



Setembro 2012

China

## OPORTUNIDADES DE INVESTIMENTO NA CHINA – ASPECTOS LABORAIS –

As relações de trabalho na China mostram-se hoje reguladas por um quadro legal estável e bem implementado que tem contribuído para o crescimento consistente da economia chinesa.

Deste quadro de leis destacam-se a Lei Geral do Trabalho de 1994, a Lei do Contrato de Trabalho de 2007, a Lei da Arbitragem e de resolução de disputas laborais de 2007 e a Lei das Organizações Sindicais, profundamente revista em 2009.

Do acervo normativo acima referenciado, destacam-se em particular os seguintes aspectos:

### TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos de trabalho estão sujeitos a forma escrita, devendo obrigatoriamente conter diversos elementos respeitantes, designadamente, à identificação das partes e aos termos e condições contratuais do mesmo (categoria e funções, tipo de contrato, período normal de trabalho e retribuição entre outras). A redução a escrito deve ocorrer no decurso do primeiro mês após a admissão do trabalhador.

A falta de forma escrita do contrato não invalida o contrato nem impede a sua constituição. Assim a inobservância de forma legal prescrita em contrato de trabalho cuja execução se prolongue por período superior a 1 mês, obriga o empregador a pagar o dobro do salário mensal, até à data em que o contrato de trabalho for reduzido a escrito.

Já se a inobservância de redução a escrito se prolongar por período superior a 1 ano, o empregador será forçado a reconhecer que o contrato foi celebrado por tempo indeterminado.

Existem essencialmente três tipos de contrato de trabalho

- a) Contrato de Trabalho a Termo Certo;
- b) Contrato de Trabalho por Tarefa;
- c) Contrato de trabalho por tempo indeterminado:

### PERÍODO EXPERIMENTAL

O Contrato de Trabalho celebrado ao abrigo do ordenamento jurídico-laboral chinês, está sujeito a um período experimental cuja duração varia em função da duração (previsível) do contrato concretamente celebrado. Assim:

- Contratos a termo entre 3 meses e um ano: Período experimental máximo é de um mês;
- Contratos a termo entre 1 e três anos: Período experimental máximo é de dois meses;
- Contratos a termo superiores a 3 anos ou contratos por tempo indeterminado: Período experimental máximo é de seis meses;

As partes não podem prever nos contratos períodos experimentais mais alargados, nem renovar o período experimental.

## SALÁRIO MÍNIMO

À semelhança do que sucede em alguns ordenamentos jurídicos europeus designadamente em Portugal, o ordenamento jurídico-laboral chinês prevê um salário mínimo nacional devido ao trabalhador. As condições de atribuição e, bem assim, o respectivo valor variam de província para província.

## PERÍODO NORMAL DE TRABALHO, TRABALHO SUPLEMENTAR E FERIADOS

O período normal de trabalho corresponde a um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais, durante 5 dias por semana, tendo os colaboradores direito a 2 dias de descanso, os quais são tipicamente o sábado e o domingo.

A prestação de trabalho que ocorra fora do período normal de trabalho confere a trabalhador o direito à seguinte compensação:

- Em dia normal de trabalho: 150% da remuneração normal;
- Em dia de descanso semanal: 200% da remuneração normal, e
- Em dia feriado: 300% da remuneração normal. (Presentemente, são feriados obrigatórios os seguintes: Dia de ano novo, Festival da Primavera (3 dias), 1º de Maio, Festividades do Dia Nacional (3 dias), Dia Qing Ming, Festival do barco do dragão, Festival da lua cheia).

## FÉRIAS

Em acumulação com os feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes período anual de férias determinada pelo Regulamento da Licença Anual Remunerada dos Trabalhadores:

- 5 dias – Trabalhadores que prestam actividade laboral entre 1 e 10 anos;
- 10 dias - Trabalhadores que prestam actividade laboral entre 10 e 20 anos;
- 15 dias - Trabalhadores que prestam actividade laboral há 20 anos ou mais.

O impedimento imputável ao empregador do gozo de férias por parte dos trabalhadores, obriga-o a pagar a este o triplo da remuneração devida por cada dia de férias não gozado.

## SEGURANÇA SOCIAL

Os empregadores são obrigados a contribuir para um esquema de protecção social designado por “5 seguros, 1 fundo” composto pelas seguintes coberturas:

- a) Seguro de pensão base;
- b) Seguro de desemprego;
- c) Seguro de saúde;
- d) Seguro de maternidade;
- e) Seguro de acidentes de trabalho; e
- f) Fundo de alojamento.

Empregadores e trabalhadores contribuem em conjunto para os seguros identificados em a) a c) supra, e, bem assim, para o fundo de alojamento. As restantes coberturas são exclusivamente suportadas pelo empregador. O montante máximo de contribuição para a Segurança Social corresponde a 40% da remuneração do trabalhador.

