



## **Região Administrativa Especial de Macau**

**Projecto de Lei sobre a “Fixação do salário mínimo para os trabalhadores que exercem trabalhos de limpeza e de segurança na área de administração de propriedades”**

**Documento de consulta**

**Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais**

**2013**

# Região Administrativa Especial de Macau

Projecto de Lei sobre a “Fixação do salário mínimo para os trabalhadores que exercem trabalhos de limpeza e de segurança na área de administração de propriedades”

Documento de consulta

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

## ÍNDICE

I - Preâmbulo.....	5
II - Apresentação .....	9
1. Âmbito de aplicação .....	9
2. Graduação do valor do salário mínimo .....	10
3. Mecanismo de revisão .....	12
III - Síntese do relatório das investigações .....	13
1. Metodologia do inquérito .....	13
2. Resultados do inquérito .....	14
3. Experiência de outros países e regiões .....	17
IV - Conclusão .....	21

## I – Preâmbulo

Para continuar a melhorar as regalias dos trabalhadores com baixos rendimentos e responder às aspirações sociais, o Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) publicou, em 1 de Setembro de 2007, o Despacho do Chefe do Executivo n.º 250/2007, determinando o salário mínimo dos trabalhadores que prestam serviços de limpeza e de segurança a instalações dos serviços públicos, tendo iniciado a implementação, a título experimental, da medida de salário mínimo para serviços de limpeza e de segurança adjudicados por serviços públicos. Em 2011 e 2013, o Governo da RAEM fez ajustamentos ao valor do salário mínimo acima referido, sendo que, em conformidade com o Despacho do Chefe do Executivo n.º 157/2013, desde 1 de Junho de 2013, o salário mínimo para os serviços de limpeza e de segurança adjudicados por serviços públicos passou a ser de 26 patacas por hora, ou 208 patacas por dia ou 5 408 patacas por mês<sup>1</sup>.

Nos termos da Convenção n.º 26 – “Convenção sobre os Métodos de Fixação de Salários Mínimos” – adoptada, em 1928, pela 11ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, os estados membros têm a liberdade de decidir quais as indústrias ou parte das indústrias onde são aplicados os métodos de fixação do salário mínimo dispostos no artigo 1º daquela Convenção, devendo ser consultadas, quando existam, as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores, antes da tomada de decisão. Assim, com base na experiência da aplicação da medida administrativa relativa ao salário mínimo acima referido e com o consenso obtido no Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), o Governo da RAEM entendeu mais adequado começar pela área de administração de propriedades para desenvolver um estudo sobre o valor do salário mínimo dos trabalhadores que aí exercem trabalhos de limpeza e segurança. Ao mesmo tempo, após examinar a experiência de

---

<sup>1</sup> Em 1 de Setembro de 2007, o valor do salário mínimo foi fixado em \$ 21,00 (vinte e uma patacas) por hora, ou \$ 168,00 (cento e sessenta e oito patacas) por dia, ou \$ 4 368,00 (quatro mil trezentas e sessenta e oito patacas) por mês. Em 1 de Setembro de 2011, esse valor passou para \$ 23,00 (vinte e três patacas) por hora, ou \$ 184,00 (cento e oitenta e quatro patacas) por dia, ou \$ 4 784,00 (quatro mil, setecentas e oitenta e quatro patacas) por mês.

diferentes países e regiões sobre a fixação dos seus salários mínimos, verificou-se que o momento para essa fixação estava estreitamente relacionado com a situação socioeconómica dessa altura, sendo que num ambiente macroeconómico favorável, a fixação do salário mínimo contribui para incentivar mais indivíduos a integrarem o mercado de trabalho, sem afectar significativamente os lucros das empresas nem os dados sobre o emprego.

O robusto crescimento económico da RAEM nos últimos anos, o rápido aumento do produto interno bruto, a subida contínua da mediana salarial dos residentes e a constante redução da taxa de desemprego, mostram que o desenvolvimento económico da RAEM e a situação do emprego se encontram numa situação relativamente favorável, reflectindo que, face ao passado, chegou o momento oportuno para o estabelecimento do regime de salário mínimo. O Governo da RAEM tem-se empenhado nos trabalhos para o estudo da produção legislativa do salário mínimo, com particular ênfase na pesquisa de dados e na sua análise estatística, tendo, em 2012, adjudicado a uma entidade independente, a Universidade de Macau, a “Realização de investigações sobre a situação actual no sector de administração de propriedades para o estudo da fixação do salário mínimo” (adiante designada por “investigação sobre a situação actual”), a fim de aumentar a imparcialidade e a credibilidade dos resultados da investigação.

