

澳門特別行政區
第 12/2015 號法律

公共部門勞動合同制度

立法會根據《澳門特別行政區基本法》第七十一條（一）項，制定本法律。

第一章
一般規定

第一條
標的

一、本法律訂定公共部門勞動合同制度。

二、為適用本法律的規定，公共部門指公共行政當局的機關及部門，包括行政長官辦公室、主要官員的辦公室及行政輔助部門、自治基金、公務法人、立法會輔助部門、終審法院院長辦公室及檢察長辦公室。

第二條
適用範圍

一、本法律的規定適用於公共部門以勞動合同制度任用的工作人員，但不影響特別制度的適用。

二、本法律的規定不適用於下列工作人員：

（一）按專有人員通則獲任用者；

（二）澳門特別行政區駐外的公共部門按駐在地法例任用者。

第三條
合同的種類

一、公共部門勞動合同分為行政任用合同和個人勞動合同。

二、以合同方式任用工作人員在公共部門擔任職務，應採用行政任用合同，但下款所規定的情況除外。

REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DE MACAU

Lei n.º 12/2015

Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços Públicos

A Assembleia Legislativa decreta, nos termos da alínea 1) do artigo 71.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

1. A presente lei estabelece o regime do contrato de trabalho nos serviços públicos.

2. Para efeitos da presente lei, consideram-se serviços públicos os órgãos e serviços da Administração Pública, incluindo o Gabinete do Chefe do Executivo, os Gabinetes e serviços administrativos de apoio aos titulares dos principais cargos, os fundos autónomos, os institutos públicos, os Serviços de Apoio à Assembleia Legislativa, o Gabinete do Presidente do Tribunal de Última Instância e o Gabinete do Procurador.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. Sem prejuízo da aplicação de regimes especiais, o disposto na presente lei é aplicável aos trabalhadores providos em regime de contrato de trabalho pelos serviços públicos.

2. O disposto na presente lei não é aplicável aos trabalhadores providos:

1) Ao abrigo de estatutos privativos de pessoal;

2) Ao abrigo da legislação do local onde se encontra sediado, no exterior, o serviço público da Região Administrativa Especial de Macau, adiante designada por RAEM.

Artigo 3.º

Modalidades de contrato

1. O contrato de trabalho nos serviços públicos reveste as modalidades de contrato administrativo de provimento, adiante designado por CAP, e de contrato individual de trabalho, adiante designado por CIT.

2. O provimento de trabalhadores para exercício de funções nos serviços públicos por contrato é efectuado na modalidade de CAP, salvo as situações previstas no número seguinte.

三、在下列情況下方可採用個人勞動合同：

- (一) 擔任顧問或專業技術職務；或
- (二) 為滿足臨時性或緊急性的需求。

第二章 行政任用合同

第一節 一般原則

第四條 合同的方式

一、行政任用合同須以書面訂立，並使用專用印件，其式樣由行政長官以批示核准。

二、行政任用合同的修改及續期透過立約人在附註上簽署作出。

三、行政任用合同及其附註自其所訂定的日期起產生效力，但另有規定者除外。

第五條 試用期

一、試用期的期間為六個月，用以驗證工作人員是否具備將出任的工作崗位的職務內容所要求的能力。

二、公共行政工作人員工作表現評核制度適用於試用期。

三、在下列情況下不設試用期：

- (一) 進入職程取決於實習或入職培訓課程；
- (二) 任用曾以相同職程連續擔任職務六個月以上的工作人員，只要該任用是在該等職務終止後一年內作出；
- (三) 根據第八條的規定以重新聘用方式任用；
- (四) 根據第九條的規定以調職方式任用。

四、為產生一切法律效力，試用期內的服務時間均予以計算。

3. Só é admitido o provimento por CIT nas seguintes situações:

1) Para servirem como consultores ou em funções técnicas especializadas; ou

2) Para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes.

CAPÍTULO II

Contrato administrativo de provimento

Secção I

Princípios gerais

Artigo 4.º

Forma do contrato

1. O CAP é reduzido a escrito em impresso próprio de modelo aprovado por despacho do Chefe do Executivo.

2. A alteração e a renovação do CAP são feitas mediante averbamento assinado pelos outorgantes.

3. Salvo disposição em contrário, o CAP e o respectivo averbamento produzem efeitos desde a data nele estabelecida.

Artigo 5.º

Período experimental

1. O período experimental tem a duração de seis meses e destina-se a verificar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo conteúdo funcional do lugar que vai ocupar.

