

Introdução

Desde a criação da Região Administrativa Especial de Macau, o desenvolvimento socio-económico tem vindo a crescer rapidamente. O regime jurídico da função pública em vigor há muitos anos, não se articula com as necessidades reais, não respondendo inteiramente, nem às necessidades de gestão, nem às exigências dos trabalhadores dos serviços públicos, afectando assim a sustentabilidade do desenvolvimento da Administração Pública.

O Governo da RAEM tem vindo a proceder a uma reforma gradual da Administração Pública, a qual começou, em 2005, com a implementação do novo Regime Geral de Avaliação do Desempenho, sendo seguida, em 2007, pela implementação do Regime de Prémios e Incentivos ao Desempenho e do Regime de Previdência, no sentido de rever gradualmente o regime jurídico da função pública desactualizado e, conseqüentemente, aperfeiçoar o mecanismo de gestão integrada dos trabalhadores dos serviços públicos.

O novo Regime Geral de Avaliação do Desempenho veio reforçar o diálogo e compreensão entre os intervenientes no processo de avaliação e foi complementado pelo Regime de Prémios e Incentivos ao Desempenho, constituindo assim mais uma medida de estímulo aos trabalhadores. O Regime de Previdência abrange todos os trabalhadores, incluindo o pessoal em regime de contrato individual de trabalho e assalariados, de modo a uniformizar o regime de desvinculação do serviço e garantir um regime de regalias aos trabalhadores de base. A fim de reduzir os riscos eventualmente a suportar pelos contribuintes que se desliguem de serviço face à conjuntura financeira internacional, foi apresentada à Assembleia

Legislativa uma proposta de lei que prevê o prolongamento do prazo de liquidação das contas de 90 dias para 5 anos.

Para mostrar a sua determinação na reforma contínua do regime jurídico da função pública, o Governo da RAEM publicou, em 2007, o Programa da Reforma da Administração Pública, no qual se propõe a reforma da gestão dos trabalhadores, conjugando as matérias de planeamento, ingresso, gestão e aposentação, no sentido de reformar sistematicamente todo o regime jurídico de função pública.

Em 2008, foi concluída a revisão do Estatuto dos Beneficiários do Sistema da Acção Social Complementar da Função Pública, tornando o regime extensível ao pessoal em regime de contrato individual de trabalho e seus familiares. Por outro lado, uma comissão especializada criada pela Assembleia Legislativa está a apreciar na especialidade a proposta de lei sobre o regime referente às carreiras gerais e à maioria das carreiras especiais que poderá assegurar um futuro mais promissor para a vida profissional dos trabalhadores dos serviços públicos, bem como a proposta de lei intitulada “Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia”.

O actual regime das remunerações e abonos dos trabalhadores dos serviços públicos é essencialmente regulado pelo Título IV (artigos 174.º a 257.º) e Tabela 2 a Tabela 6 do Estatuto do Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, com as alterações que lhe foram posteriormente introduzidas.

O Governo da RAEM, desde a sua criação, procedeu a várias consultas sobre o regime jurídico da função pública, tendo recebido sugestões concretas relativas ao regime das remunerações e abonos apresentadas por serviços públicos, associações de trabalhadores dos

serviços públicos e dos trabalhadores dos mesmos serviços públicos. Com base em análise e estudos comparados das opiniões apresentadas, foi elaborado o documento de consulta sobre o “Regime das remunerações e abonos dos serviços públicos”. O documento de consulta divide-se em três partes: a primeira é dedicada às Propostas de Alteração, a segunda é constituída por um Anexo (Quadro comparativo entre o regime vigente e as alterações propostas) e a terceira por um Questionário.

Relativamente à resposta a esta consulta, sugerimos que os respectivos destinatários apresentem as suas opiniões, tão completas quanto possível, sobre as soluções concretas formuladas na presente consulta.

O documento de consulta encontra-se disponível a partir de hoje, dia 26 de Dezembro de 2008, no Website para os Funcionários Públicos (www.gov.mo/pcs). As opiniões e sugestões podem ser apresentadas até 26 de Janeiro de 2009, de acordo com o Questionário constante na terceira parte, através de uma das seguintes vias:

Endereço electrónico: consultation@grj.gov.mo

Endereço postal: Alameda Dr. Carlos D’Assumpção, n.º 398, Edf. CNAC,
6.º Andar, Macau (Gabinete para a Reforma Jurídica)

Telefax: 28750814

Linha aberta para consulta (horário de expediente: das 9h00 às 13h00; das 14h30 às 17h45):

- Gabinete para a Reforma Jurídica: Sr. Fong ou Sr. Cheong, Tel: 8795 7111 (para falantes de língua chinesa)
- Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública: Sr. Rui Morais, Tel: 8987 1166 (para falantes de língua portuguesa)

Os dirigentes, bem como as chefias da área de gestão de pessoal dos serviços públicos, devem apoiar o pessoal para que este possa compreender o conteúdo do documento de consulta e ajudá-lo no preenchimento e envio do respectivo Questionário.

Qualquer trabalhador dos serviços públicos que pretenda manter a confidencialidade das suas opiniões, no todo ou em parte, deve indicar essa intenção claramente na redacção das sugestões e opiniões.

