

Documento de consulta sobre a revisão do regime do contrato de trabalho nos Serviços Públicos

**O presente documento encontra-se disponível em: www.gov.mo ;
www.safp.gov.mo e www.dsrjdi.ccrj.gov.mo**

(Período de consulta: De 19 de Fevereiro a 20 de Março de 2013)

**Direcção dos Serviços de
Administração e Função Pública**

**Direcção dos Serviços da Reforma
Jurídica e do Direito Internacional**

Fevereiro de 2013

Índice

Introdução	3
Capítulo I Contrato administrativo de provimento	7
Capítulo II Criação de um mecanismo flexível de gestão de recursos humanos nos Serviços Públicos.....	24
Capítulo III Contrato Individual de Trabalho	31
Capítulo IV Garantias para o pessoal efectivo.....	39
Mapa Anexo	41

Introdução

Desde o retorno de Macau à Pátria, o Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM) tem vindo a promover, de forma contínua, o desenvolvimento e a reforma da administração pública, na qual a revisão do regime jurídico da função pública assume uma grande importância.

Em 2004, foram implementados os Princípios relativos à Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública e, posteriormente, o Regime dos Prémios e Incentivos ao Desempenho dos Trabalhadores da Serviços Públicos que se destinam a estabelecer um sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores mais objectivo, justo e transparente, no sentido de concretizar o objectivo geral de incentivar e melhorar o desempenho do pessoal. Em 2007, com a implementação do Regime de Previdência dos Trabalhadores dos Serviços Públicos, é assegurado a todos os trabalhadores que têm uma relação laboral com os Serviços Públicos (incluindo os trabalhadores providos em regime de nomeação e de contrato) um sistema de aposentação mais flexível. Em 2009 e 2010, foram implementados, respectivamente, o Regime das Carreiras dos Trabalhadores dos Serviços Públicos e os regimes das carreiras nas áreas de saúde e de educação, aplicando-se o regime das carreiras a todos os trabalhadores dos Serviços Públicos e prosseguindo-se com a reforma do regime jurídico da função pública, no sentido de uniformizar gradualmente os direitos e os deveres do pessoal do quadro e dos contratados. A lei intitulada “Apoio judiciário em virtude do exercício de funções públicas” aprovada em 2010 visa conceder apoio judiciário ao pessoal que exerce funções públicas em processos judiciais originados em virtude do exercício das respectivas funções,

oferecendo melhores garantias ao pessoal no exercício das suas funções. Em 2011 foi lançado o Regime do Prémio de Antiguidade e dos Subsídios de Residência e de Família, tendo sido actualizados os valores do prémio de antiguidade e dos subsídios de residência e de família, regulamentados os requisitos para a sua atribuição e simplificadas as respectivas formalidades administrativas, no intuito de melhorar as regalias dos trabalhadores dos Serviços Públicos, em especial, permitindo-se ao pessoal com contrato de assalariamento ter direito à percepção do subsídio de residência no mês seguinte ao do início das suas funções desde que estejam reunidos os requisitos para o efeito. No mesmo ano entrou em vigor o diploma relativo ao “Recrutamento, selecção, e formação para efeitos de acesso dos trabalhadores dos serviços públicos”, que vem regular a gestão centralizada dos processos de ingresso e de acesso dos trabalhadores dos Serviços Públicos, uniformizando os critérios e procedimentos de recrutamento do pessoal do quadro e dos contratados e estabelecendo o regime de formação para efeitos de acesso nas carreiras.

Todas estas reformas do regime jurídico da função pública têm como objectivo o aperfeiçoamento do sistema de gestão dos trabalhadores dos Serviços Públicos, que abrange matérias relacionadas com o ingresso, as regalias e as garantias atribuídas aos trabalhadores na efectividade de funções e a sua aposentação depois da cessação de funções, pretendendo-se uniformizar os direitos e deveres de todos os trabalhadores dos Serviços Públicos. Com a implementação sucessiva dos diversos regimes na função pública, o ordenamento jurídico da função pública fica actualmente mais aperfeiçoado. Considera-se ser actualmente o momento mais oportuno para a revisão e alteração do regime de contrato de trabalho adoptado pelos Serviços Públicos no recrutamento de pessoal. Este integra três modalidades de contrato, a saber, contrato

além do quadro, contrato de assalariamento e contrato individual de trabalho, pretendendo-se, com a sua revisão, levar a cabo uma melhor uniformização dos direitos e deveres do pessoal contratado dos Serviços Públicos.

Das referidas três modalidades de contrato de trabalho, os contratos além do quadro e de assalariamento são regulados, sobretudo, pelo «Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau» (doravante designado por “ETAPM”) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, e o contrato individual de trabalho pelas cláusulas contratuais acordadas entre o Serviço Público e o trabalhador. Face às mudanças verificadas na proporção do número dos contratados na composição de toda a equipa dos trabalhadores dos Serviços Públicos, à existência de uma variedade de contratos de trabalho nos Serviços Públicos e ao facto de não serem uniformizados os direitos e deveres entre os trabalhadores contratados, afigura-se necessário proceder ao ajustamento do regime do contrato de trabalho em vigor nos Serviços Públicos.

Por outro lado, conforme consagra o artigo 29.º do ETAPM, os Serviços Públicos podem recorrer ao contrato de tarefa para a execução de trabalhos específicos ou de carácter especializado, nos termos do regime legal da aquisição de serviços. É o caso, por exemplo, da aquisição de serviços de consultadoria mediante a celebração de um contrato de tarefa com uma determinada instituição ou pessoa, de acordo com as necessidades do serviço. De referir, ainda, que nos termos do disposto no artigo acima citado, o contrato de tarefa não confere qualquer vínculo funcional à Administração, não estando o particular outorgante sujeito ao regime da função pública, designadamente a subordinação hierárquica, ou seja, não se estabelece qualquer relação de trabalho entre o pessoal admitido por contrato de tarefa e o Serviço Público.

Considerando que o âmbito do presente documento de consulta se limita aos contratos que titulem relações de trabalho nos Serviços Públicos, excluindo assim contratos dessa natureza, propomos não introduzir quaisquer alterações ao regime do contrato de tarefa.

Nestes termos, a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública (SAFP) e a Direcção dos Serviços da Reforma Jurídica e do Direito Internacional (DSRJDI) deram início a um estudo e análise sobre a aplicação dos contratos de trabalho nos Serviços Públicos, tendo elaborado o presente documento de consulta.

Todas as sugestões e opiniões sobre o conteúdo do presente documento de consulta são bem vindas, as quais devem ser apresentadas por escrito até 20 de Março de 2013 através de um dos seguintes meios:

Correio electrónico: consultation@dsrjdi.gov.mo

Endereço: Direcção dos Serviços da Reforma Jurídica e do Direito Internacional

Alameda Dr. Carlos d'Assumpção n.º 398, Edf. CNAC, 6.º andar, Macau

Telefax: 28750813

Caso pretenda manter a confidencialidade das suas opiniões ou sugestões, no todo ou em parte, indique-o claramente aquando da apresentação das opiniões ou sugestões por escrito.

Capítulo I Contrato administrativo de provimento

1.1 Âmbito de aplicação

A equipa dos trabalhadores da Administração Pública é composta pelo pessoal do quadro e pessoal fora do quadro. O pessoal do quadro é provido em regime de nomeação e integra-se no quadro de pessoal dos Serviços Públicos, constituindo recursos humanos permanentes e constantes para os Serviços Públicos, ao passo que o pessoal fora do quadro é recrutado em regime de contrato para suprir as insuficiências que o pessoal do quadro não consegue dar resposta, pelo que são recursos humanos de carácter provisório contratados por curto prazo.

