



**REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DE MACAU**

**ALTERAÇÃO À
LEI DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**RELATÓRIO FINAL RELATIVO ÀS CONSULTAS SOBRE
O AUMENTO DOS DIAS DA LICENÇA DE
MATERNIDADE E DAS FÉRIAS ANUAIS**

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

2026

Índice

Prefácio	1
Parte I – Situação geral dos trabalhos de consulta	3
1. Conferência de imprensa	3
2. Sessões de consulta.....	3
3. Distribuição dos documentos de consulta.....	4
4. Recolha de opiniões.....	5
Parte II – Síntese e respostas às opiniões e sugestões.....	8
1. Licença de maternidade.....	10
1.1 Número de dias da licença de maternidade.....	10
1.2 Organização e disposição da licença de maternidade	12
1.3 Subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade	15
1.4 Outras opiniões e sugestões acerca da licença de maternidade.....	19
2. Férias anuais	22
2.1 Introdução do mecanismo de “Aumento do número de dias de férias por antiguidade”.....	22
2.2 Forma de aumento do número de dias de férias por antiguidade.....	24
2.3 Número de dias de férias anuais	27
2.4 Outras opiniões e sugestões sobre as férias anuais	29
3. Outras opiniões e sugestões.....	33
Parte III - Conclusão	35

Prefácio

O Governo da Região Administrativa Especial de Macau (adiante designado por Governo da RAEM), acompanha com toda a atenção a situação da implementação da Lei das relações de trabalho, prosseguindo a recolha das opiniões e sugestões dos diversos sectores da sociedade, visando proceder a revisão e o aperfeiçoamento do regime jurídico laboral para fortalecer, de forma progressiva, os direitos e interesses laborais dos trabalhadores.

A fim de concretizar as acções governativas relativas ao aperfeiçoamento dos diplomas e regulamentos legais da área laboral, o Governo da RAEM estudou, no ano transacto, o regime da licença de maternidade e das férias anuais, vigente, e para o efeito, incumbiu uma terceira entidade para realizar a «Discussão sobre o estudo da viabilidade do aumento do número de dias da licença de maternidade e de férias anuais». Com base nos resultados do Estudo e nos dados de direito comparado das regiões vizinhas, propõe-se o aumento dos dias da licença de maternidade e das férias anuais, sem prejuízo das condições de trabalho mais favoráveis acordadas entre as partes patronal e laboral.

Na perspectiva da licença de maternidade, propõe-se aumentar de 70 dias (actualmente vigente) para 90 dias, entre os quais, 30 dias podem ser gozadas antes ou depois do parto, sendo que, no que respeita ao gozo desta licença por parte das trabalhadoras locais, será atribuído às pequenas e médias empresas (PME), um subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade até 20 dias.

Sob o prisma das férias anuais, propõe-se alterar o actual direito previsto na lei, de 6 dias úteis remuneradas por cada ano completo de trabalho, para um mecanismo de aumento do número de férias anuais em função da antiguidade do trabalhador, aumentando 1 dia útil de férias anuais remuneradas por cada 2 anos de trabalho completo, sendo 12 dias úteis de férias anuais para os trabalhadores com antiguidade igual ou superior a 12 anos, com vista a fortificar progressivamente, os direitos e interesses laborais dos trabalhadores, assim como elevar ainda mais a qualidade de vida e do trabalho dos mesmos.

A presente proposta de revisão da lei relativa ao aumento do número de dias da licença de maternidade e das férias anuais, aplicar-se-á a todos os trabalhadores abrangidos pela Lei das relações de trabalho, incluindo os trabalhadores residentes e os trabalhadores não residentes. A fim de auscultar plenamente a opinião pública sobre esta revisão de lei em questão, o Governo da RAEM realizou, entre 31 de Janeiro e 16 de Março do corrente ano, uma consulta pública de 45 dias, durante o

qual foram realizadas 6 sessões de consulta e foram recolhidas as opiniões e sugestões mediante os questionários *online* estabelecidos na Conta Única e na página temática da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), bem como através do correio postal e electrónico, telefone, entre outros. A par disso, em 25 de Fevereiro passado, foi destacado pessoal destes Serviços ao programa “Fórum Macau” da Rádio de Macau, no sentido de interagir e recolher opiniões dos ouvintes.

No decurso da presente consulta pública, foram recolhidos, através dos supramencionados meios, um total de 10025 opiniões e sugestões. Com o objectivo de permitir à população conhecer globalmente o desenrolar da consulta pública, o Governo da RAEM procedeu ao processamento das opiniões e propostas recolhidas, tendo elaborado o presente Relatório final. O presente relatório divide-se em três partes: Parte I - Situação geral dos trabalhos de consulta; Parte II - Síntese e resposta às opiniões e sugestões; Parte III - Conclusão.

Parte I – Situação geral dos trabalhos de consulta

1. Conferência de imprensa

O Governo da RAEM realizou, em 30 de Janeiro de 2026, uma conferência de imprensa para dar início ao período de consulta pública de 45 dias a partir do dia seguinte a este evento (31 de Janeiro), tendo apresentado o conteúdo do documento de consulta e respondido individualmente às questões da comunicação social. A par disso, foram divulgadas as respeitantes informações na página temática da DSAL, promovendo a participação e discussão activas da sociedade.

2. Sessões de consulta

No decurso do período da consulta pública, realizaram-se, ao todo, três sessões de consulta pública e três sessões de consulta específica, que contaram com um total de 525 participantes. Nestes eventos, intervieram participantes de diferentes sectores, incluindo empregadores, trabalhadores e representantes das associações sociais.

Data das sessões de consulta		N.º de participantes	N.º de intervenientes
Sessões de consulta pública	8 de Fevereiro de 2026	94	13
	27 de Fevereiro de 2026	55	14
	7 de Março de 2026	76	11
Sessões de consulta específica	4 de Fevereiro de 2026 (destinada às associações de trabalhadores)	135	13
	11 de Fevereiro de 2026 (destinada às associações de empregadores)	111	14
	3 de Março de 2026 (destinada às associações sociais)	54	10
Total		525	75

Situações das sessões de consulta



Realização das sessões de consulta pública pela DSAL



Realização das sessões de consulta específica pela DSAL

3. Distribuição dos documentos de consulta

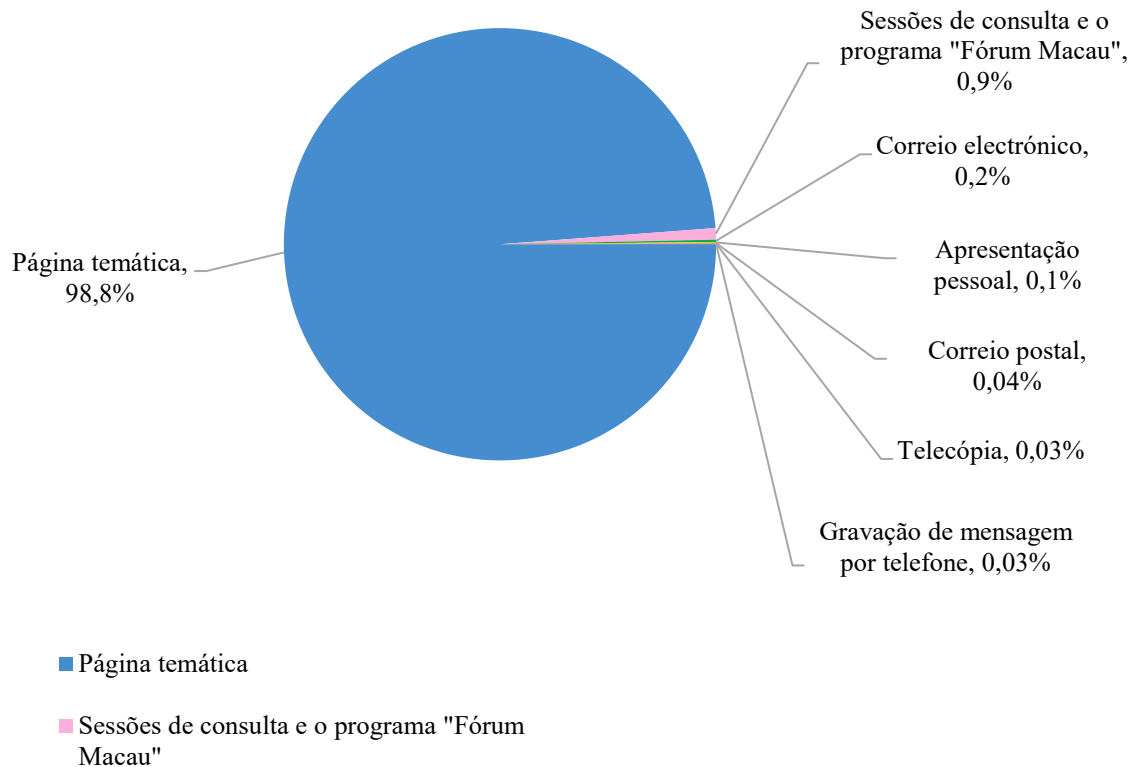
A fim de permitir ao público conhecer o conteúdo da consulta, o documento de consulta foi disponibilizado nas várias repartições da DSAL, no Centro de Informações ao Público, no Centro de Serviços da RAEM, no Centro de Prestação de Serviços ao Público da Zona Central e no Centro de Serviços da RAEM das Ilhas. No período em causa, foram distribuídos 1431 exemplares (1134 em língua chinesa e 297 em língua portuguesa), podendo a versão electrónica ser consultada ou descarregada no Portal do Governo ou na página temática da DSAL.