Primeira parte
Propostas de alteração

Primeira parte

I. Alteração às disposições do actual regime de remunerações e abonos

Depois de proceder à análise das opiniões recolhidas no âmbito do regime jurídico da função pública, constata-se que as disposições relativas a algumas matérias constantes do actual regime são restritivas e ambíguas, razão pela qual alguns trabalhadores dos serviços públicos não têm conseguido beneficiar das respectivas remunerações e abonos. Aliás, as formalidades são relativamente complicadas para se preencherem os requisitos exigidos para se receber certas remunerações e abonos, colocando pressão nos recursos da Administração Pública e tornando-se inconvenientes para os trabalhadores dos serviços públicos. Para poupar os recursos administrativos, reforçar a eficiência de funcionamento e tornar o regime das remunerações e abonos mais justo, propõe-se que sejam alteradas as matérias abaixo enumeradas.

1.1 Subsídio de residência

1.1.1 Alteração do fundamento para atribuição do subsídio de residência

Actualmente, a atribuição do subsídio de residência tem como fundamento o facto de ser apenas um abono destinado a facilitar a aquisição ou o arrendamento de habitação em Macau pelos funcionários públicos, trabalhadores em regime de contrato além do quadro e assalariados que tenham prestado serviço contínuo superior a 6 meses. Mas na realidade, todo o trabalhador tem encargos decorrentes do uso da habitação, como por exemplo, obras regulares de reparação e conservação,

pelo que **se coloca a seguinte questão:**

Será necessário definir se se deve alterar, ou não, os fundamentos para a atribuição do subsídio? Em caso afirmativo, será também necessário proceder aos correspondentes ajustamentos no âmbito dos destinatários e aos requisitos do requerimento e formalidades administrativas exigidos, tais como:

- 1) O subsídio de residência será atribuído a todos os trabalhadores dos serviços públicos, excluindo os que habitem em casa atribuída que seja propriedade da Região Administrativa Especial de Macau ou de qualquer outra pessoa colectiva de direito público e aqueles que se encontrem em licença sem vencimento ou numa situação de suspensão do vínculo.
- 2) O subsídio será atribuído a partir do mês seguinte ao do início de funções. Será eliminada a norma que atribui subsídio de residência aos assalariados apenas a partir do momento em que estes tenham efectivamente prestado seis meses de serviço ininterrupto.
- 3) É conveniente questionar se se deve eliminar a norma que exige que todos os trabalhadores “devem residir em Macau”.
- 4) Serão eliminadas as formalidades administrativas exigidas anualmente aos trabalhadores, tais como, a apresentação do recibo de renda, declaração emitida pelo banco respeitante ao pagamento de amortização e outros documentos afins.

1.1.2 Prescrição do direito ao subsídio de residência

O actual regime não estabelece a prescrição do direito ao subsídio de residência. Contudo, considerando que existe a prescrição do direito ao subsídio de família ao fim de um ano, ou seja, se o trabalhador não requerer o subsídio logo depois de satisfazer os requisitos requeridos para o subsídio de família, pode fazê-lo mais tarde e reclamar o pagamento do subsídio com uma retroactividade até um ano contado a partir da data em que é requerido, **propõe-se que** seja estabelecida a prescrição do direito ao subsídio de residência tendo em conta o que é estabelecido para o subsídio de família.

1.2 Subsídio de família

1.2.1 Simplificação dos requisitos para requerer o subsídio de família em relação aos descendentes

O actual regime estabelece, como requisitos para requerer o subsídio de família em relação aos descendentes que estes não exerçam profissão remunerada se forem menores; que estejam a frequentar o ensino secundário complementar ou equivalente se tiverem entre 18 e 21 anos; que estejam matriculados em qualquer curso médio ou superior ou a preparar pós-graduação. Neste último caso, apenas durante 1 ano, até completarem 24 anos.

De facto, a atribuição do subsídio de família não deve depender do desempenho ou aproveitamento do descendente nos estudos. Além disso, considera-se rígida e não corresponde às necessidades reais a norma que

não permite actividades em tempo parcial de pouca expressão económica desenvolvidas pelos descendentes.

Propõe-se ajustamentos ao limite máximo da idade dos descendentes em relação aos quais se auferem o subsídio. Coloca-se, porém, a questão de este ajustamento ao limite máximo da idade se dever sujeitar a algumas condições, como por exemplo, à continuação dos estudos por parte dos descendentes e ao estabelecimento de um limite máximo do montante global dos rendimentos auferidos por esses descendentes a título próprio.

1.2.2 Actualização do limite de rendimentos do cônjuge e dos ascendentes

Considera-se actualmente que o cônjuge e os ascendentes estão a cargo do trabalhador quando não auferem, mensalmente, rendimentos próprios superiores a metade do valor do índice 100 da tabela indiciária, conferindo assim direito ao subsídio de família. Todavia, o critério do rendimento é abrangente, não englobando apenas rendimentos do trabalho que são geralmente mensais, mas também outras retribuições, como por exemplo, rendas, pensões e proventos de natureza semelhante. Além disso, tais rendimentos não correspondem a um montante fixo, podendo ser superiores ou inferiores ao limite legal num determinado mês, implicando assim a suspensão e o requerimento do mesmo subsídio num espaço de tempo muito curto.

Assim, **colocam-se as seguintes questões:**

- 1) Deve ser actualizado o limite de rendimentos do cônjuge e dos ascendentes?
- 2) A forma do cálculo do limite de rendimentos e o respectivo âmbito devem ser alterados, considerando, por exemplo, um limite para o montante global auferido durante todo o ano pelo cônjuge e ascendentes.

