



Nota justificativa

Estatuto dos agentes das Forças e Serviços de Segurança (*Projecto de lei*)

I. Contexto legislativo

O Estatuto dos Militarizados das Forças de Segurança de Macau, doravante designado por Estatuto, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 66/94/M, de 30 de Dezembro, na sequência da Lei n.º 7/94/M, de 19 de Dezembro (Reajustamento das Carreiras do Pessoal Militarizado e do Corpo de Bombeiros das FSM), visou congregar em um único diploma o regime estatutário do pessoal das carreiras especiais das corporações das Forças de Segurança, que incluem o Corpo de Polícia de Segurança Pública (CPSP), o Corpo de Bombeiros e, ainda, a Polícia Marítima e Fiscal (PMF), carreiras essas que haviam sido primariamente estruturadas pela Lei n.º 18/88/M, de 4 de Julho (Carreiras profissionais das Forças de Segurança de Macau” e pela Lei n.º 7/91/M, de 1 de Julho (Actualização dos índices de vencimentos do pessoal militarizado e do Corpo de Bombeiros e alteração do Decreto-Lei n.º 56/85/M, de 29 de Junho).

A aprovação e entrada em vigor do Estatuto constituiu um marco decisivo para o processo de localização dos quadros do pessoal das Forças de Segurança, fundamental à concretização do retorno de Macau à Pátria.

No entanto, volvidos mais de 25 anos sobre a sua entrada em vigor em Janeiro de 1995, e com as dinâmicas próprias da sociedade de Macau e pela sua evolução, os cidadãos demandam uma cada vez melhor qualidade de prestação do serviço público. Para os agentes das Forças de Segurança de Macau, que desempenham uma missão significativa na salvaguarda da segurança e do desenvolvimento sustentável da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM), é indispensável um alto nível de profissionalismo e de capacidade de execução da lei. Assim sendo, no sentido de garantir a estabilidade e o desenvolvimento das Forças de Segurança, bem como de aumentar a sua capacidade de resposta ao desenvolvimento da sociedade, torna-se necessário introduzir alterações aos estatutos profissionais dos seus agentes, harmonizando-os com os novos desafios que se colocam à sua missão e, bem assim, à evolução da sociedade.



II. Objectivos da legislação

1. Concretizar a característica específica do pessoal das Forças e Serviços de Segurança

O artigo 14.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China dispõe que o Governo Popular Central é responsável pela defesa da RAEM e o Governo da RAEM pela manutenção da ordem pública na Região, apenas dispondo o último de força de segurança não militarizada, razão pela qual se propõe abandonar o conceito de “militarizado”, passando o pessoal a designar-se por “agentes das Forças e Serviços de Segurança”, o que melhor caracteriza a sua natureza específica.

2. Corresponder à conjuntura do desenvolvimento social

Com o aumento da população de Macau, o desenvolvimento do sector do turismo e dos jogos de fortuna ou azar, que atrai um grande número de turistas, bem como o aumento da área territorial, nela incluindo os novos aterros e as áreas marítimas concedidas pelo Estado para ficar sob jurisdição da RAEM, com a dimensão de 85 km², surgem vários novos desafios à salvaguarda da segurança e ao trabalho de salvamento e resgate. Face à diversidade e complexidade do trabalho de execução da lei, é necessário reforçar os requisitos de capacidade profissional dos agentes das Forças e Serviços de Segurança e promover a sua motivação.

3. Construir uma estrutura de carreira justa

Tendo em conta a elevação da exigência dos requisitos de capacidade profissional dos agentes das Forças e Serviços de Segurança e a constatação da elevação geral do nível de ensino em Macau, deve-se dar importância tanto à antiguidade dos agentes como às suas habilitações académicas, conhecimento profissional e desempenho no exercício de funções. A construção de uma estrutura de carreira justa permite, por um lado, atrair o ingresso de talentos com altas qualificações e, por outro, oferecer diversas oportunidades de promoção aos agentes que demonstrem excelente desempenho, proporcionando-lhes um planeamento da sua carreira profissional e criando expectativas razoáveis, por forma a incentivar o seu empreendedorismo, elevar o seu moral e manter uma equipa estável.



