



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

2.ª COMISSÃO PERMANENTE

Parecer n.º 3 /VII/2025

Assunto: Proposta de lei intitulada “Alteração à Lei n.º 15/2009 – Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia”

I – Introdução

1. O Governo da Região Administrativa Especial de Macau apresentou à Assembleia Legislativa, em 15 de Novembro de 2024, a proposta de lei intitulada “Alteração à Lei n.º 15/2009 – Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia”, que foi admitida através do Despacho n.º 1693/VII/2024 do Presidente da Assembleia Legislativa de 2 de Dezembro do mesmo ano.

2. A proposta de lei foi apresentada, discutida e aprovada na generalidade em reunião Plenária, no dia 17 de Dezembro de 2024. Nessa mesma data, o Presidente da Assembleia Legislativa, através do Despacho n.º 1762/VII/2024, distribuiu a proposta de lei a esta Comissão para efeitos da sua apreciação na especialidade e emissão de parecer até ao dia 17 de Fevereiro de 2025. Todavia, devido à proposta de lei envolver matérias altamente técnicas, a Comissão solicitou ao Presidente da Assembleia Legislativa a prorrogação do referido prazo até 31 de Julho de 2025, que foi autorizada.

3. A Comissão reuniu-se nos dias 14 de Fevereiro, 1 e 8 de Abril, 21 de Maio e 27 de Junho de 2025, tendo contado com a presença do proponente, na reunião realizada no dia 21 de Maio de 2025, para prestar as respectivas explicações e esclarecimentos. No decurso da discussão, os membros da Comissão e os Deputados presentes manifestaram amplamente as suas opiniões e dialogaram com os representantes do Governo. Além disso, foram ainda realizadas reuniões técnicas entre a assessoria desta Assembleia Legislativa e representantes do Governo, as quais permitiram a introdução de aperfeiçoamentos de cariz técnico-jurídico na versão final da proposta de lei.

4. Com base na estreita colaboração entre as duas partes, o proponente procedeu à alteração da versão inicial da proposta de lei, tendo apresentado à Assembleia Legislativa, no dia 20 de Junho de 2025, a versão alternativa da proposta de lei, ou seja, a versão final da mesma, sobre a qual, na sua maioria, foram acolhidas as opiniões e sugestões da Comissão.



5. Discutido o articulado e apreciadas a opção legislativa e as soluções sugeridas para a proposta de lei, a Comissão pronunciou-se sobre a mesma e elaborou o presente parecer, nos termos do Regimento da Assembleia Legislativa.

6. Ao longo do presente parecer, as referências aos artigos são feitas com base na versão final da proposta de lei, excepto quando seja conveniente fazer referência à versão inicial, como tal, devidamente identificada.

II – Contextualização e apresentação da proposta de lei

7. Segundo a apresentação feita pelo Senhor Secretário Cheong Weng Chon na reunião plenária, com vista à articulação com as disposições relativas à prestação de juramento pelo pessoal de direcção e chefia ao tomar posse previstas na recentemente revista Lei n.º 2/2009 (Lei relativa à defesa da segurança do Estado), bem como ao aperfeiçoamento das normas respeitantes à nomeação, gestão e responsabilização dos titulares dos cargos de direcção e chefia previstas na Lei n.º 15/2009 (Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia), o Governo da RAEM elaborou a presente proposta de lei para proceder à alteração da lei, e planeia alterar o seu regulamento administrativo complementar após a aprovação da proposta de lei.

No que diz respeito ao aperfeiçoamento do juramento por ocasião do acto de posse, propõe-se, na proposta de lei, que o pessoal de direcção e chefia, ao tomar posse, deva prestar juramento de defesa e execução da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China e de lealdade à Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China, implicando a recusa de juramento automaticamente a anulação da respectiva nomeação. 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. Face aos titulares dos cargos de direcção e chefia em efectividade de funções, a proposta de lei sugere que o seu juramento seja feito de igual modo na sequência da entrada em vigor da nova lei.

Em relação à nomeação do pessoal de direcção e chefia, no intuito de permitir que a entidade tutelar disponha de tempo suficiente para observar o pessoal a ser provido, propõe-se, na proposta de lei, que a nomeação oficial do pessoal de direcção e chefia deva



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

ser precedida da sua designação em regime de substituição, só podendo o mesmo ser formalmente nomeado quando se mostrar apto. Além disso, tendo em vista a promoção da mobilidade do pessoal, é sugerido na proposta de lei que, quando o titular do cargo de direcção ou de chefia no activo for nomeado para um outro cargo em regime de substituição, a actual comissão de serviço permaneça suspensa neste período, podendo o trabalhador regressar ao cargo original mesmo que, por motivos diversos, não venha a ser formalmente nomeado para o novo cargo.

Quanto ao regulamento administrativo complementar, para concretizar o princípio de constituição da equipa de governação, após a aprovação da proposta de lei, o Governo da RAEM pretende alterar o regulamento administrativo complementar, visando prever expressamente que o pessoal de direcção e chefia deva, em princípio, ser seleccionado de entre o pessoal do nível imediatamente inferior, e que a nomeação do pessoal de chefia do nível de divisão deva ser precedida da conclusão, com aproveitamento, dos cursos de formação que lhe sejam exigidos; pretende ainda o Governo introduzir um mecanismo de avaliação por uma terceira entidade, cabendo à Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública emitir parecer previamente à nomeação oficial do titular do cargo de direcção ou de chefia; e por fim prever expressamente que a entidade tutelar, ao decidir sobre a renovação da comissão de serviço, deva verificar se o desempenho do titular em causa continua a cumprir os requisitos de provimento.

No âmbito do reforço da gestão e responsabilização, é sugerido, na proposta de lei, que sejam ajustados e aditados os fundamentos para a cessação da comissão de serviço do pessoal de direcção e chefia, podendo a entidade tutelar fazer cessar a comissão de serviço, nomeadamente, com fundamento na falta de empenho na execução das orientações dos superiores hierárquicos ou com fundamento na não realização dos objectivos previstos, ou ainda, fundamentado nas condutas pessoais do titular que venham a afectar negativamente a imagem ou o funcionamento da RAEM ou do serviço a que pertence, ou prejudicar a autoridade necessária para o exercício do respectivo cargo.

Por outro lado, na proposta de lei é sugerido que seja criado um mecanismo de advertência, prevendo-se expressamente que, nos casos em que o pessoal de direcção e chefia não consiga gerir eficientemente o serviço a que pertence ou manifeste insuficiência na execução das políticas, seja permitido à entidade tutelar dirigir uma advertência ao pessoal em causa, a qual deverá juntar-se ao respectivo relatório de apreciação do desempenho e à ficha de notação referentes ao ano em causa, com relevância para efeitos



de renovação da comissão de serviço.

No que diz respeito ao regime disciplinar, sugere-se, na proposta de lei, que seja estabelecido um regime disciplinar próprio aplicável ao pessoal de direcção e chefia e que sejam previstos expressamente os deveres a que o mesmo se sujeita, determinando-se que, quando a conduta do pessoal de direcção constituir infracção disciplinar, caberá, em princípio, ao pessoal jurista do Gabinete da entidade tutelar ser nomeado instrutor para proceder à investigação, o qual, depois de concluída a investigação, irá submeter o processo à decisão da entidade tutelar.

Atenta à especificidade das funções do pessoal de direcção e chefia, estão previstos também na proposta de lei os correspondentes factos de infracção puníveis com penas disciplinares, constituindo exemplos desses factos, nomeadamente quando o pessoal de direcção e chefia exercer, por si ou por terceiro, actividades privadas sujeitas à competência ou fiscalização do serviço onde exerce funções, ou quando o referido pessoal não der resposta às recomendações do Comissariado contra a Corrupção ou aos resultados de 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, não der execução às respectivas sugestões ou medidas de correcção.

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, a 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.

III - Apreciação genérica

(I) Juramento por ocasião do acto de posse do pessoal de direcção e chefia

8. Refere-se na Nota Justificativa da proposta de lei que *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*



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

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.

9. *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.*

10. *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.*

11. Em relação ao pessoal de direcção e chefia que se encontre em exercício de funções, a proposta de lei propõe que, no prazo de 90 dias após a entrada em vigor da nova lei, esse pessoal preste juramento, nos mesmos termos dos acima descritos, e que a recusa de juramento implique automaticamente a anulação da nomeação e ainda a pena de demissão. Este prazo pode ser prorrogado mediante autorização da entidade que preside e perante a qual é prestado o juramento, em casos devidamente fundamentados.

12. **Sobre o jurador e o sujeito perante quem é prestado o juramento**, o proponente recorreu ao novo artigo 5.º-A (Posse), aditado pelo artigo 2.º da proposta de lei, e ao artigo 3.º (Juramento dos titulares de cargos de direcção ou chefia ou equiparados) da proposta de lei para concretizar o conteúdo supramencionado.

13. O artigo 5.º-A acima referido é destinado aos titulares de cargos de direcção ou chefia que tomem posse depois da entrada em vigor da proposta de lei; o artigo 3.º da proposta de lei aplica-se ao pessoal que se encontre, ainda, em exercício de funções no dia da entrada em vigor da proposta de lei, nomeadamente: (1) Titulares de cargos de direcção ou chefia; (2) Pessoal a que se refere o n.º 7 do artigo 5.º-A da Lei n.º 15/2009, alterada pela presente



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

lei¹; e, (3) Titulares de cargos de direcção ou chefia ou equiparados em serviços públicos que possuem estatutos privativos de pessoal.

14. No que respeita ao novo artigo 5.º-A aditado pelo artigo 2.º da proposta de lei, a Comissão prestou atenção ao mencionado na alínea 2) do n.º 7 deste artigo, que diz que o disposto em todos os números do artigo 5.º-A aplica-se aos assessores e técnicos agregados do Gabinete do Chefe do Executivo, dos Gabinetes dos titulares dos principais cargos, da Secretaria do Conselho Executivo, dos Serviços de Apoio à Assembleia Legislativa, do Gabinete do Presidente do Tribunal de Última Instância e do Gabinete do Procurador. No momento de prestação do juramento desse pessoal, qual é a entidade que preside e perante a qual é prestado o juramento?

15. Segundo o proponente, de acordo com o disposto no n.º 7 do artigo 5.º-A da Lei n.º 15/2009 (Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia) revista pela proposta de lei, ao Secretário-geral do Conselho Executivo, aos adjuntos do Gabinete do Chefe do Executivo, aos coordenadores do Gabinete do Comandante-geral dos Serviços de Polícia Unitários, bem como aos assessores e técnicos agregados do Gabinete do Chefe do Executivo, da Secretaria do Conselho Executivo, dos Gabinetes dos titulares dos principais cargos, dos Serviços de Apoio à Assembleia Legislativa, do Gabinete do Presidente do Tribunal de Última Instância e do Gabinete do Procurador aplica-se também o disposto em todos os números do artigo 5.º-A. Deste modo, o regime de juramento previsto na alínea 2) do n.º 6 aplica-se também ao referido pessoal, isto porque, como aquele pessoal desempenha funções não decorrentes de chefia de subunidades orgânicas, o seu juramento é presidido pelo delegante e prestado perante o mesmo, com as necessárias adaptações.

