



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

1.ª COMISSÃO PERMANENTE

PARECER N.º 4/VIII/2026

Assunto: Proposta de lei intitulada “Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”

I – Introdução

1. O Governo da Região Administrativa Especial de Macau apresentou, no dia 1 de Junho de 2026, a Proposta de lei intitulada “Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”. A Proposta de lei foi admitida, através do Despacho n.º 072/VIII/2026, datado de 3 de Junho de 2026, pelo Presidente da Assembleia Legislativa, nos termos da alínea c) do artigo 9.º do Regimento da Assembleia Legislativa.
2. A Proposta de lei supramencionada foi apresentada, discutida, votada e aprovada na generalidade, em reunião plenária realizada no dia 9 de Junho de 2026. Nesta mesma data, o Presidente da Assembleia Legislativa distribuiu, através do Despacho n.º 075/VIII/2026, a Proposta de lei a esta Comissão para efeitos de análise na especialidade e emissão de parecer até ao dia 14 de Julho de 2026.
3. A Comissão procedeu à análise na especialidade da Proposta de lei, tendo-se reunido para o efeito nos dias 16 e 30 de Junho e no dia 13 de Julho de 2026.
4. Os representantes do Governo, incluindo a Secretária para a Economia e Finanças, Ng Wai Han, e o Director da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais,



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Chan Un Tong, participaram na reunião de 30 de Junho e prestaram os necessários esclarecimentos à Comissão.

5. Previamente à reunião conjunta com o Governo, a Comissão enviou-lhe, por escrito, todas as dúvidas e questões suscitadas no âmbito da apreciação da Proposta de lei. Na referida reunião, o Governo prestou as devidas explicações, tendo a Comissão contado com a colaboração satisfatória por parte dos representantes do Governo e recebido posteriormente uma resposta escrita às suas questões enviada por este último.
6. A par da reunião entre a Comissão e o Governo foram realizadas duas reuniões de trabalho entre as equipas de assessoria da Assembleia Legislativa e do Governo, com vista ao aperfeiçoamento técnico da Proposta de lei.
7. No dia 10 de Julho de 2026 o Proponente apresentou à Assembleia Legislativa uma versão alterada da Proposta de lei, cujo conteúdo reflecte, em parte, as sugestões da Comissão e os ajustes técnicos consensualizados entre a assessoria da Assembleia Legislativa e a assessoria do Governo.
8. A Comissão gostaria de realçar a qualidade da resposta escrita do Governo às suas questões, a qual, pela sua clareza e detalhe, permitiu compreender o conteúdo da Proposta de lei e a respectiva intenção legislativa, facilitando o progresso dos trabalhos de análise na especialidade.
9. Após proceder à análise das opções legislativas, soluções e articulados propostos, a Comissão emite o presente Parecer ao abrigo do artigo 120.º do Regimento da Assembleia Legislativa para dar conta do resultado da apreciação efectuada à Proposta de lei.
10. As referências aos artigos surgidas ao longo do presente Parecer serão feitas com base na versão final da Proposta de lei, excepto quando for conveniente fazer referência à versão inicial, como tal devidamente identificada.



II - Apresentação da iniciativa legislativa

11. A presente Proposta de lei integra uma das medidas constantes do Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano de 2026 (II – Orientação geral e prioridades da acção governativa do Governo da RAEM para o ano de 2026), inserta concretamente na parte sobre “garantia dos direitos e interesses dos residentes no acesso ao emprego” no âmbito do “aperfeiçoamento dos sistemas e regimes relacionados com o bem-estar da população”.¹
12. A “Alteração à Lei n.º 7/2008 — Lei das relações de trabalho” está inserida no “Apêndice 2: Propostas de lei a serem entregues no ano de 2026 pelo Governo da Região Administrativa Especial de Macau” do referido relatório.²
13. Simultaneamente, a Parte II das “Linhas de Acção Governativa para 2026 – área da Administração e Justiça”³ e a Parte II das “Linhas de Acção Governativa para 2026 – área da Economia e Finanças”⁴ também fazem referência aos trabalhos

¹ “Aperfeiçoamento dos diplomas legais da área do trabalho. De acordo com os procedimentos legais estabelecidos, avançarão os trabalhos de revisão legislativa relativos ao ajustamento da licença de maternidade e do número de dias de férias. (...)” Vide Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano Económico de 2026, pág. 53, versão em português. (https://www.gov.mo/pt/wp-content/uploads/sites/3/2025/11/2026_policy_pt.pdf)

² Vide Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano de 2026, p. 90, versão em português. (https://www.gov.mo/pt/wp-content/uploads/sites/3/2025/11/2026_policy_pt.pdf)

³ “Proposta de lei intitulada ‘Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho’”. Após a realização de um estudo de viabilidade sobre o aumento do número de dias de licença de maternidade e do número de dias de férias definidos na Lei das relações de trabalho, e com base numa ampla auscultação de opiniões junto de diversos sectores da sociedade, serão aumentados os referidos números através de alteração legislativa, para reforçar ainda mais a garantia dos direitos e interesses laborais dos trabalhadores.” Vide : Linhas de Acção Governativa para 2026 – área da Administração e Justiça, pág. 78, versão em português. (https://www.gov.mo/pt/wp-content/uploads/sites/3/2025/11/1_2026SAJ_p.pdf)

⁴ “Aperfeiçoamento dos diplomas legais da área do trabalho. Tendo por base os estudos realizados em 2025 relativos ao aumento da licença de maternidade e do número de dias de férias, serão auscultadas as



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

legislativos relevantes sobre essa matéria.

14. De acordo com a Nota Justificativa: “Com vista a concretizar os trabalhos sublinhados no Relatório das Linhas de Acção Governativa do Governo da Região Administrativa Especial de Macau, doravante designada por RAEM, no que diz respeito ao ‘Aperfeiçoamento da legislação laboral e início do estudo sobre o aumento do número de dias de licença de maternidade e de férias anuais’, o Governo da RAEM encomendou, em 2025, a uma instituição terceira a realização de um estudo sobre o aumento do número de dias da licença de maternidade e de férias anuais, tendo realizado, em 2026, uma consulta pública, a fim de auscultar amplamente as opiniões e sugestões de todos os sectores da sociedade relativamente ao conteúdo da revisão legislativa.”
15. O Governo promoveu a Consulta pública sobre a “Alteração da Lei n.º 7/2008-Lei das Relações de Trabalho” entre 31 de Janeiro e 16 de Março de 2026⁵, tendo realizado três sessões de consulta pública e três sessões de consulta específica. O relatório síntese da consulta foi divulgado no dia 29 de Maio de 2026⁶. Por outro lado, o Conselho Permanente de Concertação Social reuniu-se no dia 11 de Maio do corrente ano, tendo os representantes dos trabalhadores, os representantes dos empregadores e o Governo chegado a consenso quanto a duas vertentes fundamentais da alteração: aumento do número de dias da licença de maternidade para 90 dias e instituição de um mecanismo de aumento progressivo dos dias de

opiniões e sugestões dos diversos sectores da sociedade sobre as políticas em questão, visando alcançar um consenso entre as partes laboral e patronal, bem como serão avançados os trabalhos de revisão da lei de acordo com os procedimentos legais estabelecidos. (...)” Vide: Linhas de Acção Governativa para 2026 – área da Economia e Finanças, pág. 152, versão em português. (https://www.gov.mo/pt/wp-content/uploads/sites/3/2025/11/2_2026SEF_p.pdf)

⁵ A versão portuguesa do documento de consulta está disponível em:

(https://www.dsal.gov.mo/download/pdf/policy_advice/dsal_labourlaw_pt.pdf)

⁶ A versão portuguesa do relatório de síntese da consulta está disponível em:

(https://www.dsal.gov.mo/download/pdf/policy_advice/dsal_labourlaw_report_pt.pdf)



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

férias anuais em função da antiguidade laboral dos trabalhadores.

16. Neste contexto, *“após plena consideração e análise das opiniões recolhidas durante a consulta pública, o Governo da RAEM elaborou a Proposta de lei intitulada “Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho”, no sentido de reforçar gradualmente os direitos e interesses laborais dos trabalhadores, tendo em conta, em simultâneo, a capacidade de aceitação das empresas, em particular das pequenas e médias empresas, de modo a alcançar um equilíbrio adequado entre os interesses dos empregadores e dos trabalhadores”*.

17. O conteúdo principal da Proposta de lei é o seguinte:

- 1) Aumento do número de dias da licença de maternidade. A Proposta de lei prevê o aumento do número de dias da licença de maternidade dos 70 dias actualmente previstos na Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho, adiante designada por “lei vigente”) para 90 dias, dos quais 60 são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados por decisão da trabalhadora, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

Por outro lado, a Proposta de lei prevê, ao mesmo tempo, a alteração das disposições sobre as faltas por maternidade constantes do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM), aumentando o limite máximo das faltas por aborto involuntário para 90 dias e aperfeiçoando a disposição sobre as faltas por morte de nado-vivo.

- 2) Aumento do número de dias de férias anuais. Mantendo o regime previsto na lei vigente que assegura um mínimo de seis dias úteis de férias anuais, a Proposta de lei prevê a introdução de um mecanismo de aumento do número de dias de férias anuais em função da antiguidade do trabalhador, sendo esse número aumentado em um dia útil a cada dois anos completos de antiguidade, atingindo o número máximo de 12 dias úteis quando a antiguidade for superior



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

a 12 anos.

18. Durante a apreciação na generalidade na reunião plenária os representantes do Governo explicaram que a presente Proposta de lei corresponde à implementação das políticas anunciadas no Relatório das Linhas de Acção Governativa sobre o aperfeiçoamento da legislação laboral. Após análise dos estudos prévios e dos resultados da consulta pública, bem como da opinião emitida pelo Conselho Permanente de Concertação Social, o Governo optou por centrar a presente Proposta de lei apenas no aumento do número de dias da licença de maternidade e das férias anuais, tendo em devida conta a capacidade das pequenas e médias empresas, com vista a assegurar um equilíbrio entre os interesses de ambas as partes, laboral e patronal.
19. Quanto a outras matérias susceptíveis de optimização no domínio da garantia dos direitos e interesses laborais, a opinião do Governo é a de que a lei vigente já salvaguarda, de forma equilibrada, os direitos dos empregadores e dos trabalhadores, devendo a sua revisão ter lugar apenas num momento posterior uma vez que tal implica a necessidade de envolvimento das partes laboral e patronal, bem como a compatibilização com o desenvolvimento social e económico, devendo o Governo procurar nesse processo o equilíbrio entre os interesses de todas as partes.

