



第12/2015號法律
Lei n.º 12/2015

公共部門勞動合同制度
Regime do Contrato de Trabalho nos
Serviços Públicos

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

第12/2015號法律
Lei n.º 12/2015

公共部門勞動合同制度
Regime do Contrato de Trabalho nos
Serviços Públicos

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 12/2015**

**Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços
Públicos**

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**

1. A presente lei estabelece o regime do contrato de trabalho nos serviços públicos.

2. Para efeitos da presente lei, consideram-se serviços públicos os órgãos e serviços da Administração Pública, incluindo o Gabinete do Chefe do Executivo, os Gabinetes e serviços administrativos de apoio aos titulares dos principais cargos, os fundos autónomos, os institutos públicos, os Serviços de Apoio à Assembleia Legislativa, o Gabinete do Presidente do Tribunal de Última Instância e o Gabinete do Procurador.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

1. Sem prejuízo da aplicação de regimes especiais, o disposto na presente lei é aplicável aos trabalhadores providos em regime de contrato de trabalho pelos serviços públicos.

2. O disposto na presente lei não é aplicável aos trabalhadores providos:

1) Ao abrigo de estatutos privativos de pessoal;

2) Ao abrigo da legislação do local onde se encontra sediado, no exterior, o serviço público da Região Administrativa Especial de Macau, adiante designada por RAEM.

Artigo 3.º
Modalidades de contrato

1. O contrato de trabalho nos serviços públicos reveste as modalidades de contrato administrativo de provimento, adiante designado por CAP, e de contrato individual de trabalho, adiante designado por CIT.

2. O provimento de trabalhadores para exercício de funções nos serviços públicos por contrato é efectuado na modalidade de CAP, salvo as situações previstas no número seguinte.

3. Só é admitido o provimento por CIT nas seguintes situações:

1) Para servirem como consultores ou em funções técnicas especializadas; ou

2) Para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes.

CAPÍTULO II

Contrato administrativo de provimento

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 4.º

Forma do contrato

1. O CAP é reduzido a escrito em impresso próprio de modelo aprovado por despacho do Chefe do Executivo.
2. A alteração e a renovação do CAP são feitas mediante averbamento assinado pelos outorgantes.
3. Salvo disposição em contrário, o CAP e o respectivo averbamento produzem efeitos desde a data nele estabelecida.

Artigo 5.º

Período experimental

1. O período experimental tem a duração de seis meses e destina-se a verificar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo conteúdo funcional do lugar que vai ocupar.
2. Durante o período experimental é aplicável o regime de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.
3. Não há lugar a período experimental nas seguintes situações:
 - 1) O ingresso na carreira depende de estágio ou de curso de formação inicial;

2) Provimento de trabalhador que exerceu anteriormente funções com referência à mesma carreira por período ininterrupto superior a seis meses, desde que o provimento ocorra no prazo de um ano a contar da data de cessação daquelas funções;

3) Provimento por recontração, nos termos do disposto no artigo 8.º;

4) Provimento por mobilidade, nos termos do disposto no artigo 9.º

4. O tempo de serviço decorrido no período experimental é contado para todos os efeitos legais.

Artigo 6.º

Duração e renovação do contrato

1. O CAP é celebrado por prazo não superior a dois anos e pode ser renovado por prazos iguais ou inferiores, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. Verificando-se os requisitos previstos nas alíneas seguintes, o CAP deve ser alterado nos termos seguintes:

1) Para CAP de longa duração, cujo prazo é de três anos, desde que o trabalhador tenha dois anos de tempo de serviço em CAP e tenha obtido, nas avaliações do desempenho, duas menções consecutivas não inferiores a «Satisfaz Muito»;

2) Para CAP sem termo, desde que o trabalhador tenha três anos de tempo de serviço em CAP de longa duração e tenha obtido, nas avaliações do desempenho, duas menções consecutivas não inferiores a «Satisfaz Muito».

