

# Instruções de Operação

Instruções de Operação

## Imposto Complementar de Rendimentos

É um imposto cobrado com base nos lucros líquidos resultantes de actividades comerciais ou industriais. Os contribuintes sujeitos ao imposto complementar de rendimentos distribuem-se por um dos dois grupos, ou seja, Grupo A e Grupo B.

### Contribuintes do Grupo A

Definição:

- Sociedades Anónimas, S.A e Sociedade em Comandita por Acções, S.C.A.;
- Sociedades de qualquer natureza cujo capital não seja inferior a um milhão de patacas, ou seja superior a um milhão de patacas em lucros tributáveis médios nos últimos três anos;
  - Sociedades de qualquer natureza que sejam consideradas como entidades-mãe finais\*;

\* Entidade-mãe final é uma entidade constituinte de um grupo de empresas multinacionais que cumulativamente satisfaça as seguintes condições: Detenha um interesse suficiente em outras entidades constituintes; elabore demonstrações financeiras consolidadas de acordo com os princípios contabilísticos; não exista outra entidade constituinte que detenha, directa ou indirectamente, um interesse acima descrito.

- Outras pessoas singulares ou colectivas, com contas devidamente organizadas, que se encontrem incluídas no Grupo A, mediante declaração apresentada até 31 de Dezembro do respectivo ano fiscal. No entanto, caso a sua actividade tenha iniciado no último trimestre de um ano, as declarações podem ser prorrogadas até 31 de Janeiro do ano seguinte.

Forma de declaração:

Os contribuintes do Grupo A devem declarar os rendimentos do ano anterior, entre Abril e Junho de cada ano, através de um contabilista ou auditor inscrito na DSF.

## Contribuintes do Grupo B

Definição:

Os contribuintes que não pertencem ao Grupo A são integrados no Grupo B, sendo geralmente pequenas e médias empresas.

Forma de declaração:

Os contribuintes do Grupo B devem submeter a declaração de rendimentos M/1, nos meses de Fevereiro e Março, a fim de declarar o rendimento do ano anterior.

Tabela de Taxas do Imposto Complementar de Rendimentos

Rendimentos anuais colectáveis (patacas)	Percentagens
Rendimentos até 32 000,00 patacas	Isentos
No que exceder e progressivamente:	
De 32.001 a 65.000 patacas	3%
De 65.001 a 100.000 patacas	5%

De 100.001 a 200.000,00 patacas	7%
De 200.001 a 300.000 patacas	9%
Acima de 300.000 patacas	12%

Benefícios Fiscais previstos na «Lei do Orçamento de 2024»

- O limite de isenção para o exercício de 2023 é fixado em 600.000,00 patacas (seiscentas mil patacas), em referência aos rendimentos sujeitos ao imposto complementar de rendimentos.

Exemplo da contribuição do imposto complementar de rendimentos (no caso da isenção dos rendimentos anuais colectáveis ser de 600.000,00 patacas)

Rendimentos anuais colectáveis (patacas)	Parte colectável aos Rendimentos anuais colectáveis que ultrapassam 600.000,00 patacas (aplicação de taxa de 12%)	Impostos devidos	Proporção real de impostos devidos sobre os rendimentos colectáveis
Até 600.000	0	0	0,00%
1.000.000	400.000	48.000	4,80%
2.000.000	1.400.000	168.000	8,40%
3.000.000	2.400.000	288.000	9,60%
5.000.000	4.400.000	528.000	10,56%
10.000.000	9.400.000	1.128.000	11,28%
15.000.000	14.400.000	1.728.000	11,52%
20.000.000	19.400.000	2.328.000	11,64%

100.000.000	99.400.000	11.928.000	11,93%
-------------	------------	------------	--------

*O exemplo acima referido não reflecte actos tributários/de avaliação efectivamente praticados pelas autoridades e pelas unidades de contabilidade em exercício da actividade, servindo apenas para efeitos de referência.*

*Nota: Mesmo que não tenha tido actividades ou tenha verificado prejuízos resultantes das operações, é necessário submeter atempadamente a declaração de rendimentos. Nos termos previstos no Regulamento do Imposto Complementar de Rendimentos, a falta da sua apresentação implica a aplicação de uma multa máxima de 10 mil patacas.*

## **Contribuição Industrial**

É um imposto sobre actividades comerciais exercidas por pessoas singulares ou colectivas. O valor da colecta pode variar, dependendo da actividade exercida, no entanto é, em regra, fixado em 300 patacas por ano, sendo que o da banca comercial é de 80 mil patacas por ano. Ao montante do imposto é ainda acrescido o selo de conhecimento de 5%.