1.2.3 Medida de apresentação de provas anuais

Segundo o actual regime, o trabalhador tem que apresentar anualmente, em Dezembro, ao serviço onde exerce funções, a declaração de que se mantém a relação de parentesco e a situação económica determinativa da atribuição do respectivo subsídio. Se entre a apresentação das provas e o fim do mês de Dezembro do ano seguinte se verificar que deixam de estar reunidas as condições previstas para o subsídio de família, o trabalhador deve tomar a iniciativa de apresentar a declaração para fazer cessar o direito ao mesmo, sob pena de assumir a respectiva responsabilidade financeira ou eventualmente disciplinar. A manutenção da prática de apresentar as respectivas provas resulta numa enorme carga burocrática para os serviços e é inconveniente para os trabalhadores.

Coloca-se, pois, a seguinte questão:

Deve ser mantida a medida de apresentação de provas anuais? Caso esta seja eliminada, deve salientar-se que se o trabalhador não reunir condições para requerer o subsídio de família e não tomar a iniciativa de comunicar ao seu serviço a situação, deve assumir as responsabilidades disciplinares e criminais.

1.3. Subsídio de nascimento

1.3.1 Clarificação dos destinatários do subsídio

De acordo com pareceres jurídicos emitidos sobre o diploma actualmente vigente, entende-se que ao nível de execução, se ambos os progenitores forem trabalhadores, ambos têm direito a receber o subsídio após o nascimento dos seus filhos. Contudo, nada está expressamente previsto sobre o direito dos progenitores a terem simultaneamente o direito ao subsídio.

Propõe-se a previsão expressa de que, caso ambos os progenitores sejam trabalhadores, podem ter simultaneamente direito ao subsídio após o nascimento dos filhos.

1.3.2 Ajustamento ao âmbito do subsídio

Na adopção legal de crianças por um trabalhador, o adoptado adquire a qualidade de filho, pelo que **se propõe** a inclusão das crianças adoptadas no âmbito do subsídio de nascimento.

1.3.3 Atribuição do subsídio de nascimento em relação a cada filho

Considera-se que por ocasião do nascimento dos filhos, o trabalhador tem direito ao subsídio de nascimento em relação a cada filho. Contudo, a lei actualmente vigente não prevê expressamente a atribuição do subsídio de nascimento em relação a cada filho, pelo que **se propõe** a previsão expressa de que a atribuição do subsídio de nascimento depende do facto do nascimento de cada um dos filhos.

1.4 Subsídio por morte

1.4.1 Clarificação do âmbito para cálculo do subsídio por morte

Nos termos do actual regime, a morte dum trabalhador em efectividade de funções ou aposentado dá, aos seus familiares, direito a receber um subsídio por morte de montante igual a 6 vezes do respectivo vencimento mensal, acrescido de todas as remunerações certas a que tenha direito na data do óbito, ou a 6 vezes o valor da pensão (de aposentação) devida à data do óbito. Contudo, devido à falta, na lei, de uma definição clara e explícita de “remunerações”, os serviços públicos interpretam-nas de forma diferente.

Propõe-se a definição clara do âmbito das remunerações que relevam para efeitos do cálculo do subsídio por morte.

1.4.2 Designação de beneficiário do subsídio por morte

De acordo com o regime actualmente vigente, os trabalhadores dos serviços públicos podem designar, por sua iniciativa, o beneficiário do subsídio por morte mediante uma declaração por escrito, devendo esta ser depositada no seu processo individual. Contudo, a falta de consagração expressa da obrigação dos serviços tomarem a iniciativa de exigir aos seus trabalhadores a prestação da respectiva declaração conduziu a um tratamento diferenciado da situação por parte dos serviços.

Propõe-se que ao ingressarem na função pública, todos os trabalhadores dos serviços públicos devem designar, por sua iniciativa, o beneficiário do subsídio por morte mediante uma declaração escrita,

devendo a mesma ser imediatamente depositada no seu processo individual.

1.4.3 Disposição subsidiária em caso de falta de designação do beneficiário do subsídio por morte

Actualmente, o n.º 2 do artigo n.º 246 do ETAPM prevê que em caso de falta de declaração prestada pelos trabalhadores dos serviços públicos para efeitos de designação do beneficiário do subsídio por morte, aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 496.º do Código Civil anteriormente vigente (ou seja, n.º 2 do artigo 489.º do Código Civil actualmente vigente) para determinar a ordem de preferência dos beneficiários.

Propõe-se a alteração da disposição subsidiária actualmente vigente, aplicando-se o disposto no artigo 18.º da Lei n.º 8/2006 (Regime de Previdência dos Trabalhadores dos Serviços Públicos) para determinar a ordem de preferência dos beneficiários.

“Artigo 18.º

Direito de opção por uma pensão de aposentação ou de sobrevivência

1. ...

2. Em caso de falecimento do contribuinte e omissão da sua opção em vida, podem optar pela pensão de sobrevivência, pela ordem a seguir indicada:

1) O cônjuge do contribuinte;

2) Os filhos do contribuinte que sofram de incapacidade permanente e absoluta para trabalhar, como tal declarada pela Junta de Saúde;

3) Os filhos do contribuinte que confirmam direito ao subsídio de

família;

4) Os ascendentes do contribuinte que confirmam direito ao subsídio de

família;

5) Quem nos termos da lei geral aplicável aos trabalhadores da Administração Pública seja equiparado ao cônjuge.