III – Análise genérica

20. A Comissão apoia, em princípio, a revisão da lei por parte do Governo e as principais alterações introduzidas pela Proposta de lei, tendo, não obstante, apresentado também algumas questões, opiniões e sugestões sobre a Proposta de lei, que serão abordadas na análise genérica que a seguir se faz. Nestes termos:



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

21. **Férias anuais**

- 1) No processo de análise da Proposta de lei a Comissão constatou que a presente iniciativa legislativa procede ao ajustamento do número de dias de férias anuais⁷, apoiando globalmente o Proponente no que respeita à política de aumento do nível dos direitos e interesses laborais dos trabalhadores, bem como concorda que se deve reforçar gradualmente e de forma progressiva a protecção dos trabalhadores. Em paralelo, foram registadas algumas opiniões sobre o número mínimo de dias de férias anuais e o aumento do número de dias em função da antiguidade, sugerindo ao Governo que inclua as matérias relacionadas com os direitos e interesses laborais, como, por exemplo, as férias anuais, num mecanismo de estudo permanente, com a divulgação oportuna dos resultados desse estudo à sociedade. Além disso, a Comissão procedeu também a troca de opiniões com o Proponente sobre os seguintes pontos.

2) **Vencimento do direito a férias anuais e respectivo cálculo**

- 3) A Comissão verificou que a Proposta de lei altera o n.º 1 do artigo 46.º da Lei vigente, o qual regula os requisitos para o vencimento do direito a férias, pelo que solicitou ao Proponente os devidos esclarecimentos sobre essa alteração.

⁷ A Proposta de lei sugere concretamente um aumento de:

1. Seis dias úteis, quando a antiguidade seja igual a um ano e até dois anos;
2. Sete dias úteis, quando a antiguidade seja superior a dois anos e até quatro anos;
3. Oito dias úteis, quando a antiguidade seja superior a quatro anos e até seis anos;
4. Nove dias úteis, quando a antiguidade seja superior a seis anos e até oito anos;
5. Dez dias úteis, quando a antiguidade seja superior a oito anos e até dez anos;
6. Onze dias úteis, quando a antiguidade seja superior a dez anos e até doze anos;
7. Doze dias úteis, quando a antiguidade seja superior a doze anos.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

- 4) O Proponente explicou que a Proposta de lei introduz um mecanismo de aumento do número de dias de férias anuais em função da antiguidade. Tendo em conta a facilidade de compreensão e de cálculo, entre outros aspectos, sugere-se alterar o referencial de contabilização do número de dias de férias anuais ao abrigo do regime actual, passando aquele de ano civil para a data do início dos efeitos do contrato. Além disso, em vez de poderem gozar seis dias úteis de férias em cada ano civil, os trabalhadores passarão a adquirir o direito ao número de dias correspondente à sua antiguidade depois de a relação laboral ter completado um ano (doze meses) contado a partir do início de funções, devendo as férias ser gozadas no período de um ano imediatamente a seguir ao seu vencimento. Por conseguinte, pode entender-se que o direito a férias anuais de cada trabalhador depende de se ter prestado um ano completo de trabalho, devendo as mesmas ser gozadas no período de um ano imediatamente a seguir a terem-se vencido.
- 5) **Avaliação do impacto do aumento do número de dias de férias anuais**
- 6) Com a entrada em vigor das disposições que aumentam o número de dias de férias anuais, as micro, pequenas e médias empresas poderão vir a ser as mais afectadas, uma vez que os trabalhadores com uma antiguidade já consolidada poderão beneficiar imediatamente de um aumento substancial de dias de férias, o que poderá dificultar a gestão dos recursos humanos nas respectivas empresas. Em face disto, a Comissão quis saber se o Governo já avaliou a situação, nomeadamente se averiguou quantas empresas serão afectadas por esta medida e quantos trabalhadores beneficiarão do aumento de dias de férias.
- 7) Sobre esta preocupação da Comissão o Proponente esclareceu que a presente alteração legislativa teve como referência os resultados da consulta pública e, ao mesmo tempo, teve em conta o resultado do estudo efectuado pela entidade terceira e os dados relativos ao direito comparado, procurando um equilíbrio entre a garantia dos direitos e interesses laborais e a realidade operacional das

Handwritten signatures and initials on the right margin.



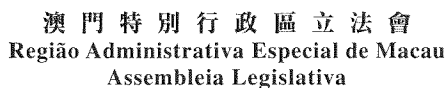
澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

empresas (em particular das pequenas e médias empresas). De acordo com os dados recolhidos durante a consulta pública, cerca de 80% das opiniões apresentadas por entidades patronais concordam com o aumento progressivo dos dias de férias anuais em função da antiguidade. O estudo encomendado pela Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais a uma entidade independente no ano de 2025, baseado em 1006 questionários de entidades patronais (dos quais mais de 93% correspondem a pequenas e médias empresas), demonstra que mais de 30% dos empregadores já concedem um número de dias de férias anuais superior ao mínimo legal vigente.

- 8) Por outro lado, o Proponente referiu ainda que os dados disponibilizados pela Direcção dos Serviços de Estatística e Censos indicam que o número total de trabalhadores em Macau, em 2025, foi de 348 mil, sendo que destes mais de 60% têm uma antiguidade inferior a 10 anos, enquanto que apenas 36,9% contam com mais de 10 anos de serviço. Os sectores que empregam o maior volume de trabalhadores com antiguidade superior a dez anos distribuem-se maioritariamente por duas áreas: “Actividades recreativas, de jogo e outros serviços” (33,9%) e “Administração pública e segurança social” (16,6%). Assim sendo, o Proponente entende que o aumento do número de dias de férias dos trabalhadores sugerido pela presente Proposta de lei é relativamente mais moderado, não havendo um grande número de trabalhadores com maior antiguidade a beneficiar imediatamente de um aumento substancial de dias de férias.

9) **Mecanismo relativo ao gozo faseado das férias anuais**

- 10) No seio da Comissão houve quem sugerisse que, tendo em conta o aumento do número de dias de férias anuais, a Proposta de lei deveria permitir que os trabalhadores gozassem as férias por fases, durante um determinado período de tempo, nomeadamente no que diz respeito aos dias acrescentados pela Proposta de lei, para facilitar a transição sem sobressaltos e a organização



h.

- 胡

9

与青

十

13



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

de trabalho (cuja relação de trabalho seja inferior a um ano mas superior a três meses), tem direito a gozar proporcionalmente no ano civil seguinte.

- 15) A Proposta de lei introduziu um mecanismo de aumento do número de dias de férias por antiguidade. Tendo em conta a facilidade de compreensão e cálculo, o referencial de contabilização do número de dias de férias anuais passou de ano civil para a data do início dos efeitos do contrato. Ou seja, de um regime em que o trabalhador tem direito a gozar seis dias úteis de férias no ano seguinte depois de a sua relação de trabalho ter completado um ano civil, passou-se para outro em que o trabalhador que tenha completado um ano na relação de trabalho tem direito a gozar, no ano imediatamente subsequente, o número correspondente de dias de férias em função da sua antiguidade. Por isso, deixou de existir a base de aplicação do n.º 2 do artigo vigente.
- 16) No caso de o trabalhador não ter completado um ano de serviço no primeiro ano de trabalho, significa que não adquiriu o direito a férias anuais, mas pode-se permitir que goze antecipadamente as férias anuais mediante acordo entre as partes. Nesse sentido, a alteração do n.º 2 do artigo 46.º, na versão inicial da Proposta de lei, visa estabelecer a forma de cálculo para a antecipação do gozo de férias, isto é, o trabalhador pode gozar metade de um dia de férias anuais por cada mês de trabalho prestado (a divisão dos 6 dias de férias, após o primeiro ano de trabalho, por 12 meses resulta em metade de um dia por cada mês). Caso não seja possível chegar a acordo entre as partes, o trabalhador apenas poderá gozar as férias anuais após completar um ano de serviço, nos termos legais.

22. Licença de maternidade

- 1) Aquando da discussão sobre a licença de maternidade na Comissão esta concordou, de um modo geral, com a opção política do Proponente quanto ao ajustamento do regime de licença de maternidade, incluindo o aumento de 70



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

para 90 dias da licença de maternidade remunerada prevista na lei vigente e o aperfeiçoamento das outras normas relativas à licença de maternidade, tendo igualmente concordado com o ajustamento de algumas partes do regime de licença de maternidade previsto no Regime Jurídico da Função Pública (ETAPM). A Comissão concorda com esta iniciativa legislativa que, para além de uniformizar o número de dias de licença de maternidade entre o regime de direito privado e o regime jurídico da Administração Pública, visa ainda, através da optimização do regime, proporcionar melhores condições de maternidade às trabalhadoras, proporcionando-lhes mais tempo para o pré-parto, para a recuperação pós-parto e para cuidar dos filhos, melhorando ainda mais as medidas favoráveis à família e incentivando a procriação, contribuindo assim para o aumento da natalidade. Ao mesmo tempo, a Comissão também esteve atenta a algumas questões relativas à execução e aplicação na prática destas medidas.

- 2) **Entrada em vigor antecipada das disposições relativas à licença de maternidade**
- 3) No decurso da apreciação da Proposta de lei, a Comissão recebeu opiniões de trabalhadoras grávidas, lamentando-se por não poderem beneficiar do aumento de 20 dias de licença de maternidade prevista na Proposta de lei, uma vez que a data prevista para o seu parto ocorrerá antes da entrada em vigor da lei (a data de entrada em vigor prevista na versão inicial da Proposta de lei era 1 de Janeiro de 2027), esperando que a Comissão prestasse atenção a esta situação. Os membros da Comissão receberam, nomeadamente, opiniões apresentadas pelos cidadãos que, através da Comissão, apresentaram as suas preocupações ao Proponente.
- 4) Levadas estas preocupações ao Proponente o mesmo decidiu, após uma avaliação prudente, antecipar a data da entrada em vigor das disposições relativas à licença de maternidade para o dia seguinte ao da publicação da lei



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

no *Boletim Oficial* da *Região Administrativa Especial de Macau*, a fim de permitir que as trabalhadoras que estejam grávidas à data da publicação da lei possam ser beneficiadas, o mais cedo possível, com as alterações agora introduzidas em matéria de licença de maternidade. Ao mesmo tempo, tendo em conta a capacidade das pequenas e médias empresas (PME), o Governo vai ainda atribuir, através de um regulamento administrativo independente, um subsídio complementar para ajudar com o pagamento da remuneração da licença de maternidade (o esclarecimento detalhado será feito na parte relativa ao subsídio complementar pela remuneração da licença de maternidade).