16. Na sequência da pergunta anterior, a Comissão questionou o seguinte: terá o actual pessoal de direcção e chefia, que exerça funções de direcção e chefia em regime de

¹ O pessoal aqui referido inclui: Chefe do Gabinete do Chefe do Executivo, Chefe do Gabinete dos titulares dos principais cargos, Adjuntos do Comissariado contra a Corrupção e do Comissariado de Auditoria, Subdirector-geral e adjuntos dos Serviços de Alfândega, Adjuntos do Comandante-Geral dos Serviços de Polícia Unitários, titulares dos cargos próprios das Forças de Segurança de Macau e dos Serviços de Alfândega que exerçam funções de direcção, membros dos conselhos de administração, comissões executivas e conselhos administrativos ou órgãos equivalentes dos serviços e fundos autónomos, qualquer que seja a modalidade que revistam, que exerçam as respectivas funções em regime de tempo inteiro, mesmo que se encontrem sujeitos a regimes de direito público privativo, Secretário-geral do Conselho Executivo, adjuntos do Gabinete do Chefe do Executivo, coordenadores do Gabinete do Comandante-geral dos Serviços de Polícia Unitários, assessores e técnicos agregados do Gabinete do Chefe do Executivo, da Secretaria do Conselho Executivo, dos Gabinetes dos titulares dos principais cargos, dos Serviços de Apoio à Assembleia Legislativa, do Gabinete do Presidente do Tribunal de Última Instância e do Gabinete do Procurador.



substituição, de prestar juramento nos termos do artigo 3.º da proposta de lei? Após a entrada em vigor da proposta de lei, o pessoal que exerça funções de direcção e chefia em regime de substituição ao abrigo do seu n.º 2 do artigo 5.º necessita de prestar juramento?

17. Segundo o proponente, de acordo com o novo artigo 5.º-A, cujo aditamento foi sugerido pela proposta de lei, todos os titulares de cargos de direcção e chefia são obrigados a prestar juramento por ocasião do acto de posse. Dado que o exercício de funções do pessoal de direcção e chefia em regime de substituição não é definitivo, tendo apenas carácter provisório e não sendo necessária a tomada de posse, desde modo, não é necessário prestar juramento em relação à sua substituição nos termos do artigo 3.º da presente proposta de lei. Por conseguinte, a alínea 1) do n.º 7 do artigo 5.º-A da proposta de lei passou para “Pessoal referido nas alíneas 1) a 7) do n.º 7 do artigo 19.º”.

18. É de salientar que, caso o substituto seja nomeado em comissão de serviço para exercer outro cargo de direcção ou chefia, deve prestar juramento em relação ao seu cargo de origem nos termos do artigo 3.º da presente proposta de lei. Caso o pessoal em causa seja trabalhador da Administração Pública em geral e não titular de cargo de direcção ou chefia, deve, também, prestar juramento, nos termos do artigo 35.º-A do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau e do artigo 3.º-A da Lei n.º 12/2015 (Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços Públicos), alterados pela proposta de lei intitulada “Alteração ao Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau e diplomas conexos”. Por último, se o respectivo titular for formalmente nomeado após a substituição, deve prestar juramento no acto da tomada de posse.

(II) Mecanismo de nomeação do pessoal de direcção e chefia

19. **No que diz respeito à alteração das disposições complementares**, tal como se refere na Nota Justificativa, *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.*

20. Mais se diz na Nota Justificativa que *após a aprovação da presente proposta de lei, o Governo da RAEM vai proceder à alteração ao Regulamento Administrativo n.º 26/2009*



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

(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.

21. Pelo exposto, o conteúdo das respectivas disposições complementares abrange principalmente **cursos de formação e escolha do pessoal de direcção e chefia e mecanismo de solicitação de parecer a uma terceira parte.**

22. Antes de mais, a Comissão prestou atenção ao seguinte: para além do Regulamento Administrativo n.º 26/2009, que outros diplomas complementares estão relacionados com a proposta de lei e que necessitam de ser alterados?

23. Segundo o proponente, consoante as alterações que sejam sugeridas pela proposta de lei, é necessário ponderar sobre a introdução de alterações ao Regulamento Administrativo n.º 14/2016 – Recrutamento, selecção e formação para efeitos de acesso dos trabalhadores dos serviços públicos.



24. **Relativamente à formação e escolha do pessoal de direcção e chefia**, segundo a Comissão, na proposta de lei, é sugerido que no artigo 4.º da Lei n.º 15/2009 (Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia) sejam acrescentados dois critérios de escolha dos titulares, nomeadamente, a “constituição da equipa de governação” e a “promoção da mobilidade do pessoal”, a Comissão solicitou ao proponente a apresentação das medidas complementares concretas dos dois novos critérios acima referidos, para além do conteúdo da Nota Justificativa da proposta de lei.

25. Segundo o proponente, a proposta de lei sugere estabelecer como critérios de escolha dos titulares a “constituição da equipa de governação” e a “promoção da mobilidade do pessoal”, os quais visam impulsionar os serviços públicos a captar e a formar, com a antecedência possível, quadros qualificados de gestão de nível médio e superior com potencialidade, formando uma reserva de pessoal para a equipa de governação, de modo a tornar possível a selecção de entre esse pessoal em caso de vacatura de cargos de direcção e chefia e ser definido expressamente um percurso e mecanismo de ascensão profissional do pessoal.

26. Em articulação com essa alteração sugerida na proposta de lei, proceder-se-á a uma revisão correspondente ao respectivo regulamento administrativo complementar. Para se articular com o mecanismo de nomeação do pessoal de direcção e chefia, o SAEP irá organizar cursos de formação de qualificação para o desempenho de cargos de chefia ao nível de divisão, com vista a preparar e a formar previamente uma reserva de quadros qualificados para o acesso à equipa de governação da RAEM. A par disso, proceder-se-á a um planeamento global sobre a formação do pessoal de direcção e chefia, ajustando e introduzindo uma diversidade de acções de formação para o melhoramento da sua capacidade de administração, procurando-se elevar, por meios diversificados e de forma contínua, as capacidades de administração e de execução do pessoal de direcção e chefia de diferentes níveis. As acções de formação dispõem todas de mecanismo de avaliação, proporcionando, deste modo, um suporte para a reserva de pessoal para cargos de direcção e chefia de categoria mais elevada.

27. O proponente acrescentou ainda o seguinte: o “Curso de formação de qualificação para o desempenho de cargos de chefia ao nível de divisão” será um curso completamente novo. Assimilada a experiência adquirida com a organização das cinco edições do “Curso de Formação de Liderança para os Trabalhadores dos Serviços Públicos”, o SAEP irá organizar o “Curso de formação de qualificação para o desempenho de cargos de chefia ao



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

nível de divisão”, mediante o qual será observada e avaliada a potencialidade dos trabalhadores para o desempenho de cargos de chefe de divisão, providenciando uma reserva de recurso para a constituição da equipa de governação. Este curso decorrerá paralelamente à suspensão provisória do exercício de funções e terá uma duração, no máximo, até 6 semanas, por forma a equilibrar as necessidades de trabalho com as da formação.

28. Além disso, o SAEP não vai organizar, por enquanto, cursos de formação de qualificação para o desempenho de cargos de director, subdirector ou chefe de departamento, mas, sim, cursos destinados ao pessoal de direcção e chefia, designadamente acções de formação reajustadas ou organizadas relativamente a temas como a situação nacional, a construção da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau e da Zona de Cooperação Aprofundada entre Guangdong e Macau em Hengqin (doravante designada por “Zona de Cooperação”), a capacidade de governação e a formação profissional.

29. Após a aprovação da presente proposta de lei, o Governo da RAEM, ao proceder à alteração do Regulamento Administrativo n.º 26/2009², irá determinar que os chefes de divisão têm de concluir com aproveitamento determinados cursos de formação. Ao mesmo tempo, em princípio, a escolha do pessoal de direcção e chefia de nível superior ao nível de divisão far-se-á de entre os trabalhadores de nível imediatamente inferior. A Comissão perguntou o seguinte: o “pessoal de direcção e chefia de nível superior ao nível de divisão” inclui o pessoal de chefia da divisão? O que se entende por “em princípio, a escolha do pessoal far-se-á de entre os trabalhadores de nível imediatamente inferior”? São os que hierarquicamente se situam na posição logo abaixo, ou podem ser de níveis ainda mais abaixo? Por exemplo, os chefes de departamento devem ser nomeados de entre os chefes de divisão? Ou será que também podem ser nomeados de entre técnicos superiores ou técnicos?

30. Segundo o proponente, o “pessoal de direcção e chefia de nível superior ao nível de

² Nos termos do artigo 24.º (Formação) do Regulamento Administrativo n.º 26/2009:

1. O pessoal de direcção e chefia é periodicamente sujeito a formação adequada às necessidades dos serviços e entidades públicas da RAEM.
2. Para os efeitos do número anterior, a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, com a colaboração dos demais serviços e entidades públicas da RAEM, elabora e submete à aprovação do Chefe do Executivo um plano anual de formação do pessoal de direcção e chefia.
3. No plano a que se refere o número anterior, são identificadas as necessidades de formação geral e especial, as acções de formação pretendidas e o regime, obrigatório ou facultativo, da sua frequência, bem como o calendário em que se prevê que as referidas acções de formação tenham lugar e os respectivos destinatários.



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

divisão” não inclui o pessoal de chefia de divisão. A escolha e o recrutamento para os cargos de direcção e de chefia de departamento devem fazer-se, em princípio, de entre os trabalhadores de nível imediatamente inferior. A título de exemplo, a nomeação para o cargo de chefe de departamento terá de ser feita de entre o pessoal de chefia ao nível de divisão, no entanto, atenta a existência de certas situações especiais, por exemplo, tratando-se de uma subunidade orgânica com âmbito de competências de uma área mais específica e sem haver indivíduos aptos de entre os chefes de divisão, ou de pessoal que tenha exercido cargos de direcção e chefia na Zona de Cooperação e demonstrado apropriadas competências e experiência de trabalho, para o efeito, serão estabelecidas no regulamento administrativo complementar disposições excepcionais, segundo as quais, em casos excepcionais, a nomeação poderá ser feita também de entre técnicos superiores ou técnicos.

31. A Comissão preocupou-se com o seguinte: será que é adequado os técnicos serem também uma excepção? A sociedade vai ou não levantar questões?

32. Segundo o proponente, não existe uma relação hierárquica entre os técnicos superiores e os técnicos, propõe-se deste modo que em circunstâncias excepcionais possa ser nomeada uma chefia de entre esse pessoal. Esta possibilidade dará a vantagem de se efectuar, na medida do possível, a escolha de entre técnicos superiores ou técnicos, por forma a alargar o leque de pessoal disponível para o efeito.

33. Segundo a Comissão, para certas carreiras especiais, por exemplo, para ser promovido a director ou a subdirector das escolas públicas (do ensino secundário e primário), o pessoal docente necessita de frequentar o curso de formação para o desempenho de cargos de direcção e chefia? Ou haverá outros cursos ou acções de formação especificamente dirigidos ao pessoal docente para efeitos de promoção?