### **Deveres**

Em qualquer uma das seguintes situações, é obrigatório preencher, no prazo de 15 dias, a declaração de início de actividade/alterações (M1) e comunicar a Direcção dos Serviços de Finanças:

1. Aumento do capital social;
2. Alteração do nome da sociedade, do dístico comercial, do endereço ou do local onde a indústria é exercida;
3. Adição de uma nova actividade;

4. Cancelamento de uma das actividades, etc.

Benefícios Fiscais previstos na «Lei do Orçamento de 2024»

Isenção do pagamento da contribuição industrial.

### **Imposto Profissional**

Início de emprego / cessação de emprego	<ul style="list-style-type: none"><li>– Proceder à inscrição do início de emprego de todos os empregados, quer residentes, quer não, junto à Direcção dos Serviços de Finanças.</li><li>– Início de emprego: Proceder à inscrição com a declaração modelo M/2, no prazo de 15 dias.<ul style="list-style-type: none"><li>– Cessação de emprego: Participar a ocorrência com a declaração modelo M/2A, até ao fim do mês seguinte</li></ul></li></ul>
Retenção na fonte	<ul style="list-style-type: none"><li>– Deduzir mensalmente o imposto profissional dos empregados, quer residentes, quer não.</li><li>– Pagar o montante deduzido nos primeiros 15 dias dos meses de Janeiro, Abril, Julho e Outubro.</li><li>– Pagar o imposto através da guia modelo M/B de receita eventual.</li></ul>
Declaração dos rendimentos	<ul style="list-style-type: none"><li>– Declarar obrigatoriamente os rendimentos atribuídos, no ano anterior, a todos os empregados, quer residentes, quer não.</li><li>– Proceder à declaração de rendimentos nos meses de Janeiro e Fevereiro de cada ano (mesmo que não tenha contractado nenhum empregado ao seu serviço/o montante de rendimentos seja “0”).</li><li>– No caso da cessação de actividade, declarar os rendimentos dos trabalhadores no prazo de 15 dias a contar da data da cessação.</li><li>– Apresentar a relação nominal modelo M3/M4.</li></ul>

Exemplo da contribuição do imposto profissional do trabalhador (A simulação do cálculo do imposto profissional anual é referente ao ano de 2023. Para os rendimentos do ano de 2021 é criada uma dedução à colecta pela percentagem fixa de 30% do valor da mesma, o limite de isenção é fixado em \$144.000,00 (cento e quarenta e quatro mil patacas)).

						Patacas
Exemplo: Rendimentos anuais colectáveis do trabalhador						200.000,00
De	Até	Taxas	Rendimento colectável	Imposto do escalão	Imposto devido	
0,00	144.000,00	0%	144.000,00	0,00	0,00	
144.000,01	164.000,00	7%	20.000,00	1.400,00	1.400,00	
164.000,01	184.000,00	8%	20.000,00	1.600,00	3.000,00	
184.000,01	224.000,00	9%	16.000,00	1.439,99	4.439,99	
224.000,01	304.000,00	10%	0,00	0,00	0,00	
304.000,01	424.000,00	11%	0,00	0,00	0,00	
Acima de 424.000,00		12%	0,00	0,00	0,00	
A. Imposto anual calculado conforme as taxas de imposto						4.439,99
B. Dedução fixa correspondente a 30% do imposto calculado nos da Lei do Orçamento relativa aos anos a que se respeira (A x 30%)						1.331,99
Imposto profissional anual devido (A – B)						3.108,00

*Os resultados servem apenas como referência.*

Registo e contribuições do regime obrigatório do Fundo de Segurança Social

<p>Pessoas aplicáveis</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Os residentes da RAEM que, por contrato, trabalhem sob a autoridade e direcção de um empregador, recebendo uma remuneração, nos termos do regime geral das relações de trabalho, incluindo os residentes da RAEM contratados para prestar trabalho fora de Macau em sucursal ou agência de empresa registada na RAEM;</li><li>- Os trabalhadores da Administração Pública, independentemente da respectiva forma de provimento, mas não inclui os que estejam inscritos no regime de aposentação e sobrevivência da Função Pública,</li></ul>
<p>Matrícula do empregador</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Todos os empregadores que estabeleçam uma relação de trabalho com outrem têm de matricular-se junto do FSS no mês de contribuição imediatamente seguinte, (nomeadamente nos meses de Janeiro, Abril, Julho ou Outubro) para efeitos do cumprimento da respectiva obrigação contributiva;</li><li>- A matrícula é feita de uma só vez, sendo atribuído ao empregador um número de matrícula vitalício;</li><li>- (Ex.: Para um trabalhador permanente residente com o início de emprego em Agosto, o seu empregador deve proceder ao respectivo registo em Outubro.)</li></ul>

