



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政長官辦公室  
Gabinete do Chefe do Executivo

## Nota justificativa

### **Alteração à Lei n.º 15/2009 – Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia**

*(Proposta de lei)*

Nos termos do disposto na recentemente revista Lei n.º 2/2009 (Lei relativa à defesa da segurança do Estado), os titulares, no exercício de cargos de direcção e chefia em serviços públicos, devem prestar juramento, nos termos da legislação aplicável, de defesa da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China, doravante designada por Lei Básica, e de lealdade à Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China.

Nos termos da legislação vigente, embora o pessoal de direcção e chefia tenha de prestar juramento por ocasião do acto de posse, o conteúdo do seu termo não satisfaz o previsto na referida Lei relativa à defesa da segurança do Estado, recentemente revista, razão pela qual se torna necessário alterar a Lei n.º 15/2009 (Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia), a fim de implementar as exigências respeitantes ao juramento no acto de posse consagradas na Lei relativa à defesa da segurança do Estado.

Por outro lado, passaram-se já 15 anos desde a elaboração da lei relativa às Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia em 2009 e, embora a sua implementação tenha decorrido, globalmente, sem sobressaltos, algumas das suas disposições, nomeadamente as relativas à nomeação, gestão e responsabilização do pessoal de direcção e chefia não correspondem às necessidades concretas actuais da sociedade, pelo que o Governo da Região Administrativa Especial de Macau, doravante designado por Governo da RAEM, vem introduzir as alterações julgadas oportunas à lei supramencionada, e posteriormente, após a sua aprovação, também aos diplomas legais complementares.



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政長官辦公室  
Gabinete do Chefe do Executivo

Face ao exposto, depois de auscultadas as opiniões do Conselho Consultivo para a Reforma da Administração Pública, dos serviços públicos e das associações de trabalhadores dos serviços públicos, o Governo da RAEM elaborou a proposta de lei de alteração às Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia, tendo como conteúdo principal o seguinte:

**1. Aperfeiçoamento das disposições relativas ao juramento por ocasião do acto de posse do pessoal de direcção e chefia**

Em articulação com a revista Lei relativa à defesa da segurança do Estado, propõe-se, na proposta de lei, o estabelecimento do regime de juramento no acto de posse aplicável ao pessoal de direcção e chefia, prevendo que o pessoal de direcção e chefia tenha de prestar juramento, de forma pública e pessoal, por ocasião do acto de posse e que a recusa de juramento implica automaticamente a anulação da respectiva nomeação. No caso de se tratar de trabalhador de serviço público, é-lhe ainda aplicada a pena de demissão. Considera-se também recusa de juramento a situação em que o jurador, de forma dolosa, leia um conteúdo que não esteja em conformidade com o respectivo termo do juramento, ou preste juramento de qualquer forma que não seja sincera ou solene.

No que diz respeito aos sujeitos perante quem é prestado o juramento, é sugerido, na proposta de lei, que seja a entidade tutelar do serviço a que pertence, quando se trate do pessoal de direcção, ou dirigente do serviço a que pertence, quando se trate do pessoal de chefia. Em paralelo, é proposta a alteração do termo do juramento, introduzindo-se o conteúdo sobre a defesa da Lei Básica e a lealdade à Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China. No caso de o pessoal de direcção e chefia praticar, enquanto durarem as suas funções, qualquer acto que contrarie o termo do juramento, é-lhe instaurado processo disciplinar e punido com pena de demissão.



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政長官辦公室  
Gabinete do Chefe do Executivo

Em relação ao pessoal de direcção e chefia que se encontre em exercício de funções, a proposta de lei propõe que, após a entrada em vigor da nova lei, esse pessoal preste juramento num determinado prazo, nos mesmos termos dos acima descritos, e que a recusa de juramento implique automaticamente a anulação da nomeação e ainda a pena de demissão.

## **2. Optimização do mecanismo de nomeação do pessoal de direcção e chefia**

Actualmente, a lei relativa às Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia determina os critérios fundamentais para o recrutamento do pessoal de direcção e chefia, por outro lado, o Regulamento Administrativo n.º 26/2009 (Disposições complementares do estatuto do pessoal de direcção e chefia) que complementa esta lei, contém os requisitos e procedimentos concretos para o exercício de funções do pessoal de direcção e chefia.