4. Recolha de opiniões

No decurso do período de consulta pública, o Governo da RAEM recolheu, através de diversas vias, um total de 10025 opiniões e sugestões, que após sistematização e processamento, foram constituídas 63032 opiniões específicas.

De acordo com a estatística relativa aos meios de recolha de opiniões, a grande parte dos opiniões e sugestões foi recolhida mediante questionários *online*, totalizando 9905 opiniões e sugestões (98,8%), seguindo as restantes vias, por ordem decrescente, as sessões de consulta e o programa “Fórum Macau” da Rádio de Macau (86 opiniões e sugestões), o correio electrónico (17 opiniões e sugestões), a apresentação pessoal (7 opiniões e sugestões), o correio postal (4 opiniões e sugestões), a telecópia (3 opiniões e sugestões) e o gravação de mensagens por telefone (3 opiniões e sugestões).

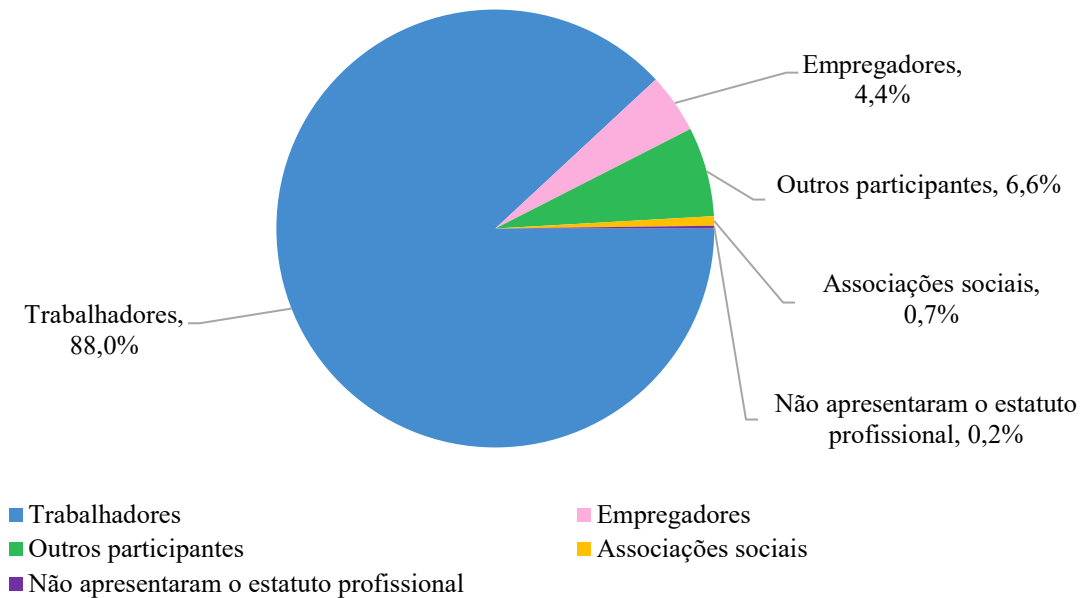
Gráfico 1: Distribuição percentual das opiniões, em função das vias de recolha¹



¹ Devido ao arredondamento, a soma das parcelas pode não coincidir com o total, aplicando-se o mesmo critério às tabelas seguintes.

De acordo com a estatística do estatuto profissional, os trabalhadores predominaram na apresentação das opiniões, representando 88%, seguindo-se a parte patronal com 4,4%, associações sociais com 0,7%, outros participantes (abrangendo os trabalhadores reformados e os trabalhadores por conta própria) com 6,6%, e indivíduos que não disponibilizaram a sua profissão (0,2%).

Gráfico 2: Distribuição percentual dos pareceres, em função do estatuto profissional



De acordo com a estatística relativa às opiniões e sugestões recolhidas, de um total de 63032 pareceres, a esmagadora maioria (97,2%) consistiu em respostas às questões formuladas no documento de consulta, verificando-se ainda uma pequena parcela (2,8%) de outras opiniões e sugestões relacionadas com outros direitos e interesses laborais.

Tabela 1: Número de opiniões e sugestões, em função do seu conteúdo

Conteúdo das opiniões e sugestões	N.º de opiniões	Percentagem no total
Total	63032	100%
1. Licença de maternidade	30634	48,6%
1.1 Número de dias da licença de maternidade	9987	15,8%
1.2 Organização e disposição da licença de maternidade	9932	15,8%
1.3 Subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade	9970	15,8%
1.4 Outras opiniões e sugestões acerca da licença de maternidade	745	1,2%
2. Férias anuais	30620	48,6%
2.1 Introdução do mecanismo de “Aumento dos dias de férias anuais por antiguidade”	9973	15,8%
2.2 Forma de aumento do número de dias de férias por antiguidade	9946	15,8%
2.3 Número de dias de férias anuais	9959	15,8%
2.4 Outras opiniões e sugestões sobre as férias anuais	742	1,2%
3. Outras opiniões e sugestões	1778	2,8%

Parte II – Síntese e respostas às opiniões e sugestões

No que respeita às opiniões e sugestões recolhidas durante o período da consulta pública sobre o aumento dos dias da licença de maternidade e das férias anuais, procedeu-se ao processamento e sistematização, sendo adoptados as categorias de “concordo”, “não concordo” e “sem opinião” para efeitos de classificação e determinação da posição expressa destes pareceres. Os critérios de sistematização encontram-se abaixo discriminados:

- Consideram-se manifestações de concordância as situações em que, nas questões da consulta, tenha sido expressamente seleccionada a opção “concordo”, ou sempre que o teor original da opinião manifeste expressa concordância com as questões da consulta ou com o conteúdo do documento de consulta, designadamente através da utilização de expressões como “concordo”, “é necessário”, “concordo com”, “apoio”, “vejo com bons olhos”, “adequado”, “oportuno”, “suficiente”, “aceitável”, “a favor”, “razoável” ou “OK”, ou ainda sempre que, da apreciação global das opiniões, seja possível sistematizar a intenção do participante como expressão de concordância com as questões da consulta ou com o conteúdo do documento de consulta.
- Consideram-se manifestações de discordância as situações em que, nas questões da consulta, tenha sido expressamente seleccionada a opção “não concordo”, ou sempre que o teor original da opinião manifeste expressa discordância com as questões da consulta ou com o conteúdo do documento de consulta, designadamente através da utilização de expressões como “não concordo”, “desnecessário”, “discordo”, “não deve ser”, “inaceitável”, “sou contra”, “inoperacional”, “inaplicável”, “não sou a favor”, “inadequado”, “desactualizado”, “não acompanha”, “demasiado”, “insuficiente”, “escasso” ou “não satisfaz”, ou ainda sempre que, da apreciação global das opiniões, seja possível sistematizar a

intenção do participante como expressão de discordância com as questões da consulta ou com o conteúdo do documento de consulta.