## PROTECÇÃO DA MATERNIDADE

As trabalhadoras grávidas que informem o empregador do seu estado não podem ser objecto de qualquer despedimento até 1 ano após o nascimento do respectivo filho.

As trabalhadoras têm direito a um período de licença de maternidade de 90 dias, dos quais 15 podem ser gozados antes do parto. Trabalhadores que são mães pela primeira vez quando já têm mais de 24 anos têm direito a um período de licença de maternidade mais alargado, período esse que varia consoante a respectiva região da China (ex. Em Shangai a licença é alargada em mais 30 dias).

Durante o período de ausência a colaboradora não recebe qualquer remuneração do empregador, recebendo, porém, um subsídio do seguro de maternidade.

## **NÃO CONCORRÊNCIA E CONFIDENCIALIDADE**

A Lei Laboral Chinesa admite a estipulação de obrigações de não concorrência e confidencialidade

No que concerne à obrigação de não concorrência, a vigorar após a cessação do contrato de trabalho, a mesma depende de acordo entre as partes, podendo ser convencionado que a mesma se mantenha até um máximo de 2 anos. Esclarece-se, porém, que a possibilidade de acordar em tal obrigação está reservada relativamente a trabalhadores com funções de direcção, quadros superiores e trabalhadores com acesso a segredos comerciais, não sendo, portanto, de aplicação generalizada a todos os trabalhadores. Ademais, a validade da instituição da obrigação de não concorrência está condicionada pelo pagamento de uma compensação ao trabalhador, a convencionar entre as partes.

A obrigação de não concorrência deve ser convencionada entre as partes em documento escrito, autónomo, nele se devendo definir o período de não concorrência, delimitar as actividades proibidas, a área geográfica onde a mesma se aplica e a compensação a atribuir ao trabalhador.

## **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **(i) Cessação por acordo das partes**

As partes são livres de cessar o contrato de trabalho a todo o tempo mediante acordo. Sempre que a proposta de acordo decorra de proposta do empregador, este é obrigado a pagar ao trabalhador uma compensação pela cessação do contrato de trabalho.

### **(ii) Cessação por iniciativa do trabalhador**

O trabalhador é livre de, a todo o tempo, denunciar o contrato de trabalho mediante comunicação a dirigir ao empregador com pelo menos 30 dias de antecedência.

A denúncia operada pelo trabalhador no decurso do período experimental deve ser comunicada com 3 dias de antecedência.

O Trabalhador pode ainda operar a cessação do contrato de trabalho mediante invocação de justa causa. As situações de justa causa estão tipificadas na Lei Laboral (ex. incumprimento imputável ao empregador de condições contratuais acordadas, falta de pagamento pontual da retribuição, entre outras).

O Trabalhador que pretenda fazer cessar o contrato com invocação de justa causa deverá comunicá-lo por escrito ao empregador, produzindo tal cessação efeitos imediatos.

### **(iii) Cessação por iniciativa do empregador**

As causas de cessação de contrato de trabalho por iniciativa do empregador estão tipificadas na Lei Laboral Chinesa, não sendo admitidas outras formas de cessação.

No essencial, as condições de cessação de contrato de trabalho dividem-se em duas grande categorias:

- a) Cessação sem aviso prévio:** o empregador pode fazer cessar o contrato de trabalho se pré-aviso sempre e quando o trabalhador incumpra as suas obrigações legais e contratuais, quando o trabalhador seja condenado pela prática de crimes, o trabalhador cause danos ao empregador em razão de abandono do posto de trabalho, o trabalhador viole a obrigação de exclusividade (quando a mesma seja aplicável). Durante o período experimental, pode o empregador fazer cessar o contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio.
- b) Cessação com aviso prévio:** Nas situações tipificadas na Lei do Contrato de Trabalho Chinesa (ex. inadaptação do trabalhador, incapacidade para prestar o trabalho não decorrente de qualquer causa relacionada com a prestação de trabalho), pode o empregador fazer cessar o contrato de trabalho mediante comunicação ao trabalhador com um pré-aviso de 30 dias ou, quando não seja possível observar o período de aviso prévio, mediante pagamento da remuneração referente ao pré-aviso em falta. A título de mero exemplo, esclarece-se que a cessação

### **(iv) Proibição de cessação de contrato de trabalho**

A lei laboral chinesa prevê diversas situações em que o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho, a saber:

- a) Quando exista a suspeita ou haja já confirmação médica de que o trabalhador se mostra afectado por doença profissional ou se encontra exposto a riscos no local de trabalho sem que haja sido sujeito a exame medido ou se encontre ainda em fase de diagnóstico. É pressuposto da cessação a sujeição do trabalhador a um conjunto de exames médicos exaustivos.
- b) Quando seja confirmado que o trabalhador perdeu total ou parcialmente a sua capacidade de trabalho em resultado de doença ou lesão corporal que esteja relacionada com a prestação de trabalho;
- c) Quando o trabalhador tenha contraído doença ou lesão corporal e se encontre em fase de tratamento;
- d) No caso de trabalhadora grávida, durante todo o período de gestação e até um ano após o nascimento do filho;
- e) Quando o trabalhador se encontre a prestar trabalho há pelo menos 15 anos ao serviço do empregador e esteja a menos de 5 anos da respectiva reforma.