A “investigação sobre a situação actual” foi iniciada formalmente em meados de 2012, sendo que a pesquisa abrange a situação de funcionamento das empresas de administração de propriedades, empresas privadas de limpeza, associações de condóminos e a situação dos rendimentos e do número de horas de trabalho dos porteiros de prédios e empregados de limpeza contratados por essas entidades.

Depois de ter consultado o relatório sobre a investigação acima referida, aprendido com as experiências de outros países e regiões que já implementaram o regime de salário mínimo, ponderado sobre a situação real de Macau, o

Governo da RAEM propôs que se iniciasse a fixação dum salário mínimo para os trabalhadores que exercem trabalhos de limpeza e segurança na área de administração de propriedades, tendo sugerido também ouvir, através do método de consulta pública, as opiniões e sugestões dos diversos sectores sociais sobre esse salário, tendo proposto um intervalo para discussão.

Assim, convidam-se as pessoas dos diversos sectores de Macau para, no período compreendido entre 30 de Setembro e 15 de Novembro de 2013, apresentarem opiniões e sugestões sobre o conteúdo do “Documento de consulta” e do regime de salário mínimo a estipular na RAEM.

Terminado o período de consulta, será elaborado o relatório final com base nas opiniões e sugestões recolhidas. Caso as pessoas que emitam opiniões ou sugestões pretendam guardar sigilo total ou parcial, devem indicá-lo claramente aquando da apresentação das mesmas.

**Apresentação de opiniões e sugestões:**

E-mail: [minimumwage@dsal.gov.mo](mailto:minimumwage@dsal.gov.mo)

Fax: 28581862

Endereço postal: Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado, n<sup>os</sup> 221-279,  
Edifício “Advance Plaza”  
Macau

**Locais para levantamento do documento de consulta:**

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais: Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado, n<sup>os</sup> 221-279, Edifício “Advance Plaza”;

Centro de Informações ao Público: Rua do Campo, n<sup>os</sup> 188-198, Vicky Plaza;

Centro de Prestação de Serviços ao Público da Zona Norte: Rua Nova da Areia Preta n<sup>o</sup> 52;

Direcção dos Serviços de Assuntos de Justiça: Rua do Campo, n° 162, Edifício da Administração Pública, 1° a 3° andares;

Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais: Avenida de Almeida Ribeiro, n° 163;

Centro de Serviços do IACM: Avenida da Praia Grande, n°s 762-804, Edifício China Plaza, 2° andar;

Centro de Prestação de Serviços ao Público das Ilhas do IACM: Rua da Ponte Negra, Bairro Social da Taipa, n° 75K, Taipa;

Centro de Prestação de Serviços ao Público da Zona Central do IACM: Rotunda de Carlos da Maia, n°s 5 e 7, Complexo da Rotunda de Carlos da Maia, 3° andar;

Posto de Atendimento e Informação de S. Lourenço do IACM: Rua de João Lecaros, Complexo Municipal do Mercado de S. Lourenço, 4° andar;

Posto de Atendimento e Informação de Toi San do IACM: Avenida de Artur Tamagnini Barbosa, n° 127, R/C, Edifício D. Julieta Nobre de Carvalho, BL B.

**Visualização e descarregamento do documento de consulta:**

Portal do Governo da RAEM: <http://www.gov.mo>

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais: <http://www.dsal.gov.mo>

## **II – Apresentação**

### **1. Âmbito de aplicação**

Assente na síntese sobre a experiência na determinação do “salário mínimo dos trabalhadores na prestação de serviços de limpeza e de segurança a instalações dos serviços públicos” e obtido o consenso no CPCS, o Governo da RAEM propõe iniciar, na área de administração de propriedades, o estabelecimento de um salário mínimo para os trabalhadores que exercem trabalhos de limpeza e segurança.

