



**Região Administrativa Especial de Macau**  
**Alteração da Lei n.º 7/2008 - Lei das Relações de Trabalho**  
**Documento de Consulta**

**Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais**

**2026**

**Região Administrativa Especial de Macau**  
**Alteração da Lei n.º 7/2008 - Lei das Relações de Trabalho**  
**Documento de Consulta**

**Período de consulta: 31 de Janeiro a 16 de Março de 2026**

**Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais**

**2026**

## **Índice**

<b>I. Prefácio .....</b>	<b>1</b>
<b>II. Principais propostas sobre o aumento do número de dias de licença de maternidade e de férias anuais .....</b>	<b>5</b>
1. Licença de maternidade.....	5
2. Férias anuais .....	10
<b>III. Recolha de opiniões .....</b>	<b>13</b>
<b>IV. Formulário de opiniões e sugestões.....</b>	<b>15</b>

## I. Prefácio

Desde a entrada em vigor da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) no dia 1 de Janeiro de 2009, o Governo da Região Administrativa Especial de Macau (adiante designada por RAEM) tem estado desde então atento à situação de implementação da respectiva Lei, e tem vindo a recolher, de forma contínua, as sugestões e opiniões apresentadas pelos diversos sectores da sociedade, rever e aperfeiçoar o regime jurídico do trabalho, no sentido de elevar gradualmente a garantia dos direitos e interesses laborais dos trabalhadores, e articular-se gradualmente com os critérios internacionais.

Devido à existência contínua de opiniões no seio da sociedade, propondo que se proceda à revisão e alteração sobre o número de dias referentes à licença de maternidade e às férias anuais previstas na Lei das relações de trabalho, o Governo da RAEM sublinhou no Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2025 que “Aperfeiçoaremos a legislação laboral e iniciaremos o estudo sobre o aumento do número de dias de licença de maternidade e de férias anuais”, e encomendou a uma terceira entidade para a realização de um estudo intitulado “Discussão sobre o estudo da viabilidade do aumento do número de dias da licença de maternidade e de férias anuais”, com vista a proporcionar dados de referência com fundamentos científicos para a viabilidade da revisão das respectivas férias.

A entidade responsável pelo estudo procurou, através de inquérito e da entrevista em profundidade, conhecer as opiniões dos empregadores e dos trabalhadores da RAEM sobre a actual política da licença de maternidade e das férias anuais na RAEM. No que diz respeito ao inquérito, a entidade responsável pelo estudo recolheu 1 006 respostas dadas pelos empregadores e 1 005 pelos trabalhadores, que se abrangem em diferentes sectores e empresas de diferentes

dimensões. Quanto à entrevista em profundidade, a entidade responsável pelo estudo procedeu-se junto dos 45 participantes (que se abrangem a 13 actividades principais). Segue-se a síntese dos resultados do estudo:

Quanto à licença de maternidade, de acordo com os resultados obtidos por inquérito, 53,9% e 74,8%, respectivamente, do total dos empregadores e dos trabalhadores inquiridos manifestam a aceitação com o aumento da licença de maternidade, sendo 90 dias a primeira opção para as partes patronal e laboral (representando, respectivamente, 58,9% do total dos empregadores que concordam com o aumento do número de dias da licença de maternidade e 64,0% do total dos trabalhadores).

A par disso, através de entrevista em profundidade, por parte dos trabalhadores consideram que, a actual licença de 70 dias por maternidade é difícil de satisfazer as necessidades, tanto cuidado à família como sua física e psicológica, bem como, a licença de maternidade não implicará a vontade das mulheres de trabalhar nem a igualdade no mercado de trabalho. Enquanto os empregadores (das empresas de grande dimensão) revelam que, as suas trabalhadoras efectuaram a prorrogação da licença de maternidade para cerca de 90 dias, mediante o gozo de “férias anuais+licenças sem vencimento”, mas, alguns empregadores (das pequenas e médias empresas) manifestam a sua profunda preocupação com as dificuldades na distribuição de mão-de-obra e o aumento dos custos de exploração da actividade, dado isso, propõe-se ao Governo que conceda o apoio financeiro substancial, considerando-o como um pressuposto principal para o seu apoio à reforma da licença de maternidade. Os resultados do estudo acima referidos reflectem que, o aumento do número de dias da licença de maternidade foi, de um modo geral, aceite por empregadores e os trabalhadores entrevistados.