2. Durante o período experimental é aplicável o regime de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

3. Não há lugar a período experimental nas seguintes situações:

1) O ingresso na carreira depende de estágio ou de curso de formação inicial;

2) Provimento de trabalhador que exerceu anteriormente funções com referência à mesma carreira por período ininterrupto superior a seis meses, desde que o provimento ocorra no prazo de um ano a contar da data de cessação daquelas funções;

3) Provimento por recontração, nos termos do disposto no artigo 8.º;

4) Provimento por mobilidade, nos termos do disposto no artigo 9.º

4. O tempo de serviço decorrido no período experimental é contado para todos os efeitos legais.

第六條

合同的期間及續期

一、行政任用合同的期間不可超過兩年，並可以相同或較短的期間續期，但不影響以下數款的規定。

二、如符合以下兩項所規定的要件，行政任用合同須修改為：

(一) 期間為三年的長期行政任用合同，只要工作人員以行政任用合同提供服務的時間滿兩年及在工作表現評核中連續取得兩次不低於“十分滿意”的評語；

(二) 不具期限的行政任用合同，只要工作人員以長期行政任用合同提供服務的時間滿三年及在工作表現評核中連續取得兩次不低於“十分滿意”的評語。

三、公共部門須自符合相關要件之日起計六十日內向所屬的監督實體提交修改合同的建議，經許可後，修改的效力自符合要件之日起計算。

四、長期行政任用合同續期的期間為三年。

五、公共部門應在合同期間屆滿最少提前六十日以書面通知合同續期與否的意願，否則行政任用合同以原定期間續期，但工作人員不同意續期者除外。

第七條

適用制度

除本法律的規定外，公職法律制度適用於以行政任用合同任用的工作人員。

第二節

重新聘用及調職

第八條

重新聘用

一、如不具期限的行政任用合同由工作人員提出或經雙方協議而終止，則工作人員可在行政任用合同終止日起計兩年內向原公共部門申請重新以第六條第一款規定的行政任用合同受聘而無須採用開考制度。

二、重新聘用須同時符合下列要件，並由公共部門所屬的監督實體許可：

(一) 該公共部門有人員需求及有編制外人員配備的空缺；

(二) 申請人在終止行政任用合同之日緊接前五年的工作表現評核中均取得不低於“十分滿意”的評語；

Artigo 6.º

Duração e renovação do contrato

1. O CAP é celebrado por prazo não superior a dois anos e pode ser renovado por prazos iguais ou inferiores, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. Verificando-se os requisitos previstos nas alíneas seguintes, o CAP deve ser alterado nos termos seguintes:

1) Para CAP de longa duração, cujo prazo é de três anos, desde que o trabalhador tenha dois anos de tempo de serviço em CAP e tenha obtido, nas avaliações do desempenho, duas menções consecutivas não inferiores a «Satisfaz Muito»;

2) Para CAP sem termo, desde que o trabalhador tenha três anos de tempo de serviço em CAP de longa duração e tenha obtido, nas avaliações do desempenho, duas menções consecutivas não inferiores a «Satisfaz Muito».

3. O serviço público apresenta a proposta de alteração à sua entidade tutelar no prazo de sessenta dias a contar da data da verificação dos respectivos requisitos e, sendo autorizada, a alteração produz efeitos desde aquela data.

4. A renovação do CAP de longa duração é por prazo de três anos.

5. O serviço público deve comunicar por escrito a intenção de renovação ou de não renovação do CAP com uma antecedência mínima de sessenta dias sobre o termo em curso, sob pena de renovação do CAP por prazo igual ao anterior, salvo se o trabalhador se tiver oposto à renovação.

Artigo 7.º

Regime aplicável

Além das disposições da presente lei, ao trabalhador provido por CAP aplicam-se as demais disposições do regime jurídico da função pública.