- 5) A Comissão ficou satisfeita por o Proponente ter atendido plenamente às suas opiniões e ter ajustado a data de entrada em vigor das respectivas disposições sobre a licença de maternidade, o que é sem dúvida uma medida favorável para as trabalhadoras que já estejam grávidas à data da publicação da lei.
- 6) **Questões relativas à organização concreta da licença de maternidade**
- 7) A Comissão prestou atenção ao disposto no n.º 3 do artigo 54.º da lei vigente, que estabelece que a trabalhadora que pretenda gozar parte da licença de maternidade antes do parto deve avisar o empregador com uma antecedência mínima de cinco dias. A Comissão quis saber como é que, na prática, se aplica esta disposição, e se o empregador pode recusar ou ajustar a licença de maternidade a gozar pela trabalhadora antes do parto.
- 8) Sobre esta matéria o Proponente explicou que, nos termos do n.º 3 do artigo 54.º da lei vigente, quando uma trabalhadora pretenda gozar parte da licença de maternidade antes do parto, esta deve comunicar esse facto ao empregador com uma antecedência de cinco dias em relação à data em que pretenda iniciar o gozo da licença. O objectivo da referida disposição é permitir que a trabalhadora goze antecipadamente a licença de maternidade, bem como permitir que o empregador tome conhecimento antecipado do desejo da



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

trabalhadora para que possa adoptar as providências adequadas na organização dos recursos humanos da empresa. Se o empregador negar o direito da trabalhadora a gozar a licença de maternidade antecipadamente tal constitui uma contravenção prevista na alínea 4) do n.º 1 do artigo 85.º da lei vigente, punida com multa entre 20,000 a 50,000 patacas, nos termos do proémio deste mesmo artigo.

- 9) Uma vez que a Proposta de lei altera o número de dias de licença de maternidade que a trabalhadora pode gozar antes e depois do parto, passando de 7 para 30 dias, alguns membros da Comissão manifestaram a sua preocupação com a possibilidade de o funcionamento da empresa e a organização dos recursos humanos poderem ser afectados caso não haja directivas claras sobre a sua aplicação. Assim sendo, a Comissão solicitou ao Proponente que esclarecesse o seguinte: a licença de maternidade que pode ser gozada antes ou depois do parto, de acordo com a vontade da trabalhadora, deve ser gozada de forma consecutiva ou pode ser gozada de forma interpolada? Não deverá a trabalhadora apresentar ao empregador um plano prévio do gozo dos trinta dias de licença de maternidade? Caso seja gozada depois do parto, e, no caso de a trabalhadora não ter gozado todos os trinta dias de licença permitidos pela lei antes do parto, os restantes dias deverão ser gozados imediatamente após o parto?

- 10) Sobre esta matéria o Proponente esclareceu que a Proposta de lei não obriga a trabalhadora a gozar obrigatoriamente de forma contínua 30 dias de licença de maternidade antes do parto, dado que cada trabalhadora apresenta condições físicas e de gravidez diferentes, nomeadamente necessidade de realizar exames pré-natais ou de repousar antes do parto. Por conseguinte, a trabalhadora apenas terá de notificar o empregador com uma antecedência de 5 dias em relação à data em que pretenda iniciar o gozo da licença de maternidade e de acordo com a sua situação real. O Proponente salientou que as partes patronal e laboral devem seguir o princípio de boa-fé, procedendo a



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

uma comunicação e negociação adequadas, com vista a resolver as dificuldades concretamente enfrentadas. Quanto ao gozo de licença de maternidade após o parto, dado que a referida licença tem como finalidade permitir que a trabalhadora recupere melhor a sua saúde e cuide do recém-nascido, no caso de a licença gozada antes do parto ser inferior a 30 dias, a parte restante da licença terá necessariamente de ser gozada de forma contínua e logo a seguir aos 60 dias da licença de maternidade depois do parto. Este entendimento ficou melhor reflectido com a alteração introduzida no n.º 2 do artigo 54.º.

- 11) Além disso, a Comissão verificou que o artigo 1.º da Proposta de lei altera a alínea 2) do n.º 5 do artigo 54.º da lei vigente, enquanto o artigo 2.º altera o n.º 4 do artigo 92.º do ETAPM, sendo que, apesar de ambos definirem sobre “aborto involuntário”, diferem quanto ao respectivo o pressuposto. No primeiro caso, por que razão é exigido o requisito de “gravidez com duração superior a três meses” para que as trabalhadoras possam ter direito a licença de maternidade? Tem o Governo a intenção de estabelecer regimes diferenciados sobre aborto involuntário na Lei das relações de trabalho e no regime jurídico da função pública? Assim sendo, a Comissão solicitou ao Proponente que prestasse esclarecimentos sobre as razões desta diferença.
- 12) O Proponente explicou à Comissão que a regulação na Lei das relações de trabalho deve ter em consideração a capacidade das empresas, especialmente das pequenas e médias empresas. Não obstante, no que respeita às trabalhadoras que sofram um aborto involuntário antes de completarem três meses de gravidez, a alínea 8) do n.º 2 do artigo 50.º da referida lei já estabelece claramente a possibilidade de as mesmas se poderem ausentar do trabalho justificadamente por um período máximo de três meses.
- 13) O Proponente mais esclareceu que a presente alteração à Lei das relações de trabalho tem como principal objectivo aumentar o número de dias de licença



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

de maternidade e de férias anuais, não tendo a intenção de ajustar os pressupostos para o gozo da licença de maternidade. Além disso, considerando que o número de faltas devido a aborto previsto no ETAPM difere do número estabelecido na Lei das relações de trabalho, procedeu-se ao ajustamento correspondente das disposições do ETAPM, aproximando assim, na medida do possível, os dois regimes.

23. Subsídio complementar atribuído aos empregadores pela remuneração paga na licença de maternidade

- 1) **Destinatário e âmbito do subsídio complementar**
- 2) O Governo implementou, desde 2020, duas fases do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, cuja vigência terminará no final deste ano⁸. No relatório final relativo à consulta pública sobre a alteração à lei vigente, o Governo já se pronunciou quanto à continuidade do subsídio, bem

⁸ Para acompanhar a alteração introduzida pela Lei n.º 8/2020 à Lei n.º 7/2008, que aumentou o período de licença de maternidade de 56 para 70 dias, o Governo instituiu, através do Regulamento Administrativo n.º 20/2020, a medida do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, concedendo às trabalhadoras elegíveis um subsídio correspondente até ao montante da remuneração básica referente a 14 dias. Posteriormente, o Governo procedeu à revisão da situação da aplicação da referida medida, tendo ficado demonstrado que a transição da respectiva lei foi concluída com sucesso. No entanto, para demonstrar que o Governo dá grande importância à protecção dos direitos e interesses laborais das trabalhadoras, que tem em conta a situação de exploração das pequenas e médias empresas e que responde activamente às solicitações da sociedade, lançou uma nova ronda provisória do “Plano de subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade”. Nesse sentido procedeu ao respectivo ajustamento e estabeleceu as normas específicas através do Regulamento Administrativo n.º 34/2024, mediante o qual o Governo concede aos empregadores qualificados um subsídio de remuneração para a licença de maternidade com um limite máximo correspondente a 14 dias de remuneração básica. O referido regulamento administrativo, depois de ter sido alterado pelo Regulamento Administrativo n.º 9/2025, prorrogou o subsídio complementar à remuneração na licença de maternidade até 31 de Dezembro de 2026.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

como quanto aos destinatários e o âmbito do mesmo⁹. Acresce que na reunião plenária em que a Proposta de lei foi aprovada na generalidade o Proponente também afirmou que ia estabelecer, mediante regulamento administrativo, medidas de subsídio remuneratório relativas ao aumento dos dias de licença pós-parto. No entanto, nem na Nota justificativa, nem na Proposta de lei, existe qualquer referência ou regulação sobre esta matéria. Por este motivo, a Comissão solicitou ao Proponente que prestasse os devidos esclarecimentos, nomeadamente se seria necessário materializar o compromisso político assumido no plenário na Proposta de lei, fixando nesta os critérios básicos, sendo os detalhes específicos concretizados através de regulamento administrativo complementar.

- 3) Sobre esta matéria o Proponente explicou que, o artigo 4.º da Lei n.º 8/2020 se refere aos três anos após a sua entrada em vigor, sendo que os empregadores apenas precisam de pagar 56 dias de licença de maternidade remunerada às trabalhadoras locais, cabendo às mesmas requerer ao Fundo de Segurança Social (FSS) o subsídio complementar à remuneração de 14 dias. Como está em causa a isenção do pagamento parcial da remuneração da licença de maternidade por parte de empregador esta matéria tem de ser regulada por lei. A presente Proposta de lei estipula que o empregador deve pagar integralmente a remuneração de licença de maternidade de 90 dias, não estando o mesmo isento dessa obrigação. Assim, o Proponente considera desnecessário prever na presente Proposta de lei a regulamentação das medidas de apoio sob a forma de subsídio de remuneração para a licença de maternidade, sendo essa matéria regulada mediante regulamento administrativo independente.

- 4) A Comissão considerou que a explicação do Proponente era clara e concordou

⁹ Vide Relatório final da Consulta pública relativa à alteração da Lei das relações de trabalho, versão portuguesa, págs. 18-19.

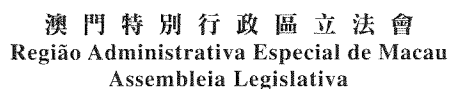


澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

com a sua abordagem de adoptar um regulamento administrativo independente para tratar desta matéria mas alertou-o para a necessidade de o regulamento administrativo entrar em vigor em simultâneo com a Proposta de lei¹⁰.