- Consideram-se manifestações de ausência de opinião as situações em que, nas questões da consulta, tenha sido expressamente seleccionada a opção “sem opinião”, ou sempre que o teor original da opinião manifeste a ausência de opinião com as questões da consulta ou com o documento de consulta, designadamente através da utilização de expressões como “sem opinião” ou “indiferente”, sem que tenham sido apresentadas quaisquer sugestões concretas ou exposições substanciais, considerando-se, nesse caso, que o participante não tem opinião sobre as questões em causa.

Procede-se, de seguida, à análise e respectiva resposta aos pareceres recebidos, agrupados nas seguintes três categorias: licença de maternidade, férias anuais e outras opiniões e sugestões.

Tendo em conta que a consulta foi concretizada em regime de recolha pública, permitindo à população, consoante às matérias do seu interesse, apresentar as opiniões de forma selectiva, deste modo, uma opinião pode incidir sobre um único tema ou sobre diversos temas, não abarcando necessariamente assim a totalidade de todos os temas constantes do documento de consulta. A estatística do número de opiniões sobre os diversos temas constantes do Relatório reflecte apenas a situação em que o tema foi abordado na opinião geral, pelo que o número de opiniões sobre os diversos temas pode ser inferior ao número total dos mesmos.

1. Licença de maternidade

1.1 Número de dias da licença de maternidade

Nos termos da Lei das relações de trabalho vigente, a trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a 70 dias da licença de maternidade. A fim de reforçar ainda mais as garantias às trabalhadoras, o Governo da RAEM propõe, na presente consulta pública, o aumento do número de dias da licença de maternidade prevista na legislação, passando para 90 dias.

Foi recolhido um total de 9987 opiniões sobre a proposta acima referida, do qual 9420 concordam, 276 não concordam e 291 não têm opinião.

Gráfico 3: Distribuição das opiniões sobre o aumento do número de dias da licença de maternidade para 90 dias

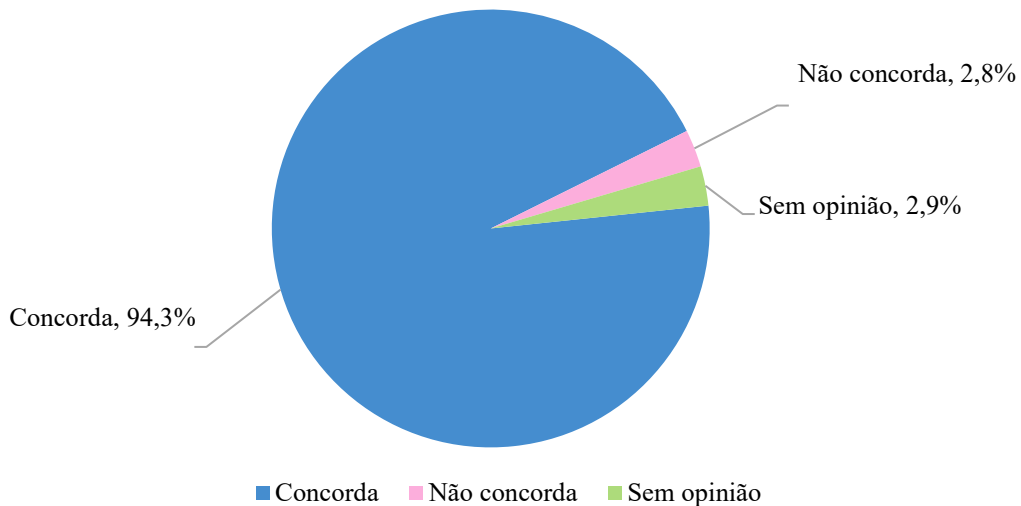


Tabela 2: Opiniões sobre o aumento do número de dias da licença de maternidade para 90 dias

Sentido das opiniões	N.º (opiniões recolhidas)	Percentagem no total
Total	9987	100%
Concorda	9420	94,3%
Não concorda	276	2,8%
Sem opinião	291	2,9%
Os principais motivos de “discordância” são os seguintes:	N.º (opiniões recolhidas)	
Considera-se insuficiente o número de dias proposto para aumentar	70	
Implica o aumento dos custos operacionais das empresas e das pressões na alocação de recursos humanos	65	
Está preocupado com o enfraquecimento da empregabilidade do sexo feminino	36	
Não há necessidade de aumento do número de dias	13	
Deve ser inferior a 90 dias a licença de maternidade	11	

■ Síntese das opiniões

Relativamente ao aumento do número de dias da licença de maternidade para 90 dias, as opiniões concordantes representaram 94,3%, totalizando 9420 opiniões recolhidas. Entre estas, há opiniões que consideram que esta medida vai conseguir garantir que as trabalhadoras tenham mais tempo suficiente para descanso, beneficiando para a recuperação da saúde física e o ajustamento psicológico para adaptação. Há também opiniões que consideram que esta vai conseguir responder às necessidades de apoio familiar, criando um ambiente mais amigável à natalidade para as trabalhadoras.

Quanto às opiniões discordantes, estas representaram 2,8%, totalizando 276 opiniões recolhidas, das quais 71% indicaram expressamente os motivos de

discordância. Entre estes motivos, a opinião predominante é que a licença de maternidade de 90 dias continua a ser inferior aos padrões das regiões vizinhas, considerando que é insuficiente para satisfazer as necessidades das trabalhadoras na recuperação do estado de saúde após o parto e na prestação de cuidados com o recém-nascido, sendo melhor aumentá-la para 98 dias ou mais. No entanto, há opiniões que se preocupam com a questão dos custos operacionais das empresas e das pressões na alocação de recursos humanos, apontando que, para além de terem de pagar a remuneração durante a licença de maternidade, as PME têm ainda de suportar o custo de pessoal substituto, o que agrava a pressão financeira e, conseqüentemente, afectando a operação das empresas. Há também opiniões que se preocupam que as empresas se tornem mais conservadoras no recrutamento, podendo dar prioridade à contratação do sexo masculino ou do sexo feminino que já não se esteja em idade fértil, o que implicará prejuízo às oportunidades de desenvolvimento profissional das trabalhadoras.

1.2 Organização e disposição da licença de maternidade

Dos 70 dias da licença de maternidade, previstos na Lei das relações de trabalho vigente, 63 são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 7 dias serem gozados por decisão da trabalhadora, antes ou depois do parto. Para aumentar a flexibilidade do gozo da licença de maternidade por parte da trabalhadora, propõe-se, na presente consulta pública, o prolongamento da duração da licença de maternidade que a trabalhadora possa gozar antes do parto, passando para 30 dias, sendo que os restantes 60 dias são gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

Foi recolhido um total de 9932 opiniões sobre a proposta acima referida, do qual 8957 concordam, 284 não concordam e 691 não têm opinião.