3. ... ”

1.4.4 Soluções em caso de falta, extravio ou inoperância da declaração para designação do beneficiário

Actualmente, se os trabalhadores dos serviços públicos não tiverem designado o beneficiário ou se a declaração for extraviada ou se encontrar inoperante, os serviços a que está afecto publicam normalmente um edital por forma a encontrar o beneficiário do subsídio por morte. Contudo, a falta de consagração expressa da obrigação dos serviços praticarem tal acto conduziu a diferentes métodos de tratamento.

Propõe-se a consagração expressa da obrigação dos serviços publicarem edital de forma a encontrar o beneficiário do subsídio por morte.

1.5 Subsídio de funeral

1.5.1 Clarificação das questões relativas ao subsídio de funeral dos trabalhadores aposentados

Actualmente, o falecimento dos trabalhadores dos serviços públicos determina que os serviços a que estão afectos paguem uma certa quantia para financiar as despesas com o funeral, mas a lei não abrange

expressamente os aposentados.

Propõe-se a consagração expressa do direito dos familiares de trabalhadores dos serviços públicos aposentados requererem o subsídio de funeral em caso de falecimento destes.

1.5.2 Designação do beneficiário do subsídio de funeral

De acordo com o regime actualmente vigente, os trabalhadores dos serviços públicos podem designar, por sua iniciativa, o beneficiário do subsídio de funeral mediante uma declaração escrita, devendo esta ser depositada no seu processo individual. Contudo, a falta de consagração expressa da obrigação dos serviços tomarem a iniciativa de exigir aos seus trabalhadores a prestação da respectiva declaração conduziu a um tratamento diferenciado da situação por parte dos diversos serviços.

Propõe-se que esteja previsto que ao ingressarem na função pública, todos os trabalhadores dos serviços públicos sejam obrigados a prestar, por sua iniciativa, a declaração escrita para designar o beneficiário do subsídio de funeral, devendo a mesma declaração ser imediatamente depositada no seu processo individual.

1.6 Subsídio de transladação de restos mortais

1.6.1 Clarificação do âmbito de aplicação do subsídio de transladação

Actualmente, os trabalhadores dos serviços públicos que, autorizados pela Junta de Saúde, se desloquem ao exterior para receber tratamento médico e aí faleçam durante o período em que estejam a receber tratamento,

as despesas com a transladação do seu corpo são integralmente suportadas pelo Governo da RAEM. No entanto, o tratamento referido não abrange os exames de saúde e o tratamento em clínicas autorizados pela Junta de Saúde, resultando que as despesas com a transladação do corpo dos trabalhadores que faleçam no exterior na referida situação não são todas suportadas pela RAEM.

Propõe-se, por isso, a alteração da disposição “em consequência de doença cujo tratamento tenha sido autorizado pela Junta de Saúde” para “por motivo de diagnóstico e tratamento autorizados pela Junta de Saúde”, por forma a abranger também esta situação no âmbito de aplicação do subsídio de transladação.

1.6.2 Clarificação do disposto relativo ao pagamento do subsídio de transladação dos restos mortais

Actualmente, quando o óbito dos trabalhadores dos serviços públicos ocorre no exterior e estes não se encontrem em serviço ou a receber tratamento não autorizado pela Junta de Saúde, os serviços podem autorizar a concessão do subsídio, podendo provocar situações injustas relativas à transladação do familiar dos trabalhadores. No entanto, é relativamente grande o poder discricionário que as disposições actualmente vigentes conferem aos serviços quanto à decisão da autorização da concessão do subsídio, originando situações injustas tanto para os trabalhadores como para os seus familiares.

Propõe-se a consagração expressa da obrigação dos serviços públicos pagarem o subsídio de transladação quando o óbito dos

trabalhadores dos serviços públicos ocorre no exterior mesmo que estes não se encontrem em serviço ou a receber tratamento que não seja o autorizado pela Junta de Saúde.

1.7 Ajudas de custo diárias

Actualmente, existem o regime comum e o regime alternativo. No regime comum, o trabalhador tem direito a um montante, consoante o local de destino da deslocação e o respectivo nível da Tabela Indiciária de Vencimentos, para pagar alojamento, alimentação e demais despesas. No regime alternativo, o trabalhador tem direito a um montante equivalente a 1/3 do montante previsto para ajudas de custo diárias, para pagar as despesas indocumentadas, sendo pagos pelo Governo os custos documentados com alojamento, alimentação e transporte. Em termos gerais, quando o custo de vida, nomeadamente com alojamento e alimentação, no local de destino da deslocação é mais alto, o regime comum é um pouco desfavorável para o trabalhador.

Neste contexto, tendo em conta a prática operacional e partindo da perspectiva de uma compensação razoável das despesas efectuadas em missão oficial de serviço, bem como a necessidade de evitar abusos, **propõe-se** o seguinte:

- 1) Os dois regimes actualmente vigentes serão reformulados num único regime, que assentará na compensação das despesas efectivas.
- 2) Será necessário fixar o limite máximo legal das respectivas

despesas.