34. Segundo o proponente, para se articular com as alterações introduzidas pela proposta de lei, propõe-se, nesta fase, um aditamento ao regulamento administrativo complementar, ou seja, o Regulamento Administrativo n.º 26/2009 (Disposições complementares do estatuto do pessoal de direcção e chefia), prevendo-se que seja aplicável, em princípio, o requisito de conclusão, com aproveitamento, do dito curso de formação ao pessoal regulado pela Lei n.º 15/2009 (Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia). No entanto, tendo em conta as especificidades de algumas áreas funcionais dos trabalhadores da função pública, por exemplo, o pessoal de direcção e

Handwritten signatures and marks on the right margin of the page.



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

chefia que desempenha funções na área académica, o regime vigente pode prever um processo de selecção específico, por isso, considera-se que os requisitos para a frequência do curso de formação se aplicam apenas ao pessoal da área administrativa.

35. A Comissão sugeriu tomar como referência as características do curso de comando e direcção das forças de segurança³, melhorando os cursos de formação, nomeadamente, quanto às qualificações de frequência, às entidades organizadoras e à estrutura dos cursos, com vista a regular e a padronizar os cursos de formação.

36. O proponente manifestou a sua concordância, e afirmou que ia regulamentar, através de regulamento administrativo complementar, os cursos de formação, com vista à sua padronização. As normas sobre a qualificação para a frequência dos cursos de formação, as entidades organizadoras, a estrutura e conteúdo dos cursos, entre outros indicadores, serão determinadas por regulamento administrativo complementar ou por despacho do Chefe do Executivo.

37. **O mecanismo de parecer de uma terceira parte** é um mecanismo inovador, que exige 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.

38. A Comissão afirmou que é compreensível que seja a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública (SAFP) a analisar a legalidade do exercício dos respectivos cargos por parte do pessoal em causa, como por exemplo, a exigência das habilitações académicas. No entanto, é difícil compreender que a “adequabilidade” desse pessoal para o exercício dos respectivos cargos seja analisada pelo SAFP. Assim, solicitou-se ao proponente que apresente este novo mecanismo e que esclareça se as opiniões emitidas pelo SAFP são vinculativas.

39. Segundo o proponente, o parecer por uma terceira parte consiste na análise global feita pelo SAFP ao pessoal que exerce o cargo de direcção e chefia, incluindo a verificação e observação de vários aspectos, tais como, a legalidade das habilitações académicas e dos demais requisitos gerais e especiais do nomeado, as qualificações e capacidades profissionais, a experiência profissional, o aproveitamento e desempenho nos cursos de

³ O Curso de Comando e Direcção das Forças de Segurança de Macau é regulado principalmente pela Lei n.º 13/2021, pelo Regulamento Administrativo n.º 20/2022 e pelo Despacho do Secretário para a Segurança n.º 133/2024.



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

formação, como também numa análise objectiva e uma avaliação final, com vista à elaboração de um parecer objectivo, a ser submetido ao Chefe do Executivo ou à entidade titular, para servir como um dos elementos de referência a ter em consideração na decisão de nomeação; Na prática, depois de preenchidos os requisitos legais em regime de substituição de 6 meses e outras condições para a nomeação definitiva do respectivo pessoal, deve-se fundamentar, detalhadamente, a sua proposta de comissão de serviço, nomeadamente a adequação ou não da sua nomeação definitiva.

40. Na proposta de lei, sugere-se que a apresentação da proposta de nomeação seja precedida de consulta de parecer do SAFP, parecer esse que se destina à entidade competente para referência e não é vinculativo.

41. Após ouvir os esclarecimentos do proponente, a Comissão levantou dúvidas, nomeadamente quanto ao parecer não vinculativo do SAFP. A Comissão não se opõe à posição do proponente em definir que o parecer do SAFP não seja vinculativo, mas qual é o efeito do parecer não vinculativo? Se a entidade tutelar não seguir o respectivo parecer, é necessário justificar?

42. Segundo o proponente, dado que conforme o previsto no n.º 2 do artigo 7.º do Regulamento Administrativo n.º 26/2009 (Disposições complementares do estatuto do pessoal de direcção e chefia), a nomeação do pessoal de direcção e chefia é da competência do Chefe do Executivo, prevê-se que o parecer do SAFP não seja vinculativo e vise apresentar uma análise objectiva sob a perspectiva de uma terceira parte independente e proporcionar mais uma referência à entidade tutelar na tomada de decisão de nomeação, apoiando-a num conhecimento mais completo sobre o pessoal que pretende nomear e disponibilizando-lhe as informações indispensáveis para consideração. Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 114.º do Código do Procedimento Administrativo, quando a decisão da entidade tutelar for no sentido contrário de parecer deve ser fundamentada.

43. A Comissão ainda levantou a seguinte questão: se for o pessoal de direcção e chefia do SAFP, a terceira parte acima referida continua a ser o SAFP, ou será substituída por outra entidade?

44. Segundo o proponente, quanto à nomeação do pessoal de chefia do SAFP, caberá ao SAFP analisar e elaborar o parecer de acordo com os critérios de análise estabelecidos, o qual será assinado pelo seu director e submetido à entidade competente para decisão;



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

Quanto à nomeação do pessoal de direcção do SAFF, a análise e a elaboração do parecer será da competência do Gabinete do Secretário para a Administração e Justiça, parecer esse que será assinado pelo chefe do Gabinete e submetido à entidade competente para decisão; Os trabalhos realizados neste âmbito serão todos tratados com sigilo, por forma a assegurar uma análise independente.

45. Relativamente ao **provimento do pessoal de direcção e chefia e ao regime de substituição**, o artigo 5.º (Provimento) do artigo 1.º da proposta de lei estabelece a regra do provimento do pessoal de direcção e chefia, dizendo que este pessoal é nomeado em comissão de serviço, por um prazo máximo de três anos, sem prejuízo da sua renovação.

46. Segundo a Nova Justificativa, *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.*

47. A Comissão perguntou o seguinte: por que razão a proposta de lei não prevê, de forma específica, o estabelecimento do mecanismo de um período experimental para os cargos de direcção e chefia? Quais são as vantagens da aplicação do regime de substituição?

48. Segundo o proponente, no regime vigente, antes da nomeação definitiva do pessoal para o cargo de direcção ou chefia, o serviço geralmente decide que esse pessoal exerça primeiro as respectivas funções em regime de substituição, com o objectivo de observar a capacidade do mesmo para o exercício do cargo em questão, pelo que, na prática, a substituição tem carácter experimental. A presente revisão visa, principalmente, legalizar essa prática, bem como clarificar os efeitos da substituição antes da nomeação e os respectivos procedimentos.

49. Acrescentou ainda que, o “período experimental” de seis meses tem como base o disposto no artigo 5.º da Lei n.º 12/2015 (Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços Públicos), pelo que se propõe que o período de substituição tenha uma duração não inferior a seis meses.



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

50. Em princípio, o titular deve exercer previamente o cargo em regime de substituição, antes de ser nomeado em comissão de serviço, mas o n.º 3 do artigo 5.º do artigo 1.º da proposta de lei prevê três exceções em que não é necessária a substituição:

- 1) Seja nomeado pessoal que exerça ou tenha exercido, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 30.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, funções de gestão, coordenação e controlo, para o exercício de cargos de direcção ou chefia de nível equivalente ou inferior;
- 2) Seja nomeado titular ou ex-titular de cargo de direcção ou chefia no mesmo serviço, para o exercício de cargos de direcção ou chefia de nível equivalente ou inferior;
- 3) Se trate de uma nomeação devidamente fundamentada e autorizada mediante despacho indelegável do Chefe do Executivo.

51. Estabelecendo-se uma comparação com a versão inicial da proposta de lei, a alínea 1) foi aditada. Segundo o proponente, há trabalhadores que exercem funções de gestão, coordenação e controlo em regime de comissão eventual de serviço no exterior da RAEM, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 30.º do ETAPM⁴, por exemplo, o pessoal que está a trabalhar na Zona de Cooperação. O aditamento desta alínea visa incluir esses trabalhadores com vínculo à administração pública da RAEM com experiência de exercer funções do cargo de direcção e chefia.

52. Em articulação com a alínea 1) acima referida, foi aditado também o n.º 4 ao artigo 5.º, prevendo o seguinte: *“Para efeitos da aplicação da alínea 1) do número anterior, é necessário parecer vinculativo da Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública.”*

53. A Comissão manifestou a sua concordância com o aditamento acima referido.

54. A alínea 2) fazia parte do n.º 2 da versão inicial da proposta de lei e agora passou a ser uma alínea autónoma que define os casos de dispensa do exercício do cargo em regime de substituição do pessoal, por este já possuir experiência neste tipo de funções.

⁴ A alínea a) do n.º 1 do artigo 30.º (Comissão eventual de serviço) do ETAPM diz o seguinte: *1. A comissão eventual de serviço enquadra o desempenho transitório de funções por pessoal com as qualidades de funcionário ou agente da Administração Pública de Macau em: a) Organismos internacionais, ou serviços e organismos públicos do exterior e pessoas colectivas legalmente constituídas por estes serviços ou organismos públicos;*



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

55. A alínea 3) também fazia parte do n.º 2 da versão inicial da proposta de lei e agora passou a ser uma alínea autónoma. A Comissão deu atenção aos “casos devidamente fundamentados por despacho indelegável do Chefe do Executivo” e solicitou ao proponente esclarecimentos sobre o tipo de situações a que a mesma se refere.

56. O proponente esclareceu que sendo possível que venham a surgir outras situações especiais em que o pessoal a ser nomeado já possui, obviamente, as competências para o cargo que vai exercer, por exemplo, de forma bastante, as competências profissionais do trabalhador que o currículo demonstra para o exercício de cargos de direcção e chefia, o proponente entende, portanto, ser necessário definir uma ressalva para tratar dessas situações excepcionais de forma flexível. Com vista a assegurar o rigor na aplicação da referida ressalva e tendo como referência a forma prevista na Lei n.º 15/2009 e no Regulamento Administrativo n.º 26/2009 no que respeita à dispensa do cumprimento de certas disposições imperativas, sugere-se na proposta de lei que a dispensa do exercício do cargo em regime de substituição antes da nomeação em comissão de serviço para o mesmo deva ser devidamente fundamentada e autorizada por despacho indelegável do Chefe do Executivo.

57. Segundo alguns Deputados, quando é publicada a promoção dos titulares no Boletim Oficial da RAEM, a indicação limita-se à sua competência profissional e aptidão para o exercício do cargo, constando, depois, o seu *Curriculum Vitae*. No futuro, haverá pessoal em situação excepcional que pode ser promovido para cargos de direcção e chefia, mas como explicar ao público que as habilitações académicas e a experiência profissional desse pessoal em situação excepcional são adequadas?