- 5) **Disposições e prazo específicos relativos ao subsídio de remuneração para licença de maternidade**
- 6) Face à opção política do Proponente de antecipar a entrada em vigor das normas relativas à licença de maternidade para o dia seguinte ao da publicação da lei, tal como referido na alínea 4) do ponto 22 deste Parecer, a Comissão desejou ser esclarecida sobre a articulação entre os subsídios de remuneração durante a licença de maternidade e as disposições estabelecidas na Proposta de lei, solicitando ao Proponente que esclareça pormenorizadamente como vai ser aplicada esta medida.
- 7) O Proponente esclareceu que, com vista a atenuar, de forma contínua, os encargos das pequenas e médias empresas com o pagamento do subsídio complementar da remuneração paga na licença de maternidade, foi considerado preliminarmente que o actual subsídio complementar de natureza provisória (subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade de 14 dias), se mantém em vigor com as mesmas condições até ao final do corrente ano. Mais, tendo em conta o aumento de 20 dias da licença de maternidade previsto na Proposta de lei, será implementada uma nova medida de subsídio através de regulamento administrativo. Assim, isso significa que, desde a entrada em vigor da Proposta de lei até ao final do corrente ano, o Governo vai subsidiar a remuneração da licença de

¹⁰ O proponente afirmou ainda que, mesmo que o regulamento administrativo não entre em vigor em simultâneo com a Proposta de lei, vai ponderar a definição de normas com efeitos retroactivos a fim de demonstrar a respectiva opção política.



1.
都
丁
u
xi'
去
去
u
u
13

- 8) A Comissão concordou com os respectivos arranjos do Governo, considerando ser adequado e razoável manter a conformidade desta medida com a da entrada em vigor antecipada da disposição relativa à licença de maternidade. Além disso, a Comissão sugeriu, ainda, que o Governo ponderasse estudar a viabilidade de aumentar, na segunda fase do subsídio complementar, o número de dias subsidiados, por exemplo, subsidiando um terço dos dias de licença de maternidade, tendo o Proponente referido que continuará a auscultar as solicitações da sociedade e as opiniões das diversas partes, não havendo, por enquanto, mais informações a acrescentar.
- 9) **Ponto de situação das medidas do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade**
- 10) A Comissão solicitou ao Proponente que facultasse os dados relativos à situação da execução do Regulamento Administrativo n.º 20/2020 e do Regulamento Administrativo n.º 34/2024, incluindo os dados estatísticos relativos ao número de beneficiários e aos montantes atribuídos, o que este fez.
- 11) Assim, segundo os dados facultados pelo Proponente, durante o período transitório de três anos em que, entretanto, se implementou a primeira fase das medidas do subsídio complementar (isto é, entre 26 de Maio de 2020 e 25 de Maio de 2023), 1360 trabalhadoras locais receberam subsídios, envolvendo um montante de cerca de 14,3 milhões de patacas, (das quais 711 pertenciam



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

a pequenas e médias empresas com menos de 100 trabalhadores, com subsídios atribuídos no valor aproximado de 7 milhões de patacas); relativamente à segunda fase do plano do subsídio complementar (no período entre 26 de Maio de 2023 e 31 de Dezembro de 2026, aplicável apenas a pequenas e médias empresas), até 31 de Maio de 2026 foram aprovados 147 pedidos envolvendo 129 entidades patronais e 147 trabalhadoras locais, com um montante total atribuído de aproximadamente de 1,42 milhões de patacas.

24. Outros assuntos para além do conteúdo da Proposta de lei

- 1) Durante a análise e discussão na especialidade, a Comissão também trocou opiniões com o Proponente sobre algumas matérias relacionadas com a Proposta de lei, mas não abrangidas no âmbito da presente alteração legislativa, tendo-lhe apresentado algumas sugestões para referência, nomeadamente as seguintes:
- 2) **Licença de maternidade e respectivo subsídio complementar em caso de partos múltiplos**
- 3) A Comissão desejou saber qual a orientação política do Proponente no que respeita à licença de maternidade e respectivo subsídio complementar para os partos múltiplos, designadamente, se existiam condições para regular, através da presente alteração legislativa, a licença de maternidade e o subsídio complementar para partos múltiplos. No caso de não existirem para já condições suficientes se seria ponderada a implementação faseada de alguma medida para partos múltiplos, por exemplo, tomando como rumo a seguir numa primeira fase a fixação de um determinado número de dias de licença não remunerados, com base na licença de maternidade prevista na Proposta de lei, evoluindo-se posteriormente para licença remunerada, ou através do estabelecimento de outros mecanismos com esse objectivo, como seja a aquisição de seguros pelas empresas e a concessão de subsídios pelo Governo,



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

de modo a resolver globalmente o problema da baixa natalidade. Houve também opiniões a apontar que caso não haja de momento condições para aumentar a licença de maternidade, se se poderia conceder uma certa preferência em matéria do subsídio complementar à licença de maternidade, por exemplo, atribuindo maior subsídio ao segundo ou terceiro filho, uma vez que tais políticas implicam, essencialmente, despesas do erário público.

- 4) Segundo o Proponente, o Governo tem lançado várias medidas, incluindo a criação de subsídio de assistência na infância e o aumento do subsídio de nascimento, com vista a construir um ambiente favorável à natalidade, sendo que estes subsídios são concedidos de acordo com o número de crianças.
- 5) No que respeita ao presente aumento do número de dias de licença de maternidade, o Governo também procedeu a um estudo sobre os regimes de outros países ou regiões durante o processo da alteração legislativa. Após comparação, verificou-se que as opções legislativas variam: como o Interior da China e Portugal, estabelecem diferente número de dias de licença consoante as diversas situações de parto; como a Região Administrativa Especial de Hong Kong, optam por um número fixo de dias de licença, aplicável a todas as situações de parto.
- 6) O Proponente acrescentou ainda que tendo em conta que as empresas em Macau são, principalmente, pequenas e médias empresas, em termos de alocação de recursos humanos e de capacidade de aceitação, é mais adequado adoptar o regime de número fixo de dias de licença de maternidade. Por outro lado, o número de dias de licença de maternidade previsto na lei constitui o padrão mínimo legal, sendo que o Governo tem vindo sempre a incentivar os empregadores com condições financeiras a oferecer aos trabalhadores condições de trabalho mais favoráveis do que as previstas na lei.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

- 7) **Aumento do número de dias da licença de paternidade**
- 8) Na opinião de alguns Deputados da Comissão¹¹, a licença de paternidade desempenha um papel importante no apoio e cuidado das trabalhadoras após o parto, e durante a consulta pública sobre a presente alteração legislativa, foram recebidas muitas opiniões nesse sentido, por isso, os mesmos solicitaram ao Proponente esclarecimentos sobre se existiam condições para, através da presente alteração legislativa, aumentar, também, o número de dias da licença de paternidade.
- 9) Segundo o Proponente, a presente alteração legislativa tem como objectivo principal proceder, prioritariamente, à alteração das duas matérias alvo da atenção da sociedade, isto é, o aumento do número de dias da licença de maternidade e de férias anuais. A Lei das relações de trabalho estabelece o regime geral das relações de trabalho, regulando as condições de trabalho básicas. Ao considerar os direitos e interesses laborais dos trabalhadores há que equilibrar também a capacidade de aceitação dos empregadores. Na Proposta de lei procedeu-se, já, a um aumento do número de dias da licença de maternidade e de férias anuais, sendo necessário observar e avaliar o seu impacto nas empresas, portanto, o Governo não tenciona, por enquanto, aumentar simultaneamente o número de dias da licença de paternidade na presente alteração legislativa.
- 10) O Proponente acrescentou que Governo atribui igualmente importância ao papel e às necessidades do pai na família, e tem incentivado os empregadores a observarem o princípio da boa-fé e a proporcionarem aos trabalhadores condições de trabalho mais favoráveis das que constam da lei; entretanto, vai

¹¹ Quando da discussão e votação na generalidade da Proposta de lei, houve Deputados que apresentaram as respectivas sugestões, tendo os representantes do Governo prestado os devidos esclarecimentos.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

também continuar a auscultar as opiniões e sugestões do público sobre a legislação laboral e aperfeiçoá-la de forma gradual, consoante as necessidades e a realidade de Macau.

- 11) **Natureza e posicionamento das medidas do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade**
- 12) A Comissão procedeu à discussão sobre a responsabilidade pelo pagamento da remuneração durante a licença de maternidade, a integração das medidas do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade no âmbito da segurança social, as experiências de outros países e regiões¹², e às medidas de topo para resolver o problema da baixa natalidade, referindo, a título de exemplo, que a entidade competente para a apreciação, autorização e atribuição do subsídio previsto no Regulamento Administrativo n.º 20/2020 é o Fundo de Segurança Social.
- 13) Conforme apontou o Proponente, a integração do subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade no regime de segurança social pode envolver questões como a configuração geral do regime de segurança social e a aplicação de contribuições, as quais exigem estudos por parte dos serviços competentes e consenso social.
- 14) Tendo em consideração a actualidade e com vista à articulação com a entrada em vigor da Proposta de lei será tomado como referência o tratamento adoptado no Regulamento Administrativo n.º 34/2024, cabendo à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais atribuir o subsídio complementar às

¹² Por exemplo, no Interior da China, a repartição da responsabilidade faz-se através de fundos de seguro (os empregadores têm de pagar as taxas); na Região Administrativa Especial de Hong Kong e em Singapura, a responsabilidade é assumida pelos empregadores e pelo Governo em conjunto; em Portugal, a licença de maternidade é paga integralmente pelo Instituto de Segurança Social, tendo o empregador de pagar uma contribuição.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

pequenas e médias empresas qualificadas pela remuneração paga às trabalhadoras locais na licença de maternidade.

IV – Análise na especialidade

25. A Comissão procedeu, nos termos do artigo 119.º do Regimento da Assembleia Legislativa, à análise na especialidade da Proposta de lei, no sentido de verificar se as soluções concretas aí previstas correspondem aos princípios subjacentes à mesma e se são adequadas em termos técnico-jurídicos.
26. Na análise na especialidade da Proposta de lei o Proponente prestou estreita colaboração à Comissão, pela qual esta está agradecida, tendo apresentado a versão final da Proposta de Lei no dia 10 de Julho de 2026. É de referir que a versão final da Proposta de lei mantém o número de artigos constantes na versão inicial, tendo-se procedido, apenas, ao seu aperfeiçoamento, podendo os detalhes ser consultados no mapa comparativo em anexo ao presente Parecer.
27. De acordo com a ordem dos artigos da versão final da Proposta de lei cumpre à Comissão prestar os esclarecimentos seguintes sobre os artigos e as suas alterações discutidas no seio da Comissão, bem como a sua interpretação.