Quanto às férias anuais, de acordo com os resultados obtidos por inquérito, 58,7% e 88,8%, respectivamente, do total dos empregadores e dos trabalhadores inquiridos manifestam a aceitação com o aumento das férias anuais, tendo as sugestões sido concentradas no aumento para 10 dias ou 12 dias (representando, respectivamente, 28,1% e 25,9% do total dos empregadores que concordam com o aumento do número de dias das férias anuais, e 29,0% e 35,1% do total dos trabalhadores). Os dados mostram ainda que, mais de metade dos empregadores e dos trabalhadores em causa concordam com o aumento gradual dos dias referentes às férias anuais por acumulação de antiguidade (entre os inquiridos, representam 56,5% do total dos empregadores e 68,7% do total dos trabalhadores).

Mediante a entrevista em profundidade mostram que, os trabalhadores consideram que os actuais 6 dias de férias anuais previstos na Lei não conseguem aliviar a pressão do trabalho nem responder às necessidades das famílias. Por parte dos empregadores manifesta que, apesar de concordar, de um modo geral, que a melhoria do regime de férias é uma tendência que a conjuntura geral nos impõe, mas, alguns empregadores (das micro e pequenas empresas) afirmam que a distribuição de recursos humanos é cada vez mais difícil, portanto, o aumento do número de dias das férias anuais significa que irá implicar a elevação das despesas das horas extraordinárias ou redução da qualidade dos serviços devido à falta de mão-de-obra, pelo que os empregadores mantinham uma atitude mais prudente e conservadora. Nesta situação reflecte que existe forte solicitação dos trabalhadores quanto ao aumento das férias anuais, mas, há que considerar, em conjunto, o actual ambiente económico e a capacidade de aceitação das pequenas e médias empresas.

De acordo com os resultados obtidos no estudo, os empregadores manifestam preocupação com a pressão de exploração de actividade resultante do aumento dos dias da licença de maternidade e de férias anuais, mas é de salientar que os

empregadores, enquanto sujeitos nucleares das relações de trabalho, devem tomar a iniciativa de assumir as suas próprias responsabilidades, e a elevação das condições de trabalho contribui também para a atracção e retenção de quadros qualificados pelas empresas. O Governo da RAEM, para além de aperfeiçoar a legislação, irá também ter em conta a capacidade de aceitação das empresas e estudar a prestação de apoio adequado.

Tendo em conta que a Lei das relações de trabalho é um regime geral sobre as relações de trabalho, que regula os direitos e deveres fundamentais emergentes das relações de trabalho entre os empregadores e os trabalhadores e é igualmente aplicável aos trabalhadores não residentes, pelo que a revisão da Lei em causa envolve em vários aspectos, não só está estreitamente relacionada com os empregadores e os trabalhadores dos diversos sectores, mas também tem a ver com o desenvolvimento económico e social da RAEM.

Para o efeito, o Governo da RAEM elaborou o presente documento de consulta para apresentar ao público as propostas sobre a alteração da Lei e os respectivos dados de referência sobre o aumento do número de dias da licença de maternidade e das férias anuais. Convidam-se a todos os sectores sociais para, durante o período de consulta, ou seja, de 31 de Janeiro a 16 de Março de 2026 (45 dias), apresentarem as suas opiniões e sugestões sobre o conteúdo do presente documento de consulta. Espera-se que através desta consulta pública contribua para reunir amplamente os conhecimentos, recolhendo e auscultando as opiniões e sugestões dos diversos sectores da sociedade sobre o conteúdo da alteração da Lei.

## **II. Principais propostas sobre o aumento do número de dias de licença de maternidade e de férias anuais**

### **1. Licença de maternidade**

#### **1.1 Normas vigentes e reivindicações**

A actual Lei das relações de trabalho estipula que, a trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a gozo de 70 dias de licença de maternidade, dos quais 63 são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes sete dias serem gozados, por decisão da trabalhadora antes ou depois do parto. No que diz respeito à remuneração, a trabalhadora cuja relação de trabalho seja, no dia do parto, superior a um ano, tem direito a auferir a remuneração de base correspondente ao período da licença de maternidade. A trabalhadora, cuja relação de trabalho só venha a completar um ano durante o período de gozo da licença de maternidade, tem direito a auferir a remuneração de base relativa ao período da licença de maternidade a gozar após o completar de um ano de relação de trabalho.

