Regulamento Administrativo n.º 22/2022

"Plano de abonos provisórios para o incentivo à contratação de residentes desempregados por empregadores durante o período da epidemia"

Perguntas e respostas

I. Requisitos para o requerimento

1. Que entidades patronais podem requerer o abono?

Todas as sociedades comerciais, representações sociais permanentes, associações ou fundações legalmente registadas na Região Administrativa Especial de Macau (RAEM), bem como os empresários comerciais, pessoas singulares, que tenham procedido à declaração de início de actividade na Direcção dos Serviços de Finanças (DSF) nos termos da lei, ou os profissionais liberais inscritos como contribuintes do 2.º grupo, independentemente do seu objecto e da dimensão da empresa, podem requerer a atribuição do abono junto da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), no decurso do seu prazo, desde que preencham os requisitos para a sua atribuição.

2. Em que circunstâncias a contratação adicional de residentes deve ser feita para que o empregador elegível possa requerer o abono?

No período compreendido entre 1 de Junho de 2022 e 28 de Fevereiro de 2023, o empregador elegível que proceder à contratação adicional de residente desempregado, com base na manutenção do número de trabalhadores residentes existentes, pode requerer o abono provisório junto da DSAL entre 1 de Julho de 2022 e 31 de Março de 2023. Por cada trabalhador residente adicionalmente contratado, pode ser atribuído ao empregador um abono mediante prestação única no valor de 19 968 patacas.

Exemplo: O empregador que em 31 de Maio de 2022 tinha cinco

trabalhadores residentes empregados e contrata no total dois residentes desempregados entre Junho e Julho, e apresenta o requerimento de abonos em Agosto (dentro do período de requerimento), assim sendo, o valor total dos abonos a receber no mês seguinte ao da aprovação do seu requerimento é de 39 936 patacas.

3. Quais os requisitos do residente adicionalmente contratado pelo empregador?

O residente adicionalmente contratado pelo empregador não pode ter sido contratado por outro empregador nos 60 dias anteriores ao ingresso no posto de trabalho e não ser cônjuge, nem ter relação de união de facto ou nem ser pessoa com vínculo familiar até ao segundo grau e que viva em comunhão de mesa e habitação (incluindo pais, filhos, irmãos, etc...) com os empregadores.

4. A contagem do número de trabalhadores residentes existentes é baseado em que fundamento?

O número de trabalhadores residentes existentes é contado com base naqueles já contratados pelo empregador em 31 de Maio de 2022 e inscritos na DSF como contribuintes do 1.º grupo.

5. Como é que o empregador pode obter informações quanto ao número de trabalhadores residentes contratados?

O empregador pode aceder ao "Serviço electrónico" da página electrónica da DSF em www.dsf.gov.mo, e após o acesso mediante utilização da conta única (individual /entidade), seleccionar o "Imposto profissional" dentro da listagem para entrar na página da "Consulta da lista de trabalhadores", podendo assim obter informações sobre os dados da "Lista de trabalhadores" inscritos no corrente ano, bem como no ano transacto.

6. Como é que o empregador pode verificar se o trabalhador adicionalmente contratado se encontra no estado de não ter sido contratado nos 60 dias anteriores ao ingresso no posto de trabalho?

O trabalhador pode consultar os seus dados sobre o registo no imposto profissional através da aplicação para telemóvel da DSF (designada por "Macau Tax") ou quiosques de auto-atendimento da DSF. O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação desses dados sempre que considere necessário.

7. Pode-se requerer o abono em casos de contratação de recém-graduado?

Sim, todo o empregador pode participar desde que o trabalhador a contratar não tenha sido contratado nos 60 dias anteriores ao ingresso no posto de trabalho e as condições oferecidas pelo empregador obedeçam aos requisitos deste Plano.

8. Todos os trabalhadores contratados são obrigados a estar registados no pedido de emprego da DSAL?

Não são obrigados. Este Plano não limita as vias de recrutamento de trabalhador por parte do empregador, podendo aqueles com necessidade de mão-de-obra optar por utilizar o serviço de emparelhamento de emprego da DSAL ou contratar trabalhador adequado através de diferentes vias.

