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no mês anterior ao objecto de cálculo;

6) Dt2 – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no penúltimo mês anterior ao objecto de cálculo;

7) Dt3 – número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador no antepenúltimo mês anterior ao objecto de cálculo.

Artigo 62.º

Prazos de pagamento

1. O empregador tem o dever de pagar a remuneração de base regular e tempestivamente.

2. A obrigação de pagamento vence-se no último dia do período de referência da remuneração de base acordado entre as partes.

3. A remuneração de base é paga no prazo de nove dias úteis, contados da data do vencimento da obrigação.

4. O empregador fica constituído em mora quando, por causa que lhe seja imputável, o trabalhador não puder dispor do montante da remuneração de base no tempo devido.

Artigo 63.º

Local e forma de pagamento

1. A retribuição é paga na RAEM, no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2. Caso tenha sido acordado que a retribuição deva ser paga em local diverso do da prestação do trabalho, o empregador é obrigado a facilitar ao trabalhador a deslocação necessária para o seu recebimento.

3. É proibido efectuar o pagamento da retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou onde sejam explorados jogos de fortuna ou azar em casino, salvo tratando-se de pagamento às pessoas que trabalhem nesses estabelecimentos.

4. A retribuição é paga em moeda com curso legal na RAEM.

5. O pagamento pode ser feito por meio de cheque de instituição bancária da RAEM ou depósito à ordem do trabalhador em instituição bancária da RAEM, salvo se tal implicar para o trabalhador dificuldades sérias ou dificilmente transponíveis de recebimento da retribuição.

6. O empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um recibo do pagamento, do qual conste:

- 1) Identificação do empregador;
- 2) Nome do trabalhador e categoria profissional;

3) Número de beneficiário do Fundo de Segurança Social ou eventuais números atribuídos ao trabalhador por força da lei;

- 4) Período a que a remuneração corresponde;
- 5) Modalidades da remuneração discriminadas de forma articulada;
- 6) Descontos efectuados;
- 7) Montante líquido a receber.

Artigo 64.º

Compensação e descontos

1. É proibido ao empregador compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador e fazer quaisquer descontos na remuneração, à excepção de:

- 1) Contribuições para o Fundo de Segurança Social;
- 2) Descontos determinados por lei ou por decisão judicial transitada em julgado;
- 3) Indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado;
- 4) Indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador por motivo de resolução do contrato, nos termos do n.º 5 do artigo 72.º;
- 5) Contribuições para fundos privados de pensões, quando autorizadas pelo trabalhador;
- 6) Perda de remuneração por faltas ao trabalho;
- 7) Prejuízos causados por culpa do trabalhador em bens, equipamentos e utensílios do empregador;

8) Adiantamentos feitos por conta da remuneração.

2. Os descontos referidos nas alíneas 7) e 8) do número anterior não podem exceder, individual ou cumulativamente, um sexto da remuneração de base do trabalhador.

Artigo 65.º

Garantias

1. O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos à retribuição, na medida em que estes sejam impenhoráveis.

2. Caso o Fundo de Garantia de Créditos Laborais assegure ao trabalhador, nos termos legais, o pagamento dos créditos decorrentes da relação de trabalho, fica sub-rogado nos respectivos direitos do trabalhador.*

CAPÍTULO VI

Cessação da relação de trabalho

Artigo 66.º

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- 1) Revogação;
- 2) Resolução;
- 3) Caducidade;
- 4) Denúncia.

* Alterada pela Lei n.º 10/2015.

Artigo 67.º

Revogação

1. O empregador e o trabalhador podem, por mútuo acordo, fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, não sendo devidas quaisquer indemnizações, não podendo, porém, ser estipulado previamente no contrato de trabalho.

2. O acordo de cessação deve constar de documento escrito, donde conste a data da sua celebração e a de início da produção de efeitos.