3. O serviço público apresenta a proposta de alteração à sua entidade tutelar no prazo de sessenta dias a contar da data

da verificação dos respectivos requisitos e, sendo autorizada, a alteração produz efeitos desde aquela data.

4. A renovação do CAP de longa duração é por prazo de três anos.

5. O serviço público deve comunicar por escrito a intenção de renovação ou de não renovação do CAP com uma antecedência mínima de sessenta dias sobre o termo em curso, sob pena de renovação do CAP por prazo igual ao anterior, salvo se o trabalhador se tiver oposto à renovação.

Artigo 7.º

Regime aplicável

Além das disposições da presente lei, ao trabalhador provido por CAP aplicam-se as demais disposições do regime jurídico da função pública.

SECÇÃO II

Recontratação e mobilidade

Artigo 8.º

Recontratação

1. Se o CAP sem termo tiver cessado por iniciativa do trabalhador ou por mútuo acordo, o trabalhador pode requerer, dentro dos dois anos seguintes à data da cessação do CAP, no último serviço público onde exerceu funções, novo provimento por CAP previsto no n.º 1 do artigo 6.º sem recurso ao regime de concurso.

2. A recontração pode ser autorizada pela entidade tutelar do serviço público, desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

1) Existe necessidade de pessoal e vaga na dotação do pessoal fora do quadro desse serviço público;

2) O requerente obteve menções não inferiores a «Satisfaz Muito» na avaliação do desempenho durante o período de cinco anos imediatamente anteriores à data da cessação do CAP;

3) O requerente não exerceu quaisquer funções públicas após a cessação do CAP.

3. A recontração é feita para a mesma carreira, categoria e escalão que o requerente anteriormente detinha.

Artigo 9.º

Mobilidade

1. O trabalhador provido em regime de CAP pode mudar para serviço público diverso daquele onde exerce funções, para a mesma carreira, categoria e escalão, sem recurso ao regime de concurso, desde que o tempo de serviço prestado ininterruptamente, à data da proposta de mobilidade, nessa carreira no serviço público de origem seja igual ou superior a dois anos.

2. A proposta de mobilidade é apresentada por iniciativa do serviço público interessado à entidade tutelar, para autorização, acompanhada dos seguintes documentos:

1) Consentimento escrito ou requerimento do trabalhador;

2) Parecer favorável do serviço público de origem;

3) Parecer da Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, adiante designada por SAFP, tendo em conta a existência de vaga na dotação do pessoal fora do quadro do serviço público interessado.

3. Havendo autorização para a mobilidade, o serviço público interessado e o trabalhador celebram imediatamente um novo CAP com duração igual à do contrato anterior, contando-se o tempo de serviço anteriormente prestado e as menções obtidas na avaliação do desempenho para todos os efeitos legais.

SECÇÃO III

Cessação do contrato

Artigo 10.º

Formas de cessação

O CAP cessa nas seguintes situações:

- 1) Por mútuo acordo;
- 2) Por iniciativa de uma das partes;
- 3) Caducidade.

Artigo 11.º

Cessação por mútuo acordo

1. O serviço público e o trabalhador podem determinar, por mútuo acordo, a cessação do CAP.

2. O acordo referido no número anterior é feito mediante averbamento ao CAP, assinado pelos outorgantes, ocorrendo a cessação na data nele estabelecida.

Artigo 12.º

Cessação por iniciativa do serviço público

1. O serviço público determina a cessação do CAP nas seguintes situações:

1) Se nos termos do regime disciplinar ou da lei penal é aplicada ao trabalhador pena que implique a cessação de funções;

2) Se cessa o exercício de funções em virtude da avaliação do desempenho;

3) Se o trabalhador obteve menção «Não Satisfaz» em avaliação de desempenho durante o período experimental ou se a cessação de funções é a consequência imposta pelo regime de estágio ou curso de formação inicial.