Dado o desenvolvimento social e as concretas necessidades de trabalho, os Serviços Públicos têm vindo a recorrer cada vez com mais frequência à forma de contratação de pessoal por meio de contrato, fazendo com que o pessoal contratado venha a constituir uma parte importante de toda a equipa dos trabalhadores da Administração Pública da RAEM.

Actualmente, o recrutamento do pessoal fora do quadro faz-se por contrato além do quadro, contrato de assalariamento ou contrato individual de trabalho. Os trabalhadores recrutados em regime de contrato além do quadro responsabilizam-se sobretudo pela execução de projectos ou tarefas específicas, ao passo que o contrato de assalariamento tem como objectivo principal o recrutamento de trabalhadores para a execução de trabalhos provisórios ou de curto prazo.

Estas duas modalidades de contrato são reguladas pelo ETAPM e não se constata

uma grande diferença em termos de natureza na adopção destes dois tipos de contrato pelos Serviços Públicos na contratação de pessoal. Com a revisão dos referidos diplomas relativos ao regime jurídico da função pública, os direitos e deveres dos trabalhadores recrutados em regime de contrato além do quadro e de assalariamento são basicamente iguais, persistindo apenas algumas diferenças no que respeita aos requisitos gerais para o provimento, à aplicação do regime disciplinar e à indemnização por cessação do contrato.

Quanto aos requisitos gerais para o provimento, o ETAPM prevê no seu artigo 10.º que para o desempenho de funções públicas em regime de contrato além do quadro e de assalariamento se exija a qualidade de residente permanente da RAEM e a qualificação académica ou profissional necessária ao desempenho das funções para as quais for feita a contratação. Contudo, tratando-se de pessoal contratado em regime de assalariamento, os requisitos de ser residente permanente da RAEM e detentor da qualificação académica necessária podem excepcionalmente ser dispensados por despacho do Chefe do Executivo, desde que o trabalhador possua experiência profissional ou aptidão adequada ao exercício das correspondentes funções (alínea 4) do artigo 27.º do ETAPM).

No que respeita à aplicação do regime disciplinar, o artigo 276.º do ETAPM estipula que o regime disciplinar se aplica aos funcionários e agentes. Conforme o disposto no artigo 2.º, consideram-se funcionários os providos por nomeação definitiva ou em comissão de serviço e agentes os providos por nomeação provisória (forma de nomeação adoptada nos primeiros dois anos do ingresso no quadro) ou em regime de contrato além do quadro. Como os trabalhadores contratados em regime de assalariamento não são funcionários nem agentes, não lhes é aplicável o regime

disciplinar.

Quanto à indenização por cessação do contrato, o artigo 26.º do ETAPM dispõe que no caso da Administração pôr termo a um contrato além do quadro, o contratado tem direito ao pagamento do vencimento do mês em que ocorrer a cessação do contrato, acrescido de uma indenização de valor igual às remunerações vincendas até ao termo normal do contrato, mas nunca superior a três meses de remuneração. Contudo, em relação à cessação do contrato de assalariamento por iniciativa dos Serviços Públicos, o ETAPM não prevê qualquer indenização.

Por outro lado, a propósito da adopção dos diferentes tipos de contrato pelos Serviços Públicos na contratação de pessoal, o regime jurídico da função pública também não estabelece critérios claros e uniformizados.

Face a esta situação, propomos que sejam eliminados o contrato além do quadro e o contrato de assalariamento e, em substituição destes, seja criada a modalidade de contrato administrativo de provimento para o recrutamento de pessoal, e que o provimento em regime desta nova modalidade de contrato confira a qualidade de agente.

Em princípio, os Serviços Públicos em situações gerais poderão apenas recrutar trabalhadores através de contrato administrativo de provimento, aos quais serão atribuídos os mesmos direitos e deveres, aplicando-se a todos o mesmo regime no que respeita aos requisitos de ingresso, remunerações, regalias, avaliação de desempenho, regime disciplinar, entre outros.

No pressuposto de serem uniformizados basicamente os requisitos exigidos para

o recrutamento de pessoal por contrato administrativo de provimento e atendendo ao disposto no artigo 97.º da Lei Básica que prevê que a RAEM pode contratar residentes não permanentes para servirem como técnicos especializados ou funcionários e agentes públicos de categorias inferiores, propomos que apenas em caso de concretas necessidades de trabalho e mediante a autorização da dispensa do requisito de ser residente permanente da RAEM por despacho indelegável do Chefe do Executivo é que seja permitida aos Serviços Públicos a contratação de residentes não permanentes por contrato administrativo de provimento para desempenharem as referidas funções.

No entanto, dadas as necessidades objectivas de trabalho nos Serviços Públicos, propomos que só seja permitido a estes o recurso a contrato individual de trabalho nas duas situações excepcionais previstas por forma a satisfazer as necessidades que os mesmos tiverem com os recursos humanos para execução de tarefas de carácter especial e provisório (*vide* Capítulo III do presente documento de consulta).

Mapa comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
Modalidades de contrato <ul style="list-style-type: none"> • Contrato além do quadro • Contrato de assalariamento • Contrato individual de trabalho 	Modalidades de contrato <ul style="list-style-type: none"> • Contrato administrativo de provimento • Contrato individual de trabalho

1.2 Regimes jurídicos aplicáveis

Ao contrato administrativo de provimento aplicar-se-á o regime jurídico da função pública, incluindo os regimes estatuídos no ETAPM, nomeadamente:

- 1) O Regime das Carreiras dos Trabalhadores dos Serviços Públicos que regula o ingresso, o vencimento, a progressão e o acesso dos trabalhadores nas carreiras;
- 2) O regime de avaliação do desempenho e o regime dos prémios e incentivos ao desempenho, que se destinam à avaliação do desempenho dos trabalhadores e à atribuição de incentivos aos trabalhadores com bom desempenho no trabalho;
- 3) O regime de férias e de faltas, segundo o qual os trabalhadores contratados podem ter direito ao gozo de férias e às faltas legalmente previstas nos termos da lei;
- 4) O regime de subsídios e abonos, segundo o qual os trabalhadores contratados que reúnem os requisitos legalmente exigidos podem ter direito à percepção dos diversos subsídios e abonos, tais como os subsídios de residência e de família;
- 5) O regime de prestação de trabalho extraordinário ou por turnos, segundo o qual os contratados podem ter direito à devida compensação ou subsídio pela prestação de trabalho fora do período normal de trabalho ou por turnos;
- 6) O Regime de Previdência dos Trabalhadores dos Serviços Públicos, que proporciona aos trabalhadores contratados garantias de aposentação;
- 7) O regime disciplinar, que será aplicável aos trabalhadores contratados na medida em que lhes seja conferida a qualidade de agente, sendo-lhes

obrigatório o cumprimento dos diversos deveres no desempenho de funções públicas.

Mapa comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<p>Regimes jurídicos aplicáveis</p> <ul style="list-style-type: none">• Ao contrato além do quadro e ao contrato de assalariamento aplica-se o regime jurídico da função pública, no qual ao contrário do que acontece com os contratos além do quadro, não se prevê uma indemnização por cessação do contrato de assalariamento, nem lhe é aplicável o regime disciplinar.	<p>Regimes jurídicos aplicáveis</p> <ul style="list-style-type: none">• Ao contrato administrativo de provimento aplicar-se-á o regime jurídico da função pública.

1.3 Duração normal do contrato administrativo de provimento

1.3.1 Período experimental

Nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 27.º do ETAPM, os Serviços Públicos podem fazer preceder a celebração de contrato além do quadro de um período experimental até 6 meses. A este respeito, não se encontra qualquer referência relativa ao contrato de assalariamento.