9. As entidades que iniciaram recentemente a actividade podem apresentar o requerimento?

Podem. Os destinatários deste Plano também são as entidades patronais que iniciaram recentemente a actividade, incluindo as que só iniciaram a actividade após a data de entrada em vigor deste Plano (31 de Maio de 2022).

Nos casos de início de actividade após a entrada em vigor do presente Regulamento Administrativo, é provável não existir trabalhador contratado anteriormente, ou seja, o número de trabalhadores existentes ser zero, pelo que, o empregador elegível que contrate residente desempregado pode também requerer a atribuição do valor do abono.

10. Existe o requisito de horas de trabalho para o trabalhador adicionalmente contratado pelo empregador?

Não existe. De acordo com a "Lei das relações de trabalho", o empregador pode acordar livremente com o trabalhador adicionalmente contratado o número de horas de trabalho, bem como o salário, podendo este ser calculado por mês, por dia ou por hora. Contudo, o empregador participante deste Plano está obrigado a manter a remuneração de base mensal do trabalhador adicionalmente contratado em valor não inferior a 6 656 patacas nos primeiros 12 meses após o estabelecimento da relação de trabalho.

11. As partes empregadora e trabalhadora ficam sujeitas à celebração do contrato de trabalho?

Sim, ficam sujeitas à celebração do contrato de trabalho. Ao apresentar o requerimento para o abono, a parte empregadora, é obrigada a apresentar cópia do contrato de trabalho à DSAL. O empregador com necessidade de apoio pode descarregar o modelo do contrato de trabalho em "Informações e Área de Download" da página electrónica da DSAL em www.dsal.gov.mo, podendo também elaborar o contrato de trabalho mediante a utilização do "Modelo do contrato de trabalho por escrito" constante na aplicação para telemóvel (Apps) da DSAL que gere o código QR e comparecer posteriormente nos postos de atendimento instalados nos locais da DSAL para imprimir grátis este contrato de trabalho através da leitura do código QR exibido no telemóvel.

12. Se o contrato de trabalho celebrado com o trabalhador adicionalmente

contratado for a termo, o empregador pode requerer o abono?

Tendo em conta que um dos deveres a observar pelo empregador participante deste Plano é manter a relação de trabalho estabelecida com o trabalhador adicionalmente contratado por período não inferior a 12 meses, neste sentido, caso o prazo do contrato de trabalho celebrado entre as partes seja inferior a 12 meses, o empregador não reúne as condições para observar este dever, pelo que, no momento da apreciação do requerimento, a DSAL não irá aprovar o respectivo requerimento de abono. Deve-se notar que, os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a condicionalismos, devendo o seu pressuposto ser apenas 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.

II. Deveres e restituição

13. Quais os deveres a cumprir pelo empregador a quem tenha sido atribuído o abono?

Os deveres a cumprir pelo empregador são:

1) Manter o número de trabalhadores locais existentes nos primeiros 6 meses após o estabelecimento da relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado (salvo nos casos de resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do empregador, de denúncia ou de resolução sem justa causa do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ou de caducidade do contrato);

2) Nos primeiros 12 meses após o estabelecimento da relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado:

- a remuneração de base mensal do trabalhador adicionalmente contratado não ser de valor inferior a 6 656 patacas;
- não conceder, por acordo com o trabalhador, férias não remuneradas ao mesmo.

3) Caso o empregador que participa no Plano cesse a relação de trabalho com trabalhador existente ou trabalhador adicionalmente contratado, deve juntar os documentos respeitantes à cessação da relação de trabalho e notificar a DSAL no prazo de 15 dias.

14. Em que circunstâncias deve o empregador restituir o abono?

Nos casos em que o empregador não cumpra os deveres, ou preste falsas declarações, informações inverídicas, ou recorra a meio ilícito para a obtenção do abono, fica obrigado a restituir o montante total ou parcial do abono, bem como a assumir a eventual responsabilidade legal.

15. Como é que o empregador deve restituir o montante do abono?

Nos casos em que o empregador cesse a relação de trabalho com o trabalhador, este deve notificar a DSAL no prazo de 15 dias a contar da data da cessação da relação de trabalho, juntando para o efeito, os documentos respeitantes à cessação. Após apreciação, a DSAL notificará o empregador, devendo o mesmo proceder à restituição do devido montante do abono no prazo de 15 dias a contar da data da recepção da notificação para o efeito, sob pena de cobrança coerciva pela Repartição das Execuções Fiscais da DSF.