2. O serviço público pode ainda, após obter autorização da respectiva entidade tutelar, determinar a cessação do CAP, mediante comunicação escrita entregue ao trabalhador, com uma antecedência mínima de sessenta dias.

3. Na situação referida no número anterior, o trabalhador tem direito ao pagamento do vencimento do mês em que ocorrer a cessação de funções.

Artigo 13.º

Indemnização por cessação do CAP

1. A cessação do CAP em momento anterior à data do termo em curso, com base no disposto no n.º 2 do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização definida nos termos seguintes:

1) De valor igual às remunerações vincendas até ao termo normal do contrato, mas nunca superior a três meses de

remuneração, caso o trabalhador, durante aquele período, não volte a exercer, na RAEM, funções públicas ou outras para as quais seja designado pela Administração ou, ainda, quaisquer funções em instituições públicas ou em sociedades em que a RAEM tenha participação não inferior a 5% no capital social;

2) De valor correspondente à diferença entre a remuneração anteriormente auferida e a que o trabalhador passar a auferir, durante o período que faltar para o termo do contrato, até ao limite de três meses, caso não se verifique uma interrupção funcional e o trabalhador venha a exercer funções em qualquer das situações previstas na alínea anterior.

2. Se o trabalhador, antes de decorrido o prazo pelo qual recebeu indemnização nos termos da alínea 1) do número anterior, vier a exercer funções em quaisquer das situações previstas nessa mesma alínea, deve repor a indemnização respeitante aos meses em que exercer funções dentro do período indemnizado.

3. A cessação do CAP sem termo, com base no disposto no n.º 2 do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de montante equivalente a:

1) Quinze dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja até sete anos;

2) Dezasseis dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja superior a sete anos e até oito anos;

3) Dezassete dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja superior a oito anos e até nove anos;

4) Dezoito dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja superior a nove anos e até dez anos;

5) Vinte dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja superior a dez anos.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, os meses que restarem no cômputo, em anos, do tempo de serviço, são contados fazendo corresponder cada mês completo de serviço a um duodécimo dos dias de vencimento previstos no número anterior, considerando-se como mês completo de serviço o tempo superior a quinze dias.

5. A indemnização referida neste artigo é paga pelo serviço público a que o trabalhador estava vinculado, juntamente com o vencimento do mês em que ocorre a cessação de funções ou, em caso de impossibilidade, nos trinta dias subsequentes.

Artigo 14.º

Cessaçãõ por iniciativa do trabalhador

1. A todo o tempo pode o trabalhador pôr termo ao CAP, mas deve comunicar por escrito a sua intenção de cessação à outra parte com uma antecedência mínima de sessenta dias.

2. Durante o período experimental a comunicação referida no número anterior deve ser feita com uma antecedência mínima de trinta dias.

Artigo 15.º

Caducidade

O CAP caduca, nos termos gerais, nomeadamente:

1) Quando o trabalhador atingir o limite de idade para o exercício de funções públicas;

2) Se o trabalhador sofrer de incapacidade permanente e absoluta para o exercício das suas funções;

3) Em caso de mobilidade, na data de início de funções ao abrigo do novo CAP.

Artigo 16.º

Compensação da cessação por incapacidade

1. A cessação do CAP, com base no disposto na alínea 2) do artigo anterior, confere ao trabalhador uma compensação de montante correspondente ao triplo do vencimento mensal à data da cessação de funções.

2. A compensação referida no número anterior é paga pelo serviço público a que o trabalhador estava vinculado, juntamente com o vencimento que for devido no mês em que ocorre a cessação de funções ou, em caso de impossibilidade, nos trinta dias subsequentes.

CAPÍTULO III

Contrato individual de trabalho

Artigo 17.º

Contratação de trabalhadores para servirem como consultores ou em funções técnicas especializadas

A contratação de trabalhadores em regime de CIT, na RAEM ou no exterior, para servirem como consultores ou em funções técnicas especializadas, só é admitida em situações de escassez de profissionais ou por virtude da especial qualificação profissional do trabalhador a contratar.