1.8 Ajudas de custo de embarque

1.8.1 Alteração do regime actualmente vigente das ajudas de custo de embarque e do prazo de interdição de abono

Nos termos do actual regime, nas deslocações a Hong Kong e Guangdong em missão oficial de serviço só há direito a ajudas de custo de embarque quando aquelas sejam por período superior a 7 dias consecutivos e não há direito a ajudas de custo de embarque quando o trabalhador tenha beneficiado de pagamento a igual título nos 6 meses anteriores. A referida norma cria certa injustiça para os trabalhadores que se tenham deslocado a Hong Kong e Guangdong em missão oficial de serviço por período não superior a 7 dias consecutivos ou para o trabalhador que se tenha deslocado ao exterior em missão oficial de serviço, a igual título, nos 6 meses anteriores.

Propõe-se que:

- 1) Não se faça a distinção entre destinos;
- 2) Seja alterada a norma que prevê o período de viagem superior a 7 dias consecutivos como requisito para receber ajudas de custo de embarque;
- 3) Seja encurtado o prazo de 6 meses actualmente previsto para ter direito a ajudas de custo de embarque, com o objectivo de compensar devidamente os trabalhadores que sejam obrigados a deslocar-se com maior frequência.

1.8.2 As passagens são pagas pela entidade organizadora do evento

A legislação vigente determina que apenas têm direito a ajudas de custo de embarque os trabalhadores ou entidades que se deslocam ao exterior ou para a RAEM, com passagens pagas pela Administração. Contudo, em certas situações, as passagens são pagas pela entidade organizadora do evento e não pela Administração, pelo que neste caso o trabalhador que se desloca em missão oficial de serviço já não tem direito a ajudas de custo de embarque.

Põe-se a seguinte questão:

Devem ser atribuídas ajudas de custo de embarque aos trabalhadores cujas passagens são pagas pela entidade que organiza o evento?

1.9 Desconto de vencimento em caso de faltas por doença

Nos termos da legislação em vigor, os primeiros 30 dias de faltas por doença determinam a correspondente perda do vencimento de exercício ao trabalhador em causa (1/6 do vencimento diário), podendo este requerer posteriormente, durante os meses de Julho e de Janeiro do ano seguinte, a recuperação do vencimento perdido se estiverem reunidos os requisitos legalmente definidos para esse efeito. Para além de provocar encargos adicionais para os serviços públicos, tal disposição é também injusta para os trabalhadores que encontrem doentes.

Propõe-se a eliminação das disposições que determinam o desconto do vencimento de exercício por faltas por doença e o

respectivo processo de recuperação de desconto.

1.10 Compensação do trabalho extraordinário

1.10.1 Forma de cálculo da compensação por prestação de trabalho extraordinário nos casos de implementação de horário flexível

A norma sobre a forma de cálculo da compensação do trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível, fora do horário de expediente normal não é clara. Por exemplo, a questão de considerar o trabalho prestado fora do horário de expediente normal como compensação de horas de trabalho em falta ou como trabalho extraordinário tem levado a que os serviços actuem de forma diferente na respectiva execução.

Propõe-se que seja clarificada a forma de cálculo da compensação do trabalho extraordinário prestado pelos respectivos trabalhadores na referida situação, prevendo, por exemplo, que seja considerado como trabalho extraordinário o prestado por esses trabalhadores para além do número de horas previsto para ser prestado num dia normal de trabalho.

1.10.2 Limites à prestação de trabalho extraordinário

Actualmente prevê-se um máximo de 52 horas semanais e de 300 horas anuais para o trabalho extraordinário. Alguns trabalhadores, por razão de funções, prestam frequentemente trabalho extraordinário e as correspondentes horas do trabalho extraordinário podem exceder o limite

máximo das horas. Assim, com o objectivo de aumentar a flexibilidade dos serviços públicos na utilização dos recursos humanos e garantir ao mesmo tempo os direitos e interesses dos trabalhadores no que respeita ao tempo de descanso pós-laboral,

Propõe-se ajustamentos ao limite máximo das horas de trabalho extraordinário. Mas qual o número de horas mais adequado?

1.10.3 Prestação de trabalho extraordinário por trabalhadores enquanto estiverem a beneficiar de horas de dispensa

Actualmente, os trabalhadores são proibidos de prestar trabalho extraordinário durante o período de tempo em que estão a beneficiar de crédito de horas de dispensa. Contudo, em certas situações as necessidades do serviço exigem, por motivos de trabalhos urgentes ou imprevistos, que esses trabalhadores prestem trabalho extraordinário durante esse período de tempo em que estão a beneficiar de horas de dispensa.

Propõe-se que partindo duma perspectiva prática, se mantenha o disposto relativamente ao pessoal que beneficie de horas de dispensa semanal para formação académica, sendo em princípio proibido prestar trabalho extraordinário, excepto nas seguintes situações:

- 1) Situações devidamente fundamentadas em que esse trabalho não possa ser efectuado por nenhum outro trabalhador;
- 2) Situações em que o trabalhador se encontre nos períodos de férias escolares e períodos de interrupção lectiva.