Secção II

Recontratação e mobilidade

Artigo 8.º

Recontratação

1. Se o CAP sem termo tiver cessado por iniciativa do trabalhador ou por mútuo acordo, o trabalhador pode requerer, dentro dos dois anos seguintes à data da cessação do CAP, no último serviço público onde exerceu funções, novo provimento por CAP previsto no n.º 1 do artigo 6.º sem recurso ao regime de concurso.

2. A recontração pode ser autorizada pela entidade tutelar do serviço público, desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

1) Existe necessidade de pessoal e vaga na dotação do pessoal fora do quadro desse serviço público;

2) O requerente obteve menções não inferiores a «Satisfaz Muito» na avaliação do desempenho durante o período de cinco anos imediatamente anteriores à data da cessação do CAP;

(三) 申請人沒有在行政任用合同終止後擔任任何公共職務。

三、重新聘用須以申請人之前相同的職程、職級及職階作出。

第九條 調職

一、以行政任用合同制度任用的工作人員，只要在調職建議之日在原公共部門的相關職程連續提供服務滿兩年，可以相同職程、職級及職階，從原公共部門轉至其他公共部門而無須採用開考制度。

二、調職建議由擬聘用工作人員的公共部門向其監督實體提出及須獲其許可，並附同下列文件：

(一) 工作人員的同意書或申請書；

(二) 工作人員的原公共部門的贊同意見書；

(三) 行政公職局就擬聘用工作人員的公共部門編制外人員配備的空缺情況所給予的意見書。

三、調職獲許可後，擬聘用工作人員的公共部門須立即與工作人員訂立新的行政任用合同，新合同的期間與原合同相同，而為產生一切效力，原先所提供服務的時間及在工作表現評核中取得的評語均予以計算。

第三節 合同的終止

第十條 終止的方式

行政任用合同在下列情況下終止：

(一) 經雙方協議；

(二) 由任一方提出；

(三) 失效。

第十一條 經雙方協議的終止

一、公共部門與工作人員可透過雙方協議終止行政任用合同。

二、上款所指的協議須透過經立約雙方簽署的行政任用合同的附註作出，有關合同在附註所訂定的日期終止。

3) O requerente não exerceu quaisquer funções públicas após a cessação do CAP.

3. A recontração é feita para a mesma carreira, categoria e escalão que o requerente anteriormente detinha.

Artigo 9.º

Mobilidade

1. O trabalhador provido em regime de CAP pode mudar para serviço público diverso daquele onde exerce funções, para a mesma carreira, categoria e escalão, sem recurso ao regime de concurso, desde que o tempo de serviço prestado ininterruptamente, à data da proposta de mobilidade, nessa carreira no serviço público de origem seja igual ou superior a dois anos.

2. A proposta de mobilidade é apresentada por iniciativa do serviço público interessado à entidade tutelar, para autorização, acompanhada dos seguintes documentos:

1) Consentimento escrito ou requerimento do trabalhador;

2) Parecer favorável do serviço público de origem;

3) Parecer da Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, adiante designada por SAFP, tendo em conta a existência de vaga na dotação do pessoal fora do quadro do serviço público interessado.

3. Havendo autorização para a mobilidade, o serviço público interessado e o trabalhador celebram imediatamente um novo CAP com duração igual à do contrato anterior, contando-se o tempo de serviço anteriormente prestado e as menções obtidas na avaliação do desempenho para todos os efeitos legais.

Secção III

Cessação do contrato

Artigo 10.º

Formas de cessação

O CAP cessa nas seguintes situações:

1) Por mútuo acordo;

2) Por iniciativa de uma das partes;

3) Caducidade.

Artigo 11.º

Cessação por mútuo acordo

1. O serviço público e o trabalhador podem determinar, por mútuo acordo, a cessação do CAP.

2. O acordo referido no número anterior é feito mediante averbamento ao CAP, assinado pelos outorgantes, ocorrendo a cessação na data nele estabelecida.