### **(v) Despedimento por razões económicas**

A lei laboral chinesa admite ainda que a cessação do contrato de trabalho se possa fundamentar em razões económicas. Para tanto, o despedimento por razões económicas poderá assentar na implementação de processo de reestruturação na empresa, dificuldades de produção ou na gestão de operações comerciais, ou a insolvência da empresa, entre outros.

Quando o despedimento por razões económicas afectar pelo menos 20 trabalhadores ou 10% da força de trabalho (o que for inferior) o empregador deve observar os seguintes procedimentos:

- a) Comunicação escrita com pelo menos 30 dias de antecedência em relação à data da efectiva cessação do contrato de trabalho;
- b) O despedimento deve ser fundamentada com razões concretas e claras, estando o empregador a consultar os trabalhadores e os respectivos sindicatos representativos ds mesmos;
- c) Informar as autoridades laborais competentes acerca do plano de redução de efectivos e apresentar a respectiva justificação.

Na decisão de despedimento a proferir o empregador deve ponderar e dar prioridade à manutenção dos vínculos laborais com maior longevidade, bem como àqueles de trabalhadores que representam a maior fonte de rendimento para as respectivas famílias, e ainda aqueles que tenham idosos ou crianças a seu cuidado. Estes trabalhadores afectados pelo despedimento devem ser informados, gozando de prioridade de admissão, em processos de recrutamento iniciados pelo empregador nos 6 meses seguintes ao despedimento.

### **(vi) Compensação pela cessação de contratos de trabalho**

O trabalhador que veja o seu contrato de trabalho cessado tem direito, em determinadas condições, a uma compensação. São os casos de:

- a) cessação de contrato de trabalho a termo;
- b) despedimento por razões económicas;
- c) cessação do contrato mediante aviso prévio.

Em geral, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponde a um mês de salário por cada ano completo de antiguidade do trabalhador. Nos casos em que o contrato de trabalho tenha tido uma duração inferior a 6 meses, a compensação corresponderá a meio salário mensal.

O salário a atender para cálculo da indemnização corresponderá à média das remunerações auferidas pelo trabalhador nos últimos 12 meses.

## **TRABALHADORES ESTRANGEIROS**

O trabalho de estrangeiros rege-se por diploma vigente desde 1 de Maio de 1996.

O empregador que pretenda admitir trabalhadores estrangeiros deve possuir uma autorização prévia emitida pelas Autoridades Estatais.

Os estrangeiros que pretendam trabalhar na China devem reunir os seguintes requisitos:

- a) ter pelo menos 18 anos e encontrar-se de boa saúde;
- b) possuir qualificações profissionais e experiência relevante com referência ao posto de trabalho que irá ocupar;
- c) Receber uma proposta contratual de um empregador Chinês;
- d) Possuir passaporte válido.



PLMJ   
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL

 DACHENG  
LAW  
OFFICES  
大成律师事务所

Os Estrangeiros que não obtenham um certificado de residência adequado (vistos F, L, C e G) e aqueles que apenas possuam autorização de permanência para participar em programas de estudo, não deverão prestar trabalho sem autorização prévia das autoridades competentes.

Os contratos de trabalho a termo celebrados com estrangeiros não poderão ter uma duração superior a 5 anos e a sua renovação depende de prévia autorização por parte das autoridades chinesas.

Não é possível a um trabalhador estrangeiro celebrar um novo contrato de trabalho com outro empregador sem obter prévia autorização sob pena de a prestação de trabalho ser considerada ilegal.

---

A presente Newslettter destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Newslettter não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Luís Sáragga Leal** ([luis.saraggaleal@plmj.pt](mailto:luis.saraggaleal@plmj.pt)) ou **Nuno Morgado** ([nuno.morgado@plmj.pt](mailto:nuno.morgado@plmj.pt)) ou ainda em Pequim **Rita Assis Ferreira** ([rita.assisferreira@plmj.pt](mailto:rita.assisferreira@plmj.pt)).

---

Avenida da Liberdade 224, 1250 -148 Lisboa, Portugal (Sede)  
T. (+351) 213 197 347 . F. (+351) 213 197 400 . [www.plmj.com](http://www.plmj.com)

---

12/15F, Guohua Plaza, No.3 Dongzhimennan Avenue, Dongcheng District, Beijing 100007, PRC (Sede)  
T. (+86) 10 5813 7799 . F. (+86) 10 5813 7788 (12/F) . [www.dachenglaw.com](http://www.dachenglaw.com)

---