1.10.4 Ajustamento do critério de cálculo para as duas formas de compensação do trabalho extraordinário

Actualmente, os trabalhadores que prestem trabalho extraordinário quer durante o período diurno quer durante o nocturno, dias de descanso semanal ou complementar ou feriados, podem ser compensados por acréscimo da remuneração ou por dedução no horário normal de trabalho. No entanto, na compensação por dedução no horário normal de trabalho, o número de horas de trabalho extraordinário prestado é igual ao número de horas a compensar se for diurno, sendo nos casos de trabalho nocturno, tal como em dias de descanso semanal ou complementar e feriados acrescido em cinquenta por cento. Por outro lado, na compensação por acréscimo de remuneração, o valor da hora normal de trabalho é multiplicado por 1,5 para cada hora de trabalho extraordinário diurno e por 2 para cada hora de trabalho extraordinário nocturno ou em dias de descanso semanal, complementar e feriados. A diferença do critério de cálculo para as duas formas, a compensação ou remuneração do trabalho extraordinário, provoca injustiça para os trabalhadores que optem por compensação por dedução no horário normal de trabalho.

Propõe-se que se passe a usar o critério de cálculo do acréscimo de remuneração tanto para esta forma de compensação como para a dedução no horário de trabalho, ou seja, que se multiplique o valor de cada hora normal de trabalho por 1,5 para a compensação do trabalho extraordinário diurno e por 2 para o trabalho extraordinário prestado durante o período nocturno ou dias de descanso semanal ou complementar ou feriados.

1.10.5 Contagem do tempo de trabalho extraordinário

As disposições vigentes relativas à contagem do tempo de trabalho extraordinário não estão claras. Por exemplo, a lei vigente prevê apenas o período do trabalho extraordinário noturno e não prevê o diurno; não está expressamente previsto na lei vigente o critério para cálculo da compensação do trabalho extraordinário de uma hora que percorra os períodos de trabalho extraordinário diurno e noturno.

Propõe-se a clara definição do critério de cálculo para as formas de cálculo do trabalho extraordinário, como por exemplo:

- 1) Todos os períodos de trabalho extraordinário prestado ao longo do dia devem ser computados;
- 2) Após o cômputo dos períodos de trabalho extraordinário prestados ao longo do dia, apenas devem ser considerados, em cada dia, os períodos completos de horas, sendo os períodos excedentes contados como uma hora, desde que a sua soma seja igual ou superior a meia hora;
- 3) Quando o trabalho extraordinário for parcialmente realizado em período diurno e em período noturno, o cômputo do período completo ou excedente de horas deve ser feito separadamente;
 - Período diurno (das 07H00 às 20H00)
 - Período noturno (das 20H00 às 07H00).
- 4) Quando a prestação de uma hora de trabalho extraordinário abranger os períodos noturno e diurno, deve ser contada como

nocturna ou diurna consoante o maior período e em caso de igualdade dos períodos, a hora de trabalho extraordinário deve ser computada como de trabalho nocturno.

II. Proposta de novas remunerações acessórias

De acordo com o regime em vigor, os trabalhadores não podem receber qualquer remuneração acessória pela participação em acções de protecção civil ou pela prestação de serviços em condições de especial perigosidade ou insalubridade. Esta situação não é justa para os mesmos. Por outro lado, como a gravidade, as características e a duração de cada ocorrência são diferentes, deve ser estabelecido um mecanismo flexível de resolução no sentido de permitir ao Governo da RAEM tratar com maior flexibilidade a concessão da remuneração acessória aos trabalhadores que tenham prestado serviços durante tempestades tropicais, graves calamidades ou outras situações de perigosidade imprevisíveis.

2.1 Prestação de trabalho durante tempestades tropicais de sinal n.º 8 ou superior

Atendendo a que, em situações de tempestade tropical, os trabalhadores de alguns serviços públicos e os que participem em acções de protecção civil não estão dispensados de comparecer no seu local de trabalho ou não auferem qualquer remuneração acessória por falta da respectiva previsão na lei, estando, contudo, expostos a eventuais riscos decorrentes da tempestade tropical que podem afectar a sua saúde, **propõe-se que** seja criada uma remuneração acessória para esses trabalhadores, cuja atribuição depende do exercício efectivo de funções durante eventuais situações de tempestade tropical.

2.2 Participação em “acções de protecção civil”

Face à ocorrência de tempestade tropical ou ao estado de calamidade em que se encontre a RAEM por declaração do Chefe do Executivo, activam-se imediatamente os centros de operação de protecção civil e os respectivos trabalhadores são chamados a participar nessas acções de protecção civil. Embora tenham de prestar serviços em condições de urgência e de perigosidade, não recebem por isso qualquer remuneração acessória por não estar previsto na lei qualquer regime de compensação para o efeito. Por outro lado, as acções de protecção civil são diferentes em termos da distribuição de trabalho e dos recursos humanos para cada calamidade ou acidente grave, pelo que é difícil definir no projecto de diploma critérios de cálculo uniformizados.

Propõe-se que seja criado um mecanismo flexível para a atribuição de remuneração acessória aos trabalhadores que participem em acções de protecção civil, exercendo o Chefe do Executivo o poder discricionário para fixar por despacho os adequados montantes e condições de atribuição da respectiva remuneração acessória para cada situação de ocorrência, perigo de ocorrência, de acidente grave ou calamidade.