Gráfico 4: Distribuição de opiniões sobre os 60 dias da licença de maternidade gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 dias da licença de maternidade, cabe à trabalhadora decidir sobre o gozo, total ou parcialmente, antes ou depois do parto

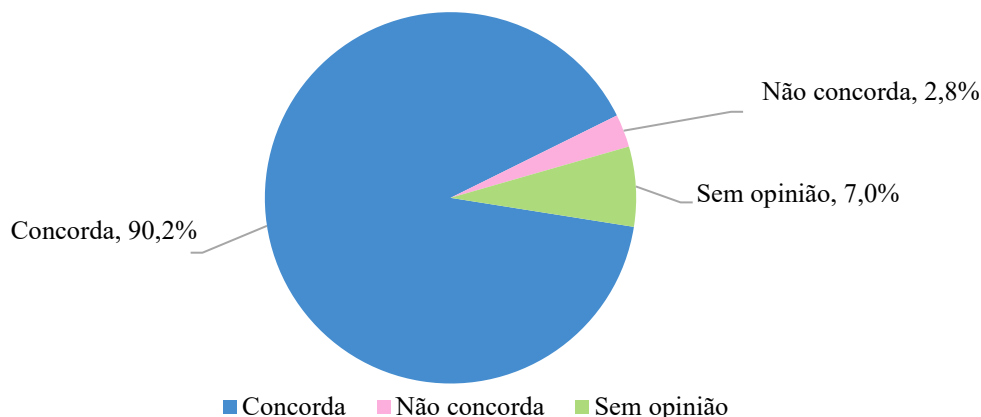


Tabela 3: Opiniões sobre os 60 dias da licença de maternidade gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 dias da licença de maternidade, cabe à trabalhadora decidir sobre o gozo, total ou parcialmente, antes ou depois do parto

Sentido das opiniões	N.º (opiniões recolhidas)	Percentagem no total
Total	9932	100%
Concorda	8957	90,2%
Não concorda	284	2,8%
Sem opinião	691	7,0%
Os principais motivos de “discordância” são os seguintes:	N.º (opiniões recolhidas)	
Não se deve impor uma proporção concreta	93	
Implica o aumento dos custos operacionais das empresas e das pressões na alocação de recurso humanos	26	
Não há necessidade de criar um mecanismo para o gozo antecipado	22	
Deve ser aumentado o número de dias que pode ser gozado antes do parto	11	
Deve ser reduzido o número de dias que pode ser gozado antes do parto	4	

■ Síntese das opiniões

Relativamente à questão de caber à trabalhadora decidir sobre o gozo, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, dos 30 dias, incluídos nos 90 dias da licença de maternidade, as opiniões concordantes representaram 90,2%, totalizando 8957 opiniões recolhidas. Entre estas, há opiniões que consideram que esta disposição se trata de uma medida humanizada e flexível. Há também opiniões que consideram que esta vai conseguir reforçar as garantias em fase pré-natal, apoiando a preparação pré-natal e a gestão de saúde das trabalhadoras e ajudando na recuperação da saúde pós-parto.

As opiniões discordantes representaram 2,8%, totalizando 284 opiniões recolhidas, das quais 58,1% indicaram expressamente os motivos de discordância. Entre estes motivos, a opinião predominante é que não admite de que a legislação imponha a distribuição dos dias da licença de maternidade, considerando que se deve permitir que as trabalhadoras possam organizá-los, de acordo com as necessidades reais ou mediante concertação entre as partes patronais e laborais, por forma a flexibilizar a disposição da licença de maternidade. Há também opiniões que se preocupam que o aumento do número de dias a gozar antecipadamente da licença de maternidade vai conduzir a dispersão da licença de maternidade, agravando as pressões das PME (particularmente do sector de prestação de serviços) na alocação dos recursos humanos. Há outras opiniões que manifestam que não há necessidade de criar um mecanismo para o gozo antecipado, considerando que o gozo ininterrupto da licença de maternidade após o parto é que pode garantir a recuperação da saúde física.

■ Resposta

No que diz respeito ao aumento do número de dias da licença de maternidade e à organização e disposição da licença de maternidade, das opiniões recolhidas, verifica-se que, as opiniões concordantes com as propostas sugeridas no documento

de consulta representaram 94,3% e 90,2%, respectivamente, demonstrando que a sociedade admite, em geral, que estes ajustamentos podem melhorar as garantias das trabalhadoras, permitindo-lhes ter um descanso mais pleno.

Por conseguinte, irá propor a alteração às disposições da Lei das relações de trabalho de acordo com este rumo de orientação, aumentando o número de dias da licença de maternidade para 90 dias, dos quais 60 são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias serem gozados por decisão da trabalhadora, de acordo com as suas próprias necessidades, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Concomitantemente, proceder-se-á ao correspondente ajustamento do número de dias da licença de maternidade prevista na Lei das relações de trabalho, referente ao gozo em caso de parto de nado-morto, de aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses e de morte de nado-vivo durante o período da licença de maternidade, e também à correspondente alteração da indemnização relativa ao despedimento sem justa causa de uma trabalhadora durante a licença de maternidade, no sentido de assegurar a uniformidade das disposições legais.

1.3 Subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade

A fim de aliviar as pressões sentidas pelas PME no pagamento das respectivas remunerações, após tomado como referência as disposições do actual plano em regime provisório sobre o subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, propõe-se, na presente consulta que, às PME será atribuído um subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade até 20 dias em relação à situação de gozo da licença de maternidade por parte das trabalhadoras residentes.

Foi recolhido um total de 9970 opiniões sobre a proposta acima referida, do qual 8682 concordam, 444 não concordam e 844 não têm opinião.

Gráfico 5: Distribuição das opiniões sobre a medida do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, que o Governo da RAEM atribui até 20 dias às PME, em relação à situação do gozo da licença de maternidade por parte das trabalhadoras residentes

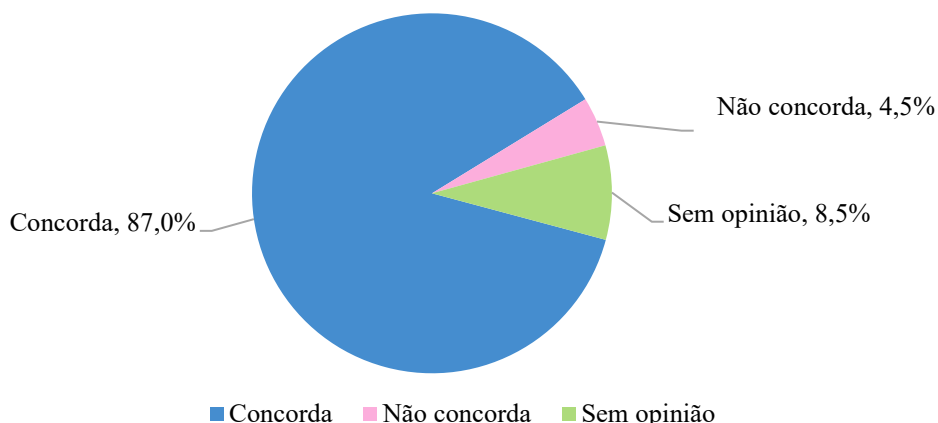


Tabela 4: Opiniões sobre a medida do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, que o Governo da RAEM atribui até 20 dias às PME, em relação à situação do gozo da licença de maternidade por parte das trabalhadoras residentes

Sentido das opiniões	N.º (opiniões recolhidas)	Percentagem no total
Total	9970	100%
Concorda	8682	87,0%
Não concorda	444	4,5%
Sem opinião	844	8,5%
Os principais motivos de “discordância” são os seguintes:	N.º (opiniões recolhidas)	
Deve ser aumentado o número de dias ou montante do subsídio complementar	136	
Deve a remuneração da licença de maternidade ser assumida pelo empregador	67	
Está atenta à utilização racional do erário público	39	
Continua a existir a questão dos custos operacionais das empresas e das pressões na alocação de recurso humanos	11	
Foram sugeridos outros requisitos para a atribuição sobre o mecanismo do subsídio complementar	8	

■ Síntese das opiniões

Relativamente ao subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, atribuído até 20 dias pelo Governo da RAEM às PME, em relação à situação do gozo da licença de maternidade por parte das trabalhadoras residentes, as opiniões concordantes representaram 87,0%, totalizando 8682 opiniões recolhidas. Entre estas, consideram-se principalmente que esta medida pode aliviar, eficazmente, as pressões operacionais das empresas decorrentes do aumento do número de dias da licença de maternidade, promovendo a implementação estável desta política. Há também opiniões que apontam que o subsídio complementar pode ajudar as empresas a controlar os custos operacionais e garantir os direitos e interesses de emprego das trabalhadoras, salvaguardando deste modo a igualdade de género e o desenvolvimento sustentável do mercado de trabalho.