第十二條

由公共部門提出的終止

一、公共部門在下列情況下終止行政任用合同：

(一) 根據紀律制度或刑法規定對工作人員科處終止職務的處罰；

(二) 因工作表現評核結果而終止擔任職務；

(三) 工作人員在試用期內的工作表現評核中取得“不滿意”的評語，又或終止職務是實習或入職培訓制度所規定的後果。

二、經公共部門所屬的監督實體許可，公共部門亦可在最少提前六十日以書面通知工作人員後終止行政任用合同。

三、在上款所指情況下，工作人員有權收取終止職務當月的薪俸。

第十三條

終止行政任用合同的賠償

一、根據上條第二款的規定在合同期間屆滿前終止行政任用合同，工作人員有權按照以下規定收取賠償：

(一) 由終止合同至合同在正常情況下終止的期間內，如工作人員並無在澳門特別行政區再擔任公職或由行政當局指派的其他職務，又或並無在公共機構或澳門特別行政區出資不少於百分之五的公司擔任任何職務，則收取相等於直至合同在正常情況下終止時原應收取的報酬，但不可超過三個月的報酬；

(二) 如無職務上的中斷，而工作人員在上項所指的任一情況下擔任職務，則收取合同終止前尚餘的以三個月為限的時段中，原報酬與轉職後所獲報酬的差額。

二、如工作人員在根據上款(一)項規定收取賠償的期間屆滿前重新在該項所指的任何情況下擔任職務，則應返還在賠償期間內擔任職務的相關月份的賠償金額。

三、根據上條第二款的規定而終止不具期限的行政任用合同，工作人員可獲取相應於以下數額的賠償：

(一) 以行政任用合同提供服務的時間至七年，每一年獲十五日的薪俸；

Artigo 12.º

Cessação por iniciativa do serviço público

1. O serviço público determina a cessação do CAP nas seguintes situações:

1) Se nos termos do regime disciplinar ou da lei penal é aplicada ao trabalhador pena que implique a cessação de funções;

2) Se cessa o exercício de funções em virtude da avaliação do desempenho;

3) Se o trabalhador obteve menção «Não Satisfaz» em avaliação de desempenho durante o período experimental ou se a cessação de funções é a consequência imposta pelo regime de estágio ou curso de formação inicial.

2. O serviço público pode ainda, após obter autorização da respectiva entidade tutelar, determinar a cessação do CAP, mediante comunicação escrita entregue ao trabalhador, com uma antecedência mínima de sessenta dias.

3. Na situação referida no número anterior, o trabalhador tem direito ao pagamento do vencimento do mês em que ocorrer a cessação de funções.

Artigo 13.º

Indemnização por cessação do CAP

1. A cessação do CAP em momento anterior à data do termo em curso, com base no disposto no n.º 2 do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização definida nos termos seguintes:

1) De valor igual às remunerações vincendas até ao termo normal do contrato, mas nunca superior a três meses de remuneração, caso o trabalhador, durante aquele período, não volte a exercer, na RAEM, funções públicas ou outras para as quais seja designado pela Administração ou, ainda, quaisquer funções em instituições públicas ou em sociedades em que a RAEM tenha participação não inferior a 5% no capital social;

2) De valor correspondente à diferença entre a remuneração anteriormente auferida e a que o trabalhador passar a auferir, durante o período que faltar para o termo do contrato, até ao limite de três meses, caso não se verifique uma interrupção funcional e o trabalhador venha a exercer funções em qualquer das situações previstas na alínea anterior.

2. Se o trabalhador, antes de decorrido o prazo pelo qual recebeu indemnização nos termos da alínea 1) do número anterior, vier a exercer funções em quaisquer das situações previstas nessa mesma alínea, deve repor a indemnização respeitante aos meses em que exercer funções dentro do período indemnizado.

3. A cessação do CAP sem termo, com base no disposto no n.º 2 do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de montante equivalente a:

1) Quinze dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja até sete anos;