Nos últimos anos, no seio da sociedade, há constantemente opiniões que defendem o aumento do número de dias da licença de maternidade para reforçar as garantias das trabalhadoras, entre as quais incluem: o aumento da licença de maternidade para 90 dias para uniformizar os dias da licença por maternidade previstos na lei entre os sectores públicos e privados, o aumento gradual dos dias da licença por maternidade para 98 dias propostos pela Convenção Internacional do Trabalho e a fixação da medida de subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade como um mecanismo permanente, entre outros.

## 1.2 Dados do direito comparado

### 1.2.1 Número de dias da licença de maternidade

Após ter feito referência aos dados do direito comparado (vide a Tabela 1 abaixo): No Interior da China estipula que, a licença de maternidade tem a duração de 98 dias, mas cada província ou município tem a autonomia de fixar o número de dias adicionais como incentivo à natalidade, por exemplo, na província de Guangdong, a licença pode ser estendida para 178 dias (98 dias de licença base por maternidade e 80 dias adicionais de licença como incentivo). Na RAEHK estipula que, a licença de maternidade tem a duração de 98 dias. Em Singapura estipula que, a licença de maternidade tem a duração de 84 dias. Quando o nascituro for cidadão de Singapura e a trabalhadora tiver prestado serviço ao empregador durante pelo menos 3 meses consecutivos antes do nascimento da criança, a licença de maternidade a gozar é de 112 dias. Em Portugal estipula que, os trabalhadores por nascimento de criança têm direito a 120 ou 150 dias de licença parental inicial, podendo os dias restantes, após a dedução da licença parental inicial exclusiva da mãe (a optar por gozar no máximo de 30 dias antes do parto, devendo 42 dias ser gozados depois do parto), ser repartidos entre o pai e a mãe, ou gozados por uma das partes, mediante o acordo entre os progenitores.

Quanto ao número de dias de licença de maternidade que podem ser gozados antes do parto, no Interior da China estipula que, a trabalhadora pode gozar 15 dias de férias antes do parto. Na RAEHK estipula que, a trabalhadora, se obtiver o consentimento do empregador, pode optar pelo início do gozo da licença de maternidade entre 14 e 28 dias antes da data prevista do parto, e caso a trabalhadora não apresente o pedido ou não obtenha o consentimento do empregador, o gozo da licença de maternidade deve iniciar-se 28 dias antes da data prevista do parto. Em Singapura, a licença de maternidade pode ser gozada 28 dias

antes do nascimento da criança, ou com o consentimento das partes patronal e laboral, o gozo pode ser iniciado no dia em que não seja anterior aos 28 dias antes do nascimento nem posterior ao dia do nascimento da criança. Em Portugal estipula que, o gozo pode ser feito até 30 dias antes do parto.

### 1.2.2 Remuneração na licença de maternidade

Consultados dados no direito comparado (vide a Tabela 1 abaixo), verifica-se que as disposições sobre a remuneração na licença de maternidade variam de país para país ou de região para região, sendo que alguns prevêem que a licença de maternidade é totalmente remunerada e outros prevêem que é parcialmente remunerada. Por exemplo, a licença de maternidade no Interior da China é integralmente paga, sendo a remuneração paga através do fundo de seguro de maternidade, sob a forma de subsídio de maternidade. Os prémios de seguro de maternidade são pagos pelo empregador ao fundo. Na RAEHK estipula que, o valor da remuneração paga na licença de maternidade iguala a 4/5 do salário diário médio da trabalhadora, fixando que a remuneração na quadrissemana da 11.<sup>a</sup> à 14.<sup>a</sup> semanas está limitada a um máximo de 80 000 dólares de Hong Kong. Em Singapura estipula que, a remuneração na licença de maternidade depende do facto da criança ser ou não cidadão de Singapura e do período de trabalho da trabalhadora ser ou não superior a três meses. Caso se preenchem as duas condições acima referidas, a licença de maternidade de 112 dias é remunerada. Caso a criança não seja cidadão de Singapura, mas a trabalhadora tenha trabalhado por três meses ou mais, apenas 56 dias de licença por maternidade são remunerados. Em Portugal estipula que, conforme o número de dias e a forma de gozo da licença de parental inicial optados pelos pais trabalhadores, o subsídio de 100% ou 80% da remuneração de referência da trabalhadora é assumido pelo Instituto de Segurança Social, já que os empregadores têm de pagar as

contribuições dos trabalhadores.