Artigo 1.º da Proposta de lei (Alteração à Lei n.º 7/2008)

Artigo 46.º Direito a férias

28. Este artigo regula a aquisição e o gozo do direito a férias. O artigo 46.º da lei vigente é composto por 4 números. A versão inicial da Proposta de lei propôs o aditamento de um novo n.º 5 e a alteração dos n.ºs 1 a 3.

N.º 1 do artigo 46.º

29. Este número regula a aquisição do direito a férias. Tal como referido na alínea 4)



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

do ponto 21 deste Parecer, o n.º 1 altera a actual regra de vencimento de férias no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, passando a considerar-se que o direito a férias se vence após o trabalhador completar um ano de relação laboral (ou seja, após completar um ano de antiguidade). Isto significa que as férias do trabalhador serão calculadas com base no período de um ano contado a partir do início de funções em vez do ano civil.

30. Este número introduz o conceito de “antiguidade” como base para o cálculo de férias anuais a vencer. Segundo a explicação do Proponente esta expressão já é relativamente comum na lei vigente¹³ e é fácil de compreender, especialmente quando conjugada com o disposto no n.º 4 do artigo 50.º, segundo o qual o período de faltas injustificadas não é contado para efeitos de antiguidade. Na realidade, a antiguidade pode ser entendida como o tempo de duração da relação laboral depois de descontado o período de faltas injustificadas.
31. Além disso, o n.º 1, para além de manter o actual número mínimo de seis dias úteis de férias anuais previsto na lei vigente, propõe também a introdução de um mecanismo de aumento progressivo do número de dias de férias anuais com base na antiguidade do trabalhador. Assim, com antiguidade de um a dois anos o trabalhador tem direito a seis dias úteis de férias; a cada dois anos subsequentes de antiguidade acresce um dia útil (*vide* nota de rodapé 7).

N.º 2 do artigo 46.º

32. Este número corresponde ao n.º 3 da versão inicial. Tendo em conta a sistematização lógica dos artigos o Proponente procedeu ao ajustamento da ordem e ao aperfeiçoamento da respectiva redacção.

¹³ A expressão “antiguidade” é utilizada actualmente em sete disposições da lei vigente, incluindo o n.º 6 do artigo 18.º, o n.º 5 do artigo 20.º, o n.º 2 do artigo 23.º, o n.º 5 do artigo 25.º, o n.º 4 do artigo 50.º, o n.º 2 do artigo 70.º e o n.º 4 do artigo 72.º.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

33. Em termos materiais a alteração introduzida por este número prende-se com o momento e o período do gozo de férias anuais. As férias devem ser gozadas no período de um ano imediatamente seguinte ao seu vencimento, clarificando-se assim o período em que, em regra, o trabalhador deve gozar as férias. Por exemplo, se um trabalhador iniciar funções a 1 de Fevereiro de 2027 e não tiver faltas injustificadas enquanto durar a relação laboral, vencerá seis dias úteis de férias em 1 de Fevereiro de 2028 com referência à relação laboral durante o período compreendido entre 1 de Fevereiro de 2027 até 31 de Janeiro de 2028, tendo direito a gozá-los no período compreendido entre 1 de Fevereiro de 2028 e 31 de Janeiro de 2029. Paralelamente, este número mantém o disposto no n.º 3 do artigo 46.º da lei vigente, permitindo que, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, sejam acumuladas, no máximo, férias de dois anos, o que significa que, segundo este exemplo, o trabalhador pode não gozar todos os dias de férias anuais durante o período de um ano acima referido, podendo adiar o seu gozo no máximo até 31 de Janeiro de 2030. Esta disposição permite manter uma certa flexibilidade no gozo de férias ao mesmo tempo que garante o direito ao descanso dos trabalhadores.

N.º 3 do artigo 46.º

34. Este número é uma nova norma introduzida pela Proposta de lei e estabelece um regime de gozo antecipado de férias. Como foi referido nas alíneas 14) a 16) do ponto 21 da parte da análise genérica do Parecer, o n.º 2 do artigo 46.º da lei vigente tem por objectivo calcular o número de dias de férias anuais que o trabalhador, no primeiro ano de trabalho (cuja relação de trabalho seja inferior a um ano mas superior a três meses), tem direito a gozar proporcionalmente no ano civil seguinte. No entanto, tendo em conta que o cálculo das férias passou do ano civil para o período de um ano contado a partir do início dos efeitos do contrato laboral, deixou de existir a base de aplicação do n.º 2 do artigo vigente. Mas, atendendo a necessidades práticas reais por exemplo, a necessidade de tratar de assuntos pessoais, entendeu-se conveniente aditar esta matéria à Proposta de lei. Assim, os trabalhadores, no seu primeiro ano de trabalho, desde que a sua relação de trabalho



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

seja superior a três meses e mediante acordo com o empregador, podem gozar antecipadamente férias anuais, gozando metade de um dia de férias anuais por cada mês completo de trabalho.

N.º 5 do artigo 46.º

35. Como foi referido, este número é novo e tem como objectivo clarificar que, em caso de renovações sucessivas de contrato a termo certo, a antiguidade do trabalhador deve ser contada a partir da data de início do primeiro contrato por forma a proteger ainda mais os seus direitos e interesses.
36. Alguns membros da Comissão, bem como alguns Deputados durante a discussão e apreciação na generalidade da Proposta de lei no Plenário, manifestaram preocupações quanto à possibilidade de, após o aumento progressivo do número de dias de férias com base na antiguidade, conforme proposto na Proposta de lei, os empregadores recorrerem a renovações sucessivas do contrato a termo certo para evitar que os trabalhadores obtenham mais dias de férias com o acréscimo da antiguidade.
37. Face a estas preocupações dos Deputados o Proponente explicou que o regime actual já estabelece os pressupostos para a celebração de contratos a termo certo entre empregadores e trabalhadores, nomeadamente para satisfazer necessidades temporárias da empresa, especialmente de carácter sazonal, transitório ou excepcional. Se se adoptar o contrato a termo certo sem que sejam cumpridos estes pressupostos, o contrato será considerado como contrato sem termo e a antiguidade será contada a partir do primeiro dia de trabalho. Além disso, para que a lei reflecta de forma mais clara a opção legislativa, a Proposta de lei prevê expressamente esta situação no n.º 5, a fim de evitar ambiguidades na interpretação. Mais, para assegurar melhor a protecção dos trabalhadores nos casos em que o contrato a termo certo seja interrompido por um curto período de tempo (inferior a três meses) e posteriormente celebrado um novo contrato, este número define que essa situação



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

não prejudica a aplicação do n.º 5 do artigo 22.^{o14} da Lei das relações de trabalho.

Artigo 54.º Período de licença de maternidade

38. A versão inicial da Proposta de lei previa essencialmente o **aumento do número de dias da licença de maternidade de 70 para 90 dias**. A Comissão discutiu com o Proponente a forma de organização da licença de maternidade e respectivas normas, cujos pormenores constam das alíneas 6) a 13) do ponto 22 da parte da análise genérica deste Parecer. Além disso, tomando por referência o disposto no n.º 2 do artigo 92.º do actual ETAPM, a versão final da Proposta de lei introduz uma alteração ao n.º 2. Assim, aditou-se a expressão “logo após”, com o objectivo de clarificar melhor que, quando uma trabalhadora goza menos de trinta dias de licença de maternidade antes do parto, o período restante da licença deve ser gozado de forma contínua e imediatamente após os sessenta dias obrigatórios de licença de maternidade após o parto.

Artigo 56.º Garantias da trabalhadora

39. Tendo em conta o aumento do número de dias da licença de maternidade previsto no artigo 54.º, que passou de 70 para 90 dias, no caso de o empregador cessar unilateralmente, sem justa causa, a relação de trabalho com uma trabalhadora que se encontre grávida ou no período de três meses após o parto, é obrigado a pagar uma indemnização equivalente a **90 dias** de remuneração de base (**actualmente 70 dias**), sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas.

Artigo 75.º Compensação das férias não gozadas

¹⁴ Artigo 22.º Renovação

5. Considera-se que existe renovação do contrato de trabalho caso, no prazo de três meses após a cessação do contrato a termo, seja celebrado novo contrato entre as partes, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato, com excepção do período que medeia entre os contratos.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

40. A versão inicial da Proposta de lei previa a alteração dos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º da lei vigente. Segundo o Proponente esta alteração deve-se, principalmente, à alteração introduzida no n.º 1 do artigo 46.º da Proposta de lei, que se traduziu em alterações sobre o gozo de férias e o aumento do número de dias de férias anuais do trabalhador em função da antiguidade. Assim, foram introduzidos os necessários ajustamentos na redacção no que respeita à compensação das férias não gozadas. No entanto, o Proponente salientou que a respectiva compensação não é inferior à prevista na lei vigente, e como as férias do trabalhador podem ser aumentadas em função da antiguidade a respectiva compensação também pode ser aumentada. Por outro lado, procedeu-se ao aperfeiçoamento da redacção deste artigo na versão final da Proposta de lei.