O Governo da RAEM propõe que a primeira aplicação do salário mínimo seja nas seguintes entidades que empregam trabalhadores para o exercício de serviços de limpeza e de segurança:

(1) Associações de proprietários de edifícios em regime de propriedade horizontal que fazem a administração de propriedades dos seus prédios (conhecidas por associações de condóminos);

(2) Entidades que prestam serviços de administração e de guarda a construções, instalações e áreas envolventes, como serviços de segurança, limpeza e higiene, jardinagem, entre outros. Essas entidades devem exercer actividades económicas de administração de propriedade, de serviço de limpeza e de segurança.

Todos os trabalhadores, independentemente da sua categoria, estão protegidos pelas disposições do regime de salário mínimo, desde que exerçam qualquer dos seguintes tipos de trabalho:

(1) Serviços de limpeza, com uso de equipamento de limpeza, instrumentos, produtos e agentes de limpeza, ou outros trabalhos similares;

(2) Cuidados e protecção de bens móveis e imóveis; vigilância e controlo da entrada, permanência e circulação de pessoas em construções, locais particulares, locais onde a entrada do público é proibida ou restrita, nos termos



da lei; outros trabalhos similares, nomeadamente seguranças e porteiros.

Pode ter-se também como referência que, alguns países ou regiões excluem determinadas pessoas do âmbito de aplicação do regime de salário mínimo, por exemplo, em Taiwan as enfermeiras para domicílios, os estagiários e os formandos estão excluídos; alguns países ou regiões fixam um salário mínimo diferente para determinados trabalhadores, por exemplo, nos Estados Unidos da América, Austrália e Hong Kong, o salário mínimo para indivíduos com deficiência é fixado de acordo com a sua produtividade (vide quadro 6 da página 19).

## **2. Graduação do valor do salário mínimo**

### **(1) Forma de cálculo**

Quanto à forma de cálculo do salário mínimo, na sequência do estipulado na “Lei das Relações de Trabalho” que determina que o empregador e o trabalhador podem acordar que o pagamento da remuneração de base seja efectuado por hora, dia ou mês, e tendo também como referência a forma pagamento do “Salário mínimo dos trabalhadores na prestação de serviços de limpeza e de segurança a instalações dos serviços públicos”, o Governo da RAEM propõe que o salário mínimo agora em questão possa vir a ser calculado por hora, dia ou mês, podendo o empregador e o trabalhador acordar sobre uma destas formas de pagamento.

Deve-se salientar que, independentemente da forma de cálculo ser por hora, por dia ou por mês, o empregador deve assegurar que o trabalhador recebe a retribuição em conformidade com as normas sobre o salário mínimo.

### **(2) Composição**

O regime do salário mínimo de alguns países e regiões vizinhos e a sua experiência mostram que o cálculo do salário mínimo inclui não só o “salário de base”, mas também outras quantias, como a remuneração, rendimentos e subsídios.

Assim, o Governo da RAEM, após ter ponderado sobre diversos factores, bem como a aplicação da “Lei das Relações de Trabalho” nos últimos anos e o ambiente concreto de Macau, propõe que o cálculo do salário mínimo inclua o “salário de base”, disposto na “Lei das Relações de Trabalho”, e também outras prestações periódicas, nomeadamente o subsídio de alimentação, subsídio de família e subsídios inerentes às funções desempenhadas, não devendo, porém, incluir a remuneração variável, a remuneração por prestação de horas extraordinárias, o 13º mês e outras prestações de natureza semelhante.

Ao mesmo tempo, para assegurar que o salário de base tem o maior peso no cálculo do salário mínimo, o Governo da RAEM propõe que, inicialmente, o “salário de base” represente pelo menos 5/6 do valor do salário mínimo.

### **(3) Valor**

No que respeita à fixação do valor do salário mínimo, a sociedade tem diferentes opiniões e sugestões, pelo que, após cuidadosa ponderação e procura de equilíbrio entre diversos factores, incluindo a preocupação sobre se os rendimentos do trabalhador são suficientes para satisfazer as suas necessidades essenciais, a sustentabilidade das empresas ou empregadores, a competitividade da RAEM em geral, o ambiente de negócios na sociedade, e até a situação actual das regiões vizinhas que implementaram o salário mínimo, o Governo da RAEM propõe o intervalo de 23 a 30 patacas para discussão.