Atendendo a que a existência de um período experimental pode, por um lado, permitir aos Serviços Públicos verificar se os trabalhadores providos possuem as

competências necessárias ao exercício das funções para as quais foram contratados, e por outro lado, aos trabalhadores contratados conhecer e adaptar-se melhor aos trabalhos dos respectivos Serviços Públicos; considerando ainda que, segundo o regime vigente, a nomeação definitiva do pessoal do quadro pressupõe que o trabalhador tenha passado por 2 anos de nomeação provisória, período esse destinado à apreciação da sua capacidade profissional, propomos que o contrato administrativo de provimento nos Serviços Públicos se inicie com um período experimental de 1 ano, duração que julgamos ser adequada, mas que o mesmo possa ser dispensado:

- 1) Quando haja lugar a recrutamento de pessoal, que tenha exercido funções com referência à mesma carreira durante um período ininterrupto de 1 ano e a cessação de funções tenha ocorrido há menos de 1 ano;
- 2) Quando haja lugar ao recrutamento de estagiários, tratando-se de pessoal que não detenha a qualidade de funcionário;
- 3) Quando haja lugar a recontração de pessoal que tenha sido provido em regime de contrato administrativo de provimento (vide Capítulo II do presente documento de consulta).

Por outro lado, tomando por referência o regime aplicável ao pessoal do quadro segundo o qual os Serviços Públicos devem efectuar a avaliação do desempenho dos trabalhadores no período de nomeação provisória nos termos do disposto nos Princípios relativos à Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, a fim de verificar se os trabalhadores possuem as competências necessárias ao exercício das funções para as quais foram contratados e também para apurar se o trabalhador está em condições de ser nomeado a título definitivo, propomos que os

trabalhadores sujeitos ao período experimental devam também ser avaliados nos termos dos Princípios acima referidos. No caso de ser constatado na avaliação que os trabalhadores estejam aptos para o desempenho das respectivas funções, os mesmos serão providos formalmente por contrato administrativo de provimento, com a duração normal do contrato administrativo de provimento tal como proposto no ponto 1.3.2 do presente documento de consulta; caso contrário, o contrato será caducado pelo decurso do período experimental.

Mapa comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<p>Período experimental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os Serviços Públicos podem fazer preceder a celebração de contrato além do quadro de um período experimental até 6 meses. • Não está previsto na lei qualquer período experimental para o contrato de assalariamento. 	<p>Período experimental</p> <ul style="list-style-type: none"> • O contrato administrativo de provimento iniciar-se-á com um período experimental de 1 ano.
<p>---</p>	<p>O período experimental poderá ser dispensado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quando haja lugar a recrutamento de pessoal, que tenha exercido funções com referência à mesma carreira durante um período ininterrupto de 1 ano e a cessação de funções tenha ocorrido há menos de 1 ano;

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
	<ul style="list-style-type: none"> • Quando haja lugar ao recrutamento de estagiários, tratando-se de pessoal que não detenha a qualidade de funcionário; • Quando haja lugar a recontração de pessoal que tenha sido provido em regime de contrato administrativo de provimento.

1.3.2 Duração normal do contrato administrativo de provimento

Nos termos do n.º 1 do artigo 26.º do ETAPM, o período do contrato além do quadro não pode ser superior a 2 anos. Os trabalhadores contratados com contrato de assalariamento podem prestar serviço consoante o número de dias; o período do respectivo contrato também pode ser previamente fixado; porém, o prazo de contrato não pode ser superior a 1 ano (n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º do ETAPM).

Propomos que a duração do contrato administrativo de provimento não possa ser, em regra, superior a 2 anos, independentemente de se tratar do primeiro contrato a celebrar entre o trabalhador e o Serviço Público (sem contar com o período experimental de 1 ano) ou da renovação do contrato anterior.

Mapa Comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<ul style="list-style-type: none">• A duração do contrato além do quadro não pode ser superior a 2 anos.• A prestação de serviço através do contrato de assalariamento pode ser contada dia a dia. Caso haja duração previamente estabelecida para o contrato de assalariamento, a respectiva duração não pode ser superior a 1 ano.	<ul style="list-style-type: none">• A duração normal do contrato administrativo de provimento será limitada a 2 anos, tratando-se quer do primeiro contrato a celebrar (sem contar com o período experimental de 1 ano) quer da renovação do contrato anterior.

1.3.3 Duração especial do contrato administrativo de provimento

Com o desenvolvimento da sociedade e as mudanças constantes da situação económica, a população tem uma maior expectativa em termos de qualidade e de quantidade face aos serviços públicos. Assim, para a satisfação das necessidades sociais e a prestação de um maior número de serviços permanentes e constantes ao público, os Serviços Públicos têm recorrido com maior frequência ao contrato além do quadro ou contrato de assalariamento para o recrutamento de pessoal.

A natureza da contratação de pessoal em regime de contrato além do quadro e de assalariamento como forma de complemento ao pessoal do quadro mudou significativamente, pois os trabalhadores contratados através destas duas formas que,

anteriormente, visavam tratar projectos específicos ou tarefas de natureza temporária passaram a assumir trabalhos duradouros e de longo prazo. Pode-se, portanto, afirmar que os trabalhadores com estes dois tipos de contrato já passaram a constituir uma importante parte de toda a equipa dos trabalhadores da Administração Pública da RAEM.

Dada a especificidade inerente ao contrato, consideramos que o contrato administrativo de provimento deverá ter um prazo determinado, permitindo contudo aos Serviços Públicos, com base neste prazo normal do contrato (não superior a 2 anos), prolongar devidamente a duração do contrato em função das concretas necessidades no trabalho, o que poderá reforçar a estabilidade do pessoal contratado, assim como reduzir o volume de trabalhos administrativos que tem de ser assumido pelos Serviços Públicos com a renovação dos contratos.

Em concreto, propomos o seguinte: sempre que seja exigido pelas necessidades dos Serviços Públicos, os trabalhadores que tenham completado ininterruptamente 4 anos de serviço prestado e com uma avaliação do desempenho não inferior a “Satisfaz Muito” relativamente aos 4 anos de serviço anteriores à renovação do contrato, poderão requerer junto do Serviço que o seu contrato administrativo de provimento seja renovado excepcionalmente por um prazo mais prolongado mas não superior a 5 anos. Caberá ao Serviço Público em causa decidir o prolongamento ou não do prazo do contrato conforme as necessidades concretas no trabalho.

Propomos que no caso do pessoal com contrato administrativo de provimento mudar de serviço (incluindo situações de mobilidade do pessoal com contrato administrativo de provimento propostas no ponto 2.2 do Capítulo II do presente

documento de consulta), o primeiro contrato administrativo de provimento que o trabalhador venha a celebrar com o novo Serviço seja feito por um prazo normal, não superior a 2 anos, e que este possa, aquando da renovação do contrato, decidir sobre o prolongamento do prazo tomando em consideração os requisitos propostos para o efeito, ou seja, devendo considerar-se a avaliação do desempenho feita ao trabalhador pelo Serviço Público em que o mesmo prestava serviço anteriormente.

Propostas do documento de consulta

Duração especial do contrato administrativo de provimento
<p>O pessoal com contrato administrativo de provimento poderá requerer junto do Serviço Público que a duração do contrato seja prolongada, no máximo, até 5 anos, desde que sejam verificados cumulativamente os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Existir efectivamente essa necessidade nos Serviços Públicos;• O trabalhador ter completado um período ininterrupto de 4 anos de serviço e com uma avaliação do desempenho não inferior a “Satisfaz Muito” relativamente aos 4 anos anteriores à renovação do contrato.