Vale a pena mencionar que, entre os locais escolhidos acima referidos, na RAEHK<sup>1</sup> e em Singapura<sup>2</sup>, existem ainda as medidas de subsídio ao pagamento da remuneração na licença de maternidade, podendo o empregador, após o pagamento da remuneração da licença de maternidade nos termos da lei, apresentar o pedido junto do Governo, sob a forma de reembolso, para a atribuição parcial da remuneração paga na licença de maternidade.

Tabela 1: Número de dias da licença de maternidade e remuneração dos locais escolhidos

País/ Regiões	Interior da China	RAEHK	Singapura	Portugal
Número de dias da licença de maternidade	98 dias+ licença como incentivo	98 dias	84 dias ou 112 dias	120 dias ou 150 dias
Dias de licença que podem ser gozados antes do parto	15 dias	28 dias	28 dias	30 dias
Remuneração na licença de maternidade	100%	80%	56 dias ou 112 dias	100% ou 80%
Entidade que assume o pagamento	Fundo de seguro de maternidade (O empregador	Empregador e Governo	Empregador e Governo	Instituto de Segurança Social

<sup>1</sup> Na RAEHK, o empregador pode apresentar o pedido, sob a forma de reembolso, para as remunerações já pagas na 11.<sup>a</sup> à 14.<sup>a</sup> semanas, ao abrigo do *Reimbursement of Maternity Leave Pay Scheme*, limitado a um máximo de 80 000 dólares de Hong Kong por cada trabalhadora.

<sup>2</sup> De acordo com o *Employment Act* de Singapura, o empregador só tem de pagar a remuneração referente às primeiras oito semanas. Nos termos do *Child Development Co-Savings Act*, caso a criança seja cidadão de Singapura, o empregador e o Governo pagam, respectivamente, a remuneração na licença de maternidade, em partes iguais de oito semanas (o limite máximo de reembolso é de 10 000 dólares de Singapura a cada quatro semanas, ou 20 000 dólares de Singapura por criança); A partir do terceiro parto será integralmente suportado pelo Governo (o limite máximo de reembolso é de 10 000 dólares de Singapura a cada quatro semanas ou 40 000 dólares de Singapura por criança).

	deve pagar os prémios de seguro)			(O empregador deve pagar as contribuições)
--	----------------------------------	--	--	--

### 1.3 Proposta da revisão legislativa

Com o objectivo de continuar a optimizar as garantias das trabalhadoras e ajudá-las a alcançar um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, o Governo da RAEM considera necessário aumentar o número de dias da licença de maternidade, pelo que propõe o aumento do número de dias da licença para 90 dias, sugerindo que 60 dias da licença devem ser gozados imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, por decisão da trabalhadora, para que esta possa ter mais flexibilidade no gozo da licença de maternidade. Ao mesmo tempo, propõe-se que seja dada continuidade à implementação da medida de subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, atribuindo às pequenas e médias empresas um subsídio até 20 dias em relação ao gozo da licença de maternidade por parte das trabalhadoras residentes, para que, enquanto seja aumentado o número de dias da licença de maternidade, seja também aliviada a pressão sentida por essas empresas no pagamento das respectivas remunerações.

## 2. Férias anuais

### 2.1 Normas vigentes e reivindicações

Nos termos do disposto na Lei das relações de trabalho, o trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a um ano tem direito a gozar, no ano seguinte, um mínimo de 6 dias úteis de férias anuais remuneradas.

Tendo em conta que, na RAEM, o número de dias de férias anuais tem-se mantido em 6 dias úteis, existe uma certa diferença em relação aos dias de férias dos países e regiões vizinhos, e nos outros países e regiões existe um mecanismo para aumentar o número de dias de férias anuais de acordo com a antiguidade dos trabalhadores. Portanto, nestes últimos anos, a sociedade tem vindo a exigir um aumento no número de dias de férias anuais.

### 2.2 Dados do direito comparado

Após ter feito referência aos dados do direito comparado (vide a Tabela 2 abaixo): Com excepção de Portugal, os outros locais dispõem todos de um mecanismo de aumento do número de dias de férias anuais; entre as quais, a RAEHK e Singapura aumentam anualmente o número de dias de férias anuais em função do aumento na antiguidade, enquanto no Interior da China prevê, expressamente, o gozo de diferentes dias de férias consoante o tempo de serviço acumulado.