2.3 Obrigação dos trabalhadores dos serviços públicos se manterem disponíveis em estado de prevenção

Em estado de prevenção, os trabalhadores poderão ter de se manter, por determinação superior, disponíveis fora do seu horário normal de trabalho, atenta a possibilidade de poderem vir a ser chamados a exercer

funções pelo serviço a que estão afectos. No entanto, não lhes é paga a compensação de trabalho extraordinário se não forem chamados efectivamente para exercer funções, mantendo-se apenas em estado de prevenção. Nessas situações, embora os trabalhadores não tenham exercido funções, veem limitada a liberdade de gerir melhor o seu tempo fora do horário de trabalho. Esta situação traduz-se numa intromissão no planeamento da sua vida pessoal e familiar.

Propõe-se a criação de uma remuneração acessória para os trabalhadores em estado de prevenção. Coloca-se a questão de saber se a atribuição da mesma deve ser efectuada a título de remuneração diária e insusceptível de ser acumulada com a compensação por trabalho extraordinário.

2.4 Obrigação dos trabalhadores dos serviços públicos de “se manterem permanentemente disponíveis” e prestarem trabalho de “especial perigosidade”

Nos termos do regime vigente, alguns trabalhadores que, pela natureza das suas funções, tenham de se manter em disponibilidade permanente não podem receber, por esta razão, qualquer remuneração. Por outro lado, há trabalhadores que apesar de terem de prestar serviço em condições de especial urgência e perigosidade ou de grande insalubridade não vêm a ser compensados legalmente por não se tratar de serviços prestados no âmbito da protecção civil, gerando-se, neste caso, injustiça.

Propõe-se a criação de um mecanismo mais flexível para a atribuição de remuneração a trabalhadores que “se mantenham

permanentemente disponíveis” e prestem trabalho de “especial perigosidade”, cabendo ao Chefe do Executivo fixar por despacho as condições e o montante da remuneração.

2.5 Participação nos trabalhos dos júris de concurso

Actualmente, os trabalhadores designados para participar em júris de concursos têm de, para além do próprio trabalho diário, desempenhar também as tarefas do júri. Assim, para estimular a participação de trabalhadores nessa tarefa de tanta importância,

Propõe-se a criação de uma remuneração acessória por participação em júris de concurso que será atribuída a título de remuneração diária e calculada em função dos dias da realização das reuniões mencionados no relatório a elaborar pelo presidente dos respectivos júris. No caso de participação simultânea em vários júris, ao trabalhador só pode ser abonada uma remuneração diária em relação a um dos júris por sua opção.

III. Outras alterações

3.1 Actualização do valor das remunerações e abonos

Desde a entrada em vigor do regime das remunerações e abonos dos trabalhadores dos serviços públicos em 1989, o valor da maioria dessas remunerações e abonos tem-se mantido inalterado. Face ao rápido desenvolvimento sócio-económico e à tendência de crescente aumento dos preços, o actual regime encontra-se desactualizado e desfasado da realidade económica.

Põe-se a seguinte questão: Deve ser actualizado o montante de algumas remunerações e abonos?

3.2 Falsas declarações e correspondentes responsabilidades

Actualmente, apenas os requerentes que prestem falsas declarações no requerimento para subsídio por morte, bem como os funcionários que se responsabilizem pelo respectivo processo, são solidariamente responsáveis perante o Governo da RAEM pelas importâncias indevidamente liquidadas e pagas, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e criminal que ao caso couber. Porém, não existe correspondente consagração para outros abonos de natureza social. Por isso, coloca-se a questão quanto à aplicação de sanções às falsas declarações prestadas para a atribuição doutros abonos de natureza social, pois existem situações injustas.

Propõe-se que a aplicação das diversas responsabilidades e sanções para falsas declarações prestadas no requerimento de subsídio por morte seja estendida aos outros abonos de natureza social.

3.3 Atribuição de abonos de natureza social aos trabalhadores em situação de perda do vencimento de exercício

O regime actualmente vigente apenas consagra expressamente o direito dos trabalhadores em situação de perda do vencimento de exercício. Por exemplo, não é afectado o direito ao subsídio de família dos trabalhadores em situação de perda do vencimento de exercício resultante de suspensão preventiva ou de faltas por doença superiores a 30 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil. Contudo, não há a correspondente consagração relativamente a outros abonos de natureza social.

Põe-se a seguinte questão: Também os trabalhadores dos serviços públicos em situação de perda do vencimento de exercício podem receber todos os abonos de natureza social?

3.4 Prazo para requerimento de abonos de prestação não continuada

Actualmente, são diferentes os prazos para apresentação de requerimento de abonos de prestação não continuada. Por exemplo, 60 dias para requerimento de subsídios de casamento e de nascimento e 90 dias para apresentação de requerimento dos subsídios relacionados com a morte.

Considerando a especificidade dos diversos subsídios acima referidos, **propõe-se que** se façam ajustamentos ao prazo para requerer os subsídios de casamento, de nascimento e por morte. Mas qual deverá ser o prazo adequado?

Aliás, o regime actualmente vigente não prevê o prazo para apresentar o requerimento do subsídio de transporte para trabalhadores dos serviços públicos que se desloquem ao exterior a fim de se sujeitar a observação ou tratamento ou para os seus descendentes que se desloquem ao exterior para frequentar cursos do nível médio ou superior impossíveis de proporcionar pelos estabelecimentos de ensino oficiais de Macau. Para boa organização e bom funcionamento dos diversos serviços em termos financeiros, questiona-se a possibilidade de se fixar um prazo para requerer o respectivo subsídio.