1.4 Indemnização por cessação do contrato

1.4.1 Cessação do contrato por iniciativa dos Serviços Públicos

De acordo com o disposto no artigo 26.º do ETAPM, a Administração Pública pode pôr termo ao contrato além do quadro nas duas situações seguintes:

- 1) Com pré-aviso de 60 dias;

- 2) Quando o trabalho for concluído antes do prazo previsto ou houver lugar a outros motivos previstos (*vide* mapa em anexo), situações estas em que a Administração pode pôr termo ao contrato a qualquer momento.

Nestas situações, o trabalhador contratado tem direito ao pagamento do vencimento do mês em que ocorrer a cessação do contrato, acrescido de uma indemnização de valor igual às remunerações vincendas até ao termo normal do contrato, mas com o limite máximo de três meses de remuneração.

Quanto ao contrato de assalariamento, o ETAPM prevê no artigo 28.º que quando a duração do contrato de assalariamento não tiver sido previamente fixada, os Serviços Públicos podem pôr termo ao contrato, avisando o assalariado com a antecedência mínima de 30 dias, não tendo o ETAPM previsto, a este respeito, qualquer indemnização.

Além disso, de acordo com o disposto na legislação da função pública, não será devida qualquer indemnização caso a cessação do contrato além do quadro ou a não renovação do mesmo seja por iniciativa dos Serviços Públicos com base na avaliação do desempenho do trabalhador ou por aplicação de penas disciplinares, ou seja, é por motivos imputáveis ao próprio contratado que o Serviço Público faz cessar o seu contrato.

Propomos que o contrato administrativo de provimento adopte o actual regime de indemnização por cessação do contrato além do quadro, em conjugação com a eliminação do contrato além do quadro e do contrato de assalariamento e a aplicação do contrato administrativo de provimento aos trabalhadores actualmente admitidos por um dos dois tipos de contrato acima referidos, tal como proposto no ponto 1.1 e

no Capítulo IV do documento de consulta, passando o respectivo regime de indemnização a aplicar-se ao contrato administrativo de provimento, nos termos do seguinte:

(1) No caso de o contrato administrativo de provimento ter sido cessado por iniciativa dos Serviços Públicos com pré-aviso de 60 dias ou com base nos seguintes motivos, o trabalhador terá direito a uma indemnização nos termos do regime vigente, isto é, ao pagamento do vencimento do mês em que ocorra a cessação do contrato, bem como às remunerações do prazo remanescente do contrato, mas nunca superiores a três meses de remuneração:

a) Conclusão do trabalho antes do prazo fixado;

b) Incapacidade do contratado para prestar o serviço estipulado;

c) Desnecessidade do trabalho objecto do contrato;

d) Extinção da unidade orgânica.

(2) Não será devida qualquer indemnização quando o contrato for cessado por iniciativa dos serviços públicos com base na avaliação do desempenho do trabalhador ou por aplicação de penas disciplinares.

Mapa comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
Cessação do contrato além do quadro por iniciativa dos Serviços Públicos	Cessação do contrato administrativo de provimento por iniciativa dos Serviços Públicos

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<ul style="list-style-type: none"> • Quando a Administração pôr termo ao contrato com pré-aviso de 60 dias ou com base nos seguintes motivos, o trabalhador terá direito ao vencimento do mês em que ocorra a cessação do contrato, bem como às remunerações do prazo remanescente do contrato, mas nunca superiores a três meses de remuneração: <ol style="list-style-type: none"> 1. Conclusão do trabalho antes do prazo previsto; 2. Incapacidade do contratado para prestar o serviço estipulado; 3. Desnecessidade do trabalho objecto do contrato; 4. Extinção da unidade orgânica. • Quando o contrato for cessado por iniciativa dos Serviços Públicos com base numa avaliação de desempenho insatisfatória ou por aplicação de penas disciplinares, os trabalhadores não são indemnizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantém-se
<p>Contrato de assalariamento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caso não tenha sido fixada previamente a duração do contrato, os Serviços Públicos podem pôr termo ao contrato do assalariado, avisando-o com a antecedência mínima de 30 dias. Contudo, não se prevê no ETAPM 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantém-se

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
qualquer indemnização a este respeito.	

1.4.2 Caducidade do contrato pelo decurso do seu prazo

De acordo com o disposto no artigo 26.º do ETAPM, se a Administração não manifestar intenção de renovar o contrato além do quadro com 60 dias de antecedência sobre o seu termo, o mesmo caduca pelo decurso do seu prazo, não sendo os trabalhadores indemnizados. Não existem quaisquer disposições no ETAPM que prevejam a situação em que o contrato de assalariamento não seja renovado.

Com a entrada em vigor do Regime de Previdência dos Trabalhadores dos Serviços Públicos, em caso de cessação de funções por não renovação de contrato, os trabalhadores contratados e inscritos neste regime têm direito à totalidade das contribuições individuais, bem como ao valor das contribuições do governo, conforme a taxa de reversão de direitos calculada segundo o tempo de contribuição. A título de exemplo, os trabalhadores com contrato além do quadro ou com contrato de assalariamento, que foram inscritos no regime de previdência e que já efectuaram contribuições durante 5 anos, podem receber 25% do saldo da conta das contribuições do governo, caso as suas funções cessem pela não renovação do contrato após o seu termo.

Considerando que o Regime de Previdência dos Trabalhadores dos Serviços Públicos em vigor é aplicável a todos os contratados, e que a renovação do contrato administrativo de provimento depende da necessidade de pessoal nos Serviços

Públicos, uma vez que o mesmo se caracteriza como um contrato a termo, propomos que no caso de caducidade do contrato administrativo de provimento pelo decurso do seu prazo se adopte a actual medida para o tratamento dos casos de contratos além do quadro e de assalariamento, ou seja, os trabalhadores providos em regime de contrato administrativo de provimento não têm direito a indemnizações, com excepção das contribuições efectuadas para o fundo de previdência conforme a lei.

Mapa comparativo

Regime vigente	Propostas do documento de consulta
<p>A não renovação de contrato após o seu termo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se os Serviços Públicos não manifestarem intenção de renovar o contrato além do quadro com 60 dias de antecedência sobre o seu termo, o mesmo caduca pelo decurso do seu prazo, não sendo os trabalhadores indemnizados. • Os trabalhadores recebem as contribuições efectuadas para o fundo de previdência, conforme a lei. 	<p>A não renovação de contrato administrativo de provimento após o seu termo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantém-se • Mantém-se

Capítulo II Criação de um mecanismo flexível de gestão de recursos humanos nos Serviços Públicos

2.1 Regime de recontração dos trabalhadores com contrato administrativo de provimento

Nos termos dos artigos 136.º a 142.º do ETAPM, os funcionários públicos podem requerer licença sem vencimento de curta duração e licença sem vencimento de longa duração. O prazo mínimo da primeira é 1 mês e o máximo 1 ano. Após o termo da licença, o funcionário pode voltar directamente ao seu lugar de origem. Quanto à segunda, o prazo mínimo é superior a 1 ano e o prazo máximo é 10 anos. Após o termo da licença, o funcionário pode requerer ao seu Serviço de origem para ocupar a sua vaga; se não existir vaga ou se tiver sido extinto o serviço, quadro ou categoria de origem, o funcionário pode, decorridos 6 meses sobre a data do pedido, requerer ao SAEP a sua transferência para outro serviço ou a sua reconversão profissional.