O Governo da RAEM espera ouvir, através de consulta pública, as opiniões do público sobre os valores do salário mínimo acima referidos, sendo que, irá avaliar cuidadosamente as opiniões recebidas durante o período de consulta, analisando-as juntamente com dados científicos, a fim de, posteriormente, apresentar uma proposta com um valor concreto.

Para que o público compreenda melhor o proposto neste “Documento de consulta”, o quadro seguinte mostra as estimativas do salário mínimo relativas à remuneração por dia, por mês, por prestação de horas extraordinárias e por prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios:

## Patacas

<b>Salário mínimo por hora</b>	Remuneração por dia (8 horas de trabalho por dia)	Remuneração por mês (8 horas de trabalho por dia e 26 dias por mês)	Remuneração por hora por prestação de horas extraordinárias acordada (inclui 20% de acréscimo salarial)*	Remuneração e compensação por prestação de trabalho em dias de feriado obrigatório (8 horas de trabalho)**
23	184	4 784	27,6	552
24	192	4 992	28,8	576
25	200	5 200	30,0	600
26	208	5 408	31,2	624
27	216	5 616	32,4	648
28	224	5 824	33,6	672
29	232	6 032	34,8	696
30	240	6 240	36,0	720

Notas: \* Considerou-se o salário de base equivalente ao salário mínimo por hora para calcular a compensação por prestação de horas extraordinárias.

\*\* O trabalhador que presta trabalho em dia de feriado obrigatório tem direito a auferir como compensação um acréscimo correspondente a dois dias de remuneração de base. Para calcular a compensação, os valores da coluna da remuneração por dia do quadro acima foram considerados como a remuneração de base média por dia (no caso da remuneração por mês, deve-se dividir a remuneração de base do mês anterior por 30 para calcular a remuneração de base média por dia; no caso de remuneração por hora ou por dia, deve-se dividir a remuneração de base do mês anterior pelo número de dias de trabalho efectivamente prestado no mês anterior para calcular a remuneração de base média por dia).

### 3. Mecanismo de revisão

Quanto à revisão do valor do salário mínimo, a maioria dos países e regiões estipulam um mecanismo de revisão regular para o salário mínimo, por exemplo na China, as cidades e províncias devem fazer ajustamentos pelo menos de 2 em 2 anos, enquanto em Hong Kong é obrigatório rever o valor do salário mínimo pelo menos de 2 em 2 anos. Outros países não estipularam normas expressas sobre o período de revisão, por exemplo, Taiwan só faz ajustamentos àquele valor quando é necessário, dependendo do desenvolvimento económico no momento. Assim, o Governo da RAEM, após ter consultado os métodos de outros países e regiões e ter considerado a situação actual de Macau, propõe, inicialmente, fazer a revisão do valor do salário mínimo de 2 em 2 anos.

### **III - Síntese do relatório das investigações**

(O presente extracto é baseado no relatório da “Realização de investigações sobre a situação actual do sector de administração de propriedades para o estudo da fixação do salário mínimo” elaborado pela Universidade de Macau)

A Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade de Macau foi escolhida, por proposta do Conselho Permanente de Concertação Social, para desenvolver o estudo respeitante à “Realização de investigações sobre a situação actual do sector de administração de propriedades para o estudo da fixação do salário mínimo”. Essas investigações visaram compreender a situação actual dos trabalhadores de limpeza e dos porteiros do sector de administração de propriedades de Macau, incluindo o número de horas de trabalho, salário e regalias, fornecendo dados científicos e objectivos para ajudar o Governo da RAEM na formulação da política de salário mínimo.

#### **1. Metodologia do inquérito**

O inquérito foi realizado em duas fases, tendo o seu âmbito incidido em empresas privadas de limpeza registadas em Macau, empresas de administração de propriedades e associações dos condóminos dos prédios registados em regime de propriedade horizontal. Os destinatários do inquérito foram os empregadores ou as chefias das empresas incluídas no âmbito de aplicação da investigação e os trabalhadores de limpeza e porteiros que prestam serviço nas referidas empresas e prédios.