N.º 1 do artigo 75.º

41. Este número prevê a compensação de férias a que o trabalhador tem direito em caso de cessação da relação de trabalho: a alínea 1) refere-se à remuneração de base correspondente às férias vencidas e não gozadas; a alínea 2) refere-se à antiguidade no momento da cessação da relação laboral e quando não se tenha ainda vencido o direito a férias anuais (ou seja, a antiguidade no ano da cessação da relação laboral), sendo esta uma situação em que o número de dias de férias anuais é calculado com base na conversão do número de meses de trabalho. Em termos concretos, é contabilizado cada período de um mês completo, ou inferior a um mês mas igual ou superior a 15 dias (considerando-se como um mês o período igual ou superior a 15 dias). O Proponente prestou esclarecimentos à Comissão sobre a forma de cálculo da compensação, apresentando o seguinte exemplo:

O trabalhador A iniciou funções em 19 de Agosto de 2026 e deixou o cargo em 5 de Abril de 2030. No período entre 19 de Agosto de 2026 e 18 de Agosto de 2029 (a antiguidade é de 3 anos), o trabalhador A teria vencido, nos termos da lei, um total de 19 dias de férias anuais, e se esses dias já tivessem sido totalmente gozados quando A se desvinculou do serviço teria direito a uma compensação



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

correspondente a 4,7 dias de férias anuais entre 19 de Agosto de 2029 e 5 de Abril de 2030, conforme se segue:

Tempo de serviço	Antiguidade	N.º de dias de férias vencidos
De 19 de Agosto de 2026 a 18 de Agosto de 2027	1 ano	6 dias
De 19 de Agosto de 2027 a 18 de Agosto de 2028	2 anos	6 dias
De 19 de Agosto de 2028 a 18 de Agosto de 2029	3 anos	7 dias
De 19 de Agosto de 2029 a 5 de Abril de 2030	3 anos 7 meses 18 dias	4.7 dias ¹⁵

Relativamente ao período compreendido entre 19 de Agosto de 2029 e 5 de Abril de 2030, a antiguidade de A que não tenha vencido ainda o direito a férias anuais é de 7 meses e 18 dias. Nos termos da alínea 2) do n.º 1 do artigo 75.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 46.º da Proposta de lei, para os casos de antiguidade igual ou superior a 2 anos e até 4 anos, o trabalhador vence 7 dias úteis de férias remuneradas por ano. Tal como referido, o tempo de antiguidade inferior a um mês mas igual ou superior a quinze dias é igualmente considerado para efeitos de cálculo de antiguidade, sendo contabilizado como um mês. Por conseguinte, os restantes 18 dias são considerados como um mês. Assim sendo, o trabalhador A tem direito a uma compensação correspondente a 8 meses de férias anuais. A conversão dos períodos em meses para o número correspondente de dias de férias

¹⁵ De acordo com a explicação da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), na prática, o número final de dias de férias é fixado com uma casa decimal, arredondada à unidade.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

e o cálculo da respetiva compensação devem ser efectuados proporcionalmente. Assim, o número de dias de férias a que o trabalhador A tem direito é calculado com referência a 8 meses, conforme o cálculo seguinte: $(8 \text{ meses} \div 12 \text{ meses}) \times 7$ dias de férias (número de dias de férias anuais correspondente à antiguidade) = 4,7 dias de férias. Assim, o trabalhador A pode receber uma remuneração de base igual a 4,7 dias como compensação por férias ainda não gozadas.

N.º 2 do artigo 75.º

42. Este número regula a situação de cálculo de compensação de férias para os trabalhadores no caso de se tratar do primeiro ano de trabalho e a relação de trabalho ser superior a três meses. As regras de cálculo são as mesmas das regras em vigor.

Artigo 85.º Contravenções

43. Neste artigo da Proposta de lei pretende-se apenas alterar a alínea 2) do n.º 2. De acordo com a explicação do Proponente, uma vez que a versão inicial da Proposta de lei eliminou o disposto no n.º 2 do artigo 46.º da lei vigente, deixou de ser necessário manter a infracção em causa, portanto procedeu-se à respectiva eliminação no presente artigo.

Artigo 2.º da Proposta de lei (Alteração ao Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau)

44. O Proponente esclareceu a Comissão que a alteração ao ETAPM pela Proposta de lei tem por objectivo assegurar a coerência da política do Governo para o aperfeiçoamento do regime da licença de maternidade, por isso, o Regime jurídico da função pública é optimizado em conformidade com esta política. Procedeu-se, assim, à alteração do artigo 92.º do Estatuto suprarreferido, no sentido de uniformizar, na medida do possível, os dois regimes de licença de maternidade.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Artigo 92.º Faltas por maternidade

45. Na versão inicial deste artigo propunha-se a alteração dos n.ºs 1, 4 e 6 do artigo 92.º do ETAPM, correspondendo o n.º 6 ao actual n.º 3 do artigo 92.º, sugerindo-se, ao mesmo tempo, o aditamento de um novo n.º 3. A Comissão concorda com a alteração em questão porque garante que o regime da licença de maternidade das trabalhadoras da função pública não seja inferior ao do regime do direito privado. Porém, considerando que a expressão “aborto espontâneo”, “aborto eugénico” ou “aborto terapêutico”, constante do n.º 4 do artigo 92.º do actual ETAPM, foi substituída por “aborto involuntário” na Proposta de lei, a Comissão entende que tal pode ser diferente das situações de “aborto eugénico” e de “aborto terapêutico” e, por isso, procurou saber a razão desta alteração na Proposta de lei.
46. De acordo com o Proponente a opção política do Governo é muito clara, e tem for finalidade assegurar a uniformização, na medida do possível, das disposições sobre a licença de maternidade no regime da função pública e no direito privado. Por uma questão de cautela foi ouvida a opinião especializada da área dos serviços de saúde, e a referida alteração de expressão teve por base os seguintes fundamentos. Na medicina, o “aborto involuntário” inclui apenas três situações, nomeadamente, o “aborto espontâneo”, o “aborto eugénico” e o “aborto terapêutico”. O “aborto eugénico” realiza-se quando se prevê que a criança possa vir a nascer com graves doenças incuráveis ou deformação, ou não vá sobreviver; enquanto o “aborto terapêutico” realiza-se quando existe perigo de vida para a grávida, ou perigo de danos graves e permanentes para a saúde física e mental da grávida, e também em casos de gravidez por crimes contra a liberdade ou autodeterminação sexuais.
47. No vigente regime jurídico de Macau não há interrupção da gravidez legalmente permitida que seja exclusivamente baseada na vontade da mulher grávida. Quanto ao “aborto eugénico” e “aborto terapêutico”, a gravidez é interrompida após avaliação do médico ou sob a sua orientação por se verificarem objectivamente determinados factos que ultrapassam a vontade da grávida. Neste sentido, no



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

entendimento do Proponente, o “aborto eugénico” e o “aborto terapêutico” estão abrangidos pelo conceito de “aborto involuntário”. O Proponente acrescentou que, segundo o entendimento habitual da DSAL, quando o aborto é realizado após decisão médica é sempre considerado como aborto involuntário.

48. Nestes termos, tendo em consideração as opiniões médicas e a correspondência entre os regimes privado e da função pública, o Proponente alterou, no artigo 2.º da versão inicial da proposta de lei, o n.º 4 do artigo 92.º do ETAPM. Assim, o “aborto espontâneo”, o “aborto eugénico” e o “aborto terapêutico” passam a integrar-se na expressão “aborto involuntário”, entendendo-se que o respectivo tratamento corresponde mais à intenção legislativa original e está em conformidade com a política legislativa da “Lei das relações de trabalho”. O Proponente salientou ainda que a presente alteração não vai restringir a aplicação das respectivas disposições, nem reduzir os direitos actuais das trabalhadoras da função pública.

Artigo 3.º da Proposta de lei (Aplicação no tempo)

N.º 1 do artigo 3.º

49. Este número estabelece a aplicação no tempo dos artigos alterados pelo artigo 1.º da Proposta de lei. Tendo em conta que as políticas foram ajustadas durante a análise na especialidade da Proposta de lei foi alterado este número na versão final desta Proposta. As disposições alteradas pelo artigo 1.º da Proposta de lei aplicam-se às relações de trabalho estabelecidas antes ou depois da entrada em vigor desta lei. Mesmo que o contrato de trabalho ou o acordo sejam celebrados antes da entrada em vigor da lei aplica-se ao trabalhador o disposto nas normas alteradas pelo artigo 1.º da Proposta de lei, com base nos factos ocorridos após a entrada em vigor da lei ou após a produção de efeitos das respectivas disposições. Em concreto, as trabalhadoras só podem gozar 90 dias de licença de maternidade no caso de factos ocorridos após a entrada em vigor da presente lei, como o parto ou outros



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

factos¹⁶. Do mesmo modo, após a entrada em vigor da lei, a trabalhadora tem direito a uma indemnização equivalente a 90 dias de remuneração de base quando o empregador cesse unilateralmente e sem fundamento a relação de trabalho com ela durante a sua gravidez ou nos três meses seguintes ao parto (n.º 2 do artigo 56.º da Lei vigente¹⁷); em relação ao vencimento de férias, esta disposição apenas se aplica ao direito a férias que o trabalhador vença a partir de 1 de Janeiro de 2027.

N.º 2 do artigo 3.º

50. A redacção deste número teve como referência o n.º 2 do artigo 93.º da lei vigente e o n.º 2 do artigo 5.º da Lei n.º 8/2020 - Alteração à Lei n.º 7/2008 — Lei das relações de trabalho. O objectivo desta norma é garantir que os contratos ou acordos de trabalho já celebrados não tenham condições menos favoráveis do que as introduzidas pela presente Proposta de lei. Nos termos do disposto no presente

¹⁶ O Proponente acrescentou que, caso a trabalhadora dê à luz antes da entrada em vigor da lei, nos termos do n.º 1 do artigo 54.º da “Lei das Relações de Trabalho”, o período de licença de maternidade é de 70 dias, e quando ocorra morte do nado-vivo após a entrada em vigor da lei e a licença de maternidade ainda não tenha terminado, a mesma licença será prolongada até 10 dias após a morte da criança, nos termos do n.º 1. A trabalhadora tem direito a, pelo menos, 70 dias de licença de maternidade.

¹⁷ Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho

Artigo 56.º Garantias da trabalhadora

1. Durante a gravidez e nos três meses após o parto, a trabalhadora não pode ser incumbida de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado.
2. O empregador não pode cessar unilateralmente a relação de trabalho com uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses depois do parto, salvo com justa causa.
3. A violação do disposto no número anterior faz o empregador ficar obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a setenta dias de remuneração de base, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas.
4. A trabalhadora apenas goza das garantias previstas no presente artigo após ter comunicado ao empregador a gravidez ou o parto.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

número, as normas imperativas introduzidas pelo artigo 1.º da Proposta de lei substituem automaticamente, após a sua entrada em vigor, as normas menos favoráveis constantes dos respectivos instrumentos contratuais (por exemplo o disposto sobre os 90 dias de licença de maternidade), sem prejuízo de as partes, empregador e trabalhador, acordarem condições mais favoráveis do que as previstas na Proposta de lei.