O estabelecimento do regime de licença sem vencimento não só tem como objectivo manter a estabilidade do quadro dos funcionários públicos, como também revela a importância dada aos trabalhadores mais experientes, criando condições para o regresso dos funcionários públicos à função pública após o seu afastamento temporário.

Uma vez que os trabalhadores com contrato além do quadro e com contrato de assalariamento não são funcionários públicos segundo o ETAPM, aos quais não se

aplica o regime de licença sem vencimento, não existindo também disposição que preveja um regime de “licença sem vencimento” para os contratados, caso estes pretendam afastar-se temporariamente do seu cargo, o que podem fazer é apenas optar pela rescisão. Portanto, com o objectivo de aumentar a estabilidade dos trabalhadores contratados, estabelecer um melhor equilíbrio entre a procura de recursos humanos dos Serviços Públicos e as necessidades de desenvolvimento pessoal dos trabalhadores contratados, bem como dar mais importância aos profissionais com mais experiência, propomos a criação de um regime de recontratação adequado ao contrato administrativo de provimento, segundo o qual os trabalhadores com contrato administrativo de provimento possam requerer ao Serviço onde exerceram funções o reingresso na função pública, desde que estejam reunidas as seguintes condições:

- 1) Ter completado 7 anos de serviço sucessivos na Administração, com menção não inferior a “Satisfaz” na avaliação do desempenho;
- 2) O contrato administrativo de provimento ter cessado por iniciativa do trabalhador ou por mútuo acordo, não tendo o trabalhador sido provido pela Administração através de outros regimes ou indigitado para assumir outros cargos;
- 3) Existir necessidade de pessoal e vaga no Serviço onde o trabalhador exerceu funções, não tendo decorrido mais de 2 anos desde a cessação do contrato administrativo de provimento até à data do pedido para sua recontratação;
- 4) O Serviço de origem poderá, novamente, contratar trabalhadores para o lugar que anteriormente detinham (na mesma carreira, categoria, escalão e funções), sem recurso a concurso.

Propostas do documento de consulta

Condições para a recontração dos trabalhadores com contrato administrativo de provimento
<ul style="list-style-type: none">• Ter completado 7 anos de serviço sucessivos na Administração, com menção não inferior a “Satisfaz” na avaliação do desempenho;• O contrato administrativo de provimento ter cessado por iniciativa do trabalhador ou por mútuo acordo, não tendo o trabalhador sido provido pela Administração através de outros regimes ou indigitado para assumir outros cargos;• Existir necessidade de pessoal e vaga no Serviço onde o trabalhador exerceu funções;• Não terem decorrido mais de 2 anos desde a cessação do contrato até à data do pedido para seu reingresso na função pública;• O Serviço de origem poderá contratar de novo trabalhadores para o lugar que anteriormente detinham (mesma carreira, categoria, escalão e funções), sem recurso a concurso.

2.2 Regime de mobilidade dos trabalhadores com contrato administrativo de provimento

Nos termos dos artigos 31.º a 34.º do ETAPM, as formas de mobilidade dos funcionários incluem a transferência, o destacamento e a requisição.

A transferência é permanente, isto significa que o funcionário é transferido para serviço diverso daquele a que pertence, para lugar da mesma carreira ou da carreira, a que corresponda o mesmo vencimento, com conteúdo funcional semelhante e requisitos habilitacionais idênticos. A transferência é feita mediante o requerimento do funcionário, ou por iniciativa da Administração, devidamente fundamentada e ouvido o funcionário.

O destacamento e a requisição são de curta duração, isto significa que o funcionário exerce temporariamente funções em serviço ou entidade diferente daquele a que pertence. Estas duas formas de mobilidade têm lugar a requerimento do funcionário ou por iniciativa do serviço interessado, após parecer favorável do serviço a que o funcionário pertence. O período máximo do destacamento é de 1 ano, não podendo ser prorrogado. O prazo da requisição não pode exceder 1 ano e pode ser prorrogado por iguais períodos, no entanto, o prazo total não pode exceder 3 anos.

A criação do regime de mobilidade dos funcionários constitui a base para uma gestão flexível de recursos humanos por parte dos Serviços Públicos e a intensificação da mobilidade dos funcionários.

Uma vez que os trabalhadores com contrato além do quadro e com contrato de assalariamento não são funcionários públicos segundo o ETAPM, não se aplica aos

mesmos o regime de mobilidade dos funcionários supra referido. Actualmente, caso os contratados pretendam exercer funções em outros serviços, devem rescindir o contrato com o serviço a que pertencem e cessar funções públicas, e de seguida, reingressam na função pública através de concurso legalmente previsto e celebram novamente contrato com um novo serviço.

Tendo em conta que os contratados constituem parte integrante essencial da equipa dos trabalhadores dos Serviços Públicos da RAEM, e a fim de aumentar a flexibilidade na gestão dos recursos humanos pelos Serviços Públicos, entendemos ser necessário a criação de um regime para os trabalhadores com contrato administrativo de provimento, que permita a mobilidade dos mesmos nos diversos serviços sem recurso a concurso. As condições concretas deste regime são:

- (1) O regime deve ser aplicável aos trabalhadores providos em contrato administrativo de provimento pelos serviços ou entidades públicas;
- (2) Os trabalhadores providos em contrato administrativo de provimento devem ter prestado pelo menos 2 anos de serviço na actual carreira (isto é, a mesma carreira a desempenhar no novo serviço) do serviço de origem;
- (3) A carreira, a categoria e o grau dos trabalhadores com contrato administrativo de provimento deve corresponder ao estipulado no contrato anterior, depois de ser transferido para um novo serviço;
- (4) O contrato administrativo de provimento celebrado com o serviço de origem caduca automaticamente, os trabalhadores têm de celebrar um novo contrato com o novo serviço.

A mobilidade dos trabalhadores com contrato administrativo de provimento deve respeitar os seguintes procedimentos:

- (1) Apresentação de proposta pelo serviço utilizador, obtendo o consentimento do trabalhador e do serviço de origem;
- (2) Emissão de parecer pelo SAFP tendo em conta a quota anual de trabalhadores fora do quadro do serviço utilizador;
- (3) Aprovação por despacho da entidade tutelar do serviço utilizador e da entidade tutelar da área de Administração e Justiça.

Propostas do documento de consulta

Condições para o regime de mobilidade dos trabalhadores com contrato administrativo de provimento
<ul style="list-style-type: none">• Aplicável aos trabalhadores providos em contrato administrativo de provimento pelos serviços ou entidades públicas;• Os trabalhadores providos em contrato administrativo de provimento devem ter prestado pelo menos 2 anos de serviços na actual carreira (isto é, a mesma carreira a desempenhar no serviço utilizador) do serviço de origem;• A carreira, a categoria e o grau dos trabalhadores com contrato administrativo de provimento devem corresponder aos estipulados no contrato anterior, depois de ser transferido para o novo serviço;• O contrato administrativo de provimento celebrado com o serviço de origem caduca automaticamente, os trabalhadores têm de celebrar um novo contrato com o novo serviço.

Procedimentos do regime de mobilidade dos trabalhadores com contrato administrativo de provimento

- Apresentação de proposta pelo serviço utilizador, obtendo o consentimento do trabalhador e do serviço de origem;
- Emissão de parecer pelo SAFP tendo em conta a quota anual de trabalhadores fora do quadro do serviço utilizador;
- Aprovação por despacho da entidade tutelar do serviço utilizador e da entidade tutelar da área de Administração e Justiça.