A primeira fase do inquérito realizou-se entre Agosto e Novembro de 2012, tendo sido recolhidas informações referentes ao mês de Junho de 2012. O inquérito às entidades patronais foi feito por via postal, tendo sido enviados 544 inquéritos, dos quais 385 foram para empresas e 159 para associações de condóminos, tendo no final sido recolhidos 90 inquéritos. Relativamente ao inquérito aos trabalhadores, foram recolhidos 425 inquéritos, dos quais, 171 eram dos trabalhadores das empresas e 254 eram dos trabalhadores que prestam

serviço em prédios.

A segunda fase do inquérito teve lugar entre Janeiro e Maio de 2013 para recolher as informações referentes ao mês de Dezembro de 2012. Foram enviados 545 inquéritos aos empregadores, tendo sido recolhidos 20 inquéritos. Em relação ao inquérito aos trabalhadores, foram recolhidos 442 inquéritos, dos quais, 78 eram dos trabalhadores das empresas e 364 eram dos trabalhadores que prestam serviço em prédios.

## **2. Resultados do inquérito**

### **(1) Idade e nível de escolaridade**

Em relação à idade, constatou-se que, de entre todos os trabalhadores, a idade dos porteiros era a mais elevada, sendo que, mais de 40% tinha 60 ou mais anos de idade. A idade dos trabalhadores de limpeza situava-se principalmente entre os 40 e os 60 anos.

Quanto ao nível de escolaridade, não se verificou grande diferença entre os porteiros e os trabalhadores de limpeza, sendo que, a maioria deles possuía o 9º ano de escolaridade ou nível inferior.

### **(2) Número de horas de trabalho**

Em relação ao número de horas de trabalho efectivamente trabalhadas, os resultados da primeira fase do inquérito mostraram que a média mensal das horas de trabalho dos porteiros era de 294,66 horas, enquanto a dos trabalhadores de limpeza era de 280,08 horas. Os resultados da segunda fase do inquérito mostraram que a média mensal das horas de trabalho dos porteiros era de 289,63 horas, enquanto a dos trabalhadores de limpeza era de 238,06 horas.

### (3) Valor do salário por hora

#### Quadro 1: Valor do salário por hora

<b>1ª Fase do inquérito</b>	<b>Geral (Patacas)</b>	<b>Porteiros (Patacas)</b>	<b>Trabalhadores de limpeza (Patacas)</b>
Média geral do salário por hora <sup>2</sup>	25,08	21,18	29,16
Média do salário regular por hora <sup>3</sup>	24,11	20,19	28,21
Média do salário de base por hora acordado <sup>4</sup>	21,28	18,23	24,27

<b>2ª Fase do inquérito</b>	<b>Geral (Patacas)</b>	<b>Porteiros (Patacas)</b>	<b>Trabalhadores de limpeza (Patacas)</b>
Média geral do salário por hora	27,87	22,50	34,70
Média do salário regular por hora	26,54	20,89	33,73
Média do salário de base por hora acordado	20,12	17,22	23,88

Para além dos trabalhadores que prestam serviços nas instalações dos serviços públicos, a média do salário por hora dos trabalhadores de limpeza é mais elevada do que a dos porteiros. A média geral do salário por hora dos trabalhadores que prestam serviços nas instalações dos serviços públicos é de 25,72 patacas.

<sup>2</sup> Média geral do salário por hora: equivalente ao rendimento individual geral (média) a dividir pelo número de horas (média) efectivamente trabalhadas. O rendimento individual geral (média) inclui o salário de base, os diversos tipos de subsídios ou prémios regulares ou irregulares, sem quaisquer descontos, o que corresponde à retribuição do trabalho prevista no n.º 1 do artigo 58º da Lei das Relações de Trabalho; o número de horas (média) efectivamente trabalhadas inclui todas as horas de trabalho dentro do período normal de trabalho e fora desse período, não incluindo o tempo para refeição, mas, se o empregador não permitir que o trabalhador se ausente do local de trabalho durante o tempo para refeição, esse tempo deve ser contabilizado no período de trabalho.