(二) 以行政任用合同提供服務的時間為七年以上至八年，每一年獲十六日的薪俸；

(三) 以行政任用合同提供服務的時間為八年以上至九年，每一年獲十七日的薪俸；

(四) 以行政任用合同提供服務的時間為九年以上至十年，每一年獲十八日的薪俸；

(五) 以行政任用合同提供服務的時間為十年以上，每一年獲二十日的薪俸。

四、為適用上款規定以年數為單位計算服務時間，剩餘的每一個完整工作月數均予以計算，並相當於上款所指薪俸的十二分之一，超過十五日的服務時間視為完整工作月。

五、本條規定的賠償由與工作人員有聯繫的公共部門支付，並連同終止職務當月的月薪俸一併支付；如不能在該月支付，則在隨後的三十日內支付。

第十四條

由工作人員提出的終止

一、工作人員可隨時終止行政任用合同，但應將終止的意願最少提前六十日以書面通知另一方。

二、試用期內，上款所指的通知應最少提前三十日作出。

第十五條

失效

行政任用合同根據一般規定失效，尤其是：

(一) 當工作人員達到擔任公職的最高年齡限制；

(二) 當工作人員處於長期絕對無擔任職務的能力；

(三) 屬調職的情況下，則自該工作人員按新行政任用合同開始擔任職務之日起失效。

第十六條

因無能力而終止合同的補償

一、根據上條(二)項的規定而終止行政任用合同，工作人員可獲取相應於終止職務之日的月薪俸的三倍金額的補償。

2) Dezasseis dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja superior a sete anos e até oito anos;

3) Dezassete dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja superior a oito anos e até nove anos;

4) Dezoito dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja superior a nove anos e até dez anos;

5) Vinte dias de vencimento por cada ano, quando o tempo de serviço em CAP seja superior a dez anos.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, os meses que restarem no cômputo, em anos, do tempo de serviço, são contados fazendo corresponder cada mês completo de serviço a um duodécimo dos dias de vencimento previstos no número anterior, considerando-se como mês completo de serviço o tempo superior a quinze dias.

5. A indemnização referida neste artigo é paga pelo serviço público a que o trabalhador estava vinculado, juntamente com o vencimento do mês em que ocorre a cessação de funções ou, em caso de impossibilidade, nos trinta dias subsequentes.

Artigo 14.º

Cessaçã por iniciativa do trabalhador

1. A todo o tempo pode o trabalhador pôr termo ao CAP, mas deve comunicar por escrito a sua intenção de cessação à outra parte com uma antecedência mínima de sessenta dias.

2. Durante o período experimental a comunicação referida no número anterior deve ser feita com uma antecedência mínima de trinta dias.

Artigo 15.º

Caducidade

O CAP caduca, nos termos gerais, nomeadamente:

1) Quando o trabalhador atingir o limite de idade para o exercício de funções públicas;

2) Se o trabalhador sofrer de incapacidade permanente e absoluta para o exercício das suas funções;

3) Em caso de mobilidade, na data de início de funções ao abrigo do novo CAP.

Artigo 16.º

Compensação da cessação por incapacidade

1. A cessação do CAP, com base no disposto na alínea 2) do artigo anterior, confere ao trabalhador uma compensação de montante correspondente ao triplo do vencimento mensal à data da cessação de funções.

二、上款所指的補償由與工作人員有聯繫的公共部門支付，並連同終止職務當月的應付月薪俸一併支付；如不能在該月支付，則在隨後的三十日內支付。

第三章 個人勞動合同

第十七條

聘用工作人員擔任顧問或專業技術職務

僅在專業人員短缺或擬聘用的人員具特別才能的情況下，方可以個人勞動合同制度聘用澳門特別行政區或以外的工作人員擔任顧問或專業技術職務。

第十八條

聘用程序

一、受行政監督的公共部門須預先向有權限的監督實體提交聘用建議，並充分說明理由及附同合同擬本及行政公職局的意見。

二、聘用須經行政長官許可。

三、個人勞動合同須以書面訂立，由擬聘用工作人員的公共部門的代表及工作人員簽署。

四、在不修改合同其他內容的情況下，個人勞動合同的續期由立約人在附註上簽署作出，無須取得第二款規定的許可。

五、除上款規定的情況外，凡對個人勞動合同的內容作任何修改，均須遵守第一款及第二款的規定。

第十九條

聘用工作人員以滿足臨時性或緊急性需求的程序

一、以個人勞動合同制度聘用工作人員滿足臨時性的需求，須遵守按以下規則進行的甄選程序：

(一) 擬聘用工作人員的公共部門須向有關的監督實體提交開展聘用程序的建議及附同合同擬本，並為任用需求說明理由以取得許可及指定典試委員會；

2. A compensação referida no número anterior é paga pelo serviço público a que o trabalhador estava vinculado, juntamente com o vencimento que for devido no mês em que ocorre a cessação de funções ou, em caso de impossibilidade, nos trinta dias subsequentes.