Capítulo III Contrato Individual de Trabalho

Actualmente, alguns serviços públicos podem contratar pessoal através de contrato individual de trabalho ao abrigo do seu estatuto privativo de pessoal, tais como o Instituto para os Assuntos Cívicos e Municipais, o Instituto de Promoção do Comércio e do Investimento de Macau, a Universidade de Macau e o Instituto Politécnico de Macau. Tendo em conta o carácter específico desses estatutos, os mesmos não fazem parte do âmbito de revisão do presente documento de consulta.

De acordo com as propostas apresentadas no Capítulo I, em termos gerais, um serviço público somente pode contratar pessoal em regime de contrato administrativo de provimento, sendo o contrato individual de trabalho uma forma de recrutamento adoptado em situações excepcionais, tais como:

- (1) Recrutamento de trabalhador em regime de contrato individual de trabalho para servirem como consultores ou técnicos especializados;
- (2) Recrutamento de trabalhadores temporários.

3.1 Recrutamento de trabalhador em regime de contrato individual de trabalho para servir como consultor ou técnico especializado

3.1.1 Âmbito de aplicação

Para a prossecução de tarefas específicas, os Serviços Públicos necessitam do apoio de técnicos profissionais de uma determinada área (como por exemplo contratar

técnicos profissionais para a concretização de projectos de infra-estruturas de grande envergadura), mas para a contratação destes técnicos profissionais é difícil aplicar os requisitos de ingresso, habilitação académica e profissional, e remuneração estipulados no regime jurídico da função pública, necessitando-se de ser mais flexível na fixação dos requisitos de ingresso. Neste caso, existe uma verdadeira necessidade do Serviço Público contratar o respectivo trabalhador por contrato individual de trabalho.

Propomos que, conforme as necessidades, os Serviços Públicos possam contratar trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho para servirem como consultores ou técnicos especializados, enquanto forma de complemento aos recursos humanos locais. Isto quer dizer que, ao abrigo do artigo 99.º da Lei Básica, os Serviços Públicos poderão contratar trabalhadores no exterior para servirem como consultores ou técnicos especializados através de contrato individual de trabalho.

3.1.2 Requisitos e procedimentos para o recrutamento de trabalhador em regime de contrato individual de trabalho para servir como consultor ou técnico especializado

Propomos os seguintes requisitos para o recrutamento de trabalhador em regime de contrato individual de trabalho para servir como consultor ou técnico especializado:

- (1) Necessidade concreta por parte dos Serviços Públicos;

- (2) Os Serviços Públicos só podem contratar trabalhadores localmente em regime de contrato individual de trabalho para os cargos cujo conteúdo funcional não tenha correspondência nas carreiras gerais ou especiais e desde que a adopção desta modalidade de contrato seja permitida pela própria lei orgânica;
- (3) O recrutamento de trabalhadores no exterior em regime de contrato individual de trabalho deve observar o disposto no artigo 99.º da Lei Básica;
- (4) Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato individual de trabalho podem ser fixados pelo contrato, aos quais se aplica subsidiariamente o regime jurídico da função pública.

Acresce que o recrutamento de trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho para servirem como consultores ou técnicos especializados nos termos acima referidos deve ser:

- (1) Devidamente justificado pelo Serviço Público contratante;
- (2) Objecto de parecer do SAEP;
- (3) Autorizado por despacho indelegável do Chefe do Executivo.

3.1.3 Direitos e deveres

Tal como foi referido, os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato

individual de trabalho podem ser fixados pelo contrato, pelo que a remuneração e as regalias destes trabalhadores podem ser diferentes do estipulado no regime jurídico da função pública, aplicando-se subsidiariamente o regime jurídico da função pública, nomeadamente o regime de avaliação do desempenho e o regime disciplinar. Por exemplo, quando não esteja fixado no contrato individual de trabalho a remuneração pela prestação de trabalho extraordinário em feriados obrigatórios, aplica-se subsidiariamente o estipulado no regime jurídico da função pública.

Propostas do documento de consulta

<p>Requisitos para o recrutamento de trabalhadores em Macau ou no exterior para servirem como consultores ou técnicos especializados</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade concreta por parte dos Serviços Públicos; • Os Serviços Públicos só podem contratar trabalhadores localmente em regime de contrato individual de trabalho para os cargos cujo conteúdo funcional não tenha correspondência nas carreiras gerais ou especiais e desde que a adopção desta modalidade de contrato seja permitida pela própria lei orgânica; • O recrutamento de trabalhadores no exterior em regime de contrato individual de trabalho deve observar o disposto no artigo 99.º da Lei Básica.
<p>Procedimentos do recrutamento</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ser devidamente justificado pelo Serviço Público contratante; • Ser objecto de parecer do SAFP; • Ser autorizado por despacho indelegável do Chefe do Executivo.
<p>Direitos e deveres</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato individual de trabalho podem ser fixados pelo contrato, aos quais se aplica subsidiariamente o regime

jurídico da função pública;

- A tudo o que não seja fixado no contrato aplica-se subsidiariamente o regime jurídico da função pública.

3.2 Recrutamento de pessoal para execução de trabalhos de carácter temporário

3.2.1 Âmbito de aplicação

Os Serviços Públicos, para além das tarefas diárias, necessitam ainda de tratar trabalhos de natureza temporária, urgente, faseada ou sazonal, como por exemplo, os trabalhos de prevenção da “pneumonia atípica”, os trabalhos dos censos e o serviço de salvamento nas piscinas públicas.

De acordo com as propostas apresentadas no documento de consulta, o contrato administrativo de provimento será a forma principal para a contratação de trabalhadores nos Serviços Públicos, o qual tem a duração máxima de 2 anos, podendo atingir 5 anos em situações excepcionais. Assim sendo, o contrato administrativo de provimento não será a forma adequada para o recrutamento de pessoal para executar trabalhos de carácter temporário.

Segundo as propostas apresentadas no documento de consulta, o contrato administrativo de provimento estará sujeito ao regime jurídico da função pública, pelo que as regras alusivas às diferentes fases do concurso, como por exemplo a publicação do aviso do concurso, a apresentação da candidatura, a admissão, a selecção e a classificação, estarão sujeitas ao Regime das Carreiras dos Trabalhadores dos Serviços

Públicos e ao “Recrutamento, selecção, e formação para efeitos de acesso dos trabalhadores dos serviços públicos”, os quais prevejam requisitos explícitos e rigorosos sobre os procedimentos de recrutamento e selecção dos trabalhadores, tornando-se difícil satisfazer as verdadeiras necessidades com o recrutamento de trabalhadores para trabalhos de natureza temporária, urgente, faseada ou sazonal.

Neste sentido, propomos que os Serviços Públicos possam contratar trabalhadores para tratar dos trabalhos de natureza temporária, urgente, faseada ou sazonal através de contrato individual de trabalho.

3.2.2 Requisitos e procedimentos do recrutamento de pessoal para execução de trabalhos de carácter temporário

Propomos que o recrutamento de pessoal para execução de trabalhos de carácter temporário deva satisfazer cumulativamente os seguintes requisitos:

- (1) Necessidade concreta por parte do Serviço Público;
- (2) A duração máxima do contrato não pode exceder 1 ano, sendo impossível a sua renovação, salvo em situações de perigo ou acidente grave, com autorização por despacho indelegável do Chefe do Executivo (por exemplo: catástrofe natural ou epidemia grave);
- (3) No prazo de três meses após a cessação do contrato, ao Serviço Público que contratou o trabalhador para execução de trabalhos de

carácter temporário, não é permitida celebração de um outro contrato individual de trabalho com o mesmo trabalhador.