Artigo 68.º

Resolução

1. A resolução do contrato de trabalho pode ocorrer, com ou sem justa causa, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

2. Constitui, em geral, justa causa para a resolução do contrato qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 69.º

Resolução com justa causa por iniciativa do empregador

1. Havendo justa causa para a resolução do contrato, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito e no prazo de trinta dias contados da data do conhecimento do facto, a decisão de cessação da relação de trabalho, descrevendo sumariamente os factos que lhe são imputados.

2. Constituem, nomeadamente, justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador:

1) Desobediência ilegítima às ordens dadas por superiores hierárquicos;

2) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;

3) Atraso, saída antecipada ou abandono do posto de trabalho durante o período de trabalho, sem autorização e de forma reiterada;

4) Faltas injustificadas ao trabalho que causem directamente prejuízos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo, quando o número de faltas injustificadas for superior, em cada ano, a três dias consecutivos ou cinco dias interpolados;

5) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

6) Redução acentuada da capacidade produtiva do trabalhador provocada intencionalmente pelo mesmo;

7) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

8) Prática, no âmbito da empresa, de actos de violência, injúria ou outras ofensas punidas por lei sobre o empregador, superiores hierárquicos ou demais trabalhadores da empresa;

9) Lesão grave de interesses da empresa;

10) Violação culposa das normas de higiene e segurança no trabalho.

3. Havendo justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador não há lugar ao pagamento de qualquer indemnização compensatória.

4. Considera-se cessação da relação de trabalho sem justa causa, a falta da comunicação escrita referida no n.º 1 ou a falta de fundamento na justa causa invocada, tendo o trabalhador o direito a receber o dobro da indemnização prevista no artigo seguinte.

Artigo 70.º

Resolução sem justa causa por iniciativa do empregador

1. O empregador pode resolver o contrato a todo o tempo, independentemente de alegação de justa causa, tendo o trabalhador direito a uma indemnização de montante equivalente a:

1) Sete dias de remuneração de base, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior ao período experimental e até um ano;

2) Dez dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a um ano e até três anos;

3) Treze dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a três anos e até cinco anos;

4) Quinze dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a cinco anos e até sete anos;

5) Dezasseis dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a sete anos e até oito anos;

6) Dezassete dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a oito anos e até nove anos;

7) Dezoito dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a nove anos e até dez anos;

8) Vinte dias de remuneração de base por cada ano, para a relação de trabalho que tiver uma duração superior a dez anos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, a antiguidade do trabalhador no ano civil em que cessa a relação do trabalho é calculada por meses, na proporção de um doze avos para cada mês ou período inferior a um mês mas superior a quinze dias.

3. O valor máximo da indemnização referida no n.º 1 é limitado a doze vezes a remuneração de base do trabalhador no mês da resolução do contrato, qualquer que seja a duração da respectiva relação de trabalho.

4. Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3, o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de 20 000 patacas, salvo valor mais elevado acordado entre o empregador e o trabalhador.*

5. O montante previsto no número anterior deve ser revisto de dois em dois anos, podendo ser actualizado de acordo com a evolução do desenvolvimento económico.*

6. No caso de resolução do contrato a termo certo sem justa causa por iniciativa do empregador antes da verificação do seu termo, o empregador é obrigado ao pagamento ao

* Alterada pela Lei n.º 2/2015

trabalhador de uma indemnização calculada segundo o período de tempo que medeia entre a data da resolução e o termo acordado, correspondente a três dias de remuneração de base por cada período igual ou inferior a um mês.*

7. No caso de resolução do contrato sem justa causa por iniciativa do empregador antes de decorridos dois anos desde a comunicação à DSAL do acordo de diminuição da remuneração de base previsto no n.º 5 do artigo 59.º, a indemnização prevista no n.º 1 do presente artigo e no n.º 4 do artigo 72.º é calculada com base no montante da remuneração de base auferida pelo trabalhador antes da celebração do referido acordo. *

Artigo 71.º

Resolução por iniciativa do trabalhador

1. Havendo justa causa para a resolução do contrato, o trabalhador comunica ao empregador, por escrito e no prazo de trinta dias contados da data do conhecimento do facto, a decisão de cessação da relação de trabalho, descrevendo sumariamente os factos que lhe são imputados.