<sup>3</sup> Média do salário regular por hora: equivalente ao rendimento individual regular (média) a dividir pelo número de horas (média) efectivamente trabalhadas. O rendimento individual regular (média) inclui o salário de base, os prémios e subsídios regulares, não incluindo os subsídios ou prémios irregulares. Os prémios e subsídios regulares incluem os rendimentos regulares que não são do salário de base, tais como o subsídio de trabalho nocturno, subsídio de trabalho extraordinário, subsídio de trabalho por turnos, subsídio de refeição, subsídio de transporte, prémio de produção, subsídio de alojamento, subsídio funcional e de responsabilidade, prémio de diuturnidade ou antiguidade, subsídio de risco ou de trabalhos obnóxios; os subsídios ou prémios irregulares incluem os rendimentos irregulares, tais como o prémio do final do ano, bónus e 13º mês de salário. A média do salário regular por hora reflecte a remuneração com natureza regular do trabalho por hora, tendo sido ponderado suficientemente o impacto da remuneração causado por factores, como o trabalho extraordinário, trabalho nocturno, trabalho por turnos e dia de descanso.

<sup>4</sup> Média do salário de base por hora acordado: equivalente ao salário de base acordado a dividir pelo número de horas de trabalho acordado. O salário de base acordado não inclui prémios nem subsídios, também não inclui subsídios relativos a trabalho extraordinário, trabalho nocturno, trabalho por turnos ou dia de descanso, o que corresponde ao salário de base previsto na alínea 1) do n.º 1 do artigo 59º da Lei das Relações de Trabalho; o número de horas de trabalho acordado consiste no horário de trabalho acordado entre as duas partes, não incluindo o tempo para refeição, mas, se o empregador não permitir que o trabalhador se ausente do local de trabalho durante o tempo para refeição, esse tempo deve ser contabilizado no período de trabalho. Além disso, também não inclui todas as horas de trabalho adicionais prestadas fora do período normal de trabalho. Nos termos do n.º 2 do artigo 33º da Lei das Relações de Trabalho, o empregador pode, consoante as características do funcionamento da empresa, acordar com o trabalhador no sentido de o período de trabalho diário exceder o limite de 8 horas por dia. Por tal motivo, na média do salário de base por hora acordado não são ponderados factores como, trabalho extraordinário, trabalho nocturno, trabalho por turnos ou dia de descanso, considerando apenas o salário de base.

**(4) Impacto causado a empregadores e trabalhadores por diferentes valores do salário mínimo**

**Quadro 2: Percentagem de empregadores afectados** (Calculada com base na média do salário regular por hora)

Salário mínimo (Patacas)	1ª Fase do inquérito		2ª Fase do inquérito	
	Empresas*	Associações dos condóminos	Empresas*	Associações dos condóminos
23	86,36%	93,33%	77,78%	85,71%
24	86,36%	93,33%	77,78%	85,71%
25	86,36%	93,33%	88,89%	85,71%
26	88,64%	93,33%	88,89%	85,71%
27	93,18%	93,33%	88,89%	85,71%
28	93,18%	93,33%	88,89%	85,71%
29	93,18%	93,33%	88,89%	85,71%
30	93,18%	93,33%	100,00%	85,71%

Nota: \*Inclui empresas de administração de propriedades e empresas de serviços de limpeza.

**Quadro 3: Impacto causado aos empregadores no funcionamento e nas despesas de condomínio** (Calculado com base na média do salário regular por hora)

Salário mínimo (Patacas)	1ª Fase do inquérito		2ª Fase do inquérito	
	Empresas*	Associações dos condóminos	Empresas*	Associações dos condóminos
	Variação da margem bruta	Variação média da despesa de condomínio	Variação da margem bruta	Variação média da despesa de condomínio
23	-4,18%	10,72%	-4,08%	7,87%
24	-4,77%	12,07%	-4,50%	9,01%
25	-5,38%	13,48%	-4,92%	10,23%
26	-6,00%	14,96%	-5,35%	11,52%
27	-6,64%	16,49%	-5,78%	12,88%
28	-7,28%	18,07%	-6,20%	14,31%
29	-7,93%	19,70%	-6,63%	15,79%
30	-8,57%	21,36%	-7,05%	17,33%

Nota: \*Inclui empresas de administração de propriedades e empresas de serviços de limpeza.