Propomos o seguinte procedimento para o recrutamento de pessoal para execução de trabalhos de carácter temporário:

- (1) Ser devidamente justificado pelo Serviço Público contratante;
- (2) Ser objecto de parecer do SAFP;
- (3) Ser autorizado por despacho indelegável do Chefe do Executivo.

3.2.3 Direitos e deveres

Tal como foi referido no ponto 3.1.3 do presente documento de consulta, propomos que os direitos e deveres do pessoal contratado em regime de contrato individual de trabalho para executar trabalhos de carácter temporário sejam fixados no contrato, aplicando-se subsidiariamente o regime jurídico da função pública em tudo o que não estiver previsto no contrato. Atenta a especialidade do contrato temporário, aos respectivos trabalhadores não serão aplicados o regime de avaliação do desempenho e o regime de previdência.

Propostas do documento de consulta

Âmbito de aplicação
<ul style="list-style-type: none">• Execução de trabalhos temporários ou urgentes;• Execução de trabalhos faseados ou sazonais.
Condições de recrutamento
<ul style="list-style-type: none">• Necessidade concreta por parte dos Serviços Públicos;• A duração máxima do contrato não pode exceder 1 ano, sendo impossível a sua renovação, em situações excepcionais a duração pode ser prolongada com autorização por despacho indelegável do Chefe do Executivo;• No prazo de três meses após a cessação do contrato, ao Serviço Público que contratou o trabalhador para execução de trabalhos de carácter temporário, não é permitida celebração de um outro contrato individual de trabalho com o mesmo trabalhador.
Procedimentos do recrutamento
<ul style="list-style-type: none">• Ser devidamente justificado pelo Serviço Público contratante;• Ser objecto de parecer do SAFP;• Ser autorizado por despacho indelegável do Chefe do Executivo.
Direitos e deveres
<ul style="list-style-type: none">• Os direitos e deveres dos trabalhadores temporários com contrato individual de trabalho podem ser fixados no contrato, aplicando-se subsidiariamente o regime jurídico da função pública com excepção do regime de avaliação do desempenho e o regime de previdência.

Capítulo IV Garantias para o pessoal efectivo

Em conformidade com as propostas de alteração que constam no presente documento de consulta, o contrato além do quadro e o contrato de assalariamento serão convertidos em contrato administrativo de provimento. Para além da alteração da designação do contrato, todos os direitos, designadamente vencimento, acesso, subsídios e abonos, faltas, férias, bem como os direitos ao abrigo do regime de aposentação e sobrevivência ou do regime de previdência serão mantidos. E o tempo de serviço prestado em regime de contrato além do quadro e contrato de assalariamento será contado como tempo de serviço prestado em contrato administrativo de provimento. Dado que no contrato individual de trabalho, os direitos e deveres do respectivo pessoal são definidos através de negociação entre o Serviço e o trabalhador, pelo que propomos que os contratos individuais de trabalho celebrados antes da entrada em vigor do novo regime e as respectivas renovações continuem a ser regulados pelas cláusulas dos respectivos contratos.

Caso o trabalhador com contrato individual de trabalho já tenha sido integrado no regime das carreiras e reúna os requisitos gerais e especiais para o exercício de funções públicas, poderá mediante requerimento apresentado ao Serviço a que pertence e após concordância deste, optar por celebrar um contrato administrativo de provimento. Assim, o conteúdo do contrato do trabalhador deixará de ser negociado entre as partes e passará a ser regulado e garantido pelo regime jurídico da função pública.

Por outro lado, tendo em consideração que o contrato administrativo de

provimento terá impresso de modelo próprio, se exigir que no dia da entrada em vigor da lei, os contratos além do quadro e os contratos de assalariamento de todos os Serviços passem a utilizar o impresso de modelo próprio para contrato administrativo de provimento, isso provocará um aumento na carga de trabalho dos Serviços. Neste contexto, propomos que, na data da entrada em vigor da nova lei, todos os trabalhadores providos em regime de contrato além do quadro e em regime de contrato de assalariamento sejam considerados trabalhadores providos em regime de contrato administrativo de provimento e que os contratos dos respectivos trabalhadores só venham a ser feitos em impresso próprio para contrato administrativo de provimento quando forem renovados.

Mapa Anexo

Matérias	Legislação em vigor Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro — Aprova o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau
Tipos de Contrato	Artigo 19.º (Formas de provimento) O provimento pode revestir as formas de nomeação ou contrato. Artigo 21.º (Contrato) 1. As formas de contrato são: a) O contrato além do quadro; b) O assalariamento. 2. Os contratos referidos no número anterior são reduzidos a escrito, usando-se, para o efeito, impresso próprio.
Prazo e renovação do contrato	SUBSECÇÃO III Contrato além do quadro Artigo 26.º (Regras) 1. O contrato além do quadro é celebrado por um período não superior a dois anos, renovável por períodos iguais ou inferiores. SUBSECÇÃO IV

<p>Matérias</p>	<p align="center">Legislação em vigor</p> <p align="center">Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro — Aprova o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau</p>
	<p align="center">Assalariamento</p> <p align="center">Artigo 28.º</p> <p align="center">(Regras)</p> <p>1. Na celebração e execução do contrato de assalariamento devem observar-se as seguintes regras:</p> <p>a) O serviço é prestado dia a dia, ainda que o número de dias tenha sido fixado previamente, e renova-se tacitamente até que se completem os dias fixados ou o assalariamento termine;</p> <p>b) Quando a duração do assalariamento for previamente fixada, o período não pode ser superior a 1 ano, sem prejuízo de sucessivas renovações;</p>
<p>Regime de Mobilidade dos Funcionários Públicos</p>	<p align="center">SECÇÃO V</p> <p align="center">Formas de mobilidade</p> <p align="center">Artigo 31.º</p> <p align="center">(Princípio geral)</p> <p>São instrumentos de mobilidade:</p> <p>a) A transferência;</p> <p>b) O destacamento;</p> <p>c) A requisição.</p> <p align="center">Artigo 32.º</p> <p align="center">(Transferência)</p> <p>1. A transferência é a mudança do funcionário para quadro diverso daquele a que pertence, a requerimento do próprio, ou por iniciativa da Administração, devidamente fundamentada, ouvido o funcionário.</p>

Matérias	<p style="text-align: center;">Legislação em vigor</p> <p style="text-align: center;">Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro — Aprova o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau</p>
	<p>2. A transferência faz-se para lugar vago da mesma carreira e categoria ou de carreira diferente, a que corresponda o mesmo vencimento, semelhante conteúdo funcional e idênticos requisitos habilitacionais.</p> <p>3. A transferência depende de autorização, precedida de parecer do serviço de origem.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 33.º</p> <p style="text-align: center;">(Destacamento)</p> <p>1. O destacamento é o exercício transitório de funções nas mesmas carreira e categoria, em serviço ou organismo diferente daquele a que pertence o funcionário, por período não superior a 1 ano, improrrogável.</p> <p>2. O destacamento tem lugar a requerimento do funcionário ou por iniciativa do serviço interessado, após parecer favorável do serviço de origem.</p> <p>3. O destacamento pode cessar a todo o tempo a solicitação do funcionário ou por acordo entre os dois serviços.</p> <p>4. Na situação de destacamento, o funcionário:</p> <p>a) Não ocupa lugar no quadro do serviço utilizador;</p> <p>b) É pago pelo serviço de origem, sem prejuízo das remunerações complementares que sejam devidas às funções exercidas no serviço utilizador;</p> <p>c) Mantém o vínculo ao serviço de origem, contando-se neste o tempo de serviço prestado na situação de destacamento, não podendo o respectivo lugar ser preenchido por qualquer forma.</p> <p>5. O destacamento pode ser convertido em requisição.</p>