As opiniões discordantes representaram 4,5%, totalizando 444 opiniões recolhidas, das quais 60,1% indicaram expressamente os motivos de discordância. Entre estes motivos, as opiniões predominantes consideram que o subsídio complementar de 20 dias não é suficiente, sugerindo o aumento do número de dias do subsídio complementar ou do correspondente montante, a fim de maximizar a eficácia da política. Há também opiniões que apontam que o empregador deve assumir, por sua iniciativa, o pagamento da remuneração da licença de maternidade, não se devendo depender excessivamente do subsídio complementar do erário público. Há outras opiniões que estão atentas à utilização racional do erário público e com a ordem de prioridade na distribuição dos recursos financeiros do Governo, considerando que o Governo deve avaliar, com prudência, a equidade das despesas com o respectivo subsídio complementar. Há ainda opiniões que consideram que, mesmo que o Governo atribua um subsídio complementar às remunerações paga na licença de maternidade, o aumento do número de dias da licença de maternidade vai continuar a criar impacto na questão da operação das empresas e da alocação de recursos humanos.

Por outro lado, nas opiniões que optaram por concordar ou sem opinião, foram simultaneamente apresentadas 177 opiniões e sugestões sobre as medidas do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, sendo que na maioria aborda sobre a intensidade, prescrição e âmbito do subsídio complementar. Nomeadamente: o aumento do número de dias do subsídio complementar para 30 dias ou mais, ou um subsídio complementar às despesas adicionais decorrentes da contratação de pessoal substituto durante o período da licença de maternidade da trabalhadora; a definição da medida de subsídio complementar como um regime permanente para elevar a capacidade das empresas na resposta aos riscos a longo prazo e salvaguardar os direitos e interesses laborais do sexo feminino. Há outras opiniões que apontaram que os destinatários do subsídio complementar não se devem limitar apenas às PME nem às situações de gozo da licença de maternidade por parte das trabalhadoras residentes, tendo algumas opiniões indicado que o subsídio complementar deve ser atribuído a todas as que se tenham tornado mães, incluindo as trabalhadoras por conta própria e as desempregadas.

■ Resposta

Tendo em conta que, na Lei n.º 8/2020 (Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho), foi aumentado o número de dias da licença de maternidade de 56 para 70 dias, o Governo da RAEM implementou, sucessivamente, duas rondas da medida em regime provisório sobre o subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, com vista a dar apoio às empresas a adaptarem-se gradualmente ao aumento do número de dias da licença de maternidade. Após tomado como referência a situação de execução da medida lançada, em regime provisório, sobre o subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade e ouvidas as opiniões apresentadas pelos diversos sectores sociais na presente consulta, o Governo da RAEM considera que seja adequado lançar uma medida em regime permanente sobre o subsídio complementar à remuneração paga

na licença de maternidade, no sentido de atenuar, de forma contínua, os encargos das PME no pagamento das remunerações decorrentes da licença de maternidade.

Quanto ao âmbito de aplicação do subsídio complementar, apesar de algumas opiniões entenderem que o mesmo não se deve destinar apenas às PME nem abranger apenas às situações do gozo da licença de maternidade por parte das trabalhadoras residentes, tendo em conta que o aumento dos dias da licença de maternidade para 90 dias terá maior impacto nas PME, e para assegurar a utilização racional do erário público, os destinatários do subsídio complementar a atribuir pelo Governo da RAEM serão as PME elegíveis que efectuaram o pagamento da remuneração da licença de maternidade às trabalhadoras residentes.

Em relação ao número de dias do subsídio complementar, há opiniões que entendem que este número de dias deveria ser aumentado para 21 dias e até 34 dias. Conforme acima referido, o Governo da RAEM tem lançado, sucessivamente, duas rondas de medida em regime provisório sobre o subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, sendo que de acordo com os dados de execução da respectiva medida, a medida de subsídio complementar concedeu apoio financeiro atempado às PME e estas têm cumprido efectivamente a responsabilidade de pagar a remuneração correspondente a 70 dias da licença de maternidade, pelo que, o Governo da RAEM considera que o número de dias do referido subsídio complementar é adequado ser fixado em 20 dias da licença de maternidade ora proposto para o aumento.

1.4 Outras opiniões e sugestões acerca da licença de maternidade

Para além das opiniões recolhidas acima referidas, foram também recolhidas, durante o período de consulta, outras opiniões e sugestões acerca da licença de maternidade, resumindo-se no seguinte:

(1) Viabilidade do aumento do número de dias da licença de maternidade no futuro

Há opiniões que estão atentas com a viabilidade do aumento, gradual, do número de dias da licença de maternidade no futuro, esperando-se que seja promovido o melhoramento dos direitos e interesses laborais de Macau e da articulação com os padrões das regiões vizinhas ou com os padrões internacionais (98 dias). Há também opiniões que manifestam uma atitude positiva em relação ao aumento gradual da licença de maternidade para mais de 90 dias, admitindo que isto vai contribuir para a criação de um ambiente mais amigável à natalidade, incentivando deste modo a vontade de ter filhos na sociedade em geral.

(2) Tempo da entrada em vigor da nova legislação

Há opiniões que expressam o desejo de que a nova legislação possa ser implementada e entrar em vigor o mais breve possível, a fim de responder às necessidades reais das grávidas e das suas famílias. Há também opiniões que sugerem que se deve alargar o âmbito de aplicação da nova legislação às mulheres grávidas ou que tenham recentemente dado à luz durante o período de consulta, a fim de garantir, de um escopo mais amplo, os direitos e interesses das mulheres e o bem-estar da família.

(3) Fixação do número de dias da licença de maternidade consoante diferentes números de fetos ou tipos de parto

Há opiniões que sugerem que, com base na actual licença de maternidade, devem ser adicionadas diferentes garantias sobre a licença de maternidade nas circunstâncias especiais de parto, como o incremento do número de dias da licença de maternidade de acordo com o número de fetos. Há também opiniões que sugerem que se deve tomar como referência os padrões do Interior da China quanto ao prolongamento da licença de maternidade em caso de cesariana ou aborto, bem como ao prolongamento do número correspondente de dias para as mulheres grávidas com idade avançada, no sentido de facilitar a recuperação da sua saúde física. Há outras opiniões que estão atentas à recuperação da saúde física e

psicológica das trabalhadoras depois do aborto, sugerindo que seja proporcionado tempo suficiente às respectivas trabalhadoras para a convalescença e apoio psicológico.

■ Resposta

Em relação às outras opiniões e sugestões acerca da licença de maternidade acima referidas, após uma consideração sintética sobre a economia e sociedade de Macau, a estrutura industrial, o ambiente de operação das empresas, as opiniões dos diversos sectores sociais e tomado como referência dos dados do direito comparado, com base no consenso social, o Governo da RAEM considera que, nesta fase, é mais adequado proceder, prioritariamente, o aumento do número de dias da licença de maternidade para 90 dias, permitindo, simultaneamente, reforçar as garantias às trabalhadoras e atender às necessidades de operação das empresas, a fim de promover o desenvolvimento harmonioso das relações laborais da RAEM. A par disso, a presente alteração da legislação foi integrada nas propostas de lei a serem entregues no ano de 2026, pelo que o Governo da RAEM irá promover, de forma ordenada, a apreciação da respectiva proposta de lei, de acordo com o processo legislativo, a fim de concluir, com a maior brevidade possível, o processo de produção legislativa, a sua publicação e entrada em vigor.

No que diz respeito às outras sugestões concretas sobre a licença de maternidade, recolhidas durante o período de consulta, o Governo da RAEM continuará a prestar atenção à situação de implementação da legislação laboral, auscultando as opiniões dos empregadores e dos trabalhadores, e dos diversos sectores da sociedade, procedendo a uma avaliação prudente, em conjugação com a situação real de Macau, para aperfeiçoar gradualmente o regime das garantias laborais, sendo que irão ser ponderadas aquando da futura revisão e optimização do regime da licença de maternidade.

2. Férias anuais

2.1 Introdução do mecanismo de “Aumento do número de dias de férias por antiguidade”

Nos termos do disposto na actual 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. A fim de reforçar a garantia do direito ao descanso dos trabalhadores e de aumentar o sentimento de pertença e a estabilidade dos trabalhadores na empresa, o documento de consulta propõe alterar o actual regime de 6 dias úteis de férias por ano para um mecanismo de aumento do número de dias de férias por antiguidade.

Foi recolhido um total de 9973 opiniões sobre a proposta acima referida, do qual 9150 concordam, 509 não concordam e 314 não têm opinião.