16. Nos casos em que o empregador contrata trabalhador local adicional e efectua a apresentação do requerimento de abono, e durante esse período, cessa a relação de trabalho com trabalhador local existente, deverá o mesmo restituir o abono? Será que, posteriormente, poderá vir a contratar novo trabalhador local adicional e requerer o abono?

O empregador tem o dever de manter o número de trabalhadores locais existentes nos primeiros 6 meses após o estabelecimento da relação de trabalho com o trabalhador local adicionalmente contratado, caso contrário, deve proceder à restituição do abono. Contudo, nos casos de resolução do contrato

de trabalho com justa causa por iniciativa do empregador, de denúncia ou de resolução sem justa causa do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ou de caducidade do contrato, não há necessidade de se restituir o abono.

Exemplo 1: O empregador tem 10 trabalhadores locais existentes e contrata adicionalmente um trabalhador local, em concordância com o "Plano". No entanto, o empregador resolve o contrato de trabalho com justa causa de um trabalhador local existente (nos primeiros 6 meses após o estabelecimento da relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado). Dado que a resolução do contrato de trabalho com justa causa com o trabalhador local existente por parte do empregador é uma situação excepcional, não sendo considerado como se o empregador não tivesse mantido o número de trabalhadores locais existentes, assim, não há necessidade de se restituir o montante do abono que lhe foi atribuído. Se o empregador contratar adicionalmente um segundo residente desempregado, pode apresentar o requerimento para o abono desde que preencha os requisitos.
Exemplo 2: O empregador tem 10 trabalhadores locais existentes e contrata adicionalmente um trabalhador local, em concordância com o "Plano". No entanto, o empregador resolve o contrato de trabalho sem justa causa de dois trabalhadores locais existentes (nos primeiros 6 meses após o estabelecimento da relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado). Dado que o empregador resolveu os contratos de trabalho dos trabalhadores locais existentes sem justa causa, é considerado como violação do dever, portanto, fica obrigado a restituir o abono obtido devido à contratação adicional de trabalhador (ou seja, um montante de abono de 19 968 patacas). Além disso, visto que o empregador passa a ter 9 trabalhadores locais (10 trabalhadores locais existentes + 1 trabalhador adicionalmente contratado – 2 trabalhadores locais existentes despedidos), deve contratar um trabalhador local a fim de manter o número base de trabalhadores locais existentes, ou seja, 10 trabalhadores, podendo, posteriormente, apresentar o requerimento

para o abono quando proceder à contratação adicional de trabalhador.

17. Caso haja uma diminuição do número de trabalhadores locais existentes no período entre 31 de Maio e a data da apresentação do requerimento para o abono, e o empregador efectua, posteriormente, a contratação adicional de trabalhador local, será que é considerado elegível para apresentar o requerimento para o abono?

Dado que o trabalhador contratado pelo empregador foi apenas para suprir o trabalhador local existente anteriormente perdido, não preenche os requisitos para o requerimento do abono estipulado no "Plano". O empregador pode, após ter recuperado o número de trabalhadores locais existentes, proceder à apresentação do requerimento no momento em que contrata trabalhador local adicional.

Exemplo: O empregador tinha, até 31 de Maio de 2022, um total de 10 trabalhadores locais existentes, dos quais um rescindiu o contrato por sua iniciativa no dia 6 de Junho de 2022 e o empregador contratou, no dia 10 de Junho de 2022, um residente desempregado. Dado que, após ter contratado este residente desempregado, o número de trabalhadores locais existentes do empregador se mantém nos 10, este não preenche os requisitos para a apresentação do requerimento para o abono.

18. Caso o empregador resolva a relação de trabalho com trabalhador local adicionalmente contratado, qual é o montante do abono que o empregador deve restituir?