<p>Matérias</p>	<p align="center">Legislação em vigor</p> <p align="center">Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro — Aprova o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau</p>
	<p align="center">Artigo 34.º</p> <p align="center">(Requisição)</p> <p>1. Requisição é o exercício transitório de funções em entidade ou serviço diferente daquele a que pertence o funcionário, em categoria igual ou imediatamente superior à de origem, neste caso desde que tenha, pelo menos, um ano de serviço na categoria actual com classificação não inferior a «Bom».</p> <p>2. A requisição tem lugar a requerimento do funcionário ou por iniciativa do serviço interessado, após parecer favorável do serviço de origem.</p> <p>3. O prazo da requisição não pode exceder 1 ano, podendo ser prorrogado por iguais períodos até ao limite de 3 anos.</p> <p>4. A requisição pode cessar a todo o tempo a solicitação do funcionário ou por acordo entre os dois serviços.</p> <p>5. Na situação de requisitado o funcionário:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Não ocupa lugar no quadro do serviço utilizador; b) É pago pelo serviço requisitante; c) Pode optar pelo vencimento de origem; d) Mantém a titularidade do lugar de origem, contando-se neste o tempo de serviço prestado em regime de requisição. <p>6. O lugar de origem pode ser provido interinamente, excepto se for a extinguir quando vagar.</p> <p>7. Quando o funcionário seja requisitado na mesma categoria e entretanto houver lugar a promoção no seu quadro de origem, considera-se a requisição automaticamente reconvertida para a nova categoria.</p>

<p>Matérias</p>	<p align="center">Legislação em vigor</p> <p align="center">Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro — Aprova o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau</p>
<p>Regime de Licenças sem vencimento dos Funcionários Públicos</p>	<p align="center">Licenças</p> <p align="center">Artigo 136.º</p> <p align="center">(Enumeração)</p> <p>Podem ser concedidas as seguintes licenças sem vencimento:</p> <p>a) De curta duração;</p> <p>b) De longa duração;</p> <p>c) Por interesse público.</p> <p align="center">Artigo 137.º</p> <p align="center">(Requisitos de concessão)</p> <p>1. As licenças sem vencimento só podem ser concedidas a funcionários de nomeação definitiva e desde que preenchidos cumulativamente os seguintes requisitos:</p> <p>a) Se encontrem em exercício de funções e contra eles não esteja instaurado processo disciplinar;</p> <p>b) Se mostrem quites com a Fazenda Pública;</p> <p>c) Não haja inconveniência para o serviço.</p> <p>2. A concessão de licença depende de requerimento do interessado dirigido ao Governador, no qual deve ser indicada a duração pretendida.</p> <p>3. A licença sem vencimento de curta duração não pode ser concedida antes de decorridos 3 anos ou 1 ano sobre o reinício de funções após o regresso de licença sem vencimento, respectivamente de longa e curta duração.</p> <p>4. A licença sem vencimento de longa duração só pode ser concedida após 5 anos de serviço efectivo prestado na qualidade de funcionário de nomeação</p>

Matérias	<p style="text-align: center;">Legislação em vigor</p> <p style="text-align: center;">Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro — Aprova o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau</p>
	<p>definitiva, e após 3 anos do regresso de igual licença.</p> <p>5. À licença sem vencimento de curta duração pode seguir-se uma de longa duração, sem ser necessário prestar qualquer período de serviço efectivo, desde que o cômputo total das duas licenças não exceda o tempo máximo previsto para a de longa duração.</p> <p>6. O funcionário deve manter o serviço a que pertence informado do local onde pode ser contactado durante o período de gozo da licença.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 138.º</p> <p style="text-align: center;">(Interrupção e cessação)</p> <p>1. As licenças podem, por despacho do Governador, ser interrompidas ou feitas cessar a todo o tempo, com fundamento em conveniência de serviço.</p> <p>2. Sem prejuízo do estabelecido para a licença de longa duração, as licenças podem, por despacho do Governador, cessar antes do seu termo, a requerimento fundamentado do interessado.</p> <p>3. Ao funcionário que, no decurso da licença, requerer a aposentação, atingir o limite de idade ou for julgado absolutamente incapaz para o serviço, é abonada a pensão provisória que lhe couber a partir da data da publicação do respectivo despacho, salvo se a licença tiver durado menos de 1 ano, caso em que a pensão lhe é atribuída a partir do dia em que o completar.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 139.º</p> <p style="text-align: center;">(Licença sem vencimento de curta duração)</p> <p>A licença sem vencimento de curta duração pode ser concedida por um período mínimo de 1 mês e máximo de 1 ano.</p>

<p>Matérias</p>	<p style="text-align: center;">Legislação em vigor</p> <p style="text-align: center;">Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro — Aprova o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau</p>
	<p style="text-align: center;">Artigo 140.º</p> <p style="text-align: center;">(Licença sem vencimento de longa duração)</p> <p>1. A licença sem vencimento de longa duração pode ser concedida por um período superior a 1 ano até ao limite máximo de 10 anos.</p> <p>2. O funcionário tem direito a receber uma compensação pecuniária correspondente a 2,5 dias de vencimento por cada mês completo de serviço prestado no ano de suspensão de funções.</p> <p>3. A passagem à situação de licença determina abertura de vaga no lugar de origem, não podendo o funcionário requerer o reingresso antes de decorrido 1 ano sobre o início da licença e nunca depois de 10 anos nessa situação.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 141.º</p> <p style="text-align: center;">(Efeitos)</p> <p>Os funcionários em situação de licença sem vencimento de curta ou longa duração não podem exercer quaisquer funções públicas, designadamente em regime de tarefa ou contrato individual de trabalho, apresentar-se a concurso ou ser promovidos, não têm direito a quaisquer remunerações e o tempo da licença e o que decorrer até ao seu reingresso não contam para qualquer efeito, beneficiando apenas do acesso aos cuidados de saúde se continuarem a realizar os respectivos descontos.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 142.º</p> <p style="text-align: center;">(Reingresso)</p> <p>1. Os funcionários em gozo de licença sem vencimento de longa duração que tenham requerido o seu reingresso têm direito à primeira vaga existente e dotada da sua categoria ou equivalente, ou àquela que, após o seu requerimento, se</p>

Matérias	<p style="text-align: center;">Legislação em vigor</p> <p style="text-align: center;">Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro — Aprova o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau</p>
	<p>verificar.</p> <p>2. Se não existir vaga ou se tiver havido extinção do serviço, quadro, categoria ou cargo de origem, o funcionário pode apresentar-se a concurso para lugar de categoria para o qual reúna os requisitos legalmente exigidos ou, decorridos 6 meses sobre a data do pedido de reingresso, requerer à Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública que promova as diligências necessárias:</p> <p style="margin-left: 40px;">a) À transferência para outro serviço;</p> <p style="margin-left: 40px;">b) À reconversão profissional, no caso da transferência não ser possível.</p> <p>3. O disposto nos números anteriores não prejudica o preenchimento das vagas já colocadas a concurso à data da apresentação do requerimento.</p> <p>4. Enquanto se encontram a aguardar vaga, nos termos dos números anteriores, os funcionários mantêm-se na situação de licença.</p> <p>5. A readmissão é obrigatoriamente precedida de inspecção médica, nos termos exigidos para o ingresso na função pública.</p> <p>6. Se a licença se prolongar para além dos 10 anos, sem que, esgotado este prazo, o funcionário haja requerido o reingresso, o vínculo com a Administração extingue-se automaticamente, pela exoneração daquele, sem prejuízo do direito a aposentação, nos termos da lei.</p>