58. Segundo o proponente, não se pretende, através desta proposta de lei, alterar o disposto no Regulamento Administrativo n.º 26/2009 (Disposições complementares do estatuto do pessoal de direcção e chefia), em vigor, no que se refere à publicação do *curriculum vitae* do nomeado, mesmo em casos de recrutamento e nomeação ao abrigo da referida disposição excepcional. Nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do referido Regulamento Administrativo, o despacho de nomeação dos titulares de cargos de direcção e chefia, devidamente fundamentado, é publicado no Boletim Oficial da RAEM, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do nomeado, dando a conhecer ao público o *curriculum vitae* do nomeado e o fundamento da sua nomeação. Posteriormente, o proponente aditou o n.º 5 ao artigo 5.º (Provimento) do artigo 1.º da versão final da proposta de lei, prevendo que: “O despacho de nomeação dos titulares de cargos de



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

direcção e chefia é objecto de publicação no Boletim Oficial da Região Administrativa Especial de Macau, doravante designado por Boletim Oficial, juntamente com uma nota relativa aos respectivos fundamentos e ao currículo académico e profissional do nomeado”, ou seja, as disposições do Regulamento Administrativo acima referido vão passar a ser reguladas por lei.

59. **Quanto à substituição**, a Comissão solicitou ao proponente uma apresentação sobre a mesma antes da nomeação sugerida na proposta de lei.

60. Segundo o proponente:

(1) O trabalhador só pode exercer o cargo de direcção ou de chefia em regime de substituição nos casos previstos no n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 15/2009, alterado pela presente proposta de lei, isto é, a vacatura do cargo ou a ausência ou impedimento do titular, entre outros.

(2) Se o chefe de departamento, depois de ter exercido o cargo de subdirector em regime de substituição devido à vacatura do subdirector [nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo 8.º], vier a ser nomeado formalmente como subdirector, neste caso, conforme a intenção legislativa das respectivas disposições, em relação ao trabalhador que tenha exercido as funções do referido chefe de departamento em regime de substituição devido ao impedimento do chefe do departamento [nos termos da alínea 2) do n.º 1 do artigo 8.º], enquanto este esteja a substituir o cargo de subdirector, não lhe será exigido que volte a exercer, outra vez, nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo 8.º, as funções de chefe de departamento em regime de substituição por um período de seis meses para ser nomeado formalmente para o cargo de chefe de departamento.

(3) Além disso, conforme previsto na alínea 3) do n.º 1 do artigo 15.º da Lei n.º 15/2009, alterada pela presente proposta de lei, o referido chefe de departamento terá a sua comissão de serviço suspensa quando esteja a exercer, em regime de substituição, o cargo de subdirector nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo 8.º e, nesta situação, não poderá haver outros trabalhadores com condições para preencher o seu cargo de chefe de departamento em regime de comissão de serviço.

61. A Comissão acolheu a explicação, mas entendeu que a redacção do artigo 8.º, relativo à substituição, podia ser aperfeiçoada para clarificar a intenção legislativa.



62. O proponente concordou com as opiniões da Comissão e acrescentou que seria incluída na versão final da proposta de lei a alteração ao disposto no artigo 8.º da Lei n.º 15/2009, ou seja, tratando-se da substituição com carácter experimental antes da nomeação definitiva, a mesma terá necessariamente de ocorrer dentro do ano anterior à data da nomeação em comissão de serviço e por um período de 6 meses consecutivos. Foi proposto ainda que, sempre que cada período em regime de substituição seja de pelo menos 3 meses consecutivos, e desde que o período total de substituição perfaça 6 meses, considera-se igualmente preenchido o necessário período de 6 meses “consecutivos”, incluindo o período de substituição iniciado antes da vacatura do cargo e que não o tenha sido devido a essa vacatura. Tais períodos de substituição não relevam para efeitos do período experimental, mas serão considerados desde que ocorram dentro de um ano e o período de substituição seja de pelo menos 3 meses consecutivos.

63. Ouvidas as opiniões da Comissão e efectuada uma análise aprofundada pelo proponente, o artigo 8.º do artigo 1.º da versão final da proposta de lei passou a ter a seguinte redacção:

“Artigo 8.º
Substituição

1. Os cargos de direcção e chefia podem ser exercidos em regime de substituição, de carácter temporário, nos seguintes casos:

- 1) Vacatura do cargo;
- 2) Ausência ou impedimento do titular;
- 3) Ausência ou impedimento do substituto que exerce cargo de direcção e chefia por motivo de vacatura.

2. A nomeação em comissão de serviço do pessoal de direcção e chefia nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 5.º é precedida da substituição prevista no número anterior, por um prazo de seis meses consecutivos, renovável por período igual ou inferior, tendo a substituição de ocorrer nos 12 meses anteriores à data da nomeação em comissão de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3. Considera-se preenchido o período de seis meses consecutivos referido no número anterior quando o período de cada substituição não seja inferior a três meses, desde que o período total das respectivas substituições perfaça seis meses e as mesmas ocorram nos 12 meses anteriores à data da nomeação em comissão de serviço.



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

4. *Para efeitos do disposto nos dois números anteriores, conta-se apenas o período do exercício, em regime de substituição, do cargo a prover por nomeação.*

5. *Em caso de substituição prevista na alínea 1) do n.º 1, o prazo de substituição, por substituto, não pode exceder, cumulativamente, 12 meses.”*

64. A Comissão acolheu as alterações acima referidas.

65. **Sobre o pessoal da Zona de Cooperação**, tendo em conta que há um certo número de trabalhadores da Função Pública de Macau que está a exercer diferentes funções na Zona de Cooperação, a Comissão prestou atenção à situação. Quanto aos trabalhadores na Zona de Cooperação, que são, originalmente, funcionários de Macau, de que forma se mantém a sua vinculação com a função pública de Macau? Quando tais funcionários regressarem a Macau para exercício de funções, que regime será aplicado em concreto para o efeito?

66. Segundo o proponente, os trabalhadores prestam serviço na Zona de Cooperação, em comissão eventual de serviço, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 30.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM). De acordo com os n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo, o tempo de serviço prestado em comissão eventual de serviço conta como efectivamente prestado na carreira ou situação de origem. Tratando-se de pessoal em regime de contrato administrativo de provimento, a comissão eventual de serviço não impede a caducidade do contrato, sem prejuízo da sua eventual renovação. Deste modo, quando o trabalhador regressar a Macau para exercer funções, irá regressar ao seu lugar de origem ou irá exercer funções na situação contratual de origem.

67. A Comissão também perguntou sobre o seguinte: as disposições sobre a substituição previstas na proposta de lei também se aplicam ao pessoal de direcção e chefia que desempenha funções na Zona de Cooperação?

68. Segundo o proponente, nos termos do artigo 1.º da Lei n.º 15/2009, o pessoal que

⁵ Artigo 1.º - Objecto e âmbito

1. *A presente lei estabelece os princípios e disposições fundamentais do estatuto do pessoal de direcção e chefia dos serviços da Administração Pública directa da Região Administrativa Especial de Macau, adiante designada abreviadamente por RAEM.*

2. *O regime previsto na presente lei e respectiva legislação complementar é ainda aplicável, com as necessárias adaptações e em tudo o que não seja incompatível com os respectivos regimes próprios, ao pessoal que exerça*



exerce cargos de direcção e chefia na Zona de Cooperação não está abrangido pelo âmbito de aplicação da referida lei, pelo que não lhe são aplicáveis as disposições da proposta de lei relativas à substituição.

69. A Comissão acolheu os respectivos esclarecimentos.

(III) Mecanismo de gestão e responsabilização do pessoal de direcção e chefia

70. Tal como se refere na Nota Justificativa da proposta de lei, “[c]om 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”. Seguidamente, procede-se à análise do respectivo mecanismo de gestão e responsabilização através dos aspectos seguintes:

71. **Em relação à cessação da comissão de serviço**, juridicamente, a nomeação do pessoal de direcção e chefia é denominada por comissão de serviço e, a exoneração dos cargos de direcção e chefia (abreviadamente designada por exoneração), denomina-se cessação da comissão de serviço. Com vista a reforçar a gestão e a responsabilização do pessoal de direcção e chefia, bem como a fazer cessar atempadamente a comissão de serviço dos titulares incompetentes, a proposta de lei propõe, respectivamente, nos artigos 16.º e 17.º, o aditamento de fundamentos para a cessação da comissão de serviço.

72. Se o titular for declarado arguido em processo penal por suspeita de prática de crime doloso e lhe forem aplicadas as medidas de coacção de prestação de caução, de apresentação periódica ou, ainda, de proibição de ausência, a entidade tutelar pode cessar imediatamente a comissão de serviço. Se lhe forem aplicadas as medidas de coacção mais graves, tais como, de suspensão do exercício de funções ou de prisão preventiva, produz-se imediata e automaticamente o efeito da cessação da comissão de serviço.

funções de gestão, coordenação e controlo no âmbito dos serviços e fundos autónomos da Administração Pública da RAEM.

3. *O Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau é aplicável subsidiariamente ao pessoal de direcção e chefia com as especialidades constantes da presente lei e respectiva legislação complementar.*



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

73. Em articulação com o aditamento acima referido, a proposta de lei prevê também que os órgãos judiciais devem enviar cópia dos despachos de aplicação de medidas de coacção aos titulares de cargos de direcção e chefia, ou da sua alteração, à entidade tutelar do serviço a que estes pertencem.

74. É de referir que a exoneração do pessoal de direcção e chefia tem de ser publicada, e que a proposta de lei prevê que a cessação da comissão de serviço é publicada no Boletim Oficial.

75. Além disso, o pessoal que seja exonerado por motivo imputável ao próprio, fica também proibido de desempenhar funções de direcção ou chefia durante determinado período de tempo, concretamente, cinco anos, para o exercício de funções em cargos de direcção, e três anos, para o exercício de funções em cargos de chefia.

76. **Quanto à relação entre o processo de cessação da comissão de serviço e o processo disciplinar**, a Comissão teve dúvidas entre o processo de cessação da comissão de serviço e o processo disciplinar, perguntando, especialmente, se ambos podem ser activados de forma independente ao mesmo tempo ou em momentos diferentes, não sendo exclusivos uns dos outros e sem restrições de ordem?

77. Segundo a explicação do proponente:

(1) Nos termos do ETAPM e da Lei n.º 15/2009 (Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia), o processo disciplinar e o processo de cessação da comissão de serviço são dois processos independentes. A cada um aplica-se o seu próprio regime e regras procedimentais, sendo o primeiro aplicável no âmbito do regime disciplinar previsto no ETAPM e na Lei n.º 15/2009, e o segundo aplica-se conforme as disposições relativas à audiência ou reclamação previstas no Código do Procedimento Administrativo; no entanto, ambos podem ser desencadeados com base no mesmo facto;

(2) Por exemplo, ao titular de um cargo de direcção foi aplicada a medida de coacção de caução por falsificação de documentos (e.g. documentos internos do serviço). Deste modo, tendo-lhe sido aplicada a medida de coacção de prestação de caução em processo penal, e atendendo aos factos tornados públicos que criaram circunstâncias que evidenciam que a conduta do trabalhador não permite manter a indispensável relação de confiança, a entidade tutelar decidiu cessar a sua comissão de serviço com base no disposto na alínea 10) do n.º 1 do artigo 16.º da Lei n.º 15/2009, aditada pela proposta de lei;



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

73

(3) Por outro lado, se o acto suspeito for detectado pelo serviço e denunciado ao Ministério Público ou à polícia nos termos da lei, é muito provável que o respectivo serviço já tenha iniciado ou inicie, em simultâneo, um processo disciplinar e, posteriormente, com base na notificação da aplicação da medida de coacção de caução, encetar o processo de cessação da comissão de serviço. Se o serviço só tiver conhecimento da situação quando for notificado da aplicação da medida de coacção de caução, é possível que os dois procedimentos sejam realizados simultaneamente, ou pode, em primeiro lugar, ser iniciado o processo de cessação da comissão de serviço (devido à perda de confiança e à manutenção do bom funcionamento e bom nome do serviço) e, posteriormente, o processo disciplinar (efectivação de responsabilidade disciplinar), ou seja, este será iniciado depois de obtidas mais informações sobre os factos suspeitos de infracção disciplinar;

74
75
76
77
78

(4) A cessação da comissão de serviço e as penas disciplinares são meios distintos de responsabilização. Perante um acto que constitua infracção disciplinar (por exemplo, a violação dos deveres específicos do artigo 11.º), o trabalhador deverá assumir a responsabilidade disciplinar. Os efeitos de penas disciplinares, como a suspensão e a demissão, afectarão a situação funcional do seu lugar de origem (por exemplo, o lugar de técnico superior). Enquanto a cessação da comissão de serviço implica a impossibilidade do exercício do respectivo cargo (de direcção ou chefia), o que não terá qualquer impacto directo no desempenho do seu lugar de origem, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar que ao caso couber.