2. Constituem, nomeadamente, justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador:

1) Falta repetida de pagamento pontual da remuneração na forma acordada ou estipulada por lei;

2) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador;

3) Violação culposa das normas de higiene e segurança no trabalho;

* Alterada pela Lei n.º 2/2015

4) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;

5) Prática, pelo empregador ou seus representantes legítimos, de ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, quando estas acções sejam punidas por lei;

6) Alienação da empresa;

7) Alterações significativas às condições de trabalho contratualmente estabelecidas.

3. Considera-se verificada a situação prevista na alínea 1) do número anterior quando ocorra o não pagamento da remuneração, total ou parcialmente, dentro do prazo estipulado no artigo 62.º por duas vezes consecutivas.

4. Considera-se resolução do contrato com justa causa a oposição dos representantes legais do trabalhador menor manifestada nos termos do artigo 32.º

5. Havendo justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização, calculada nos termos do artigo anterior.

6. Em caso de alienação da empresa, a responsabilidade pelo pagamento da indemnização é assumida nos termos do artigo 111.º do Código Comercial.

7. Considera-se cessação da relação de trabalho sem justa causa, a falta da comunicação escrita referida no n.º 1 ou a falta de fundamento na justa causa invocada, sendo o trabalhador obrigado a indemnizar o empregador em montante correspondente à remuneração de base dos dias de aviso prévio, calculado nos termos do artigo seguinte.

Artigo 72.º

Aviso prévio

1. Havendo justa causa para resolver o contrato, a parte que a invoca não necessita de dar um aviso prévio para fazer cessar a relação de trabalho.

2. A resolução do contrato sem justa causa é feita com o prazo de aviso prévio fixado no contrato, não podendo este prever prazos a observar pelo trabalhador superiores aos do empregador.

3. Na falta de estipulação contratual sobre os prazos de aviso prévio ou na estipulação de um prazo inferior ao previsto no presente número, a resolução do contrato é feita com um aviso prévio de:

- 1) Quinze dias, na resolução por iniciativa do empregador;
- 2) Sete dias, na resolução por iniciativa do trabalhador.

4. A inobservância do aviso prévio por parte do empregador dá ao trabalhador o direito à remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta, o qual é calculado para efeitos da sua antiguidade.

5. A inobservância do aviso prévio por parte do trabalhador dá ao empregador o direito a receber uma indemnização de montante igual ao da remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta.

Artigo 73.º

Caducidade

1. O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente :

- 1) Nos contratos de trabalho a termo, no termo do prazo fixado ou quando concluído o objecto estabelecido;

2) Por impossibilidade superveniente do trabalhador prestar o trabalho, nomeadamente por motivos de doença permanente ou invalidez.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 24.º, a cessação da relação de trabalho por efeito da caducidade do contrato não carece de aviso prévio, nem dá origem a qualquer indemnização.

Artigo 74.º

Denúncia

As partes podem denunciar o contrato de trabalho durante o período experimental, nos termos do disposto no artigo 18.º

Artigo 75.º

Compensação das férias não gozadas

1. Na cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

1) A remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais não gozados no ano civil anterior;

2) A remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais do ano da cessação da relação de trabalho calculados de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 46.º

2. No caso de se tratar do primeiro ano de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais calculados nos termos do disposto na alínea 2) do número anterior.

Artigo 76.º

13.º mês

Na cessação da relação de trabalho, o 13.º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante são calculados proporcionalmente ao período de trabalho prestado.

Artigo 77.º

Pagamento

O empregador é obrigado ao pagamento total, no prazo de nove dias úteis contados a partir da cessação da relação de trabalho, das importâncias devidas ao trabalhador, nomeadamente as relativas a remuneração, indemnizações e outras compensações por direitos vencidos.

Artigo 78.º

Certificado de trabalho

1. Aquando da cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem o direito a solicitar ao empregador a emissão de um certificado de trabalho donde constem os factos relativos ao exercício de funções.

2. Do certificado devem constar:

1) Data do início e do fim da prestação de trabalho;

2) Natureza do trabalho ou cargo desempenhado;

3) Outros dados relativos ao exercício de funções solicitados pelo trabalhador.