4. Implementar uma gestão moderna

O Estatuto vigora há mais de 25 anos, sendo necessário aperfeiçoar o regime de gestão em função do desenvolvimento da sociedade de Macau e da situação concreta das Forças e Serviços de Segurança, no intuito de concentrar os recursos e a sua gestão, garantindo a dedicação e disponibilidade dos agentes e criando um equilíbrio entre os seus direitos e deveres. Por outro lado, é necessário melhorar e assegurar a eficácia e a justiça do processo disciplinar, por forma a aumentar a eficiência do trabalho desenvolvido pelas Forças e Serviços de Segurança.

5. Incluir a carreira do pessoal alfandegário no mesmo regime

Com a criação dos Serviços de Alfândega de Macau (SA), o pessoal militarizado originário da PMF transitou para a carreira do pessoal alfandegário, deixando de pertencer ao tradicional conceito de “corporação”. Porém, o regime do pessoal alfandegário é idêntico ao dos agentes das Forças de Segurança, de que se assinala a mesma identidade policial, o mesmo desenvolvimento da carreira e a sujeição ao mesmo regime disciplinar e métodos de avaliação de desempenho. Pelas razões expostas, a reintegração da carreira do pessoal alfandegário no mesmo regime dos agentes das Forças de Segurança mostra-se adequada e favorece a gestão dos recursos humanos.

6. Aperfeiçoar o texto legislativo

O Estatuto vigora desde 1995, tendo sido objecto de várias alterações, sendo que nesta oportunidade de revisão se pretende proceder a uma reorganização sistemática do articulado, de modo a adequar-se às regras de legística moderna e às competências em matéria legislativa resultantes do actual sistema jurídico da RAEM, aproveitando-se ainda para aperfeiçoar conceitos e expressões, designadamente em língua chinesa, de modo a tornar o texto legislativo mais preciso.



III. Conteúdo principal

1. Eliminar a separação das carreiras, optando por uma estrutura de carreira vertical e única

Presentemente, o pessoal da carreira de base das Forças de Segurança não tem hipótese de ser promovido para a carreira superior por via normal de promoção. A proposta de lei prevê uma estrutura de carreira vertical e única, através da criação de um novo posto – chefe superior/inspector superior alfandegário, como posto de ligação entre a carreira de base e a carreira superior, eliminando a separação entre as duas carreiras.

O novo posto é simultaneamente um posto de ingresso, para os alunos do curso de formação de oficiais, e um posto de acesso, para chefe/inspector alfandegário. Tendo em conta que não há espaço para acomodar este novo posto na estrutura indiciária das carreiras estabelecida pela Lei n.º 2/2008, não sendo possível uma inserção sequencial, propõe-se um desenvolvimento por quatro escalões, a que correspondem, respectivamente, os índices 510, 530, 550 e 570, ao posto de chefe superior/inspector superior alfandegário. Pelas razões supra referidas, constata-se no novo posto uma sobreposição da estrutura indiciária entre o posto imediatamente inferior (chefe/inspector alfandegário) e o novo posto. Porém, fica salvaguardo na proposta de lei que no procedimento de promoção os agentes não serão prejudicados nem em termos salariais, nem de tempo de serviço para efeitos de progressão na carreira.

Por outro lado, tendo em conta que a carreira de especialistas, mecânicos, músicos e radiomontadores do CPSP e a carreira de mecânicos dos SA não constituem verdadeiras carreiras especiais, porquanto elas replicam o desenvolvimento da carreira ordinária ou de linha/carreira geral de base, quedando-se, no seu topo, no posto de chefe/inspector alfandegário, propõe-se a respectiva extinção, integrando todos os agentes na mesma carreira e substituindo-as por quadros de especialidade de pessoal técnico-profissional, tais como música, mecânica e tecnologias de informação, entre outras, para satisfazer a necessidade de determinadas funções profissionais das Forças e Serviços de Segurança.



2. Revisão da modalidade de promoção

A proposta de lei prevê a revisão da actual modalidade de promoção, introduzindo um concurso especial, através do qual há a possibilidade de acesso imediato ao posto de subchefe/subinspector alfandegário. Todos os agentes que se encontrem nos postos inferiores àquele posto podem ser promovidos, desde que estejam habilitados com diploma de associado ou superior, reconhecido como funcionalmente adequado ao desempenho de funções, e tenham boa avaliação de desempenho e tempo mínimo de serviço efectivo de três anos, dispensando-se, assim, da promoção sucessiva, posto a posto.