Em relação aos dias de férias anuais legais, o número de dias de férias anuais no Interior da China é de 5 a 15 dias úteis (o tempo de trabalho acumulado para o gozo do número máximo de dias de férias anuais deve ser igual ou superior a 20 anos), os dias de férias anuais na RAEHK e na Singapura variam entre 7 e 14 dias úteis (a antiguidade para o gozo do número máximo de dias de férias anuais deve ser igual ou superior a 9 anos na RAEHK e igual ou superior a 8 anos em

Singapura); Portugal estipula apenas que os trabalhadores têm direito a 22 dias úteis de férias anuais, mas não dispõe de um mecanismo de aumento do número de dias de férias anuais.

Tabela 2: Número de dias de férias anuais e mecanismo dos locais escolhidos

País / Região	Interior da China		RAEHK		Singapura		Portugal
N.º de dias de férias anuais	Tempo de serviço acumulado	N.º de dias	Antiguidade	N.º de dias	Antiguidade	N.º de dias	22 dias; Não há mecanismo de aumento
	1 ano – < 10 anos	5 dias	1 ano	7 dias	1 ano	7 dias	
	10 anos – < 20 anos		2 anos	7 dias	2 anos	8 dias	
	≥ 20 anos		3 anos	8 dias	3 anos	9 dias	
		10 dias	4 anos	9 dias	4 anos	10 dias	
		15 dias	5 anos	10 dias	5 anos	11 dias	
			6 anos	11 dias	6 anos	12 dias	
			7 anos	12 dias	7 anos	13 dias	
			8 anos	13 dias	≥ 8 anos	14 dias	
			≥ 9 anos	14 dias			

### 2.3 Proposta da revisão legislativa

Tendo em consideração que o número de dias de férias legais na RAEM não foi ajustado ao longo dos anos, e que existe uma diferença entre os dias de férias legais e os estipulados nas regiões vizinhas, e dado ainda que a criação de um mecanismo de aumento do número de dias de férias por antiguidade também contribui para aumentar o sentimento de pertença e a estabilidade no trabalho dos trabalhadores, o Governo da RAEM propõe alterar o actual regime de férias para um mecanismo de aumento do número de dias de férias por antiguidade, sendo o número de dias iniciais de 6 dias úteis, que será aumentado, de acordo com a antiguidade do trabalhador, de 1 dia útil por cada 2 anos completos de antiguidade, até um máximo de 12 dias úteis, conforme o seguinte:

Antiguidade do trabalhador	N.º de dias de férias (dias úteis)
$\leq 2$ anos*	6
$> 2$ anos – 4 anos	7
$> 4$ anos – 6 anos	8
$> 6$ anos – 8 anos	9
$> 8$ anos – 10 anos	10
$> 10$ anos – 12 anos	11
$> 12$ anos	12

\* Se o período de trabalho for superior a três meses, mas inferior a um ano, o número de dias de férias será calculado proporcionalmente.

### **III. Recolha de opiniões**

Convidam-se todos os sectores da sociedade a apresentar as suas opiniões e sugestões sobre o presente documento de consulta durante o período de consulta (de 31 de Janeiro a 16 de Março de 2026).

O documento de consulta pode ser descarregado no portal do Governo da RAEM (<https://www.gov.mo>) ou na página electrónica da DSAL (<https://www.dsdl.gov.mo>), como também pode ser levantado nos seguintes locais:

Sede da DSAL	Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado, n. <sup>os</sup> 221-279, Edifício “Advance Plaza”, Macau
Centro de Serviço Golden Dragon	Avenida Xian Xing Hai, n. <sup>o</sup> 105, Centro Golden Dragon, 3. <sup>o</sup> andar, Macau
Centro de Formação Profissional da DSAL	Istmo de Ferreira do Amaral n. <sup>os</sup> 101-105A, Edifício Industrial Tai Peng, 1. <sup>a</sup> Fase, r/c
Centro de Informações ao Público	Rua do Campo, n. <sup>o</sup> 162, Edifício Administração Pública, r/c, Macau (Balcão de atendimento)
Centro de Serviços da RAEM	Avenida de Venceslau de Moraes, Edifício Mong Son, r/c, Macau
Centro de Prestação de Serviços ao Público da Zona Central	Rotunda de Carlos da Maia, n. <sup>os</sup> 5 e 7, Complexo da Rotunda de Carlos da Maia, 3. <sup>o</sup> andar, Macau
Centro de Serviços da RAEM das Ilhas	Rua de Coimbra, n. <sup>o</sup> 225, 3. <sup>o</sup> andar, Taipa