Gráfico 6: Distribuição das opiniões em relação ao aumento do número de dias de férias por antiguidade do trabalhador

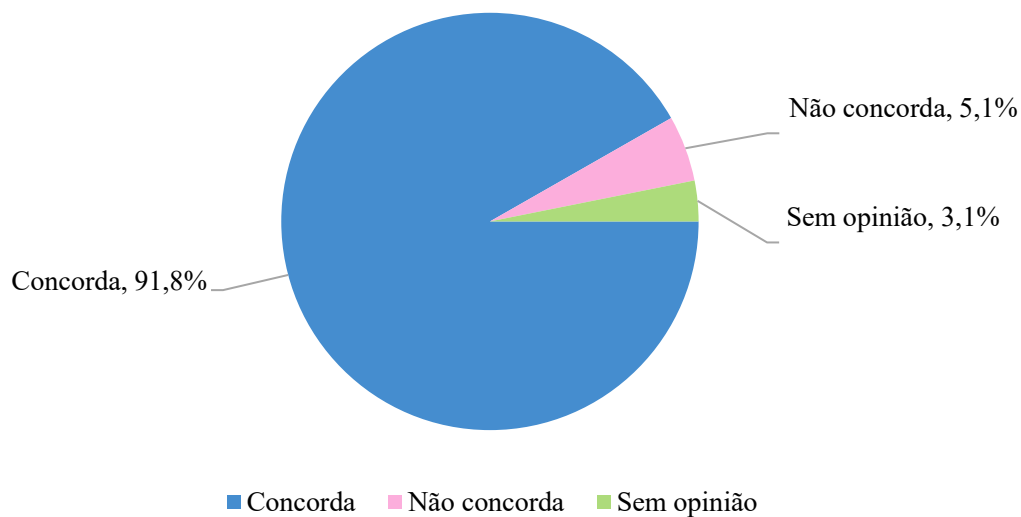


Tabela 5: Opiniões em relação ao aumento do número de dias de férias por antiguidade do trabalhador

Sentido das opiniões	N.º (opiniões recolhidas)	Percentagem no total
Total	9973	100%
Concorda	9150	91,8%
Não concorda	509	5,1%
Sem opinião	314	3,1%
Os principais motivos de “discordância” são os seguintes:	N.º (opiniões recolhidas)	
Os dias de férias anuais deveriam ser aumentados directamente para um determinado número de dias	188	
Os trabalhadores que mudam de emprego ou os sectores de alta liquidez não beneficiam da medida	49	
Implica o aumento dos custos operacionais das empresas e das pressões na alocação de recursos humanos	43	
O mecanismo de gozo das férias anuais deveria ser negociado entre empregadores e trabalhadores	17	
A antiguidade adquirida em diferentes empresas deveria ser acumulável	17	

■ Síntese das opiniões

As opiniões concordantes do aumento do número de dias de férias por antiguidade do trabalhador atingiram 91,8% do total, com um total de 9150 opiniões. Estas opiniões consideram principalmente que esta medida ajuda a garantir o direito ao descanso dos trabalhadores, reflecte o reconhecimento dos serviços de longa duração prestados pelos trabalhadores, tem efeitos positivos no aumento do sentimento de pertença ao trabalho dos trabalhadores e é favorável ao desenvolvimento de longo prazo da empresa.

As opiniões discordantes representaram 5,1% do total, com um total de 509 opiniões, das quais 63,7% apresentaram os motivos de discordância. Entre estes motivos, as principais incidiram sobre a opinião de que os dias de férias anuais deveriam ser aumentados directamente para um determinado número de dias, em vez de estarem vinculados à antiguidade, de modo a garantir que os trabalhadores recém-contratados também gozem do mesmo direito ao descanso; há ainda opiniões que consideram que, como a mudança de emprego faz cessar a contagem da antiguidade, os grupos mais jovens (com maior probabilidade de mudarem de emprego) e os sectores de alta mobilidade profissional não conseguem beneficiar da medida, havendo falta de equidade. Além disso, há opiniões que manifestam preocupação com o facto de o aumento dos dias de férias anuais poder acrescentar custos salariais e pressão na transferência de tarefas, bem como opiniões que sugeriram que o mecanismo de gozo das férias anuais deveria ser negociado entre empregadores e trabalhadores.

2.2 Forma de aumento do número de dias de férias por antiguidade

O documento de consulta propõe a introdução do mecanismo de aumento do número de dias de férias por antiguidade, e sob a premissa de conciliar o direito ao descanso e a capacidade de aceitação das empresas, propõe-se o seguinte: aumento de 1 dia útil por cada 2 anos completos de antiguidade; para os trabalhadores com uma antiguidade acima de 12 anos, o número de dias de férias será de 12 dias úteis.

Foi recolhido um total de 9946 opiniões sobre a proposta acima referida, do qual 8244 concordam, 1245 não concordam e 457 não têm opinião.

Gráfico 7: Distribuição das opiniões em relação ao aumento de 1 dia útil de férias anuais por cada 2 anos completos de antiguidade do trabalhador

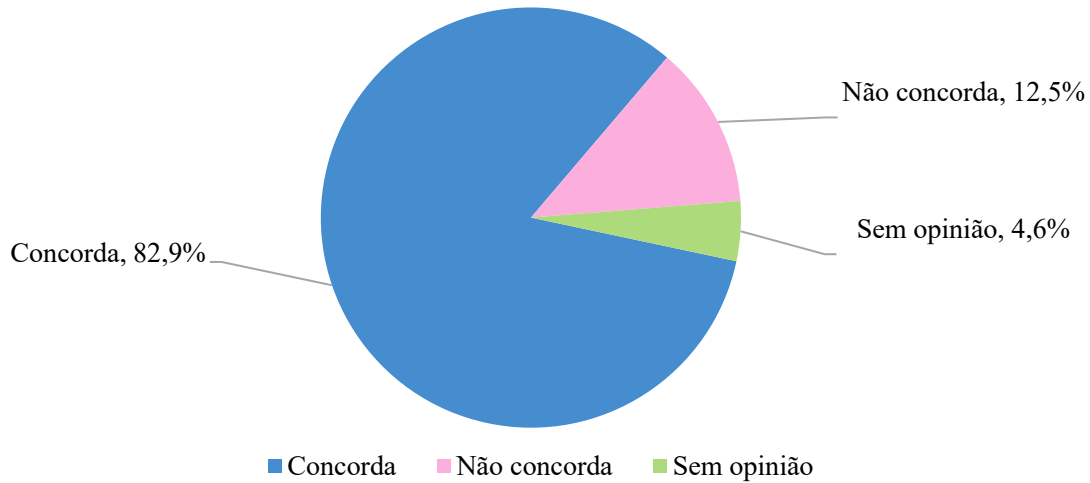


Tabela 6: Opiniões em relação ao aumento de 1 dia útil de férias anuais por cada 2 anos completos de antiguidade do trabalhador

Sentido das opiniões	N.º (opiniões recolhidas)	Percentagem no total
Total	9946	100%
Concorda	8244	82,9%
Não concorda	1245	12,5%
Sem opinião	457	4,6%
Os principais motivos de “discordância” são os seguintes:	N.º (opiniões recolhidas)	
O período de 2 anos é demasiado longo	701	
O aumento de 1 dia de cada vez é insuficiente	73	
Implica o aumento dos custos operacionais das empresas e das pressões na alocação de recursos humanos	36	
Preocupação com o tratamento injusto	22	
O aumento das férias anuais deveria ser feito por etapas	19	

■ Síntese das opiniões

As opiniões concordantes do aumento de 1 dia útil de férias anuais por cada 2 anos completos de antiguidade do trabalhador representaram 82,9% do total, com um total de 8244 opiniões. Entre elas, algumas concordaram que a proposta é gradual, com um aumento apropriado, tendo plenamente em devida consideração a estrutura económica local, maioritariamente composta por micro, pequenas e médias empresas; há ainda opiniões que consideram que esta medida contribui para a estabilidade do emprego e é favorável ao planeamento e à gestão dos recursos humanos por parte das empresas.