79
80
81

78. Por outro lado, a Comissão também perguntou como equilibrar a cessação da comissão de serviço e a privacidade pessoal, afirmando que ao abrigo da proposta de lei, algumas das razões para a cessação da comissão de serviço estão implicadas, de facto, na aplicação das medidas penais de coacção, e mesmo que a situação ainda não tenha resultado numa condenação já foi alvo de publicidade, o que, na altura, tem grande impacto na reputação do indivíduo. O que merece a nossa atenção é que a dignidade de cada indivíduo deve ser protegida, independentemente de ser ou não titular de cargos públicos. Assim sendo, perguntou: na proposta de lei constam alguns pressupostos para a cessação da comissão de serviço que implicam medidas de coacção em processo penal, e isto vai entrar em conflito com o segredo de justiça?

79. Segundo o proponente:



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

(1) A proposta de lei ao sugerir a alínea 10) do n.º 1 do artigo 16.º da Lei n.º 15/2009 (Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia), contempla a sujeição a medidas de coacção de prestação de caução, de apresentação periódica, de proibição de ausência ou de contactos, aplicadas no âmbito de um processo penal, como circunstâncias que podem levar à cessação da comissão de serviço. Ao mesmo tempo, propõe-se o aditamento da alínea 6) ao n.º 1 do artigo 17.º da mesma lei, em que a sujeição às medidas de coacção de suspensão do exercício de funções ou de prisão preventiva adoptadas em processo penal constitui motivo para a cessação automática da comissão de serviço;

(2) A gravidade do crime, a existência ou não de fortes indícios de crime e as sanções previsivelmente aplicáveis são consideradas em geral na determinação da aplicação das referidas medidas de coacção em processo penal. Deste modo, no caso de aplicação das medidas de coacção mais graves, acima referidas, ao pessoal de direcção ou chefia, para evitar afectar negativamente a imagem ou o funcionamento da RAEM ou do serviço a que pertence esse pessoal, ou prejudicar a dignidade inerente ao cargo e, ao mesmo tempo, para eliminar as dúvidas da sociedade sobre a adequabilidade de os titulares de cargos públicos sujeitos a medidas coercivas continuarem a exercer essas funções, sugere-se, na proposta de lei, que a aplicação de medidas de coacção específicas pode ser uma causa de cessação da comissão de serviço;

(3) De facto, a cessação da comissão de serviço visa salvaguardar o interesse geral dos serviços públicos, em especial ao ter-se em conta que as circunstâncias do acto relativamente ao qual foi aplicada a medida de coacção pode inviabilizar a manutenção da confiança no autor titular de cargo de direcção ou chefia. De acordo com o artigo 18.º-A aditado pelo artigo 2.º da proposta de lei, a cessação da comissão de serviço é publicada no Boletim Oficial da RAEM, por referência ao despacho que a determinou ou à causa que a originou. No entanto, como o processo penal está sujeito ao princípio do segredo de justiça, torna-se necessário ainda equilibrar os direitos dos particulares e do público, assim, a publicação das causas da cessação da comissão de serviço limitam-se aos fundamentos legais aplicáveis à cessação da comissão de serviço, bem como o facto de a cessação da comissão de serviço ser derivada da aplicação da medida de coacção, e não o facto que determinou a aplicação da medida de coacção, não se divulgando, pois, de forma pormenorizada, a descrição dos factos em causa ou as respectivas circunstâncias. Seguem-se os exemplos:



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

83. A **advertência**, enquanto novo meio de responsabilização, foi também um dos assuntos principais discutidos pela Comissão.

84. Segundo a apresentação do proponente:

(1) O mecanismo de advertência proposto visa especificamente tratar de casos em que o pessoal de direcção e chefia tenha demonstrado insuficiências na execução das políticas governamentais, principalmente, situações em que o pessoal de direcção e chefia tenha cometido defeitos no exercício das suas funções que não sejam tão graves que exijam a cessação imediata da comissão de serviço. Nestes termos, é sugerido, na proposta de lei, que as advertências devam ser anexadas ao relatório de apreciação⁶ ou à ficha de notação⁷ do desempenho do pessoal de direcção e chefia referente ao período de trabalho a que respeita, de modo a constituir um dos factores a considerar para efeitos de renovação da comissão de serviço. Com isto se pretende produzir efeito de alerta no pessoal de direcção e chefia facultando-lhe oportunidades de aperfeiçoamento;

(2) O registo de advertência não faz parte das causas implicadoras de cessação imediata da comissão de serviço, constituindo a advertência um mecanismo interno de gestão do Governo que é um outro nível de mecanismo em que as medidas a serem aplicadas serão determinadas consoante as situações concretas de falta ou de culpa do pessoal em causa. Quanto à renovação da comissão de serviço, caberá à entidade competente ponderar globalmente, para esse efeito, todos os factores, incluindo o desempenho do pessoal, e as suas competências demonstradas na direcção do serviço a que pertence, na execução das orientações dos superiores hierárquicos e na realização dos objectivos determinados.

85. Assim, em relação à expressão “demonstra insuficiências na execução das políticas governamentais” prevista no artigo 23.º da proposta de lei, a Comissão solicitou ao proponente a exemplificação das situações.

86. Segundo os esclarecimentos do proponente, a expressão “demonstra insuficiências na execução das políticas governamentais” refere-se, por exemplo, às seguintes situações: quando, na execução de políticas em prol do bem-estar da população, os resultados esperados pelos residentes não são alcançados devido a uma informação insuficiente fornecida ao público, ou quando não tenham sido mobilizados os recursos humanos adequados para executar devidamente as políticas devido a uma subestimação da

⁶ Aplicável ao pessoal de direcção.

⁷ Aplicável ao pessoal de chefia.



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

complexidade do trabalho em causa. Por palavras mais simples, trata-se de um planeamento deficiente e de omissões de trabalho por parte do pessoal de direcção e chefia, não sendo, no entanto, tão graves que constituam uma infracção disciplinar ou uma incapacidade para desempenhar as suas funções. Nestas circunstâncias, a entidade tutelar pode dirigir uma advertência ao pessoal de direcção ou chefia do respectivo serviço, alertando-o para introduzir as melhorias necessárias a fim de evitar a repetição da mesma situação.

87. Alguns deputados afirmaram que o mecanismo de advertência aditado não é contraditório com o mecanismo de censura existente⁸. Assim, a mesma perguntou: há condições para coexistirem? Por exemplo, aplicar a advertência ou a censura consoante a gravidade da situação? Qual é a opinião do proponente?

88. Segundo o proponente:

(1) O mecanismo de censura pública ao pessoal de direcção e chefia previsto no regime vigente tem como objectivo principal permitir à entidade tutelar a cessação imediata das funções dos titulares de cargos de direcção e chefia, e a proposta de lei vem aperfeiçoar as disposições relativas à cessação da comissão de serviço, passando-se a permitir à entidade tutelar cessar imediatamente a comissão de serviço dos titulares incompetentes;

(2) Por outro lado, o pressuposto da aplicação do mecanismo de censura pública envolve a violação de deveres e atribuições, o que é relativamente estreito e pouco eficaz na prática; além disso, não existe actualmente resolução para tratar das situações em que os titulares de cargos públicos tenham defeitos no exercício das suas funções que não sejam tão graves

⁸ Artigo 23.º - Responsabilidade específica do pessoal de direcção

1. Ao pessoal de direcção incumbe, no âmbito das atribuições do respectivo serviço, com lealdade, coadjuvar o Governo na definição e elaboração das políticas relativas ao sector em causa e organizar e dirigir o serviço por forma a assegurar a sua execução, em permanente colaboração com a tutela.

2. Sem prejuízo de outra responsabilidade que ao caso couber, o pessoal de direcção que deixe de cumprir ou cumpra deficientemente o disposto no número anterior, em termos de pôr em causa as políticas adoptadas ou a sua execução, pode ser alvo de censura.

3. A censura pode traduzir-se em reparo público ou, em situações de especial censurabilidade, na exoneração do cargo sem direito a compensação, em qualquer dos casos mediante despacho indelegável do Chefe do Executivo, ouvido o visado.

4. O despacho que determinar o reparo ou a exoneração, nos termos do presente artigo, deve fazer menção, ainda que sumária, do respectivo fundamento e ser publicado no Boletim Oficial da RAEM.

5. O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, ao pessoal previsto no n.º 7 do artigo 19.º



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

73

que exijam a cessação imediata da comissão de serviço. Assim sendo, propõe-se, na proposta de lei, a criação de um mecanismo de advertência, de modo a estabelecer um regime correspondentemente que visa especificamente as situações em que o pessoal de direcção e chefia demonstre insuficiências no exercício das funções que não sejam tão graves que exijam a cessação imediata da comissão de serviço. De facto, após a revisão, o âmbito de aplicação das disposições torna-se mais amplo, abrangendo tanto a insuficiência de capacidade para formular o juízo de prognose sobre as políticas como os defeitos surgidos na avaliação da situação sócio-política;

74

(3) Mais, tanto o objectivo como as consequências da advertência são diferentes dos do regime disciplinar. A advertência é anexada ao relatório de apreciação ou à ficha de notação do desempenho do pessoal de direcção e chefia, servindo como um dos factores a considerar na renovação da comissão de serviço;

75

(4) Mesmo que não haja contradição entre a advertência e a censura, o pessoal de direcção pode ser censurado se não cumprir ou não cumprir integralmente o disposto no n.º 1 do artigo 23.º da lei vigente pondo em causa as políticas adoptadas ou a sua execução. A Lei n.º 15/2009 entrou em vigor há mais de 15 anos e, após vários anos da sua implementação, o Governo tomou conhecimento de que os pressupostos de aplicação da censura pública envolvem geralmente a violação de deveres e atribuições. Quando tal acontece, o serviço irá, em princípio, instaurar um processo disciplinar ao trabalhador em causa e não o censurar, pelo que, em termos práticos, esta medida de responsabilização não produz efeitos notórios;

76

(5) Com o aperfeiçoamento das disposições relativas à cessação da comissão de serviço, a advertência sugerida na proposta de lei é dotada de uma maior operacionalidade e terá um efeito de alerta no pessoal de direcção e chefia facultando-lhe oportunidades de aperfeiçoamento, de modo a reforçar a consciencialização do pessoal para que seja activa e promissora e assuma as responsabilidades.