CAPÍTULO VII

Regime sancionatório

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 79.º

Regime aplicável

O regime das infracções pela violação ou incumprimento das normas previstas na presente lei rege-se pelo disposto no presente capítulo, aplicando-se subsidiariamente o Código Penal, o Código de Processo do Trabalho e o regime geral das infracções administrativas.

Artigo 80.º

Cumprimento do dever omitido

Sempre que a infracção resulte de omissão de um dever, a aplicação da sanção e o pagamento da multa não dispensam o infractor do seu cumprimento, se este ainda for possível.

Artigo 81.º

Reincidência

1. Considera-se reincidência a prática de infracção idêntica no prazo de um ano a contar da decisão judicial ou administrativa que determinou, em definitivo, a punição ou a sanção.

2. Em caso de reincidência, o limite mínimo da multa aplicável é elevado de um terço.

Artigo 82.º

Responsabilidade das pessoas colectivas

1. As pessoas colectivas, mesmo que irregularmente constituídas, as associações sem personalidade jurídica e as comissões especiais respondem pela prática das infracções previstas na presente lei quando cometidas pelos seus órgãos ou representantes em seu nome e no interesse colectivo.

2. A responsabilidade acima referida é excluída quando o agente tiver actuado contra ordens ou instruções expressas de quem de direito.

3. A responsabilidade das entidades referidas no n.º 1 não exclui a responsabilidade dos respectivos agentes.

4. As pessoas colectivas, mesmo que irregularmente constituídas, as associações sem personalidade jurídica e as comissões especiais respondem solidariamente pelo pagamento das multas, indemnizações, custas judiciais e outras prestações em que forem condenados os agentes das infracções, nos termos do número anterior.

Artigo 83.º

Responsabilidade pelo pagamento das multas

1. Pelo pagamento das multas responde o infractor ainda que seja pessoa colectiva, mesmo que irregularmente constituída, associação sem personalidade jurídica ou comissão especial.

2. Se o infractor for pessoa colectiva, pelo pagamento da multa respondem ainda, solidariamente com aquela, os administradores ou quem por qualquer outra forma a represente, quando sejam julgados responsáveis pela infracção.

3. Se a multa for aplicada a uma associação sem personalidade jurídica ou a uma comissão especial, responde por ela o património comum e, na sua falta ou insuficiência, o património de cada um dos associados ou membros em regime de solidariedade.

Artigo 84.º

Destino das multas

O produto das multas por infracção à presente lei constitui receita do Fundo de Segurança Social.

SECÇÃO II

Responsabilidade contravencional

Artigo 85.º

Contravenções

1. É punido com multa de \$ 20 000,00 (vinte mil patacas) a \$ 50 000,00 (cinquenta mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:

1) Tratar um trabalhador ou candidato a emprego de forma discriminatória injustificada, em violação do disposto no n.º 2 do artigo 6.º;

2) Violar as garantias do trabalhador previstas no artigo 10.º;

3) Contratar menor para prestar trabalho, em violação do disposto no n.º 1 do artigo 27.º e artigo 28.º;

4) Negar, total ou parcialmente, o direito ao gozo da licença de maternidade, em violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 5 e 6 do artigo 54.º;

5) Incumbir trabalhadora a desempenhar tarefas em violação do disposto no n.º 1 do artigo 56.º;

6) Negar, total ou parcialmente, o direito à retribuição, em violação do disposto no n.º 3 do artigo 62.º e artigo 64.º

2. É punido com multa de \$ 10 000,00 (dez mil patacas) a \$ 25 000,00 (vinte e cinco mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:

1) Determinar a prestação de trabalho de menores, em violação das proibições previstas no artigo 29.º;

2) Negar, total ou parcialmente, o direito ao descanso, em violação do disposto no artigo 33.º, n.º 3 do artigo 36.º, n.ºs 1 a 3 do artigo 38.º, n.ºs 3 e 4 do artigo 40.º, n.º 1 do artigo 42.º, n.º 3 do artigo 43.º, n.º 2 do artigo 44.º, n.ºs 1 e 2 do artigo 46.º e artigo 49.º;