As opiniões discordantes representaram 12,5% do total, com um total de 1245 opiniões, das quais 72,4% apresentaram os motivos de discordância. Entre estes motivos, as principais opiniões apontaram que o período de aumento das férias anuais é demasiado longo, defendendo um aumento de 1 dia útil por cada ano completo de antiguidade; há também opiniões que preferem um aumento de 2 dias úteis por cada 2 anos completos de antiguidade; há opiniões que entendem que o aumento dos dias de férias anuais deveria ser feito por etapas, por exemplo, apenas após um determinado número de anos, em vez de ser em cada 2 anos; há opiniões que consideram que o aumento obrigatório dos dias de férias anuais agravará os problemas de gestão de pessoal nas empresas e aumentará os custos operacionais, especialmente nas PME, que terão dificuldade em suportar tais encargos. Além disso, há opiniões que manifestam preocupação com o facto de diferentes trabalhadores terem direito a um diferente número de dias de férias consoante a sua antiguidade, o que poderá gerar injustiças, aumentar a pressão de trabalho sobre os trabalhadores com menor antiguidade, ou ainda levar indirectamente as empresas a despedir os trabalhadores com maior antiguidade.

2.3 Número de dias de férias anuais

O documento de consulta propõe alterar os actuais 6 dias úteis de férias anuais previstos para um mecanismo de aumento do número de dias de férias por antiguidade do trabalhador, sendo que, para os trabalhadores com uma antiguidade acima de 12 anos, o número de dias de férias será de 12 dias úteis.

Foi recolhido um total de 9959 opiniões sobre a proposta acima referida, do qual 4065 concordam, 4911 não concordam e 983 não têm opinião.

Gráfico 8: Distribuição das opiniões em relação ao número máximo de 12 dias úteis de férias anuais

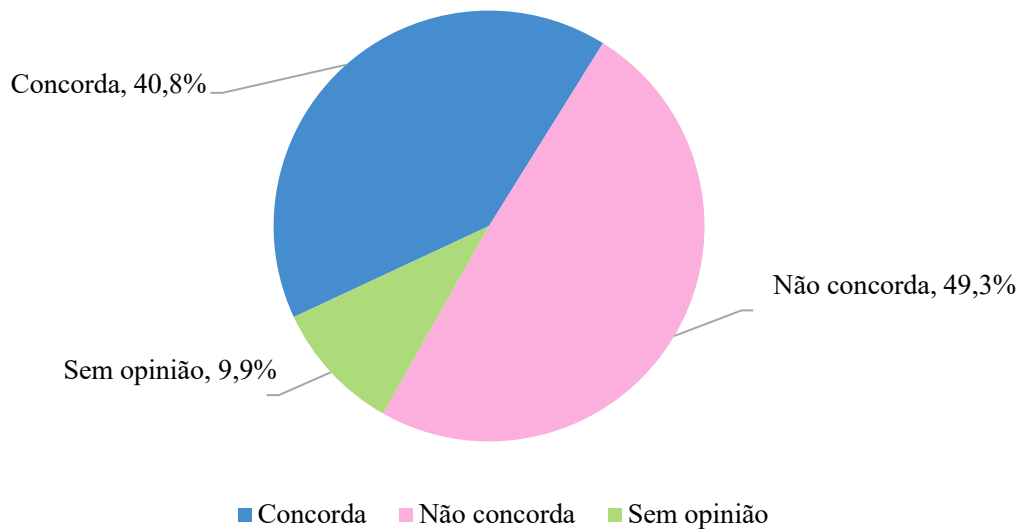


Tabela 7: Opiniões em relação ao número máximo de 12 dias úteis de férias anuais

Sentido das opiniões	N.º (opiniões recolhidas)	Percentagem no total
Total	9959	100%
Concorda	4065	40,8%
Não concorda	4911	49,3%
Sem opinião	983	9,9%
Os principais motivos de “discordância” são os seguintes:	N.º (opiniões recolhidas)	
12 dias de férias anuais são insuficientes	2260	
Oposição ao estabelecimento de um “limite máximo” para os dias de férias anuais	613	
O número inicial de 6 dias de férias anuais é demasiado baixo	455	
Não está ao nível das regiões vizinhas nem dos padrões internacionais	166	
Dificuldade em conciliar o cuidado da família com o desenvolvimento social	134	

■ Síntese das opiniões

As opiniões concordantes com o número máximo de 12 dias úteis de férias anuais representaram 40,8% do total, com um total de 4065 opiniões. Entre estas, consideram principalmente que esta medida contribui para a melhoria dos benefícios dos trabalhadores; há ainda opiniões que entendem que este número de dias de férias anuais permite garantir o direito fundamental ao descanso dos trabalhadores, mantendo simultaneamente a viabilidade da gestão dos recursos humanos por parte das empresas.

As opiniões discordantes representaram 49,3% do total, com um total de 4911 opiniões, das quais 70,4% apresentaram os motivos de discordância. Entre os motivos discordantes, as principais opiniões consideraram que 12 dias de férias anuais são insuficientes; há ainda opiniões que manifestam oposição ao

estabelecimento de um limite máximo para os dias de férias anuais, especialmente os trabalhadores que já beneficiam de um número de dias superior ao previsto na lei, receando que as empresas possam usar esse limite como justificação para reduzir os benefícios dos trabalhadores; algumas opiniões manifestam reservas em relação à proposta dos 12 dias como limite máximo por considerarem que esse número é excessivo, não tendo em conta a flexibilidade de gestão de recursos humanos nos diferentes sectores e cargos; por outro lado, há ainda quem considere que o número inicial de 6 dias de férias anuais é demasiado baixo, propondo um aumento do número mínimo de dias de férias anuais para reforçar a protecção dos direitos e interesses básicos dos trabalhadores.

2.4 Outras opiniões e sugestões sobre as férias anuais

Durante o período de consulta, para além das opiniões acima mencionadas, foram ainda recolhidas outras opiniões e sugestões relacionadas com as férias anuais, das quais se destacam as seguintes:

(1) Viabilidade de um aumento gradual dos dias de férias anuais no futuro

Há opiniões que defendem a necessidade de se melhorar continuamente os benefícios dos trabalhadores, aumentando gradualmente o número mínimo e o número máximo de dias de férias anuais, de modo a responder às solicitações dos trabalhadores quanto à melhoria da qualidade de vida.

(2) Cálculo da antiguidade

Há opiniões que manifestam preocupação com o cálculo da antiguidade. Algumas consideram que a antiguidade deve continuar a ser contada a partir da data do início de funções, enquanto outras defendem que a antiguidade deveria ser recalculada a partir da entrada em vigor da nova lei, expressando o receio de que, se a nova lei se aplicar a um grande número de trabalhadores com elevada antiguidade, tal possa tornar difícil a operação das empresas.

(3) Grupo de trabalhadores a quem se aplica o ajustamento das férias anuais

Há opiniões que manifestam preocupação quanto à aplicação das férias anuais a todos os trabalhadores, havendo um pequeno número de opiniões que consideram que deveriam existir regimes de férias anuais distintos para trabalhadores residentes e trabalhadores não residentes. Outras opiniões sugerem que o regime de férias anuais deveria estabelecer critérios adaptados às necessidades reais consoante a natureza dos diferentes sectores e os trabalhadores por turnos, ou então que tal matéria deveria ser objecto de negociação directa entre empregadores e trabalhadores. Por outro lado, alguns empregadores assinalaram que os sectores dos serviços (tais como empresas de turismo e lazer integrados, hotelaria e restauração) operam em regime de funcionamento contínuo durante todo o ano, pelo que um período de férias anuais demasiado longo aumentaria a pressão na elaboração de escalas de trabalho, defendendo, por isso, a manutenção de uma margem para ajustamento pelo mercado e a atribuição de maior autonomia às empresas, de modo a conferir-lhes maior flexibilidade na distribuição de recursos humanos.

(4) Mecanismo de selecção de férias anuais pelo trabalhador, de acumulação de férias anuais e de substituição remuneratória

Algumas opiniões defendem que deveria ser definido expressamente o número de dias de férias anuais que pode ser gozado de forma intercalada e contínua pelo trabalhador, a fim de evitar restrições unilaterais por parte do empregador. Quanto à acumulação de férias anuais, há quem entenda que se poderia alargar o período de acumulação e fixar um limite máximo para os dias acumulados; outras opiniões sugerem que se deveria ser permitida a substituição de parte das férias por uma remuneração justa, de modo a equilibrar as diferentes necessidades das partes empregadora e trabalhadora.