Artigo 18.º

Procedimento de contratação

1. O serviço público sujeito a tutela administrativa apresenta previamente à respectiva entidade tutelar competente uma proposta de contratação, devidamente fundamentada, acompanhada da minuta do contrato e de parecer dos SAFP.

2. A contratação depende de autorização do Chefe do Executivo.

3. O CIT é celebrado por escrito, sendo assinado por quem outorga em representação do serviço público interessado e pelo trabalhador.

4. A renovação do CIT sem outras alterações ao conteúdo contratual é feita por averbamento assinado pelos outorgantes, com dispensa da autorização prevista no n.º 2.

5. Com excepção do disposto no número anterior, qualquer alteração ao conteúdo contratual do CIT obedece ao estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

Artigo 19.º

Procedimento de contratação de trabalhadores para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes

1. A contratação de trabalhadores, em regime de CIT, para satisfação de necessidades temporárias, é precedida de um processo de selecção que obedece às seguintes regras:

1) O serviço público interessado apresenta à respectiva entidade tutelar, para autorização e designação do júri, uma proposta de abertura de procedimento de contratação, na qual

fundamenta a necessidade do provimento e junta minuta do contrato;

2) O procedimento considera-se aberto com a publicitação, através de meio adequado, de anúncio que inclua referência ao serviço público a que se destina, a função a desempenhar, o prazo de duração, proposta de vencimento, requisitos exigidos, método de selecção e meio de publicitação da lista classificativa;

3) Após terminar a aplicação do método de selecção, o júri elabora a acta contendo a lista classificativa;

4) A lista classificativa é publicitada nos termos estabelecidos no anúncio de abertura do procedimento.

2. Os candidatos aprovados são contratados segundo a ordenação da respectiva lista classificativa.

3. Em casos devidamente fundamentados, o processo de selecção referido nos números anteriores pode ser dispensado pela entidade tutelar do serviço público.

4. O serviço público interessado na contratação de trabalhador, em regime de CIT, para satisfação de necessidades urgentes, apresenta à respectiva entidade tutelar uma proposta na qual fundamenta a urgência e a necessidade do provimento.

5. Nas situações em que a função a desempenhar pelo trabalhador não tenha correspondência no regime de carreiras, cabe ao respectivo serviço público regulamentar por despacho essas funções.

Artigo 20.º

Recurso

1. O candidato excluído na lista classificativa referida no artigo anterior pode interpor recurso para a entidade que autorizou a abertura do procedimento de contratação.

2. O prazo para interposição do recurso é de dez dias, a contar da data da publicitação da lista classificativa.

3. O recurso tem efeito suspensivo e é decidido no prazo de dez dias, no termo do qual se considera indeferido caso não haja lugar a decisão expressa.

Artigo 21.º

Duração e renovação excepcional

1. O contrato para provimento de trabalhador para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes é celebrado por prazo não superior a um ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. Não é admitida a renovação do contrato, excepto em situações relacionadas com acidente grave, epidemia, catástrofe, calamidade ou outro caso de força maior, devendo fixar-se, nestas situações, um prazo de renovação igual ao período estimado como necessário ao restabelecimento da normalidade.

3. A renovação excepcional, prevista no número anterior, carece de parecer dos SAFP e depende de autorização da entidade tutelar do serviço público.

4. O serviço público não pode celebrar novo CIT com o mesmo trabalhador durante o prazo de três meses após a cessação do CIT.

Artigo 22.º

Regime aplicável

1. Ao trabalhador provido nos termos do presente capítulo aplica-se os regimes constantes de legislação que prevê

expressamente a sua aplicação a trabalhadores dos serviços públicos contratados por contrato individual de trabalho, as cláusulas do respectivo CIT e, subsidiariamente, o regime jurídico da função pública.