Inscrição de empregados como beneficiário (aplicada a empregados não inscritos no FSS)

- O empregador, com quem se estabeleça a primeira relação de trabalho, no mês em que se deve efectuar o pagamento de contribuições imediatamente seguinte ao início dessa relação de trabalho, procede à inscrição e efectua a contribuição do referido trabalhador,
- (Ex, 1) Para um trabalhador permanente residente com o início de emprego em Agosto, o seu empregador deve proceder à inscrição e efectuar a contribuição do referido trabalhador em Outubro;
- (Ex, 2) Para um trabalhador permanente residente com o início de emprego a 28 de Setembro, mesmo com a isenção de contribuição para esse mês por ter um período laboral inferior a 15 dias, o empregador deve proceder à sua inscrição e declarar o seu início de emprego em Outubro;
- A matrícula é feita uma única vez e confere à pessoa inscrita a qualidade de beneficiário, sendo-lhe atribuído um número de beneficiário do FSS vitalício,



<p>Montante das contribuições</p>	<p>O montante das contribuições é fixado por despacho do Chefe do Executivo. A partir de 1 de Janeiro de 2017, o montante a pagar é:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalhador permanente: 90 patacas por cada mês (entidade patronal: 60 patacas, trabalhador: 30 patacas);</li> <li>* As contribuições referentes ao mês de início ou de cessação de trabalho são devidas se o trabalhador tiver prestado 15 dias de trabalho ou mais; não são devidas quando tiver prestado menos de 15 dias de trabalho.</li> <li>- Trabalhador eventual: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Igual ou superior a 15 dias de trabalho num mês: 90 patacas (entidade patronal: 60 patacas, trabalhador: 30 patacas);</li> <li>ii) Menos de 15 dias de trabalho num mês: 45 patacas (entidade patronal: 30 patacas, trabalhador: 15 patacas);</li> </ul> </li> <li>- As entidades empregadoras podem deduzir no salário dos trabalhadores as contribuições por este devidas, nos termos da Lei no.º 4/2010.</li> </ul>
<p>Pagamento de contribuições</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalhadores permanentes: O pagamento de contribuições é feito trimestralmente, nos meses de Janeiro, Abril, Julho e Outubro, sendo pagas as contribuições respeitantes ao trimestre anterior,</li> <li>- Trabalhadores eventuais: o pagamento de contribuições é feito durante o mês seguinte àquele a que os trabalhadores exercem o trabalho, Por exemplo: prestou serviço em Janeiro, deve pagar as contribuições em Fevereiro.</li> </ul>

<p>Informações importantes</p>	<p>O regime obrigatório não é aplicável para:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Os trabalhadores com relações de trabalho entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto ou com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>2. Os trabalhadores com relações estabelecidas ao abrigo de contratos de aprendizagem ou do sistema de formação profissional inserido no mercado de emprego;</li> <li>3. Os trabalhadores da Administração Pública no activo que estejam inscritos no regime de aposentação e sobrevivência,</li> </ol>
--------------------------------	---

*As informações supra apresentadas servem apenas como referência, para mais detalhes, consulte o actual «Regime da Segurança Social».*

## Condições Laborais Básicas

Salário mínimo para os trabalhadores

<p>Âmbito de aplicação</p>	<p>O regime do salário mínimo é aplicável aos trabalhadores de todos os sectores, com excepção dos trabalhadores que prestam serviço doméstico e dos portadores de deficiência.</p>
----------------------------	---

Composição do salário mínimo	O salário mínimo corresponde à remuneração de base prevista no artigo 59, <sup>o</sup> da “Lei das relações de trabalho”, não incluindo porém a remuneração por trabalho extraordinário, o acréscimo da remuneração por prestação de trabalho nocturno ou por turnos, o 13, <sup>o</sup> mês de salário ou outras prestações de natureza semelhante.
------------------------------	--

Valor do salário mínimo:

Remuneração calculada de uma única forma	Valor do salário mínimo
Remuneração mensal	7.072 patacas por mês
Remuneração semanal	1.632 patacas por semana
Remuneração diária	272 patacas por dia
Remuneração à hora	34 patacas por hora
Remuneração à peça ou em regime de comissão	34 patacas em média por hora

*As informações supra apresentadas servem apenas como referência. Para mais detalhes, consulte as respectivas disposições legais (em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2024).*