89. A Comissão aceitou os esclarecimentos do proponente.

90. Após a explicação detalhada do proponente, a Comissão entendeu que:

(1) A censura pública aos titulares de cargos de direcção, prevista no artigo 23.º da lei vigente, tem por objectivo principal, permitir à entidade tutelar exonerar os titulares incompetentes. Tal como acima referido, depois de melhoradas as disposições relativas à



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

cessação da comissão de serviço na proposta de lei, a entidade tutelar pode atingir o mesmo objectivo através da cessação da comissão de serviço dos titulares prevista nos n.ºs 16.º e 17.º do artigo 1.º da proposta de lei.

(2) O artigo 23.º da lei vigente aplica-se apenas ao pessoal de direcção, enquanto o regime de cessação da comissão de serviço se aplica ao pessoal de direcção e chefia.

(3) A lei vigente não prevê um mecanismo de tratamento sobre vícios no exercício de funções por parte de titulares de cargos públicos, em que a sua gravidade não implica o mecanismo de exoneração imediata. Assim, no artigo 23.º da proposta de lei sugere-se a criação de um mecanismo de gestão interna denominada “advertência”, aplicável ao pessoal de direcção e chefia.

(4) Pelo exposto, a Comissão entende que o proponente pode aproveitar esta nova estrutura de responsabilização para reforçar a gestão interna e aumentar a operacionalidade da responsabilização, de modo a que a entidade tutelar possa adoptar, de acordo com as diferentes situações, os meios de responsabilização para o respectivo pessoal de direcção e chefia, isto é, aplica-se a advertência interna para os casos menos graves, e a cessação imediata da comissão de serviço para os casos mais graves, sem prejuízo de eventuais sanções disciplinares. A Comissão manifestou o seu apoio em relação a esta matéria.

91. Para aperfeiçoar ainda mais o regime de cessação da comissão de serviço, a Comissão prestou a atenção à necessidade de publicar a exoneração dos titulares.

92. Segundo o proponente, de acordo com o disposto no artigo 15.º do Regulamento Administrativo n.º 26/2009, se a comissão de serviço dos titulares de cargos públicos for cessada, deve ser publicada no Boletim Oficial da RAEM, por referência ao despacho que a determinou ou ao facto que a originou, pelo que se fica a conhecer o motivo da cessação da comissão de serviço.

93. Embora no regulamento administrativo acima referido esteja prevista a publicidade, a Comissão sugeriu, ser mais conveniente, regular a matéria de publicação da cessação da comissão de serviço por lei. O proponente acolheu as referidas sugestões e aditou o artigo 18.º-A ao artigo 2.º da versão final da proposta de lei:

«Artigo 18.º-A
Publicidade



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

(a) *cessação da comissão de serviço é publicada no Boletim Oficial, por referência ao despacho que a determinou ou ao facto que a originou.*”

94. É de referir que, a advertência é diferente da cessação da comissão de serviço e constitui uma medida de gestão interna do Governo, e que o seu registo é anexado ao relatório de apreciação do desempenho e à ficha de notação para a avaliação do desempenho do pessoal, e nos termos da legislação aplicável, o conteúdo do relatório e da ficha de notação acima referidos é confidencial⁹ e não é divulgado ao público.

95. Quanto à questão da publicidade das advertências, a Comissão também procedeu a uma discussão aprofundada, e segundo alguns Deputados, para a comunidade a responsabilização não significa necessariamente a demissão (cessação da comissão de serviço ou exoneração), mas sim a importância atribuída à publicidade e ao direito à informação. Se no futuro só for publicada a cessação da comissão de serviço e não a advertência, deve-se garantir o direito à informação do público sobre a responsabilização. Segundo as sugestões de alguns Deputados, no decorrer da discussão sobre a responsabilização e a publicação há que manter um equilíbrio entre o direito individual à honra e o direito do público à informação, quer ao nível da advertência, quer da cessação da comissão de serviço ou do processo disciplinar.

96. O n.º 2 do artigo 23.º da versão inicial da proposta de lei previa o seguinte: “a entidade tutelar pode dirigir, por escrito, uma advertência ao pessoal de direcção e chefia quando entenda que o mesmo não cumpre ou não cumpre integralmente o disposto no número anterior, ou demonstra insuficiências na execução das políticas governamentais, fazendo menção dos respectivos fundamentos.” No entanto, a Comissão entendeu que o pressuposto de aplicação de “não cumprimento ou não cumprimento integral do disposto no número anterior”¹⁰ implica a violação de deveres e atribuições, pelo que propôs ao proponente a sua eliminação, para que o n.º 2 melhor se coadunasse com a intenção

⁹ O n.º 5 do artigo 14.º (Apreciação do desempenho do pessoal de direcção) da Lei n.º 15/2009 prevê que “5. A informação prestada ao abrigo dos números anteriores é confidencial e visa manter o Chefe do Executivo informado sobre o desempenho do pessoal de direcção dos diversos serviços e entidades da Administração Pública da RAEM, sendo relevante, nomeadamente, para efeitos de fundamentação.”

O n.º 1 do artigo 4.º (Confidencialidade) do Regulamento Administrativo n.º 31/2004 prevê que “1. Salvo disposição em contrário, o processo de avaliação do desempenho tem carácter confidencial, estando todos os que nele intervenham, com excepção do próprio trabalhador, sujeitos ao dever de sigilo.”

¹⁰ Pois o conteúdo do n.º 1 refere-se ao pessoal de direcção e chefia que, no âmbito das atribuições dos seus serviços e subunidades orgânicas, tem a responsabilidade de coadjuvar, com lealdade, o Governo na definição das políticas relativas ao sector em causa, para melhor organizar e dirigir os trabalhos dos seus serviços e subunidades orgânicas, por forma a assegurar a execução das políticas, em permanente colaboração com a tutela.



legislativa subjacente à criação da advertência, ou seja, tratar das insuficiências do pessoal de direcção e chefia na execução das políticas do Governo.

97. Ouvidas as opiniões da Comissão, e com vista a elevar a operacionalidade do articulado e a clarificar a intenção legislativa sobre a advertência, o proponente aceitou a sugestão da Comissão relativa à eliminação e, na versão final da proposta de lei, procedeu-se ao ajustamento do n.º 2 do artigo 23.º, que passou a ter a seguinte redacção: “*A entidade tutelar pode dirigir, por escrito, uma advertência ao pessoal de direcção e chefia quando entenda que o mesmo demonstra insuficiências na execução das políticas governamentais, fazendo menção dos respectivos fundamentos*”.

98. Após uma ampla discussão e troca de opiniões com o proponente, a Comissão acolheu o mecanismo de advertência sugerida na proposta de lei.

99. **Relativamente ao regime disciplinar**, que envolve, em primeiro lugar, **os deveres específicos do pessoal de direcção e chefia**, com vista à criação de um regime próprio de gestão e disciplina que se aplique ao mesmo, propõe-se no artigo 11.º da proposta de lei que o pessoal de direcção e chefia, para além dos deveres gerais dos trabalhadores da Administração Pública da RAEM, está ainda sujeito a um conjunto de deveres específicos inerentes ao desempenho de funções de direcção e chefia, incluindo:

1) *Respeitar as leis, os regulamentos administrativos e demais actos normativos e proceder com justiça nas relações com os seus subordinados;*

2) *Exercer as respectivas competências com empenho e eficiência, assegurar a conformidade dos seus actos e promover a supervisão da conformidade dos actos praticados pelos seus subordinados com o estatuído na legislação aplicável, e respeitar os direitos e interesses legalmente protegidos dos particulares;*

3) *Reportar com lealdade aos superiores hierárquicos todos os assuntos relevantes referentes ao serviço, através de meios adequados;*

4) *Sujeitar-se ao dever de sigilo e reserva sobre os dados, documentos e demais elementos a que tenha tido acesso exclusivamente por força das suas funções, salvo na medida em que a entidade competente o tiver dispensado de tal dever ou quando tenha dispensa legal;*

5) *Restituir ao serviço a que pertence, na cessação do exercício dos cargos de direcção ou chefia, os documentos na sua posse e suas cópias, se as tiver, designadamente os documentos classificados de reservados ou confidenciais;*



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

6) *Pautar a sua conduta pessoal por forma a que a mesma não afecte negativamente a imagem e o funcionamento da RAEM e do serviço a que pertence nem prejudique a autoridade necessária para o exercício do respectivo cargo.*

100. Em comparação com o n.º 2 do artigo 11.º da lei vigente¹¹, as alíneas 1) a 5) acima referidas definem os deveres específicos a cumprir pelo pessoal de direcção e chefia aditados na proposta de lei, e em caso de violação, o mesmo deve assumir responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da cessação da comissão de serviço.

101. Mais ainda, 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 a aplicação subsidiária do regime disciplinar geral previsto no Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau. Compete à entidade tutelar do pessoal de direcção e chefia a instauração de processos disciplinares e a aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores suspeitos de infracção disciplinar. Se for instaurado processo disciplinar contra o pessoal de direcção, o instrutor será, em princípio, o pessoal técnico-jurídico da entidade tutelar.

102. O artigo 2.º da proposta de lei adita à Lei n.º 15/2009 os artigos 23.º-A (Infracção disciplinar e procedimento disciplinar), 23.º-B (Suspensão) e 23.º-C (Aposentação compulsiva ou demissão). Estes artigos vão integrar a Secção II do Capítulo IV da Lei n.º 15/2009, cuja epígrafe é “Regime disciplinar”.

103. **No que respeita à pena de suspensão**, a Comissão deu atenção à situação prevista na alínea 3) do n.º 1 do artigo 23.º-B da versão inicial da proposta de lei, que diz que esta pena é aplicável “*aos actos culposos e aos casos que revelem grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres profissionais do pessoal de direcção e chefia, é aplicada a pena de suspensão, designadamente*” por este “*não dar resposta às recomendações do Comissariado contra a Corrupção ou aos resultados de 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, não dar execução às respectivas sugestões ou medidas de correcção*”.

¹¹ O n.º 2 do artigo 11.º da lei vigente prevê que “2. *Os indivíduos investidos em cargos de direcção e chefia devem pautar a sua conduta pessoal por forma a que a mesma não afecte negativamente a imagem da RAEM ou do serviço ou entidade que servem nem diminua a autoridade necessária para o exercício do cargo.*”



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

104. A Comissão notou que a redacção desta alínea parece não corresponder integralmente ao que está previsto sobre esta matéria nas leis que respeitam ao Comissariado contra a Corrupção e ao Comissariado da Auditoria ¹², e solicitou por isso ao proponente esclarecimentos sobre a inclusão das condutas descritas na alínea 3) do n.º 1 do artigo 23.º-B.