**Quadro 4: Percentagem de trabalhadores afectados** (Calculada com base na média do salário regular por hora)

Salário mínimo (Patacas)	1ª Fase do inquérito		2ª Fase do inquérito	
	Porteiros	Trabalhadores de limpeza	Porteiros	Trabalhadores de limpeza
23	87,10%	53,28%	86,40%	46,67%
24	92,47%	60,58%	88,10%	53,33%
25	93,91%	80,29%	90,65%	69,33%
26	95,70%	83,21%	92,07%	74,67%
27	96,77%	84,67%	93,20%	80,00%
28	96,77%	91,24%	94,33%	85,33%
29	97,13%	94,16%	94,90%	88,00%
30	97,85%	96,35%	96,32%	88,00%

**Quadro 5: Impacto nos rendimentos dos trabalhadores** (Calculado com base na média do salário regular por hora)

Salário mínimo (Patacas)	1ª Fase do inquérito		2ª Fase do inquérito	
	Variação dos rendimentos dos porteiros	Variação dos rendimentos dos trabalhadores de limpeza	Variação dos rendimentos dos porteiros	Variação dos rendimentos dos trabalhadores de limpeza
23	36,3%	10,2%	35,50%	6,12%
24	41,5%	12,9%	40,65%	8,33%
25	47,0%	16,4%	45,91%	11,01%
26	52,6%	20,2%	51,27%	14,01%
27	58,2%	24,2%	56,69%	17,22%
28	63,9%	28,3%	62,16%	20,64%
29	69,6%	32,6%	67,66%	24,24%
30	75,3%	36,9%	73,20%	27,93%

### 3. Experiência de outros países e regiões

Analisando, de um modo geral, a implementação do regime do salário mínimo na Austrália, Reino Unido, Estados Unidos da América, Taiwan e Hong Kong, verificou-se que os critérios para o estabelecimento do regime do salário mínimo nos referidos países e regiões, basearam-se, principalmente, nas previsões económicas globais, bem como, no impacto económico em geral



causado, por essa implementação, nos custos das empresas, na situação de emprego, distribuição dos salários, preços dos bens, inflação e competitividade. Por outro lado, com exceção dos Estados Unidos da América, todos os outros países e regiões acima referidos criaram uma comissão para aconselhar o Governo sobre o valor do salário mínimo, composta por representantes do Governo, representantes dos empregadores e dos trabalhadores e académicos, enquanto nos EUA, os ajustamentos do valor do salário mínimo federal são apresentados ao Congresso por membros individuais, através de proposta de lei e o valor do salário mínimo é alterado após aprovação dessa proposta de lei (Quadro 6).