CAPÍTULO III

Contrato individual de trabalho

Artigo 17.º

Contratação de trabalhadores para servirem como consultores ou em funções técnicas especializadas

A contratação de trabalhadores em regime de CIT, na RAEM ou no exterior, para servirem como consultores ou em funções técnicas especializadas, só é admitida em situações de escassez de profissionais ou por virtude da especial qualificação profissional do trabalhador a contratar.

Artigo 18.º

Procedimento de contratação

1. O serviço público sujeito a tutela administrativa apresenta previamente à respectiva entidade tutelar competente uma proposta de contratação, devidamente fundamentada, acompanhada da minuta do contrato e de parecer dos SAFP.

2. A contratação depende de autorização do Chefe do Executivo.

3. O CIT é celebrado por escrito, sendo assinado por quem outorga em representação do serviço público interessado e pelo trabalhador.

4. A renovação do CIT sem outras alterações ao conteúdo contratual é feita por averbamento assinado pelos outorgantes, com dispensa da autorização prevista no n.º 2.

5. Com excepção do disposto no número anterior, qualquer alteração ao conteúdo contratual do CIT obedece ao estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

Artigo 19.º

Procedimento de contratação de trabalhadores para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes

1. A contratação de trabalhadores, em regime de CIT, para satisfação de necessidades temporárias, é precedida de um processo de selecção que obedece às seguintes regras:

1) O serviço público interessado apresenta à respectiva entidade tutelar, para autorização e designação do júri, uma proposta de abertura de procedimento de contratação, na qual fundamenta a necessidade do provimento e junta minuta do contrato;

(二) 以適當途徑公佈公告後，程序視為開始，該公告須提及投考部門、職務內容、合同期間、建議薪俸、要求條件、甄選方法及公佈成績名單的途徑；

(三) 實施甄選方法結束後，典試委員會須編製載明成績名單的會議錄；

(四) 成績名單根據開展程序公告的規定作出公佈。

二、及格的投考人按成績名單的名次聘用。

三、在充分說明理由的情況下，公共部門所屬的監督實體可免除以上兩款所指的甄選程序。

四、擬以個人勞動合同制度聘用工作人員以滿足緊急性需求的公共部門，須向相關的監督實體提交建議，說明任用的緊急性及需求。

五、如工作人員執行的職務內容與職程制度無法對應，則有關公共部門以批示方式訂定有關職務。

第二十條

上訴

一、上條所指成績名單所列的被淘汰投考人可向許可開展聘用程序的實體提起上訴。

二、提起上訴的期限為十日，自成績名單公佈之日起計。

三、上訴具有中止效力，就上訴作出決定的期限為十日，如期限屆滿而無明示決定，上訴視為被駁回。

第二十一條

合同期間及例外續期

一、任用工作人員以滿足臨時性或緊急性需求的合同的期間不可超過一年，但不影響下款規定的適用。

二、合同不可續期，但涉及嚴重事故、疫情、災害、災難，或其他不可抗力的情況除外，在此情況下，續期的期間應與恢復正常狀況預計所需的時間相符。

三、上款所指的例外續期須經行政公職局發表意見，並由公共部門所屬的監督實體許可。

四、個人勞動合同終止後的三個月內，公共部門不可與同一名工作人員訂立新個人勞動合同。

2) O procedimento considera-se aberto com a publicitação, através de meio adequado, de anúncio que inclua referência ao serviço público a que se destina, a função a desempenhar, o prazo de duração, proposta de vencimento, requisitos exigidos, método de selecção e meio de publicitação da lista classificativa;

3) Após terminar a aplicação do método de selecção, o júri elabora a acta contendo a lista classificativa;

4) A lista classificativa é publicitada nos termos estabelecidos no anúncio de abertura do procedimento.

2. Os candidatos aprovados são contratados segundo a ordenação da respectiva lista classificativa.

3. Em casos devidamente fundamentados, o processo de selecção referido nos números anteriores pode ser dispensado pela entidade tutelar do serviço público.

4. O serviço público interessado na contratação de trabalhador, em regime de CIT, para satisfação de necessidades urgentes, apresenta à respectiva entidade tutelar uma proposta na qual fundamenta a urgência e a necessidade do provimento.