105. O proponente esclareceu que, dado que as recomendações, sugestões ou relatórios emitidos pelo CCAC e pelo CA têm por objectivo corrigir actos contrários às leis ou injustos emanados de um serviço ou impor ao próprio serviço a prática de actos a que está vinculado, sendo que, tudo está relacionado com o cumprimento das atribuições do serviço em causa, e, também, com a verificação da execução eficaz das suas atribuições. Assim, aceites as recomendações, sugestões ou relatórios, mas não os cumprir ou executar, é idênticas às infracções disciplinares em geral, por se tratar de uma acção contrária às suas próprias responsabilidades e deveres, constituindo neste caso uma responsabilidade disciplinar, não havendo lugar à intenção de alterar os pertinentes procedimentos existentes.

106. Concluída a discussão em sede de Comissão, o proponente aperfeiçoou a redacção da alínea 3) do n.º 1 do artigo 23.º-B para: “3) *Não dar resposta ou parecer relativamente às recomendações do Comissariado contra a Corrupção ou aos relatórios de auditoria do Comissariado da Auditoria nos termos da lei, ou ainda, depois de o serviço ou a entidade competente aceitar ou concordar com as recomendações ou com os relatórios de auditoria, não dar execução às respectivas sugestões ou medidas de correcção*”.

107. A Comissão manifestou a sua concordância por ficar clara e inequívoca a intenção do proponente de não alterar os procedimentos legais em vigor no que respeita às “recomendações” emitidas pelo CCAC e aos “Relatórios de auditoria de resultados” do CA.

¹²O n.º 5 do artigo 12.º da Lei n.º 10/2000 (Comissariado contra a Corrupção da Região Administrativa Especial de Macau), republicada pelo Despacho do Chefe do Executivo n.º 180/2024, diz o seguinte: “5. Em caso de não aceitação ou de aceitação parcial das recomendações referidas na alínea 13) do artigo 4.º, o órgão recomendado deve responder, de forma fundamentada, no prazo de 15 dias úteis, sendo este prazo prorrogado por um ou mais períodos iguais quando aquele alegue fundamentadamente a complexidade da matéria visada”.

O n.º 3 do artigo 12.º da Lei n.º 11/1999 (Comissariado de Auditoria da Região Administrativa Especial de Macau) diz o seguinte: “3. Concluída a auditoria, a apresentação do relatório ao Chefe do Executivo será precedida de solicitação de opiniões dos “sujeitos a auditoria” ou pessoas em questão, opiniões essas que integrarão o relatório sob a forma de anexos. Os “sujeitos a auditoria” ou pessoa em questão, deve, em quinze dias úteis contados da data de recepção do relatório de auditoria, submeter as suas opiniões, por escrito, ao Comissariado de Auditoria”.



108. **Quanto à pena de aposentação compulsiva ou de demissão**, as alíneas 1) e 2) do artigo 23.º-C descrevem a título exemplificativo as infracções que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional.

109. A Comissão solicitou ao proponente esclarecimentos sobre o significado da expressão “infracções que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional” e as situações, em concreto, que podem ser abrangidas por este conceito.

110. O proponente esclareceu que, nos termos do n.º 1 do artigo 315.º do ETAPM vigente, “as penas de aposentação compulsiva ou de demissão serão aplicáveis, em geral, às infracções que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional”. A expressão acima referida “inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional” tem implícita a gravidade da infracção que inviabiliza a manutenção do vínculo entre a Administração Pública e o trabalhador; pode-se tomar como referência o n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) vigente, que contém disposição semelhante: “[c]onstitui, em geral, justa causa para a resolução do contrato qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

111. Como exemplos de infracções que podem inviabilizar a manutenção da situação jurídico-funcional, o proponente indicou alguns comportamentos, como a violação do segredo profissional ou cometer inconfidências de que resultem prejuízos materiais ou morais para a Administração ou para terceiro; em resultado do lugar que ocupe, aceitar ilicitamente ou solicitar, directa ou indirectamente, dádivas, gratificações, participações em lucros ou outras vantagens patrimoniais, etc.

112. **Em relação ao mecanismo de prémios dos titulares**, em contrapartida do meio de responsabilização, a Comissão entendeu que os prémios são igualmente importantes para os titulares que têm um desempenho excelente. Embora a proposta de lei não abranja o respectivo conteúdo, é de referir que nos termos do artigo 26.º da Lei n.º 15/2009, ao pessoal de direcção que se distinga pelas suas qualidades profissionais e excepcional desempenho pode ser atribuído público louvor e/ou prémio de desempenho¹³; Ao pessoal de chefia que se distinga pelas suas qualidades profissionais e excepcional desempenho é aplicável o disposto no regime dos prémios e incentivos ao desempenho dos trabalhadores

¹³ Conjugado com o disposto na alínea 3) do n.º 5 do artigo 14.º da lei.



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

dos serviços públicos¹⁴.

113. Quanto aos salários dos titulares, com vista a incentivar a ascensão profissional do pessoal, o Governo da RAEM vai considerar aumentar apenas o índice salarial dos directores, em vez de indexar o vencimento de todo o pessoal de direcção e chefia? De acordo com o regime actual, por exemplo, relativamente ao cargo de dirigente (director), não é aumentado o índice de vencimento por causa da antiguidade, o proponente vai ponderar criar alguns escalões no cargo de director, para evitar que o salário de um director com 20 anos de antiguidade seja igual ao do novo director?

114. Segundo o proponente:

(1) Dado que a actualização das remunerações do pessoal de direcção e chefia está relacionada com a definição das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos da RAEM e correspondentes índices de vencimento, devem ser tidas em consideração, não apenas, a sua correspondência com as características das funções e atribuições dos respectivos cargos, mas também a razoabilidade do escalamento de vencimento entre os diversos níveis de pessoal, nomeadamente de direcção, de chefia e das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, o que envolve questões complexas que devem ser ponderadas conjuntamente com os regimes aplicáveis aos trabalhadores dos serviços públicos, nomeadamente de carreiras, de acesso, de selecção e de avaliação do desempenho;

(2) Conforme se prevê no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 14/2009 (Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos) e no mapa 1 do anexo I à referida lei, o índice de vencimento mais elevado da tabela indiciária é 1100. Se se pretender actualizar o índice de vencimento do cargo de director, tornar-se-á necessária a revisão do mapa 1 do anexo I à referida lei. Por outro lado, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 15/2009, o vencimento dos titulares de cargos de direcção e chefia é o constante, respectivamente, do mapa 1 e do mapa 2 anexos à referida lei, tratando-se de uma tabela indiciária globalmente ponderada, em que os vencimentos são escalonados hierarquicamente para os cargos de director, subdirector, chefe de departamento e chefe de divisão e, como os vencimentos dos cargos de direcção e chefia são indexados aos índices de vencimento da Função Pública, se for aumentada apenas a remuneração do cargo de director será inevitável ponderar sobre a actualização das remunerações dos demais cargos de direcção e chefia e

¹⁴ Regulamento Administrativo n.º 31/2004 (Regime geral de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública).



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

de outros trabalhadores da função pública e, a par disso, será também difícil esclarecer as dúvidas suscitadas quanto ao motivo da actualização apenas das remunerações dos directores.

(IV) Revogação

115. O artigo 7.º da proposta de lei revoga a alínea 1) do n.º 1 e a alínea 1) do n.º 2 do artigo 6.º, o n.º 4 do artigo 23.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 31.º, bem como os artigos 32.º, 33.º e 35.º da Lei n.º 15/2009.

116. A Comissão questionou se a revogação de alguns artigos da Lei n.º 15/2009 vigente, nomeadamente a revogação dos artigos 31.º a 33.º, vai afectar os direitos e interesses dos trabalhadores efectivos.

117. Segundo o proponente, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 31.º da Lei n.º 15/2009:

(1) Encontra-se caducado pela extinção dos seus destinatários, dada a inexistência de chefes de secção providos por nomeação definitiva e de funcionários nomeados para cargos de direcção e chefia que actualmente se encontrem em situação de supranumerários ao quadro do serviço a que pertencem;

(2) Caducidade do artigo 32.º da Lei n.º 15/2009, pelas seguintes causas:

(3) Encontram-se extintos os destinatários do seu n.º 1, dado que este dispõe sobre as comissões de serviço e contagem dos respectivos prazos, nos termos do Decreto-Lei n.º 85/89/M, existentes à entrada em vigor da Lei n.º 15/2009, nos termos da qual é, actualmente, nomeado o pessoal de direcção e chefia;

(4) Concluiu-se a aplicação do seu n.º 2, por terem cessado automaticamente as comissões de serviço;

(5) Concluiu-se a aplicação dos seus n.ºs 3 a 7, por termo dos prazos previstos para o direito de opção e respectivo requerimento;

(6) Caducidade do artigo 33.º da Lei n.º 15/2009, uma vez concluída a aplicação do disposto nele previsto sobre os encargos satisfeitos por conta do Orçamento para 2009;



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

(7) Pelo exposto, encontrando-se caducadas tais disposições transitórias e para efeitos de clarificação da sua vigência, propõe-se, na proposta de lei, que as mesmas sejam revogadas, aliás, a revogação de normas caducadas não irá afectar os direitos e interesses dos trabalhadores no activo.

118. Sobre o número de chefes de sector e de secção, referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 31.º da Lei n.º 15/2009, o proponente acrescentou que até à presente data, encontram-se no activo 4 chefes de sector, nos termos do n.º 1 do artigo 31.º da Lei n.º 15/2009; e até à presente data, já se encontram extintos os chefes de secção providos por nomeação definitiva, nos termos do n.º 2 do artigo 31.º da Lei n.º 15/2009¹⁵.

119. Por outro lado, o artigo 35.º da lei vigente é a “revogação” (são revogados o Decreto-Lei n.º 85/89/M, de 21 de Dezembro, com as alterações subsequentes, e o Decreto-Lei n.º 20/97/M, de 2 de Junho). Em termos técnicos, será que têm de ser revogados?

120. Segundo o proponente, tratando-se de uma norma revogatória, encontra-se caducado o artigo 35.º da Lei n.º 15/2009, uma vez concluída a revogação dos decretos-lei nele prevista.

121. De acordo com a prática seguida na produção legislativa, devem ser expressamente revogadas as disposições ainda que tenham deixado de vigorar, as quais não podem ser simplesmente eliminadas do diploma republicado¹⁶. Pois, em termos técnicos, é necessária a revogação expressa das disposições que deixaram de vigorar, para tornar inequívoca a vigência das disposições legais.

IV – Apreciação na especialidade

Artigo 1.º - Alteração à Lei n.º 15/2009

Artigo 4.º (Recrutamento) do artigo 1.º

122. Este artigo não sofreu qualquer alteração.

¹⁵ Dados até 20 de Fevereiro de 2025.

¹⁶ Sobre este entendimento, *vide* o Parecer n.º 6/VII/2023 da 2.ª Comissão Permanente, sobre a apreciação da proposta de lei intitulada “Alteração à Lei n.º 1/2001 - Serviços de Polícia Unitários da Região Administrativa Especial de Macau”, pontos 44 e 45, pág. 22-23, <https://www.al.gov.mo/uploads/attachment/2023-12/87552657138ba3d7c2.pdf>



Artigo 5.º (Provimento) do artigo 1.º

123. O proponente dividiu o n.º 2 da versão inicial da proposta de lei em n.º 2 e n.º 3, e prevê neste último excepções à aplicação da substituição que precede a comissão de serviço.