## Contrato de trabalho



<p>Tipos de contrato de trabalho</p>	<p>Os contratos de trabalho podem ser divididos por dois tipos:</p>	<p>2. Contrato de trabalho a termo, contrato cuja duração cessa com o decurso de um prazo certo ou incerto, pode ser:</p> <p>1. Um contrato a termo certo, por exemplo, se o prazo do contrato é de um ano, findo o qual o contrato está terminado.</p> <p>2. Um contrato a termo incerto, por exemplo, se o contrato caduca após a conclusão de determinado trabalho.</p> <p>-De acordo com a Lei, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo 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.</p> <p>Por exemplo, consideram-se necessidades temporárias da empresa, nomeadamente o início de uma nova tarefa de prazo indeterminado; a empreitada de obras de construção civil ou obras públicas; a prestação de trabalho sazonal; a substituição de trabalhador ausente, entre outros.</p> <p>-Ao prazo de contrato a termo, inclusive a sua renovação, não poderá exceder dois anos, caso contrário, o contrato converte-se em contrato sem termo, com excepção do contrato de trabalho celebrado com trabalhador não residente.</p> <p>-Está sujeita à forma escrita a celebração de contrato de trabalho a termo.</p>
	<p>1. Contrato de trabalho sem termo, ou seja, que não estipula qualquer prazo do trabalho, vulgarmente conhecido por trabalhador permanente,</p>	<p>temporárias da empresa, nomeadamente em função da sua natureza sazonal, transitória ou específica, e pelo período estritamente necessário à sua satisfação.</p> <p>Por exemplo, consideram-se necessidades temporárias da empresa, nomeadamente o início de uma nova tarefa de prazo indeterminado; a empreitada de obras de construção civil ou obras públicas; a prestação de trabalho sazonal; a substituição de trabalhador ausente, entre outros.</p> <p>-Ao prazo de contrato a termo, inclusive a sua renovação, não poderá exceder dois anos, caso contrário, o contrato converte-se em contrato sem termo, com excepção do contrato de trabalho celebrado com trabalhador não residente.</p> <p>-Está sujeita à forma escrita a celebração de contrato de trabalho a termo.</p>

<p>Horário de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O horário laboral normal não deve exceder as 8 horas diárias e as 48 horas semanais;</li> <li>- 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, assegurando ao trabalhador, porém, 10 horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a 12 horas, não podendo o período de trabalho exceder 48 horas por semana.</li> <li>- O empregador é obrigado a dar aos trabalhadores um intervalo para descanso de duração não inferior a 30 minutos consecutivos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.</li> </ul>
<p>Remuneração</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabalhador que auferir um salário mensal  A remuneração do trabalhador que auferir um salário mensal inclui a remuneração do descanso semanal, feriados obrigatórios, férias anuais e as faltas por doença ou acidente remuneradas (6 dias por ano), não podendo sofrer qualquer dedução pelo facto da não prestação de trabalho nesses períodos.</li> <li>2. Trabalhador que recebe ao dia ou à hora ou à peça  O salário do trabalhador que recebe ao dia ou à hora ou à peça inclui apenas a remuneração do descanso semanal, sendo o empregador obrigado a pagar adicionalmente a remuneração relativa aos feriados obrigatórios, às férias anuais e às faltas por doença ou acidente remuneradas (6 dias por ano).</li> </ol>

<p>Trabalho Extraordinário</p>	<p style="text-align: center;">Caso 1</p> <p>Em caso de trabalhos extraordinários previamente estipulados e concordados entre o empregador e o trabalhador, deve-se conservar o respectivo comprovativo. O trabalhador tem o direito de exigir remuneração normal e 20% de remuneração adicional pelo trabalho extraordinário.</p> <p>(Exemplo: cálculo da remuneração para 1 hora de trabalho extraordinário* Supondo que a remuneração base mensal é de 16.000 patacas ÷ 30 dias ÷ 8 horas x 1,2 = remuneração adicional de 80 patacas)</p> <p style="text-align: center;">Caso 2</p> <p>Em casos de força maior, de prejuízo considerável do empregador ou de sobrecarga de trabalho imprevista, o empregador tem o direito de exigir a prestação de trabalho extraordinário aos seus trabalhadores. Por sua vez os trabalhadores têm igualmente o direito de exigir remuneração normal e 50% de remuneração adicional pelo trabalho extraordinário prestado.</p> <p>(Exemplo: cálculo da remuneração para 1 hora de trabalho extraordinário* Supondo que a remuneração base mensal é de 16.000 patacas ÷ 30 dias ÷ 8 horas x 1,5 = remuneração adicional de 100 patacas)</p> <p>*Tendo em consideração um horário laboral de 8 horas diárias.</p> <p>Além disso, o trabalhador tem direito a um descanso adicional remunerado nos termos da lei.</p>
------------------------------------	--