**Quadro 6: Situação de alguns países / regiões que implementaram o regime do salário mínimo**

<b>País / Regiões</b>	<b>Austrália</b>	<b>Reino Unido</b>	<b>Estados Unidos da América</b>	<b>Taiwan</b>	<b>Hong Kong</b>
<b>Ano da implementação do regime</b>	1896	2000	1938	1930	2011
<b>Critérios para determinação do regime do salário mínimo</b>	<p>1) Comportamento da economia em geral do país e da sua capacidade competitiva, como produtividade e competitividade e produtividade das empresas, inflação, crescimento do emprego e outros factores;</p> <p>2) Garantia do aumento do emprego e promoção da participação social;</p> <p>3) Satisfação do nível de vida dos trabalhadores, capacidade para garantir oportunidades de emprego sustentável para desempregados e indivíduos com salários baixos;</p> <p>4) Manutenção do princípio de igualdade no emprego e no salário;</p> <p>5) Definição de um salário mínimo justo e abrangente para trabalhadores jovens, trabalhadores em formação e trabalhadores com deficiência.</p>	<p>1) Impacto causado nos rendimentos individuais após a implementação do salário mínimo;</p> <p>2) Taxa de emprego;</p> <p>3) Competitividade;</p> <p>4) Impacto causado aos jovens, aos aprendizes e aos estagiários após a implementação do salário mínimo;</p> <p>5) Situação real da implementação e da execução do salário mínimo;</p> <p>6) Previsão do desenvolvimento económico.</p>	<p>1) Custo de vida;</p> <p>2) Taxa de inflação;</p> <p>3) Rendimento necessário para manter o nível de vida acima da linha de pobreza;</p> <p>4) Nível geral dos salários;</p> <p>5) Produtividade e lucros das entidades patronais.</p>	<p>1) Situação do desenvolvimento económico;</p> <p>2) Índice de preços por atacado;</p> <p>3) Índice de preços no consumidor;</p> <p>4) Rendimento nacional e rendimento médio per capita;</p> <p>5) Produtividade laboral de cada sector e situação de emprego;</p> <p>6) Salário dos trabalhadores de diferentes sectores;</p> <p>7) Inquérito às despesas e rendimentos familiares.</p>	<p>1) Comportamento económico actual da região e sua previsão;</p> <p>2) Situação do mercado de trabalho (oferta e procura de emprego, nível do salário e distribuição dos salários, disparidade salarial, características do emprego, horas de trabalho);</p> <p>3) Competitividade (aumento da produtividade, custos laborais, características operacionais das empresas, espírito empreendedor, desejo empresarial, capacidade de pagamento de dívidas, nível de liberdade económica e competitividade);</p> <p>4) Harmonia social (nível de vida, vontade de melhorar a empregabilidade, relações laborais).</p>
<b>Valor do salário mínimo</b>	Salário por hora: AU\$15,96 Salário semanal: AU\$606,4 (em 2012)	Salário por hora: £ 6,19 (em 2012)	Salário por hora: US\$7,25 (em 2012)	Salário mensal: NT\$19 047 Salário por hora: NT\$109 (em 2013)	Salário por hora: HK\$30 (em 2013)

<p><b>Âmbito</b></p>	<p>Aplica-se à maioria dos trabalhadores, mas para tipos especiais de trabalhadores existem diferentes níveis de salário mínimo, por exemplo: estagiários, jovens aprendizes e trabalhadores com deficiência.</p>	<p>Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo trabalhadores que prestam “cuidados a crianças”, estagiários, pescadores e prisioneiros.</p>	<p>Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo profissionais, marinheiros, pescadores e trabalhadores que prestam “cuidados a crianças” ocasionalmente. Quanto aos trabalhadores com deficiência, é atribuída uma determinada percentagem do salário mínimo federal, consoante a produtividade dos mesmos.</p>	<p>Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo indivíduos que prestam “cuidados familiares” e trabalhadores técnicos, como estagiários e aprendizes.</p>	<p>Aplica-se à maioria dos trabalhadores, excluindo os membros familiares do empregador ou com o empregador, indivíduos contratados em Hong Kong, mas que prestam serviço no exterior, aprendizes e estagiários, trabalhadores domésticos estrangeiros, empreiteiros e trabalhadores por conta própria. Por outro lado, aos trabalhadores com deficiência, após a avaliação, é atribuída uma determinada percentagem do salário mínimo, consoante a produtividade dos mesmos.</p>
----------------------	---	--	---	---	---

## IV - Conclusão

Convidam-se todos os sectores da sociedade a apresentar as suas opiniões e sugestões sobre este “Documento de consulta” e a “Fixação do salário mínimo para os trabalhadores que exercem trabalhos de limpeza e de segurança na área de administração de propriedades” na RAEM, respondendo às seguintes questões:

1. Suponha que o primeiro valor do salário mínimo por hora pode ser fixado entre as 23 patacas e as 30 patacas. Na sua opinião qual será o valor mais adequado para a situação real e actual da RAEM?
2. O que pensa sobre o mecanismo de actualização do valor do salário mínimo?
3. Quanto ao regime do salário mínimo, devem ou não ser dispensados determinados destinatários e qual é a sua opinião?
4. Tem outras opiniões ou sugestões sobre o conteúdo deste “Documento de consulta”?

**Aos leitores deste “Documento de consulta”, bem como a todos os sectores da sociedade que apresentaram as suas preciosas opiniões e sugestões, o nosso muito obrigado!**