

IAOD do Deputado Chui Sai Peng Jose em 13.08.2026

Elaborar cientificamente o regulamento administrativo sobre a licença de maternidade, conciliando o apoio à natalidade com o funcionamento das empresas

A recente revisão da “Lei das relações de trabalho”, que elevou a licença de maternidade remunerada de 70 para 90 dias, constitui um gesto de união de Macau face à baixa natalidade e revela a grande importância que a sociedade atribui à conciliação entre a família e o trabalho, merecendo o reconhecimento unânime dos sectores político e empresarial.

Ao mesmo tempo que se reforça a protecção da maternidade das mulheres trabalhadoras, o funcionamento das empresas e a qualidade dos seus serviços merecem igual atenção. Nas empresas concessionárias e nas grandes empresas, as ausências pontuais de trabalhadoras podem não afectar significativamente o trabalho; mas, para mais de 90 por cento das pequenas, médias e micro empresas, que enfrentam múltiplos desafios como as rendas elevadas, o aumento dos custos do trabalho e a transformação dos modelos de consumo, a ausência de um apoio adequado do Governo poderá agravar ainda mais a pressão sobre a sua operação. É com satisfação que se verifica que o Governo anunciou a intenção de criar um subsídio permanente, com um regulamento administrativo independente, para as PME qualificadas que adiantem a remuneração da licença de maternidade das trabalhadoras locais, uma medida que merece o apoio do sector.

Analizando as duas anteriores medidas de subsídio temporário, os resultados ficaram aquém das expectativas iniciais. Na primeira ronda (2020-2023), registaram-se 711 beneficiários qualificados entre as PME, o que representa 52 por cento do total, num montante de cerca de 7 milhões de patacas. Na segunda ronda (2023-2026), até ao final de Maio deste ano, foram apresentadas apenas 147 candidaturas, tendo sido pagos 1,42 milhões de patacas; embora ainda não tenha sido divulgado o número de beneficiários entre as PME, o montante total corresponde apenas a cerca de 20 por cento do valor atribuído às PME na primeira ronda.

Verifica-se, assim, que existe ainda margem para, através de um desenho institucional mais científico e razoável, e sem aumento da despesa global do Governo, estudar a possibilidade de elevar adequadamente o subsídio, numa lógica que beneficie a população, as empresas e o Governo, conciliando a protecção dos direitos laborais com a sustentabilidade das empresas.

Assim, apresento as seguintes sugestões:

1. Reforçar o grau de leitura dos dados e elevar a cientificidade das políticas. Sugere-se que o Governo tenha em conta a tendência dos dados empíricos das duas anteriores rondas de subsídios à licença de maternidade, para avaliar ainda mais o reforço do grau de subsídio para esta licença. Tendo em conta a tendência de baixa natalidade, entre a primeira e a segunda ronda mediam apenas três anos, mas o número de beneficiários e os montantes atribuídos registaram uma clara redução. Desde que a carga orçamental não ultrapasse o total da despesa da primeira ronda, o Governo dispõe de uma margem considerável para

aumentar o valor de financiamento, o que poderá aliviar as dificuldades financeiras das PME.

2. Adoptar responsabilidades comuns, mas diferenciadas, promovendo a equidade social. Promover uma sociedade favorável à natalidade é uma obrigação dos sectores político e empresarial, e a partilha entre o Governo e as empresas responsáveis pelo pagamento da remuneração da licença de maternidade é igualmente razoável. Para o Governo, o valor de alguns milhões de patacas é ainda suportável, mas, se for para as pequenas, médias e micro empresas, uma despesa adicional de dezenas de milhares de patacas já está fora da sua capacidade. Assim, espera-se que o Governo, partindo da sua intenção original, aumente moderadamente o valor financiado, para que a assunção de responsabilidades seja comum, mas diferenciada, fazendo com que as empresas sintam verdadeiramente a atenção do Governo.

3. Aliviar as pressões financeiras das pequenas, médias e micro empresas, promovendo uma relação laboral mais harmoniosa. Para as pequenas, médias e micro empresas, os recursos humanos são escassos, a vacatura de um posto-chave durante alguns meses pode afectar directamente os planos e a qualidade do trabalho. Sugere-se que o Governo aumente o valor do subsídio, permitindo que as empresas utilizem esses recursos na contratação de trabalhadores temporários de substituição, reduzindo a pressão sobre a mão-de-obra, o que pode evidenciar plenamente a flexibilidade das políticas, e permitir, tanto aos empregadores como aos trabalhadores, o sentimento de obtenção e de felicidade.