N.º 3 do artigo 3.º

51. A alteração pelo artigo 2.º da Proposta de lei do disposto no artigo 92.º do ETAPM apenas se aplica aos factos ocorridos após a entrada em vigor da lei¹⁸ sendo esta opção legislativa coerente com a do n.º 1 sobre o gozo da licença de maternidade. Assim sendo, as disposições da presente Proposta de lei que alteram o ETAPM apenas se aplicam às faltas por maternidade ou a quaisquer outros factos previstos neste artigo que ocorram a partir do dia seguinte ao da publicação da lei.

Artigo 4.º da Proposta da lei (Entrada em vigor e produção de efeitos)

52. Na versão inicial deste artigo só havia um número que previa que a lei entrava em vigor no dia 1 de Janeiro de 2027 uma vez que, segundo o esclarecimento do Proponente durante a discussão e apreciação na generalidade da Proposta de lei, foi tida em consideração a prorrogação até 31 de Dezembro de 2026 do Regulamento Administrativo n.º 34/2024 - Plano do subsídio complementar atribuído aos empregadores pela remuneração paga na licença de maternidade. Com as alterações introduzidas na Proposta de lei sobre a licença de maternidade será considerada, posteriormente, a implementação de uma nova ronda do plano de

¹⁸ O Proponente acrescentou que, caso a trabalhadora da função pública dê à luz antes da entrada em vigor da lei, mas ocorra a morte do nado-vivo após a entrada em vigor da lei e as faltas por maternidade ainda não tenha terminado, nos termos do n.º 3 do artigo 92.º do ETAPM, alterado Proposta de lei, a mesma falta será prolongada até 10 dias após a morte da criança, devendo ser garantido à trabalhadora o gozo de faltas não inferiores a 90 dias.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

subsídio complementar à remuneração paga na licença de maternidade, pelo que se propunha a fixação da data de entrada em vigor acima referida.

53. Contudo, durante a apreciação em sede de Comissão, a mesma foi informada pelo Proponente sobre o ajustamento da opção legislativa do Governo sobre a entrada em vigor da lei. Nesse sentido, sugere-se especificamente que as disposições relativas à licença de maternidade entrem em vigor com efeitos antecipados [vide alíneas 2) a 5) do ponto 22 da parte da análise genérica].

N.º 1 do artigo 4.º

54. Com vista a demonstrar plenamente a intenção de antecipar a entrada em vigor das disposições relativas à licença de maternidade previstas na Proposta de lei propõe-se que a lei entre em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim Oficial da Região Administrativa Especial de Macau*.

N.º 2 do artigo 4.º

55. Este número prevê que os artigos relacionados com as férias dos trabalhadores, ou seja, os artigos 46.º, 75.º e 85.º da Lei n.º 7/2008, alterados pelo artigo 1.º, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2027.

V – Conclusão

56. Em conclusão, apreciada e analisada a Proposta de lei, a Comissão:

- 1) É de parecer que a Proposta de lei reúne os requisitos necessários para apreciação e votação, na especialidade, pelo Plenário;
- 2) Sugere que, na reunião plenária destinada à análise na especialidade da presente Proposta de lei, o Governo se faça representar a fim de poderem ser prestados os esclarecimentos necessários.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Macau, 13 de Julho de 2026.

A Comissão,

Wong Kit Cheng

(Presidente)

Lei Leong Wong

(Secretário)

Lei Cheng I

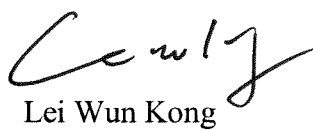
Chui Sai Peng Jose

Che Sai Wang



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa


Lao Chi Ngai

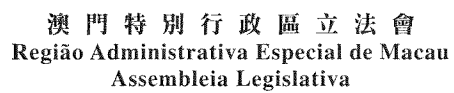

Lei Wun Kong


Lam Fat lam


Ho Kevin King Lun


Wong Chon Kit





Anexo

**Mapa comparativo entre a 1.^a e a 2.^a versões da Proposta de lei
enviadas à Assembleia Legislativa
(Apresentado pelo Proponente)**

1.
 2.
 3.
 4.
 5.
 6.
 7.
 8.
 9.
 10.

Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho (Proposta de lei)

Mapa comparativo entre a 1.ª versão e a 2.ª versão enviada à AL

1.ª versão enviada à Assembleia Legislativa	2.ª versão enviada à Assembleia Legislativa
Lei n.º /2026 (Proposta de lei) Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho A Assembleia Legislativa decreta, nos termos da alínea 1) do artigo 71.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, para valer como lei, o seguinte:	Lei n.º /2026 (Proposta de lei) Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho A Assembleia Legislativa decreta, nos termos da alínea 1) do artigo 71.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, para valer como lei, o seguinte:
Artigo 1.º Alteração à Lei n.º 7/2008 Os artigos 46.º, 54.º, 56.º, 75.º e 85.º da Lei n.º 7/2008, alterada pelas Leis n.ºs 2/2015, 10/2015 e 8/2020, republicada pelo Despacho do Chefe do Executivo n.º 134/2020 e alterada pela Lei n.º 23/2024, passam a ter a seguinte redacção:	Artigo 1.º Alteração à Lei n.º 7/2008 Os artigos 46.º, 54.º, 56.º, 75.º e 85.º da Lei n.º 7/2008, alterada pelas Leis n.ºs 2/2015, 10/2015 e 8/2020, republicada pelo Despacho do Chefe do Executivo n.º 134/2020 e alterada pela Lei n.º 23/2024, passam a ter a seguinte redacção:
«Artigo 46.º Direito a férias 1. O trabalhador cuja relação de trabalho seja igual ou superior a um ano tem direito a gozar, no período de um ano imediatamente subsequente, férias anuais remuneradas, nos termos seguintes, em dias não inferiores a: 1) Seis dias úteis, quando a antiguidade seja igual ou superior a um ano e até dois anos; 2) Sete dias úteis, quando a antiguidade seja superior a dois anos e até quatro anos; 3) Oito dias úteis, quando a antiguidade seja superior a quatro anos e até seis anos; 4) Nove dias úteis, quando a antiguidade seja superior a seis anos e até	«Artigo 46.º Direito a férias 1. O trabalhador cuja relação de trabalho seja igual ou superior a um ano tem direito a férias anuais remuneradas, vencendo-se este, nos termos seguintes, em número de dias não inferior a: 1) Seis dias úteis, quando a antiguidade seja igual a um ano e até dois anos; 2) Sete dias úteis, quando a antiguidade seja superior a dois anos e até quatro anos; 3) Oito dias úteis, quando a antiguidade seja superior a quatro anos e até seis anos; 4) Nove dias úteis, quando a antiguidade seja superior a seis anos e até

Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho (Proposta de lei)

Mapa comparativo entre a 1.ª versão e a 2.ª versão enviada à AL

1.ª versão enviada à Assembleia Legislativa	2.ª versão enviada à Assembleia Legislativa
oito anos; 5) Dez dias úteis, quando a antiguidade seja superior a oito anos e até dez anos; 6) Onze dias úteis, quando a antiguidade seja superior a dez anos e até doze anos; 7) Doze dias úteis, quando a antiguidade seja superior a doze anos. 2. No caso de se tratar do primeiro ano de trabalho e a relação de trabalho ser superior a três meses, o trabalhador pode, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, gozar férias anuais antecipadamente, podendo gozar metade de um dia de férias anuais por cada mês de trabalho prestado. 3. Mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, podem ser acumuladas, no máximo, férias anuais de dois anos. 4. [...]. 5. Para efeitos do disposto nos números anteriores, tratando-se de renovação de contrato a termo certo, a antiguidade conta-se a partir da data de início da produção de efeitos do primeiro contrato, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 22.º.	oito anos; 5) Dez dias úteis, quando a antiguidade seja superior a oito anos e até dez anos; 6) Onze dias úteis, quando a antiguidade seja superior a dez anos e até doze anos; 7) Doze dias úteis, quando a antiguidade seja superior a doze anos. 2. As férias anuais são gozadas no período de um ano imediatamente a seguir ao seu vencimento, podendo, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, ser acumuladas, no máximo, férias anuais de dois anos. 3. No caso de se tratar do primeiro ano de trabalho e a relação de trabalho ser superior a três meses, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, este pode gozar férias anuais antecipadamente, podendo gozar metade de um dia de férias anuais por cada mês de trabalho prestado. 4. [...]. 5. Para efeitos do disposto nos números anteriores, tratando-se de renovação de contrato a termo certo, a antiguidade conta-se a partir da data de início da produção de efeitos do primeiro contrato, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 22.º.
Artigo 54.º Período de licença de maternidade 1. A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a noventa dias de licença de maternidade.	Artigo 54.º Período de licença de maternidade 1. A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a noventa dias de licença de maternidade.

Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho (Proposta de lei)

Mapa comparativo entre a 1.ª versão e a 2.ª versão enviada à AL

1.ª versão enviada à Assembleia Legislativa	2.ª versão enviada à Assembleia Legislativa
2. Dos noventa dias previstos no número anterior, sessenta são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados por decisão da trabalhadora, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. 3. [...]. 4. [...]. 5. [...]: 1) De noventa dias, em caso de parto de nado-morto; 2) Mínima de vinte e um dias e máxima de noventa dias, determinada em função do seu estado de saúde e de acordo com a prescrição médica, devidamente comprovada, em caso de aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses. 6. Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de maternidade, a licença é prolongada por dez dias a contar do falecimento daquele, garantindo-se que a trabalhadora goza, no mínimo, um total de noventa dias de licença de maternidade. 7. [...].	2. Dos noventa dias previstos no número anterior, sessenta são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados por decisão da trabalhadora, total ou parcialmente, antes ou logo após o parto. 3. [...]. 4. [...]. 5. [...]: 1) De noventa dias, em caso de parto de nado-morto; 2) Mínima de vinte e um dias e máxima de noventa dias, determinada em função do seu estado de saúde e de acordo com a prescrição médica, devidamente comprovada, em caso de aborto involuntário, de uma gravidez com mais de três meses. 6. Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de maternidade, a licença é prolongada por dez dias a contar do falecimento daquele, garantindo-se que a trabalhadora goza, no mínimo, um total de noventa dias de licença de maternidade. 7. [...].
Artigo 56.º Garantias da trabalhadora 1. [...]. 2. [...]. 3. A violação do disposto no número anterior faz o empregador ficar obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a noventa dias de remuneração de base, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas.	Artigo 56.º Garantias da trabalhadora 1. [...]. 2. [...]. 3. A violação do disposto no número anterior faz o empregador ficar obrigado a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a noventa dias de remuneração de base, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas.

Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho (Proposta de lei)

Mapa comparativo entre a 1.ª versão e a 2.ª versão enviada à AL

1.ª versão enviada à Assembleia Legislativa	2.ª versão enviada à Assembleia Legislativa
4. [...].	4. [...].
Artigo 75.º Compensação das férias não gozadas 1. [...]: 1) A remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais vencidas ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 46.º, mas não gozadas; 2) A remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais devidos pelo período da relação de trabalho relativamente ao qual não se tenha ainda vencido o direito a férias anuais conforme o disposto na alínea anterior, calculados em função do número de meses de trabalho prestado nesse período e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 46.º, na proporção de um doze avos por cada mês ou período inferior a um mês mas igual ou superior a quinze dias. 2. No caso de se tratar do primeiro ano de trabalho e a relação de trabalho ser superior a três meses, o trabalhador tem direito a receber uma compensação de férias anuais calculada em função do número de meses de trabalho prestado, correspondente a metade de um dia de remuneração de base por cada mês ou período inferior a um mês mas igual ou superior a quinze dias.	Artigo 75.º Compensação das férias não gozadas 1. [...]: 1) A remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais vencidas mas não gozadas; 2) A remuneração de base correspondente aos dias de férias anuais devidos pela antiguidade relativamente à qual não se tenha ainda vencido o direito a férias anuais, calculados em função do número de meses, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 46.º, na proporção de um doze avos por cada mês ou período inferior a um mês mas igual ou superior a quinze dias. 2. No caso de se tratar do primeiro ano de trabalho e a relação de trabalho ser superior a três meses, o trabalhador tem direito a receber uma compensação de férias anuais calculada em função do número de meses correspondente à sua antiguidade, na proporção de metade de um dia de remuneração de base por cada mês ou período inferior a um mês mas igual ou superior a quinze dias.
Artigo 85.º Contravenções 1. [...]. 2. [...]: 1) [...]; 2) Negar, total ou parcialmente, o direito ao descanso em violação do	Artigo 85.º Contravenções 1. [...]. 2. [...]: 1) [...]; 2) Negar, total ou parcialmente, o direito ao descanso em violação do

Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho (Proposta de lei)

Mapa comparativo entre a 1.ª versão e a 2.ª versão enviada à AL

1.ª versão enviada à Assembleia Legislativa	2.ª versão enviada à Assembleia Legislativa
disposto no artigo 33.º, n.º 3 do artigo 36.º, n.ºs 1 a 3 do artigo 38.º, n.ºs 3 e 4 do artigo 40.º, n.º 1 do artigo 42.º, n.º 1 do artigo 42.º - A, n.º 4 do artigo 43.º, n.º 2 do artigo 44.º, n.º 1 do artigo 46.º e artigo 49.º; 3) [...]; 4) [...]. 3. [...].»	disposto no artigo 33.º, n.º 3 do artigo 36.º, n.ºs 1 a 3 do artigo 38.º, n.ºs 3 e 4 do artigo 40.º, n.º 1 do artigo 42.º, n.º 1 do artigo 42.º - A, n.º 4 do artigo 43.º, n.º 2 do artigo 44.º, n.º 1 do artigo 46.º e artigo 49.º; 3) [...]; 4) [...]. 3. [...].»
Artigo 2.º Alteração ao Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau O artigo 92.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, alterado pelos Decreto-Lei n.º 37/91/M, de 8 de Junho, Decreto-Lei n.º 1/92/M, de 6 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 70/92/M, de 21 de Setembro, Decreto-Lei n.º 80/92/M, de 21 de Dezembro, Decreto-Lei n.º 2/93/M, de 18 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 12/95/M, de 27 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 17/95/M, de 10 de Abril, Decreto-Lei n.º 23/95/M, de 1 de Junho, Decreto-Lei n.º 62/98/M, de 28 de Dezembro e Decreto-Lei n.º 89/99/M, de 29 de Novembro, e pelas Lei n.º 11/92/M, de 17 de Agosto, Lei n.º 16/2001, Lei n.º 17/2001, Lei n.º 8/2004, Lei n.º 14/2009, Lei n.º 4/2010, Lei n.º 2/2011, Lei n.º 1/2014, Lei n.º 12/2015, Lei n.º 4/2017, Lei n.º 5/2018, Lei n.º 18/2018, Lei n.º 2/2021, Lei n.º 1/2023 e Lei n.º 8/2025, e republicado pelo Despacho do Chefe do Executivo n.º 24/2026, passa a ter a seguinte redacção:	Artigo 2.º Alteração ao Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau O artigo 92.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, alterado pelos Decreto-Lei n.º 37/91/M, de 8 de Junho, Decreto-Lei n.º 1/92/M, de 6 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 70/92/M, de 21 de Setembro, Decreto-Lei n.º 80/92/M, de 21 de Dezembro, Decreto-Lei n.º 2/93/M, de 18 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 12/95/M, de 27 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 17/95/M, de 10 de Abril, Decreto-Lei n.º 23/95/M, de 1 de Junho, Decreto-Lei n.º 62/98/M, de 28 de Dezembro e Decreto-Lei n.º 89/99/M, de 29 de Novembro, e pelas Lei n.º 11/92/M, de 17 de Agosto, Lei n.º 16/2001, Lei n.º 17/2001, Lei n.º 8/2004, Lei n.º 14/2009, Lei n.º 4/2010, Lei n.º 2/2011, Lei n.º 1/2014, Lei n.º 12/2015, Lei n.º 4/2017, Lei n.º 5/2018, Lei n.º 18/2018, Lei n.º 2/2021, Lei n.º 1/2023 e Lei n.º 8/2025, e republicado pelo Despacho do Chefe do Executivo n.º 24/2026, passa a ter a seguinte redacção:

Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho (Proposta de lei)

Mapa comparativo entre a 1.ª versão e a 2.ª versão enviada à AL

1.ª versão enviada à Assembleia Legislativa	2.ª versão enviada à Assembleia Legislativa
«Artigo 92.º (Faltas por maternidade) 1. Sem prejuízo do disposto no n.º 3, as trabalhadoras têm direito a faltar 90 dias por motivo de parto, morte de nado-vivo ou parto de nado-morto. 2. [...]. 3. Em caso de morte de nado-vivo durante o período de faltas por maternidade da trabalhadora, esse período é prolongado até ao décimo dia posterior ao falecimento daquele, devendo ser garantido à trabalhadora o gozo de faltas não inferiores a 90 dias. 4. Em caso de aborto involuntário, o período de faltas, a seguir à ocorrência do facto que as determina, é de 21 a 90 dias seguidos, competindo ao médico assistente regular o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora. 5. [...]. 6. As faltas dadas ao abrigo do disposto no presente artigo interrompem ou suspendem as férias consoante o interesse da trabalhadora. 7. [Anterior n.º 6]. 8. [Anterior n.º 7].»	«Artigo 92.º (Faltas por maternidade) 1. Sem prejuízo do disposto no n.º 3, as trabalhadoras têm direito a faltar 90 dias por motivo de parto, morte de nado-vivo ou parto de nado-morto. 2. [...]. 3. Em caso de morte de nado-vivo durante o período de faltas por maternidade da trabalhadora, esse período é prolongado até ao décimo dia posterior ao falecimento daquele, devendo ser garantido à trabalhadora o gozo de faltas não inferiores a 90 dias. 4. Em caso de aborto involuntário, o período de faltas, a seguir à ocorrência do facto que as determina, é de 21 a 90 dias seguidos, competindo ao médico assistente fixar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora. 5. [...]. 6. As faltas dadas ao abrigo do disposto no presente artigo interrompem ou suspendem as férias consoante o interesse da trabalhadora. 7. [Anterior n.º 6]. 8. [Anterior n.º 7].»
Artigo 3.º Aplicação no tempo 1. O disposto no artigo 1.º aplica-se ao direito a férias anuais adquirido pelos trabalhadores após a entrada em vigor da presente lei, bem como aos factos determinantes do gozo da licença de maternidade da trabalhadora e à situação da cessação da relação de trabalho a que se	Artigo 3.º Aplicação no tempo 1. O disposto no artigo 1.º aplica-se aos factos determinantes do gozo da licença de maternidade por parte da trabalhadora e à cessação da relação de trabalho a que se refere o n.º 2 do artigo 56.º da Lei n.º 7/2008, ocorridos após a entrada em vigor da presente lei, bem como ao direito

Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho (Proposta de lei)

Mapa comparativo entre a 1.ª versão e a 2.ª versão enviada à AL

1.ª versão enviada à Assembleia Legislativa	2.ª versão enviada à Assembleia Legislativa
refere o n.º 2 do artigo 56.º da Lei n.º 7/2008 ocorridos após a referida entrada em vigor, ainda que os respectivos contratos de trabalho ou acordos tenham sido celebrados anteriormente. 2. São automaticamente substituídas pelas disposições de carácter imperativo com as alterações introduzidas pelo artigo 1.º as cláusulas dos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que por ela não sejam permitidas. 3. O disposto no artigo 92.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, alterado pelo artigo 2.º, apenas se aplica aos factos determinantes das faltas ocorridos após a entrada em vigor da presente lei.	dos trabalhadores a férias anuais vencido após a produção de efeitos dos artigos a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte, ainda que os respectivos contratos de trabalho ou acordos tenham sido celebrados antes da entrada em vigor da presente lei. 2. São automaticamente substituídas pelas disposições de carácter imperativo introduzidas pelo artigo 1.º as cláusulas dos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que por ela não sejam permitidas. 3. O disposto no artigo 92.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, alterado pelo artigo 2.º, apenas se aplica aos factos determinantes das faltas ocorridos após a entrada em vigor da presente lei.
Artigo 4.º Entrada em vigor A presente lei entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2027.	Artigo 4.º Entrada em vigor e produção de efeitos 1. A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte. 2. Os artigos 46.º, 75.º e 85.º da Lei n.º 7/2008, alterados pelo artigo 1.º, produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2027.