



Resposta à interpelação escrita apresentada pela deputada à Assembleia Legislativa, Lei Cheng I

Em cumprimento das instruções do Chefe do Executivo e tendo em consideração os pareceres da Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, da Direcção dos Serviços de Educação e de Desenvolvimento da Juventude e dos Serviços de Saúde, apresento a seguinte resposta à interpelação escrita da Sr.^a Deputada Lei Cheng I, de 2 de Janeiro de 2026, enviada a coberto do ofício n.º 0027/GSG/SAAL/2026 da Assembleia Legislativa de 8 de Janeiro de 2026 e recebida pelo Gabinete do Chefe do Executivo em 9 de Janeiro de 2026:

O Governo da RAEM tem vindo a atribuir importância à salvaguarda dos direitos e interesses das mulheres e crianças de Macau, tendo o Conselho para os Assuntos das Mulheres e Crianças (CAMC) elaborado os “Objectivos do Desenvolvimento das Mulheres de Macau” (doravante designados por “objectivos”) e impulsionado as respectivas políticas em conjunto com 11 serviços públicos. Uma vez que os primeiros “objectivos” foram concluídos em 2025, está agora a ser elaborado o documento relativo aos segundos “objectivos”, que passarão a envolver 21 serviços públicos e serão implementados de forma ordenada entre 2026 e 2032. Os “objectivos” terão como focos principais a saúde física e mental, medidas favoráveis à família, a participação social e a igualdade de género, abrangendo oito domínios, nomeadamente a transversalização de género, a decisão e gestão públicas, a educação, os cuidados de saúde, o bem-estar e a segurança social, a protecção jurídica, a economia e o emprego, e o desenvolvimento tecnológico.

No que diz respeito à garantia e promoção dos direitos e interesses das grávidas e parturientes, o Governo da RAEM tem-se empenhado em apoiar e promover a amamentação, encorajando a cultura da amamentação a enraizar-se em todos os níveis da sociedade, através de uma abordagem multinível que segue o princípio da “liderança do Governo, apoio da



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau

社會工作局
Instituto de Ação Social

(Tradução)

comunidade e participação de toda a população”.

Os Serviços de Saúde desenvolveram as “Directrizes padrão de equipamentos e gestão da sala de amamentação” e a “Carta de local de trabalho amigável à amamentação”, que fornecem normas de referência para as salas de amamentação criadas em instituições públicas e privadas, bem como incentivam os empregadores a criarem ambientes de trabalho favoráveis à amamentação. Os Serviços de Saúde também inspecionam regularmente as salas de amamentação registadas, oferecem sugestões de melhoria e reconhecem os esforços através da atribuição de louvores, criando assim uma boa atmosfera de apoio à amamentação em toda a sociedade. Actualmente, existem cerca de 370 salas de amamentação em Macau, sobretudo nos principais serviços e entidades públicas, bem como em escolas e jardins de infância. No sector privado, incluem-se grandes empresas de turismo e lazer, grandes centros comerciais, hotéis e outros locais frequentados por residentes e turistas, cobrindo todas as zonas de Macau. No âmbito da iniciativa “Local de trabalho amigável à amamentação”, foram realizadas mais de 1.200 actividades de promoção, com a participação de 285 instituições. Em 2025, os Serviços de Saúde, em colaboração com vários serviços públicos e organizações cívicas, instalaram postos comunitários de consulta de saúde nas comunidades de Macau, tendo como tema “Promoção da amamentação e saúde física e mental”. Através de explicações por parte dos profissionais de saúde, jogos interactivos e painéis informativos, foi promovido o conceito correcto de amamentação aos residentes.

No mesmo âmbito, relativo aos direitos e interesses das grávidas e parturientes, a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) referiu que, a “Lei das relações de trabalho” actualmente em vigor já regulamenta a licença de maternidade e as garantias da trabalhadora, entre outras matérias, prevendo expressamente que, durante a gravidez ou nos três meses após o parto, a trabalhadora não pode ser incumbida de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado. Em adição, a DSAL



incentiva consistentemente os empregadores que reúnem condições para, com base nos requisitos legais, em cumprimento com o princípio da boa-fé, chegarem a acordo com os trabalhadores sobre as condições de trabalho ou disponibilizarem mais instalações no local de trabalho, por exemplo, a criação do tempo para amamentação ou do espaço para extração de leite materno. Ao mesmo tempo, continuar-se-á a promover, de forma diversificada, os trabalhos de divulgação jurídica e de sensibilização da lei, a fim de aumentar os conhecimentos dos empregadores e dos trabalhadores sobre os respectivos direitos e interesses laborais.

Além disso, a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública (SAFP) afirmou que, o regime jurídico da função pública vigente garante às trabalhadoras da função pública o direito à procriação, incluindo o direito a faltar 90 dias por motivo de parto, e às mães trabalhadoras que amamentem o filho a serem dispensadas uma hora em cada dia de trabalho para a amamentação (vulgarmente designada por “hora de amamentação”) até aquele perfazer um ano de idade. Em paralelo, o SAFP emitiu aos serviços públicos o ofício-circular “Observações a serem tomadas pelas trabalhadoras que amamentem os filhos”, onde constam as orientações sobre o direito à “hora de amamentação” e a utilização das salas de amamentação pelas trabalhadoras, visando apelar aos serviços públicos que proporcionem um ambiente de trabalho amigável à amamentação, elaborando ainda o Manual de Cuidados das Trabalhadoras dos Serviços Públicos na Gravidez e no Pós-parto, para que as chefias e os outros trabalhadores possam conhecer melhor as necessidades das mulheres durante a gravidez e no pós-parto, de modo a organizar adequadamente os trabalhos e a criar um ambiente de trabalho mais agradável, harmonioso e amigável.