124. A alínea 1) do n.º 3 deste artigo é nova¹⁷, e diz “*seja nomeado pessoal que exerça ou tenha exercido, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 30.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, funções de gestão, coordenação e controlo, para o exercício de cargos de direcção ou chefia de nível equivalente ou inferior*”, e de acordo com o disposto no novo n.º 4, para efeitos da aplicação desta excepção, é necessário parecer vinculativo da Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública.

125. O n.º 5 deste artigo também é novo, e prevê que o despacho de nomeação dos titulares de cargos de direcção e chefia é objecto de publicação no Boletim Oficial da Região Administrativa Especial de Macau, juntamente com uma nota relativa aos respectivos fundamentos e ao currículo académico e profissional do nomeado.

126. Com o aditamento do n.º 5 deste artigo e do artigo 18.º-A do artigo 2.º, a publicação da nomeação dos titulares de cargos de direcção e chefia e da cessação da comissão de serviço passou a ser regulada pela lei.

127. Este artigo sofreu também melhorias de redacção.

Artigo 6.º (Inibição de provimento em cargos de direcção e chefia) do artigo 1.º

128. O proponente aditou a referência à “alínea 6) do n.º 1 do artigo 17.º” na versão final da proposta de lei da alínea 2) do n.º 1 e da alínea 2) do n.º 2, para clarificar o conteúdo e assegurar a articulação com o disposto nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo.

129. Este artigo sofreu também melhorias de redacção em português.

Artigo 8.º (Substituição) do artigo 1.º

130. A Comissão solicitou ao proponente que esclarecesse, com exemplos, a situação de “ausência ou impedimento do titular” prevista na alínea 1) do n.º 1 deste artigo.

¹⁷O conteúdo das alíneas 2) e 3) do mesmo número resultou da divisão do n.º 2 da versão inicial da proposta de lei.



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

131. Segundo o proponente, as situações de ausência do titular dizem respeito a férias e faltas, enquanto as de impedimento prendem-se com deslocações oficiais ou frequência de acções de formação por parte do titular do cargo

132. O proponente ajustou a redacção do n.º 1, para clarificar que os cargos de direcção e chefia podem ser exercidos em regime de substituição, de carácter temporário.

133. Também alterou o n.º 2, em articulação com as alterações ao artigo 5.º acima referidas, que prevê que a *“nomeação em comissão de serviço do pessoal de direcção e chefia nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 5.º é precedida da substituição prevista no número anterior, por um prazo de seis meses consecutivos, renovável por período igual ou inferior, tendo a substituição de ocorrer nos 12 meses anteriores à data da nomeação em comissão de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte”*.

134. O proponente aditou o n.º 3 a este artigo que diz: *“Considera-se preenchido o período de seis meses consecutivos referido no número anterior quando o período de cada substituição não seja inferior a três meses, desde que o período total das respectivas substituições perfaça seis meses e as mesmas ocorram nos 12 meses anteriores à data da nomeação em comissão de serviço”*.

135. Ainda aditou o n.º 4, prevendo que: *“Para efeitos do disposto nos dois números anteriores, conta-se apenas o período do exercício, em regime de substituição, do cargo a prover por nomeação”*.

136. O n.º 5 resultou da divisão do n.º 2 da versão inicial da proposta de lei, e prevê que em caso de substituição prevista na alínea 1) do n.º 1, o prazo de substituição, por substituto, não pode exceder, cumulativamente, 12 meses.

Artigo 11.º (Deveres) do artigo 1.º

137. Procedeu-se ao melhoramento da redacção em português deste artigo.

Artigo 14.º (Apreciação do desempenho do pessoal de direcção) do artigo 1.º

138. Este artigo não sofreu qualquer alteração.

Artigo 15.º (Suspensão da comissão de serviço) do artigo 1.º



139. Aperfeiçoou-se a redacção em português deste artigo.

Artigo 16.º (Causas de cessação eventual da comissão de serviço) do artigo 1.º

140. O proponente aperfeiçoou a redacção deste artigo.

Artigo 17.º (Causas de cessação automática da comissão de serviço) do artigo 1.º

141. O n.º 4 deste artigo envolve a notificação por parte dos órgãos judiciais, que convém ser tratada de forma autónoma, pelo que o proponente transferiu a disposição do n.º 4 para o artigo 17.º-A.

142. O proémio do n.º 1 deste artigo passou a ser o seguinte: “*A comissão de serviço dos titulares de cargos de direcção e chefia cessa automaticamente, com base em qualquer das seguintes circunstâncias*”, por uma questão de uniformização com a expressão do n.º 1 do artigo 16.º.

Artigo 18.º (Compensação por cessação da comissão de serviço) do artigo 1.º

143. O proponente introduziu ajustamentos à redacção deste artigo, na sequência da renumeração.

Artigo 23.º (Responsabilidade específica do pessoal de direcção e chefia) do artigo 1.º

144. O proponente aperfeiçoou a redacção deste artigo.

145. Ouvidas as opiniões da Comissão e com vista a clarificar a situação da aplicação da advertência e a tornar a norma mais operacional, o proponente eliminou, no n.º 2 da versão final da proposta de lei, o seguinte: “não cumpre ou não cumpre integralmente o disposto no número anterior”.

Artigo 28.º (Substituição e interinidade) do artigo 1.º

146. Aperfeiçoou-se a redacção em língua portuguesa deste artigo.

Artigo 2.º (Aditamento à Lei n.º 15/2009)

147. Tendo em conta que o proponente aditou os artigos 17.º-A e 18.º-A, procedeu-se aos devidos ajustamentos no proémio deste artigo.

Artigo 5.º-A (Posse) do artigo 2.º

148. No n.º 2 deste artigo, o proponente eliminou a expressão “titular de um cargo de



direcção ou chefia”, enquanto no n.º 4, eliminou a expressão “da Administração Pública”, para aperfeiçoar a redacção.

149. O proponente também introduziu alterações na alínea 1) do n.º 7, clarificando que o pessoal abrangido por esta alínea é o referido nas alíneas 1) a 7) do n.º 7 do artigo 19.º, sem necessidade de incluir aquele que exerça funções de direcção em regime de substituição, nos termos do n.º 3 do artigo 15.º.

150. No n.º 7, foi também aditado à alínea 2) outro tipo de pessoal, passando agora a constar o seguinte: “*Secretário-geral do Conselho Executivo, adjuntos do Gabinete do Chefe do Executivo, coordenadores do Gabinete do Comandante-geral dos Serviços de Polícia Unitários, bem como assessores e técnicos agregados do Gabinete do Chefe do Executivo, da Secretaria do Conselho Executivo, dos Gabinetes dos titulares dos principais cargos, dos Serviços de Apoio à Assembleia Legislativa, do Gabinete do Presidente do Tribunal de Última Instância e do Gabinete do Procurador*”.

151. O proponente aperfeiçoou a redacção deste artigo.

Artigo 17.º-A (Notificação) do artigo 2.º

152. Este artigo resulta da autonomização do anterior n.º 4 do artigo 17.º do artigo 1.º, e prevê que:

*“Artigo 17.º-A
Notificação*

Para efeitos do disposto na alínea 10) do n.º 1 do artigo 16.º e na alínea 6) do n.º 1 do artigo anterior, os órgãos judiciais devem enviar cópia dos despachos de aplicação de medidas de coacção aos titulares de cargos de direcção e chefia, ou da sua alteração, à entidade tutelar do serviço a que estes pertencem.”

Artigo 18.º-A (Publicidade) do artigo 2.º

153. Este artigo também é novo, determinando que a cessação da comissão de serviço é publicada no *Boletim Oficial*.

*“Artigo 18.º-A
Publicidade*

A cessação da comissão de serviço é publicada no Boletim Oficial, por referência ao despacho que a determinou ou ao facto que a originou.”



154. Este artigo encontra-se actualmente previsto no artigo 15.º do Regulamento Administrativo n.º 26/2009 e passou a ser regulado na proposta de lei.

Artigo 23.º-A (Infracção disciplinar e procedimento disciplinar) do artigo 2.º

155. Aperfeiçoou-se a redacção em língua portuguesa deste artigo.

Artigo 23.º-B (Suspensão) do artigo 2.º

156. Ouvidas as opiniões da Comissão, o proponente alterou o conteúdo da alínea 3) do n.º 1, clarificando a aplicação desta alínea, ou seja, *“Não dar resposta ou parecer relativamente às recomendações do Comissariado contra a Corrupção ou aos relatórios de auditoria do Comissariado da Auditoria nos termos da lei, ou ainda, depois de o serviço ou a entidade competente aceitar ou concordar com as recomendações ou com os relatórios de auditoria, não dar execução às respectivas sugestões ou medidas de correcção”*.

Artigo 23.º-C (Aposentação compulsiva ou demissão) do artigo 2.º

157. Este artigo não sofreu alterações.

Artigo 3.º - Juramento dos titulares de cargos de direcção ou chefia ou equiparados

158. Aperfeiçoou-se a redacção em língua portuguesa deste artigo.

Artigo 4.º - Aditamento e redenominação de secções da Lei n.º 15/2009

159. Este artigo não sofreu alterações.

Artigo 5.º - Alteração de expressões

160. O proponente aditou este artigo para alterar as expressões contantes da Lei n.º 15/2009, prevendo a alínea 1) que *“A expressão «Boletim Oficial da RAEM» no n.º 2 do artigo 13.º, no n.º 4 do artigo 19.º e no artigo 30.º é alterada para «Boletim Oficial»*, e alínea 2) que *“A expressão «do artigo 8.º» no n.º 3 do artigo 13.º e no n.º 3 do artigo 15.º é alterada para «da alínea 2) do n.º 1 do artigo 8.º»*”.

161. Devido ao aditamento deste artigo, a numeração dos artigos subsequentes foi alterada de forma ordenada.



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

Artigo 6.º - Republicação

162. Este artigo não sofreu qualquer alteração.

Artigo 7.º - Revogação

163. Este artigo não sofreu qualquer alteração.

Artigo 8.º - Entrada em vigor

164. A proposta de lei entra em vigor no dia 1 de Novembro de 2025.

V - Conclusão

165. Analisada e apreciada 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; e

2) Sugere que na reunião plenária destinada à votação na especialidade da presente proposta de lei, o Governo se faça representar a fim de poderem ser prestados os esclarecimentos necessários.

Macau, aos 27 de Junho de 2025.

A Comissão,

Chan Chak Mo
(Presidente)



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

Lam Lon Wai
(Secretário)

Wong Kit Cheng

Ip Sio Kai

Iau Teng Pio

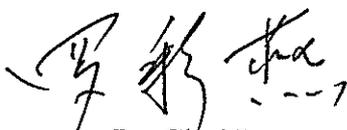
Pang Chuan

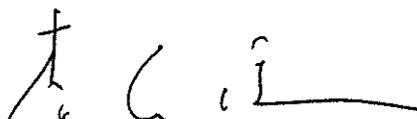
Leong Hong Sai

Cheung Kin Chung



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


Lo Choi In


Lei Leong Wong



—

—