Neste caso, será tido em conta a duração da relação de trabalho entre as duas partes e a causa da cessação da relação de trabalho para determinar o montante do abono a restituir, podendo ainda não haver lugar à restituição. As situações em que há lugar a restituição são as seguintes:

(1) Caso a duração de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado seja inferior a seis meses:

- fica obrigado a restituir a diferença do montante de abono correspondente ao período entre a data da cessação da relação de trabalho e a data do termo;
- o empregador que resolva o contrato de trabalho sem justa causa, o trabalhador adicionalmente contratado o resolva com justa causa ou as duas partes resolvam por acordo o contrato de trabalho, o empregador fica ainda obrigado a restituir 50% do montante do abono calculado com base no período de contratação efectiva;

(2) Caso a duração da relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado seja igual ou superior a seis meses mas inferior a um ano:

- o empregador que resolva o contrato de trabalho sem justa causa, o trabalhador o resolva com justa causa ou as duas partes resolvam por acordo o contrato de trabalho, o empregador fica obrigado a restituir 25% do montante do abono, ou seja, 4 992 patacas.

Exemplo 1: O empregador manteve uma relação de trabalho com um trabalhador adicionalmente contratado por 4 meses e 10 dias, e o trabalhador demitiu-se.

A relação de trabalho entre as partes será calculado como sendo 4 meses, com 2 meses de diferença até atingir os 6 meses, portanto, o empregador deve restituir o montante do abono correspondente a 2 meses, ou seja, 6 656 patacas (2 x 3 328 patacas).

(Considera-se como um mês de relação de trabalho o período igual ou

superior a 15 dias)
Exemplo 2: O empregador manteve uma relação de trabalho com um trabalhador adicionalmente contratado por 4 meses e 18 dias, e o empregador cessou a relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado sem justa causa. A relação de trabalho entre as partes será calculado como sendo 5 meses, com um mês de diferença até atingir os 6 meses, portanto, o empregador deve restituir 3 328 patacas. A par disso, dado que o empregador cessou a relação de trabalho sem justa causa, fica ainda obrigado a restituir 50% do montante do abono calculado com base no período da contratação efectiva, ou seja, 8 320 patacas [(5 x 3 328 patacas) x 50%]. Por isso, o empregador deve restituir um total de 11 618 patacas.
Exemplo 3: O empregador manteve uma relação de trabalho com um trabalhador adicionalmente contratado por 8 meses e 20 dias, e o empregador cessou a relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado sem justa causa, devendo restituir 25% do montante de abono, ou seja, 4 992 patacas (19 968 patacas x 25%).
Exemplo 4: O empregador manteve uma relação de trabalho com um trabalhador adicionalmente contratado por 8 meses e 20 dias, e o empregador cessou a relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado com justa causa, não havendo, assim, lugar à restituição.

19. Durante o 4º e o 5º mês da relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador adicionalmente contratado, o empregador pagou apenas uma remuneração de base mensal de 5 000 patacas ao trabalhador. Qual é o montante que o empregador deve restituir?

O empregador deve restituir o montante do abono correspondente a dois meses, ou seja, 6 656 patacas (2 x 3 328 patacas). Além disso, o empregador fica ainda obrigado a pagar, nos termos da lei, os créditos laborais do trabalhador, incluindo a diferença do salário em falta.

20. No 9º mês da relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador adicionalmente contratado, o empregador concede 12 dias de férias não remuneradas ao trabalhador. Qual é o montante que o empregador deve restituir?

O empregador deve restituir um montante de abono correspondente ao número de férias não remuneradas, ou seja, 1 330,8 patacas [12 dias x (3 328 patacas/30), ou seja, 12 dias x 110,9 patacas].

21. Caso o empregador cesse a relação de trabalho com o trabalhador adicionalmente contratado após ter sido apresentado o requerimento e antes de se obter o abono, poderá o mesmo ainda receber o abono?

Pode. Independentemente da causa da cessação da relação de trabalho entre as duas partes e dado que o empregador estabeleceu efectivamente uma relação de trabalho com o trabalhador durante o período da contratação, o empregador pode receber a diferença correspondente entre a data da cessação e o período de abono de 6 meses. No entanto, caso a cessação da relação de trabalho seja por iniciativa do empregador e sem justa causa, ou por iniciativa do trabalhador com justa causa, ou as duas partes resolvam por acordo a relação de trabalho, o empregador, para além de receber a diferença correspondente entre a data da cessação e o período de abono de 6 meses, deve ainda receber 50% do montante de abono calculado com base no período da contratação efectiva.