2. O trabalhador contratado para servir como consultor ou em funções técnicas especializadas está sujeito ao regime disciplinar previsto no Título VI do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, adiante designado por ETAPM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.

3. Ao trabalhador contratado para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes não é aplicável o regime de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 23.º

Salvaguarda de direitos

Da aplicação da presente lei não pode resultar a redução de direitos que o trabalhador já tem, nomeadamente os relativos ao vencimento, subsídios e abonos.

Artigo 24.º

Contrato além do quadro e contrato de assalariamento em vigor

1. O trabalhador que à data da entrada em vigor da presente lei esteja provido em regime de contrato além

do quadro ou contrato de assalariamento com duração previamente fixada é considerado provido em regime de CAP.

2. Na primeira renovação ou na primeira alteração do CAP referido no número anterior, os outorgantes assinam o impresso próprio do CAP.

3. Nos cinco anos anteriores e cinco anos posteriores à data da entrada em vigor da presente lei, o tempo de serviço prestado pelo trabalhador referido no n.º 1 em qualquer serviço público e as avaliações do desempenho não inferiores a «Satisfaz Muito» relevam para efeitos de alteração do contrato, que será efectuada mediante a verificação, de forma directa ou sequencial, dos requisitos das seguintes alíneas:

1) Para CAP de longa duração, desde que, cumulativamente, o trabalhador tenha completado dois anos de tempo de serviço e obtido duas menções não inferiores a «Satisfaz Muito» nas avaliações do desempenho;

2) Para CAP sem termo, desde que, cumulativamente, tenha completado cinco anos de tempo de serviço e obtido quatro menções não inferiores a «Satisfaz Muito» nas avaliações do desempenho.

4. O serviço público apresenta a proposta de alteração à sua entidade tutelar no prazo de sessenta dias a contar da data da verificação cumulativa dos requisitos e, sendo autorizada, a alteração produz efeitos desde aquela data, não podendo ser anterior à data da entrada em vigor da presente lei.

5. O trabalhador que à data da entrada em vigor da presente lei esteja provido em regime de contrato de assalariamento sem duração previamente fixada é considerado provido em regime de CAP sem termo, devendo as partes assinar o impresso próprio do CAP.

6. O disposto na presente lei não prejudica os provimentos decorrentes de procedimentos de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato além do quadro ou contrato de assalariamento que se tenham iniciados e ainda não tenham sido concluídos à data da entrada em vigor da presente lei, devendo estes provimentos ser feitos em regime de CAP.

7. Salvo disposição em contrário, o tempo de serviço anteriormente prestado em regime de contrato além do quadro ou contrato de assalariamento conta para todos os efeitos legais.

Artigo 25.º

Contrato individual de trabalho em vigor

1. Os contratos individuais de trabalho, celebrados antes da entrada em vigor da presente lei, e as suas renovações continuam sujeitos à disciplina emergente desses contratos.

2. As partes, por sua iniciativa e mútuo acordo, podem optar por:

1) Alterar as cláusulas contratuais de modo a aplicar ao trabalhador o regime previsto no artigo 22.º;

2) Celebrar um CAP nos termos da presente lei, para o mesmo conteúdo funcional previsto no contrato individual de trabalho, desde que o trabalhador esteja integrado numa carreira e reúna os requisitos gerais e especiais para o exercício de funções públicas.

3. As opções referidas no número anterior devem ser exercidas no prazo de cento e oitenta dias a contar da data da entrada em vigor da presente lei.

4. Se for celebrado um CAP nos termos da alínea 2) do n.º 2, o tempo de serviço para efeitos de progressão e acesso é contado desde a data da integração na carreira.

Artigo 26.º

Substituição de referências

1. Com excepção do disposto no artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, as referências a contrato além do quadro, contrato de assalariamento e assalariamento constantes da legislação em vigor aplicável aos serviços públicos consideram-se efectuadas ao CAP.