3) Incumprir o dever de pagamento da remuneração durante o período da licença de maternidade, em violação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 55.º;

4) Incumprir as regras sobre o local e a forma de pagamento da remuneração, previstas nos n.ºs 1 a 5 do artigo 63.º

3. É punido com multa de \$ 5 000,00 (cinco mil patacas) a \$ 10 000,00 (dez mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:

1) Incumprir o dever de pagamento da compensação por falta de aviso prévio nos contratos de trabalho a termo incerto, previsto no n.º 3 do artigo 24.º;

2) Incumprir as regras de cálculo da remuneração, previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 37.º, n.º 2 do artigo 39.º, n.ºs 1 e 3 do artigo 41.º, n.ºs 2 e 4 do artigo 43.º, n.º 2 do artigo 45.º e artigo 60.º;

3) Incumprir o dever de pagamento de faltas remuneradas, previsto no n.º 2 do artigo 53.º;

4) Incumprir o dever de compensação das férias não gozadas, previsto no artigo 75.º;

5) Incumprir, total ou parcialmente, o dever de pagamento tempestivo das prestações pecuniárias devidas ao trabalhador, previsto no artigo 77.º

Artigo 86.º

Pagamento voluntário

1. Caso a contravenção envolva créditos do trabalhador, o arguido é dispensado do pagamento da multa quando cumprir, antes da remessa do auto a tribunal, as obrigações pecuniárias constantes do mapa de apuramento.

2. O disposto no número anterior não é aplicável caso o arguido seja reincidente.

Artigo 87.º

Conversão da multa em prisão

A pena de multa prevista na alínea 6) do n.º 1 do artigo 85.º é convertível em prisão nos termos do Código Penal.

SECÇÃO III

Infracções administrativas

Artigo 88.º

Infracções

1. É punido com multa de \$ 5 000,00 (cinco mil patacas) a \$ 10 000,00 (dez mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:

1) Incumprir o dever de emissão de certificado, previsto no n.º 3 do artigo 13.º e artigo 78.º;

2) Celebrar contrato de trabalho de menores sem verificação da forma escrita, em violação do n.º 2 do artigo 17.º;

3) Não fornecer ao trabalhador um exemplar do contrato ou acordo celebrado por escrito, previsto no n.º 3 do artigo 17.º;

4) Incumprir o dever de submissão de trabalhador menor a exames médicos periódicos, previsto no n.º 1 do artigo 30.º;

5) Alterar o horário de trabalho sem acordo do trabalhador, em violação do n.º 2 do artigo 34.º;

6) Determinar a prestação de trabalho extraordinário obrigatório fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 36.º;

7) Determinar a prestação de trabalho obrigatório em dia de descanso fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 43.º;

8) Determinar a prestação de trabalho obrigatório em dia de feriado obrigatório fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 45.º;

9) Incumprir o dever de emissão de recibo de pagamento, previsto no n.º 6 do artigo 63.º

2. É punido com multa de \$ 1 000,00 (mil patacas) a \$ 5 000,00 (cinco mil patacas) por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, o empregador que:

1) Incumprir o dever de registo de dados, previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º;

2) Celebrar contrato a termo sem as menções obrigatórias, previstas no n.º 1 do artigo 20.º;

3) Incumprir o dever de comunicação, previsto no n.º 2 do artigo 30.º e artigo 31.º;

4) Emitir recibo de pagamento sem as menções obrigatórias, previstas no n.º 6 do artigo 63.º

Artigo 89.º

Competência

Compete ao director da DSAL a aplicação das multas pelas infracções administrativas previstas na presente secção.

Artigo 90.º

Procedimento

1. Verificada a prática de uma infracção administrativa, a DSAL procede à instrução do processo pela infracção e deduz acusação, a qual é notificada ao infractor.