Os cidadãos podem fornecer as suas opiniões e sugestões através das seguintes formas:

Email	dsal_cp@dsal.gov.mo
Telefone	83999282 (gravação de mensagens)
Fax	28581862

Endereço postal	Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, sita na Avenida do Dr. Francisco Vieira Machado n.ºs 221-279, Edifício Advance Plaza, Macau	
Página temática	<a href="https://www3.dsal.gov.mo/survey/labourlaw/">https://www3.dsal.gov.mo/survey/labourlaw/</a>	
Consulta pública	Marcação no sistema de inscrição <i>online</i> disponível na página temática	

## IV. Formulário de opiniões e sugestões

**Consulta pública sobre a Alteração da Lei das relações de trabalho**

**Aumento do número de dias de licença de maternidade e de férias anuais**

**(Período de consulta: 31 de Janeiro a 16 de Março de 2026)**

### **(1) Licença de maternidade**

#### **1.1 Concorda com o aumento da licença de maternidade para 90 dias?**

- Concordo.
- Não concordo, porque: \_\_\_\_\_
- Sem opinião.

#### **1.2 Concorda que os 60 dias de licença de maternidade devem ser gozados logo após o parto, e que os restantes 30 dias podem ser gozados, total ou parcialmente, por decisão da trabalhadora, antes ou depois do parto?**

- Concordo.
- Não concordo, porque: \_\_\_\_\_
- Sem opinião.

#### **1.3 Concorda com a medida de atribuição, por parte do Governo da RAEM, de um subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade até 20 dias, às pequenas e médias empresas, em relação ao gozo da licença de maternidade por parte das trabalhadoras residentes?**

- Concordo.
- Não concordo, porque: \_\_\_\_\_
- Sem opinião.

#### **1.4 Outras opiniões e sugestões:**

## **(2) Férias anuais**

### **2.1 Concorda com o aumento do número de férias anuais de acordo com a antiguidade do trabalhador?**

- Concordo.
- Não concordo, porque: \_\_\_\_\_
- Sem opinião.

### **2.2 Concorda com o aumento de 1 dia útil de férias anuais em cada 2 anos completos de antiguidade do trabalhador?**

- Concordo.
- Não concordo, porque: \_\_\_\_\_
- Sem opinião.

### **2.3 Concorda que o número máximo de férias anuais seja de 12 dias úteis?**

- Concordo.
- Não concordo, porque: \_\_\_\_\_
- Sem opinião.

### **2.4 Outras opiniões e sugestões:**

### **(3) Dados básicos sobre a pessoa que forneceu opiniões**

Nota: Para uma melhor análise das opiniões e sugestões recolhidas, é obrigatório o preenchimento desta parte dos dados.

#### **1. Situação profissional**

- Trabalhador ( Trabalhador residente/  Trabalhador não residente)
- Empregador (Número de trabalhadores ao serviço na empresa:  
 <50 pessoas/  50-100 pessoas/  >100 pessoas)
- Trabalhador por conta própria  Aposentado
- Outro: \_\_\_\_\_

#### **2. Sexo**

- Masculino  Feminino

#### **3. Idade**

- < 16 anos  16-24 anos  25-34 anos
- 35-44 anos  45-54 anos  55-64 anos
- ≥ 65 anos

#### **4. Nível de ensino**

- Ensino primário  Ensino secundário geral
- Ensino secundário complementar
- Ensino superior  Outros: \_\_\_\_\_

Agradecemos pelas opiniões e sugestões apresentadas. A DSAL vai elaborar, de acordo com as “Normas para a Consulta de Políticas Públicas” e com base nas opiniões recolhidas durante o período de consulta, o relatório final da consulta e publicá-lo oportunamente na página electrónica da DSAL (<https://www.dsal.gov.mo>) e no Portal do Governo da RAEM (<https://www.gov.mo>).