No intuito de otimizar o mecanismo coordenador para a escolha do pessoal de direcção e chefia, reforçar a constituição da equipa dos titulares de cargos de direcção e chefia do Governo da RAEM, elevar as competências profissionais e promover a mobilidade do referido pessoal, sugere-se, na proposta, que seja alterado o disposto no artigo 4.º da lei vigente, aditando, com base nos três critérios já existentes de legalidade, transparência e objectividade, dois critérios de escolha, nomeadamente, o “reforço da constituição da equipa de governação” e a “promoção da mobilidade do pessoal”.

Por outro lado, de forma a permitir que a entidade tutelar tenha tempo suficiente para observar o pessoal a ser provido, propõe-se, na proposta de lei, que a nomeação definitiva em comissão de serviço de um trabalhador para o exercício de cargos de direcção e chefia deva ser precedida do exercício do respectivo cargo, em regime de substituição, por um período de seis meses a um ano, só podendo ser definitivamente nomeado caso o seu desempenho venha a demonstrar que possui competência para o exercício desse cargo. Além disso, para promover a mobilidade de pessoal, propõe-se, na proposta de lei, que, se o pessoal de direcção ou chefia em efectividade de funções for nomeado, em regime de substituição, para novo cargo, a comissão de serviço do seu cargo de origem fique suspensa e, se por inaptidão ou por qualquer outra razão, o pessoal de direcção ou chefia não for nomeado em comissão de serviço para novo cargo, possa ainda regressar ao seu lugar de origem para exercer as funções.



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政長官辦公室  
Gabinete do Chefe do Executivo

Após a aprovação da presente proposta de lei, o Governo da RAEM vai proceder à alteração ao Regulamento Administrativo n.º 26/2009 (Disposições complementares do estatuto do pessoal de direcção e chefia), de forma a dar mais um passo em frente quanto à materialização do aperfeiçoamento dos requisitos e procedimentos para o exercício de funções do pessoal de direcção e chefia, cujo conteúdo abrange, principalmente:

1. Determina-se que os chefes de divisão têm de concluir com aproveitamento os determinados cursos de formação. Ao mesmo tempo, prevê-se explicitamente que, em princípio, a escolha do pessoal de direcção e chefia ao nível da divisão ou de categoria superior far-se-á de entre os trabalhadores de nível imediatamente inferior.
2. Prevê-se que os serviços, ao proporem a nomeação do pessoal de direcção e chefia, têm de apresentar à entidade tutelar um relatório, em modelo uniformizado elaborado pela Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, doravante designada por SAFP, onde é justificado que a pessoa em causa preenche os critérios de nomeação. Ao mesmo tempo, este regulamento irá introduzir um mecanismo de solicitação de parecer a uma terceira parte, exigindo-se que, antes da submissão da proposta de nomeação, o SAFP deva ser ouvido, ao qual caberá fazer uma análise global sobre a legalidade e a adequabilidade para o exercício do cargo por parte desse pessoal.
3. Prevê-se expressamente que a entidade tutelar, aquando da renovação da comissão de serviço do pessoal de direcção e chefia, tenha de rever novamente se o pessoal em causa ainda preenche os requisitos para o exercício das funções, sob pena de não renovação da comissão de serviço, a fim de assegurar que o pessoal de direcção e chefia mantenha, a todo o tempo, os requisitos requeridos, como a idoneidade cívica e a competência profissional, para o exercício de funções.



### **3. Aperfeiçoamento do mecanismo de gestão e responsabilização do pessoal de direcção e chefia**

Propõe-se, na proposta de lei, o aperfeiçoamento e a optimização de vários aspectos relacionados com o mecanismo de gestão e responsabilização do pessoal de direcção e chefia. Em primeiro lugar, para estabelecer um regime próprio de gestão e disciplinar aplicável ao pessoal de direcção e chefia, propõe-se, na proposta de lei, que o pessoal de direcção e chefia, para além dos deveres gerais dos trabalhadores dos serviços públicos, deve ainda cumprir um conjunto de deveres específicos inerentes às suas funções, incluindo: exercer empenhada e eficientemente as competências respectivas, assegurar a conformidade dos seus actos e promover a conformidade dos actos praticados pelos seus subordinados com o estatuído na legislação aplicável; manter sigilo e reserva sobre os dados e documentos a que tenha tido acesso por motivo das suas funções; pautar a sua conduta pessoal por forma a que a mesma não venha a afectar negativamente a imagem e o funcionamento da RAEM e do serviço a que pertence, entre outros.