Férias do Trabalhador	<p>1. Descanso semanal (a determinar pelo empregador consoante as exigências do funcionamento da empresa, com uma antecedência mínima de 3 dias)</p> <p>(1) O trabalhador tem direito a um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana;</p> <p>Ou</p> <p>(2) Por acordo mútuo ou conforme a natureza da actividade da empresa, o trabalhador tem direito a um período de descanso remunerado de 4 dias por cada 4 semanas.</p> <p>2. Feriados obrigatórios (10 dias)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 de Janeiro (Fraternidade Universal);</li> <li>- Novo Ano Lunar (Primeiro, segundo e terceiro dias do primeiro mês do Ano Lunar);</li> <li>- Dia de finados (Cheng Ming);</li> <li>- 1 de Maio (Dia do Trabalhador);</li> <li>- Dia seguinte ao do Bolo Lunar (Chong Chao);</li> <li>- 1 de Outubro (Implantação da República Popular da China);</li> <li>- Culto dos Antepassados (Chong Yeong);</li> <li>- 20 de Dezembro (Dia Comemorativo do Estabelecimento da Região Administrativa Especial de Macau).</li> </ul> <p>3. Férias anuais</p> <p>- Em uma relação de trabalho superior a 1 ano, o trabalhador tem direito a gozar, no ano seguinte, um mínimo de 6 dias úteis de férias anuais remuneradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O trabalhador cuja relação de trabalho seja inferior a 1 ano mas superior a 3 meses tem direito a gozar, no ano seguinte, metade de 1 dia de férias por cada mês de trabalho prestado, assim como pelo tempo de trabalho remanescente, se for igual ou superior a 15 dias.</li> <li>- Mediante acordo entre as partes, podem ser acumuladas, no máximo, férias de 2 anos.</li> <li>- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador. Na falta de acordo, o período de férias é fixado pelo empregador com uma antecedência mínima de 30 dias.</li> </ul> <p>O trabalho em dia de feriado obrigatório prestado pelo trabalhador deve ser compensado legalmente pelo empregador.</p>
-----------------------	---

*As informações acima mencionadas servem apenas como*



*referência, para mais detalhes, consulte a actual «Lei das Relações de Trabalho».*

## **Aspectos a ter em conta na contratação de trabalhadores não residentes (TNR's)**

A fim de garantir que seja dada prioridade aos residentes locais no acesso ao emprego e os direitos e interesses laborais dos mesmos não sejam afectados, a importação de trabalhadores não residentes apenas é considerada como complemento temporário e autorizada na insuficiência ou inexistência de recursos humanos locais adequados, e nas mesmas condições de custos e eficiência. Os trabalhadores não residentes também devem cumprir os respectivos termos e obrigações legais de Macau.

<p>Trabalho legal</p>	<p>Nos termos da actual «Lei da contratação de trabalhadores não residentes», é obrigatório solicitar a autorização de contratação junto à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais. Após a aprovação da solicitação, o empregador ou o seu representante deve solicitar junto do Corpo de Polícia de Segurança Pública a “Autorização de permanência de trabalhadores não residentes”. O trabalhador contratado só pode trabalhar legalmente em Macau após a emissão desta, podendo apenas desempenhar o cargo constante do “Título de identificação de trabalhador não residente”.</p>
<p>Taxa de contratação de trabalhadores não residentes</p>	<p>Os empregadores que contratam trabalhadores não residentes estão obrigados a pagar trimestralmente ao Fundo de Segurança Social a taxa de contratação no valor mensal de 200 patacas por cada trabalhador não residente, sem prejuízo da seguinte disposição:</p> <p>Os empregadores que se dediquem às actividades da indústria transformadora sujeitas ao Decreto-Lei n.º 11/99/M, de 22 de Março, conforme o seu artigo 1.º, beneficiam de uma redução de 50% no valor da taxa de contratação.</p>

Renumeração	<p>A remuneração mensal não pode ser inferior ao montante constante da autorização de contratação obtida pelo empregador, devendo ser paga em patacas.</p> <p>A remuneração mensal deve ser depositada obrigatoriamente na conta do trabalhador em instituição bancária da RAEM.</p>
Outros aspectos a ter em conta	<ul style="list-style-type: none"><li>- A prestação do alojamento adequado pode ser assegurada pelo empregador ou agência de emprego que tenha procedido ao recrutamento, o que pode ser ainda satisfeito em dinheiro.</li><li>- É obrigatório o pagamento pelo empregador, no termo da relação laboral, do custo do transporte do respectivo trabalhador para o local da sua residência habitual.</li></ul>