2. Para efeitos da presente lei, as referências ao regime das relações de trabalho privadas ou ao regime de contrato de direito privado, bem como outras de igual natureza constantes em legislação orgânica dos serviços públicos a admitir a celebração de contrato individual de trabalho, consideram-se efectuadas ao CIT.

Artigo 27.º

Casos especiais de avaliação do desempenho

Para o trabalhador referido no n.º 4 do artigo 1.º do Regulamento Administrativo n.º 31/2004, que aprovou o Regime geral de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, considera-se verificado, para efeitos da presente lei, o requisito relativo à avaliação do desempenho previsto no n.º 2 do artigo 6.º, na alínea 2) do n.º 2 do artigo 8.º e no n.º 3 do artigo 24.º

Artigo 28.º
Alteração ao Estatuto dos Trabalhadores da
Administração Pública de Macau

Os artigos 2.º e 21.º do ETAPM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 2.º
(Trabalhadores da Administração Pública)

1. Para efeitos do presente diploma consideram-se trabalhadores da Administração Pública os funcionários e agentes.

2. O provimento por nomeação definitiva ou em comissão de serviço confere a qualidade de funcionário.

3. O provimento por nomeação provisória ou em regime de contrato administrativo de provimento confere a qualidade de agente.

Artigo 21.º
(Contrato)

1. O provimento de pessoal contratado faz-se por contrato administrativo de provimento.

2. O regime do contrato referido no número anterior consta de diploma próprio.»

Artigo 29.º
Alterações à Lei n.º 7/2006

O artigo 9.º da Lei n.º 7/2006, que aprovou o Estatuto do Pessoal da Carreira do Corpo de Guardas Prisionais, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 9.º
Formas de provimento

1. O ingresso nos lugares do quadro da carreira do CGP faz-se em regime de nomeação, nos termos da lei geral.

2. Enquanto as necessidades do serviço o exigirem e a título excepcional, por despacho do Chefe do Executivo pode ser autorizada a contratação ao exterior da Região Administrativa Especial de Macau, em regime de contrato administrativo de provimento, de pessoal do CGP.

3. O pessoal do CGP referido no número anterior deve reunir as condições de ingresso na carreira, excepto as condições dispensadas pelo Chefe do Executivo.

4. Ao contrato administrativo de provimento referido no n.º 2 não é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 6.º e nos n.ºs 3 a 5 do artigo 24.º do Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços Públicos, aprovado pela Lei n.º 12/2015.»

Artigo 30.º
Alterações à Lei n.º 14/2009

O artigo 1.º da Lei n.º 14/2009, que aprovou o Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º
Objecto e âmbito

1. [...].
2. [...].
3. [...].
4. [...].

5. A contratação dos trabalhadores referidos na alínea 3) do número anterior depende da autorização do Chefe do Executivo.»

Artigo 31.º
Revogação

São revogadas as disposições legais que contrariem o disposto na presente lei, designadamente os artigos 25.º a 28.º do ETAPM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.

Artigo 32.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia 1 de Novembro de 2015.

Aprovada em 6 de Agosto de 2015.

O Presidente da Assembleia Legislativa, *Ho Iat Seng*.

Assinada em 11 de Agosto de 2015.

Publique-se.

O Chefe do Executivo, *Chui Sai On*.

書名：第12/2015號法律 - 公共部門勞動合同制度

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

二零一六年六月

ISBN 978-99965-52-45-8

Título: Lei n.º 12/2015 – Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços Públicos

Organização e edição: Assembleia Legislativa da RAEM

Composição, impressão e acabamento: Imprensa Oficial

Concepção de capa: Imprensa Oficial

Tiragem: 600 exemplares

Junho de 2016

ISBN 978-99965-52-45-8

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

電子郵箱 E-mail: info@al.gov.mo

網址 <http://www.al.gov.mo>