Com o intuito de reforçar a gestão e a responsabilização do pessoal de direcção e chefia, no sentido de fazer cessar atempadamente a comissão de serviço do pessoal de direcção e chefia incompetente, sugere-se, na proposta de lei, que sejam aditados fundamentos para a cessação da comissão de serviço, como por exemplo, a entidade tutelar poder fazer cessar de imediato a comissão de serviço, nomeadamente, com fundamento em condutas pessoais do pessoal de direcção e chefia que afectem negativamente a imagem ou o funcionamento da RAEM ou do serviço a que pertence, ou prejudiquem a autoridade necessária para o exercício do cargo, ou quando este mesmo pessoal seja constituído arguido por suspeita da prática dolosa de crime, sendo-lhe aplicadas, em processo penal, medidas de coacção de prestação de caução, de apresentação periódica, ou de proibição de ausência, entre outras. Sugere-se na proposta de lei que a comissão de serviço cesse imediata e automaticamente quando, no âmbito de um processo penal, sejam aplicadas ao referido pessoal as medidas de coacção de suspensão do exercício de funções ou de prisão preventiva. Além disso, o pessoal a quem foi aplicada a cessação da comissão de serviço por factos acima referidos que lhe sejam imputáveis pessoalmente, fica também inibido de desempenhar funções de direcção e chefia por um determinado período de tempo.



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政長官辦公室  
Gabinete do Chefe do Executivo

O mecanismo de censura pública ao pessoal de direcção previsto no regime vigente tem como objectivo principal permitir à entidade tutelar a cessação imediata da comissão de serviço dos titulares de cargos públicos, a proposta de lei vem aperfeiçoar as disposições relativas à cessação da comissão de serviço, passou-se a permitir à entidade tutelar cessar imediatamente a comissão de serviço dos titulares incompetentes. Por outro lado, o regime vigente não trata as situações em que os titulares de cargos públicos tenham vícios no exercício das suas funções que não sejam tão graves que exijam a cessação imediata da comissão de serviço. Assim sendo, propõe-se, na proposta de lei, a criação de um mecanismo de advertência em substituição da censura pública já existente, se o pessoal de direcção e chefia não tiver uma gestão eficaz do serviço e subunidade orgânica a que pertence e não cooperar estreitamente com a tutela para assegurar a execução das políticas, ou demonstre insuficiências na execução das políticas governamentais, a entidade tutelar pode dirigir, por escrito, uma advertência ao respectivo pessoal, anexada ao relatório de apreciação do desempenho ou à ficha de notação do ano em causa, para considerar a renovação da comissão de serviço.

Visto que o regime vigente não dispõe de um regime disciplinar próprio aplicável ao pessoal de direcção e chefia, sugere-se, na proposta de lei, que seja estabelecido um regime próprio, com aplicação subsidiária do regime disciplinar geral previsto no Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, competindo à entidade tutelar instaurar processo disciplinar e aplicar pena disciplinar ao pessoal de direcção e chefia arguido de infracção disciplinar, devendo-se, em regra geral, ser nomeado instrutor o pessoal técnico-jurídico da entidade tutelar, nos processos disciplinares instaurados contra o pessoal de direcção.

A par disso, tendo em consideração a especificidade das funções do pessoal de direcção e chefia, a proposta de lei prevê, especificamente, diferentes penas aplicáveis a determinadas infracções disciplinares, nomeadamente, a pena de suspensão que será aplicada ao pessoal de direcção ou chefia, quando este não der resposta às recomendações do Comissariado contra a Corrupção ou aos resultados da auditoria do Comissariado da Auditoria, ou não prestar explicações a essas entidades, ou ainda, depois de aceitar ou concordar com as recomendações ou os resultados de auditoria,



澳門特別行政區政府  
Governo da Região Administrativa Especial de Macau  
行政長官辦公室  
Gabinete do Chefe do Executivo

não der execução às respectivas sugestões ou medidas de correcção; e a pena de aposentação compulsiva ou de demissão que será aplicada quando o mesmo pessoal exercer, por si ou por terceiro, actividades privadas sujeitas à competência ou fiscalização do serviço onde exerce funções, ou não cumprir a obrigação legal de denúncia de actos criminosos cometidos pelos subordinados, com intenção de obter para si benefícios ilegítimos ou de prejudicar ou beneficiar alguém.

Com a revisão da lei, o Governo da RAEM pretende aperfeiçoar o mecanismo de gestão do pessoal de direcção e chefia e aditar os meios de responsabilização, a fim de dotar as entidades tutelares de medidas de responsabilização de diferentes níveis, nomeadamente, a advertência, não renovação da comissão de serviço, a cessação da comissão de serviço e as penas disciplinares aplicáveis ao referido pessoal consoante a gravidade da infracção cometida.