Além disso, a promoção por escolha que hoje se aplica será substituída pela promoção por avaliação curricular, propondo-se a criação de uma comissão de avaliação específica, a qual pode integrar elementos que não pertencem às Forças ou Serviços de Segurança mas que possuem qualificações e conhecimentos profissionais relevantes, o que permite uma maior justiça e objectividade. A par disso, propõe-se alargar o âmbito de aplicação deste método a todos os procedimentos de promoção a partir do posto de subcomissário/chefe assistente/subcomissário alfandegário, reflectindo a importância da capacidade e desempenho dos agentes.

3. Redução do tempo mínimo de permanência necessário para a promoção

O tempo mínimo de permanência no posto constitui uma das condições gerais de promoção. Com vista à criação de uma condição para acelerar o preenchimento do requisito de promoção dos agentes com capacidade, a proposta de lei prevê que seja reduzido adequadamente aquele tempo, com excepção da promoção a guarda principal/bombeiro principal/verificador principal alfandegário, caso em que o tempo mínimo de permanência no posto antecedente é actualmente apenas de dois anos, pelo que não há espaço para redução.



4. Definição do regime de reavaliação dos agentes no regresso após licença sem vencimento de longa duração

Os agentes das Forças e Serviços de Segurança devem manter sempre boas condições físicas e psicológicas e idoneidade moral para satisfazer as necessidades do trabalho, pelo que o regresso ao serviço de todos aqueles em gozo de licença sem vencimento de longa duração por um longo período de tempo, só pode ocorrer quando se verifique o preenchimento dos requisitos de saúde psicofísica e de idoneidade cívica e moral. Em conformidade, propõe-se um regime de reavaliação, prevendo-se que os agentes das Forças e Serviços de Segurança que tenham estado na situação de licença sem vencimento de longa duração por período superior a cinco anos devem ser sujeitos a uma reavaliação das suas condições psicofísicas e idoneidade moral e cívica antes do seu regresso ao serviço, sob pena de cessação definitiva do seu vínculo com a Administração.

5. Aperfeiçoamento do regime disciplinar e de recompensas

No que se refere à disciplina, procede-se a alguns aperfeiçoamentos do regime vigente, a saber:

- (1) Melhoramento do conteúdo dos deveres funcionais, por forma a clarificar o articulado, facilitando a sua compreensão e execução;
- (2) Simplificação de procedimentos, fazendo com que se aproximem do regime geral;
- (3) Possibilidade de nomeação de instrutor de entre o pessoal não pertencente às Forças e Serviços de Segurança, para instruir os processos disciplinares;
- (4) Envio da proposta de decisão ao órgão de controlo externo da disciplina das Forças e Serviços de Segurança antes de proferida a decisão, sempre que o processo disciplinar tiver origem em comunicação daquele órgão, a fim de obter o seu parecer;
- (5) Introdução de um mecanismo que permite a suspensão da execução da pena de repreensão e de multa aos agentes com bom desempenho no passado;
- (6) Notificação ao participante, a pedido deste, da instauração e do resultado do respectivo processo disciplinar;



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

- (7) Estabelecimento de um mecanismo através do qual os agentes podem ser submetidos a exames e testes apropriados, para verificar a existência de consumo excessivo de álcool ou consumo ilícito de estupefacientes;
- (8) Extinção do Conselho de Justiça e Disciplina, porquanto a experiência demonstrou que o mesmo não tinha utilidade significativa e constituía um entrave à celeridade processual.

Relativamente ao regime de recompensas, é criada a progressão por mérito para recompensar aqueles que tenham protagonizado um acto de abnegação no desempenho de funções, reconhecido como relevante para o interesse público. Durante toda a carreira profissional do agente, esta recompensa apenas poderá ser atribuída no máximo de três vezes, com um intervalo mínimo de três anos entre duas atribuições, não sendo aplicável esta recompensa ao agente integrado em posto igual ou superior a comissário/chefe de primeira/comissário alfandegário.