■ Resposta

No que diz respeito à criação de um mecanismo de aumento do número de dias de férias por antiguidade do trabalhador, acrescentando-se 1 dia de férias por cada 2 anos completos de antiguidade, verifica-se, a partir das opiniões recolhidas, que esta proposta obteve amplo reconhecimento por parte da sociedade. Este mecanismo não só reforça a protecção do direito ao descanso dos trabalhadores, como também contribui para aumentar o seu sentimento de pertença em relação à empresa. Relativamente às opiniões que consideram que o período de dois anos para o aumento é demasiado longo ou que o aumento de um dia é insuficiente, o Governo da RAEM entende, principalmente, que este aumento moderado ajudará as PME a adaptarem-se gradualmente ao novo regime, assegurando uma implementação bem-sucedida do mecanismo. Além disso, dado que a proposta de aumento do número de dias de férias por antiguidade obteve apoio geral, considera-se adequado manter a forma de cálculo proposta no documento de consulta.

No que diz respeito ao número máximo de dias de férias anuais ser de 12 dias úteis, constatámos que cerca de 50% das opiniões são discordantes. A principal razão apontada era que 12 dias úteis de férias anuais são insuficientes, havendo algumas opiniões sugerido o aumento do número de dias de férias iniciais e do número máximo de dias de férias, o que reflecte uma solicitação relativamente forte por parte dos trabalhadores quanto ao aumento do número de dias de férias.

Contudo, tendo em conta que a grande maioria das empresas em Macau são PME, e que a elaboração da política laboral abrange diferentes sectores de actividade, é necessário ponderar com cuidado as solicitações das diversas partes interessadas, bem como o impacto sobre a economia em geral de Macau, tendo como princípio a promoção do desenvolvimento sustentável da sociedade. Em particular, partindo dos actuais 6 dias de férias anuais previstos na lei, um aumento significativo do número de dias afectaria não só o funcionamento das PME, como também teria um impacto considerável na gestão de recursos humanos nos sectores dos serviços e naqueles com elevada intensidade de mão de obra. A par disso,

importa ponderar se tal ajustamento poderia vir a afectar os direitos laborais dos trabalhadores com maior antiguidade. Assim, o Governo da RAEM entende ser mais adequado, nesta fase, manter o número de dias de férias anuais proposto no documento de consulta. Espera-se que, através desta revisão legislativa, se possa melhorar gradualmente os direitos laborais dos trabalhadores, tendo em conta simultaneamente a capacidade de aceitação das empresas, em particular das PME, alcançando assim um justo equilíbrio entre os interesses dos empregadores e trabalhadores.

Quanto às restantes opiniões e sugestões recolhidas durante a consulta sobre as férias anuais, algumas levantaram dúvidas sobre o âmbito de aplicação, o cálculo e as formas de compensação. É de salientar que esta proposta de revisão das férias anuais aplica-se tanto a trabalhadores residentes como a trabalhadores não residentes, constituindo apenas a garantia mínima prevista na lei, sem prejuízo de acordos mais favoráveis entre as partes empregadora e trabalhadora; o cálculo da antiguidade conta-se de forma contínua a partir da data do início de funções e, para assegurar o direito ao descanso do trabalhador, o empregador é obrigado a conceder o gozo efectivo das férias, não podendo substituí-lo por dinheiro ou outra compensação. O Governo da RAEM irá reforçar a divulgação da Lei das relações de trabalho para que o público tenha uma compreensão correcta do disposto naquela Lei. Quanto às restantes sugestões concretas, estas servirão de referência para futuras revisões do regime de férias anuais, sendo objecto de estudo posterior, com base no consenso social e nas situações concretas.

3. Outras opiniões e sugestões

Para além das opiniões recolhidas sobre as questões constantes no documento de consulta, foram também recolhidas, durante o período de consulta, outras opiniões e sugestões relacionadas com os direitos dos trabalhadores, das quais se destacam as seguintes:

(1) Licença de paternidade

Há 502 opiniões que consideram insuficiente o actual número de dias de licença de paternidade, sugerindo um aumento desse número para que os pais possam partilhar a responsabilidade de cuidar do recém-nascido, aliviar a pressão pós-parto das mães e promover a igualdade de género na família e no local de trabalho.

(2) Medidas favoráveis à família

Há 255 opiniões que defendem a criação de licença parental, licença para consultas pré-natais (ou a consideração das consultas pré-natais como faltas justificadas), bem como licença para acompanhar a criança a consultas médicas ou vacinação, de modo a aliviar a pressão parental sobre os pais. Há ainda opiniões que sugerem que as empresas adotem mecanismos como horários flexíveis, teletrabalho e dispensa do turno nocturno, para permitir que as trabalhadoras possam cuidar do recém-nascido; sugerem ainda a criação de salas de amamentação e do tempo para amamentação, a fim de resolver as dificuldades práticas decorrentes do conflito entre a amamentação e a vida profissional. Além disso, há opiniões que defendem o reforço da protecção profissional das trabalhadoras, garantindo a estabilidade do seu emprego após o parto.

(3) Ajustamento do tempo de trabalho e aumento de feriados

Há 345 opiniões que defendem a implementação de um regime de cinco dias de trabalho por semana, reduzindo o limite máximo de horas de trabalho semanais de 48 para 40 horas, de modo a permitir que os trabalhadores possam conciliar melhor a vida profissional com a vida familiar. Simultaneamente, 165 opiniões consideram que os actuais 10 dias de feriados obrigatórios são insuficientes,

sugerindo aumentar gradualmente estes feriados ou seguir o padrão dos funcionários públicos (gozando da totalidade dos feriados públicos), esperando ainda que os dias como o Natal, a Páscoa e o Festival do Barco de Dragão sejam considerados feriados obrigatórios, bem como aumentar do número de feriados públicos.

■ Resposta

Relativamente às opiniões sobre a licença de paternidade, medidas favoráveis à família, ajustamento do tempo de trabalho e aumento de feriados, embora estas matérias não se insiram no âmbito da presente revisão legislativa, que incide especificamente sobre a licença de maternidade e as férias anuais, as mesmas foram devidamente registadas e servirão de referência para futuras revisões do regime laboral.

Parte III - Conclusão

O Governo da RAEM exprime o seu mais sincero agradecimento a todos os sectores da sociedade pela sua participação e apresentação de valiosas opiniões e sugestões durante o período de consulta de 45 dias.

Durante o período de consulta, foram recolhidas 10025 opiniões através de diferentes meios, que, após a análise e processamento das mesmas, para além de opiniões e sugestões sobre o conteúdo principal do documento de consulta, também foram obtidos pareceres relacionados com outros direitos e interesses laborais dos trabalhadores.

No que concerne à licença de maternidade, o documento de consulta propõe o aumento do número de dias, assim como a optimização da disponibilização da licença e a implementação da medida do subsídio complementar à remuneração. Em relação a esta matéria, o público manifestou predominantemente opiniões a favor (mais de 87%), o que demonstra que a sociedade apoia amplamente a proposta de revisão apresentada no documento de consulta.

No que diz respeito às férias anuais, o documento de consulta propõe a introdução do mecanismo de aumento dos dias de férias anuais por antiguidade do trabalhador, estabelecendo o aumento de 1 dia útil por cada 2 anos de trabalho completo, tendo o público também manifestado uma predominância de opiniões a favor (mais de 83%). Apesar de existir diversas opiniões em relação à matéria do limite máximo das férias anuais (12 dias úteis), de um modo geral, a sociedade manifestou o seu apoio à presente proposta de revisão, esperando que este limite máximo possa ser aumentado no futuro.

O Governo da RAEM reitera o agradecimento pela atenção prestada por todos os sectores da sociedade aos trabalhos da presente revisão legislativa e atribui grande importância às opiniões recolhidas durante a consulta pública, prosseguindo, de forma ordenada, os trabalhos de revisão legislativa.