3.5 Limite máximo das prestações para efectuar reposições de remunerações indevidamente recebidas

Actualmente, as remunerações indevidamente recebidas por trabalhador dos serviços públicos, efectivos ou aposentados, podem ser repostas mediante prestações mensais, por desconto no vencimento ou pensão, em montante nunca superior a 1/3 da remuneração global, desde que não haja má fé do trabalhador ou aposentado.

Assim, põe-se a seguinte questão:

Considerando que, em princípio, o valor a ser repostado deve ser decidido pelo trabalhador ou aposentado, deverá prever-se que este possa optar por efectuar qualquer desconto por descontar qualquer montante ou percentagem da totalidade das remunerações? Caso o mesmo não opte, será possível manter a disposição que prevê que o serviço público não pode deduzir uma importância superior a 1/3 da remuneração global do pessoal?

3.6 Não susceptibilidade de acumulação de abonos de natureza social

A hipótese de alguns trabalhadores dos serviços públicos receberem simultaneamente, da RAEM ou doutras pessoas colectivas públicas, abonos de natureza e objectivo idênticos às remunerações estabelecidas no presente regime possibilita que recebem simultaneamente os abonos da mesma natureza social

Propõe-se que se pondere a consagração do princípio fundamental de não susceptibilidade de acumulação de abonos de natureza social. Assim, os trabalhadores com direito a receber simultaneamente abonos de idêntica natureza pagos pela RAEM ou por outras pessoas colectivas públicas deverão ser obrigados a optar por receber apenas um dos abonos, salvo disposição legal em contrário como a prevista no n.º 7 do artigo 10.º do Regulamento Administrativo n.º 20/2003 (Regime do Pessoal das Delegações da Região Administrativa Especial de Macau): “Os trabalhadores mantêm o subsídio de residência, de que beneficiem ao abrigo do ETAPM, durante o período em que se encontrem a prestar serviço nas Delegações”.

3.7 Fontes de financiamento para o regime de abonos de natureza social

A legislação no âmbito da função pública não consagra expressamente que os abonos de natureza social são financiados pela RAEM ou pelo orçamento privativo das entidades autónomas. Contudo, na prática, são

suportados pelas dotações inscritas nos referidos orçamentos.

Propõe-se a definição expressa das fontes de financiamento para o regime de abonos de natureza social, prevendo-se expressamente que os mesmos sejam suportados pelas dotações inscritas no Orçamento Geral da RAEM e no orçamento privativo das entidades autónomas.

3.8 Prescrição do direito aos abonos de natureza social liquidados

O regime actualmente vigente não prevê claramente a prescrição do direito aos abonos de natureza social liquidados, colocando-se a questão de o serviço público poder recuperar os abonos que durante muito tempo tenham sido atribuídos.

Propõe-se que esteja prevista a prescrição do direito aos abonos de natureza social liquidados.

3.9 Subsídio de férias e subsídio de Natal do pessoal que se encontra a exercer funções de direcção ou de chefia em regime de substituição

De acordo com a lei vigente, se o pessoal exercer funções de direcção ou de chefia em regime de substituição por um período equivalente ou superior a 10 dias e a respectiva substituição incluir o dia 1 de Junho ou 1 de Novembro, o substituto tem direito aos subsídios de férias e de Natal calculados em função do cargo do substituído. Desta situação resulta injustiça na medida em que a duração da substituição é curta mas é elevado

o valor dos subsídios de férias e de natal recebidos.

Propõe-se que a recepção do subsídio de férias e do subsídio de Natal dependa do preenchimento de certas condições, tais como:

- 1) Quando a substituição tiver sido por motivo de vacatura do cargo, o substituto pode ter direito ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, independentemente dos dias de substituição;
- 2) Quando o cargo estiver ocupado, o substituto só tem direito ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal quando a situação de substituição já se verificar há mais de 30 dias.

3.10 Ajustamento do limite máximo anual das remunerações

O coeficiente actualmente utilizado para cálculo do limite máximo anual das remunerações é 125.

Considerando a importância de elevar a competitividade dos trabalhadores dos serviços públicos em termos de vencimentos e regalias, **propõe-se** a actualização do coeficiente para cálculo do limite máximo anual das remunerações, limitando-se o âmbito da remuneração global anual às seguintes três funções:

- 1) Funções a seu cargo;
- 2) Funções em regime de substituição;
- 3) Funções acumuladas.

3.11 Impenhorabilidade e inalienabilidade dos subsídios e abonos

No regime actualmente vigente para os subsídios está expressamente

prevista a impenhorabilidade e inalienabilidade dos subsídios de férias, de Natal e de família, bem como todos os subsídios relacionados com a morte, mas existe consagração semelhante para outros abonos de natureza social.

Para evitar contradições com as disposições do Código do Processo Civil, **propõe-se que** a aplicação das disposições respeitantes à impenhorabilidade e inalienabilidade seja estendida a todos os abonos de natureza social.

3.12 Isenção de emolumentos e taxas

Actualmente, são isentas de emolumentos as certidões emitidas para percepção do subsídio de família, podendo o requerimento de subsídio por morte estar isento de todas as taxas ou impostos aplicáveis ao seu processamento e liquidação. No entanto, para requerer outros subsídios é ainda preciso o pagamento dos respectivos emolumentos.

Propõe-se, por isso, **que** todos os abonos de natureza social estejam isentos dos respectivos emolumentos e taxas.