2. Na decisão de acusação é fixado um prazo de quinze dias para que o infractor:

1) Repare a infracção cometida, excepto em caso de reincidência;

- 2) Apresente a sua defesa.
3. Findo o prazo referido no número anterior:
 - 1) O processo é arquivado se a infracção tiver sido reparada ou se for feita prova do seu não cometimento;
 - 2) É aplicada multa se a situação de infracção persistir ou não for feita a prova referida na alínea anterior.

Artigo 91.º

Pagamento das multas

1. As multas devem ser pagas no prazo de quinze dias, contados da data da notificação da decisão sancionatória.
2. As multas podem ser pagas antes da notificação da decisão sancionatória desde que a infracção esteja reparada, sendo liquidadas pelo limite mínimo previsto na presente secção.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 92.º

Fiscalização

A fiscalização do cumprimento do disposto na presente lei compete à DSAL, sem prejuízo das competências legalmente cometidas a outras entidades.

Artigo 93.º
Aplicação no tempo

1. O disposto na presente lei aplica-se aos contratos de trabalho e acordos celebrados antes da sua entrada em vigor, excepto quanto às condições de validade formal e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2. Consideram-se automaticamente substituídas pelas disposições de carácter imperativo da presente lei as cláusulas dos contratos celebrados antes da sua entrada em vigor que por ela não sejam permitidas.

3. O regime sancionatório previsto na presente lei aplica-se às infracções cometidas após a sua entrada em vigor.

Artigo 94.º
Alteração ao Decreto-Lei n.º 52/95/M,
de 9 de Outubro

O artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 52/95/M, de 9 de Outubro, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 15.º
(Sanções)

1. A violação das normas do presente diploma constitui contravenção e é punida com multa de \$ 20 000,00 (vinte mil patacas) a \$ 50 000,00 (cinquenta mil patacas) por cada trabalhadora em relação à qual se verifique a infracção.

2. [revogado].
3. [revogado].
4. Em caso de reincidência, o limite mínimo da multa aplicável é elevado de um terço.
5. [...].»

Artigo 95.º

Alteração ao Código de Processo do Trabalho

Os artigos 92.º e 96.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 9/2003, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 92.º

Remessa do auto a tribunal

1. Terminados os prazos para o pagamento voluntário da multa sem que o arguido a tenha pago e não sendo a multa dispensada, é o auto remetido a tribunal.
2. [...].
3. [...].

Artigo 96.º

Pagamento voluntário em juízo

1. Até ao início da audiência de julgamento, pode ser requerido o pagamento voluntário da multa, que é liquidada pelo mínimo, acrescendo à liquidação o mínimo das custas do processo.

2. [...].
3. [...].
4. [...].»

Artigo 96.º
Norma revogatória

É revogada toda a legislação que contrarie o disposto na presente lei, nomeadamente:

- 1) Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;
- 2) Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho;
- 3) Lei n.º 8/2000.

Artigo 97.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009.

Aprovada em 5 de Agosto de 2008.

A Presidente da Assembleia Legislativa, *Susana Chou*.

Assinada em 12 de Agosto de 2008.

Publique-se.

O Chefe do Executivo, *Ho Hau Wah*.

書名：第7/2008號法律 - 勞動關係法

(經第2/2015號法律及第10/2015號法律修改)

組織及出版：澳門特別行政區立法會

排版、印刷及釘裝：印務局

封面設計：印務局

印刷量：600本

二零一五年十月

ISBN 978-99965-52-11-3

Título: Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho

(Alterada pela Lei n.º 2/2015 e Lei n.º 10/2015)

Organização e edição: Assembleia Legislativa da RAEM

Composição, impressão e acabamento: Imprensa Oficial

Concepção de capa: Imprensa Oficial

Tiragem: 600 exemplares

Outubro de 2015

ISBN 978-99965-52-11-3

南灣湖畔立法會前地立法會大樓

Aterros da Baía da Praia Grande, Praça da Assembleia Legislativa

Edf. da Assembleia Legislativa

電話 Telephone: (853) 2872 8377 / 2872 8379

圖文傳真 Telefax: (853) 2897 3753

電子郵件 E-mail: info@al.gov.mo

網址 <http://www.al.gov.mo>