No que se refere à igualdade de género e ao reforço da protecção das mulheres e crianças, sendo a “transversalização de género” a concepção nuclear dos “objectivos”, o CAMC tem proporcionado formações correspondentes aos serviços públicos, no sentido de incentivá-los a



completar as estatísticas por género. Além disso, através da divulgação da “Lista de verificação relativa à transversalização da perspectiva de género” foi promovida a implementação da “transversalização de género” pelos serviços públicos na criação de políticas e serviços. Ademais, é estipulado na “Lei das relações de trabalho” que todos os residentes de Macau têm direito às mesmas oportunidades de acesso ao emprego e à igualdade de tratamento no emprego, em condições não discriminatórias.

Sendo serviço competente para a fiscalização do trabalho, a DSAL empenha-se na protecção e defesa dos legítimos direitos e interesses laborais dos trabalhadores, sendo certo que, se tiver conhecimento de que algum trabalhador foi tratado de forma discriminada e injusta, irá acompanhar e investigar o caso de acordo com a lei. Caso se verifique que o acto em causa envolve crime penal, o caso será encaminhado, nos termos da lei, às autoridades policiais para efeitos de acompanhamento. Nos últimos cinco anos, a DSAL não recebeu queixas de trabalhadores discriminados por serem do sexo feminino.

O SAFP referiu ainda que, se um trabalhador dos serviços públicos for tratado de forma injusta ou inadequada no trabalho, este pode apresentar uma queixa ao seu serviço ou junto da Comissão de Gestão do Tratamento de Queixas Apresentadas por Trabalhadores dos Serviços Públicos, adiante designada por Comissão, através do Regime da Gestão do Tratamento de Queixas Apresentadas por Trabalhadores dos Serviços Públicos. A Comissão, composta por personalidades da sociedade, irá acompanhar, de forma independente, as queixas apresentadas pelos trabalhadores dos serviços públicos, assegurando que as mesmas sejam tratadas de forma justa e imparcial pelos serviços públicos e, ao mesmo tempo, garantir que os direitos e interesses dos queixosos não sejam prejudicados pela apresentação das queixas. Quando no decurso do tratamento das queixas se verificar a existência de infracções criminais ou disciplinares, a Comissão pode dar conhecimento das mesmas ao Ministério Público ou à entidade competente para a instauração de



processo disciplinar para efeitos de acompanhamento.

Relativamente à protecção das crianças de abusos, a Direcção dos Serviços de Educação e de Desenvolvimento da Juventude (DSEDJ) utiliza a educação familiar e escolar como ponto de apoio e reforça a educação sobre a vida e jurídica através dos currículos, dos materiais didácticos, do pessoal docente e dos agentes de aconselhamento aos alunos destacados nas escolas, bem como aprofunda os conceitos educativos dos encarregados de educação, mediante o reforço da divulgação e educação nas comunidades, com vista a ajudar os jovens a estabelecer valores correctos na relação entre os dois sexos e reforçar a consciência para a autoprotecção. A DSEDJ e os serviços responsáveis pelos assuntos policiais, pela saúde e pela acção social criaram o “Mecanismo de Comunicação de Acidentes Graves Relacionados com Alunos”. Depois de receberem os casos de suspeita de abuso sexual, estes serviços públicos trocam informações através do referido mecanismo e efectuam o acompanhamento de acordo com as suas funções, bem como coordenam com as instituições de aconselhamento aos alunos de modo a proporcionarem, conjuntamente, o aconselhamento e o apoio emocional necessários aos alunos e aos seus encarregados de educação. Além disso, a fim de optimizar ainda mais o sistema de apoio aos jovens e alunos, o Governo da RAEM pretende criar, ainda no corrente ano, uma rede interdepartamental de protecção para promover o crescimento dos jovens. Em resposta a fenómenos novos e recorrentes de alto risco, tais como comportamentos desviantes entre os jovens e estes serem aliciados, são integrados recursos e feita coordenação com as escolas, as famílias e a sociedade, de forma a estabelecer uma rede de educação jurídica e de prevenção de riscos.

Quanto à promoção do emprego das mães monoparentais, o “Plano de reintegração profissional para mulheres” com a duração de seis meses, lançado em Janeiro de 2026, pela DSAL em cooperação com as empresas integradas de turismo e lazer, proporcionou 29 postos de trabalho, sendo



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau

社會工作局
Instituto de Ação Social

(Tradução)

conjugado medidas como apoio em grupo, formação profissional, prática em contexto de trabalho e horários de trabalho flexíveis, para que as mulheres, incluindo mães monoparentais, que já deixaram o mercado de trabalho, possam adaptar-se gradualmente ao ambiente de trabalho, recuperar a confiança e retomar a vida profissional.

Para terminar, o Governo da RAEM agradece à Sr.^a Deputada Lei Cheng I pela sua atenção e sugestões dadas ao assunto em causa.

Aos 22 de Janeiro de 2026.

O Presidente do IAS

Hon Wai