5. Nas situações em que a função a desempenhar pelo trabalhador não tenha correspondência no regime de carreiras, cabe ao respectivo serviço público regulamentar por despacho essas funções.

Artigo 20.º

Recurso

1. O candidato excluído na lista classificativa referida no artigo anterior pode interpor recurso para a entidade que autorizou a abertura do procedimento de contratação.

2. O prazo para interposição do recurso é de dez dias, a contar da data da publicitação da lista classificativa.

3. O recurso tem efeito suspensivo e é decidido no prazo de dez dias, no termo do qual se considera indeferido caso não haja lugar a decisão expressa.

Artigo 21.º

Duração e renovação excepcional

1. O contrato para provimento de trabalhador para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes é celebrado por prazo não superior a um ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. Não é admitida a renovação do contrato, excepto em situações relacionadas com acidente grave, epidemia, catástrofe, calamidade ou outro caso de força maior, devendo fixar-se, nestas situações, um prazo de renovação igual ao período estimado como necessário ao restabelecimento da normalidade.

3. A renovação excepcional, prevista no número anterior, carece de parecer dos SAFP e depende de autorização da entidade tutelar do serviço público.

4. O serviço público não pode celebrar novo CIT com o mesmo trabalhador durante o prazo de três meses após a cessação do CIT.

第二十二條

適用制度

一、對根據本章規定任用的工作人員適用法例明確規定適用於公共部門以個人勞動合同聘用的工作人員的制度，以及個人勞動合同的相關條款，並補充適用公職法律制度的規定。

二、受聘擔任顧問或專業技術職務的工作人員，須受經十二月二十一日第87/89/M號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第六編規定的紀律制度規範。

三、公共行政工作人員工作表現評核制度不適用於為滿足臨時性或緊急需求而受聘的工作人員。

第四章

最後及過渡規定

第二十三條

權利的保障

工作人員原有的權利，尤其是薪俸、津貼及補助，不可因適用本法律而減少。

第二十四條

現有的編制外合同及散位合同

一、在本法律生效之日以編制外合同或預先訂定期間的散位合同制度任用的工作人員，均被視為以行政任用合同制度任用。

二、上款所指的合同在本法律生效後作首次續期或首次修改時，立約人須簽署行政任用合同的專用印件。

三、在本法律生效之日前五年至後五年內，第一款所指的工作人員在任何公共部門提供服務的時間及在工作表現評核中取得不低於“十分滿意”的評語均予以計算，並按以下規定的要件直接或按（一）至（二）項的順序，將合同修改為：

（一）長期行政任用合同，只要提供服務的時間累積滿兩年及在工作表現評核中取得不低於“十分滿意”的評語累積達兩次；

（二）不具期限的行政任用合同，只要提供服務的時間累積滿五年及在工作表現評核中取得不低於“十分滿意”的評語累積達四次。

Artigo 22.º

Regime aplicável

1. Ao trabalhador provido nos termos do presente capítulo aplica-se os regimes constantes de legislação que prevê expressamente a sua aplicação a trabalhadores dos serviços públicos contratados por contrato individual de trabalho, as cláusulas do respectivo CIT e, subsidiariamente, o regime jurídico da função pública.

2. O trabalhador contratado para servir como consultor ou em funções técnicas especializadas está sujeito ao regime disciplinar previsto no Título VI do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, adiante designado por ETAPM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.

3. Ao trabalhador contratado para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes não é aplicável o regime de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 23.º

Salvaguarda de direitos

Da aplicação da presente lei não pode resultar a redução de direitos que o trabalhador já tem, nomeadamente os relativos ao vencimento, subsídios e abonos.

Artigo 24.º

Contrato além do quadro e contrato de assalariamento em vigor

1. O trabalhador que à data da entrada em vigor da presente lei esteja provido em regime de contrato além do quadro ou contrato de assalariamento com duração previamente fixada é considerado provido em regime de CAP.

2. Na primeira renovação ou na primeira alteração do CAP referido no número anterior, os outorgantes assinam o impresso próprio do CAP.

3. Nos cinco anos anteriores e cinco anos posteriores à data da entrada em vigor da presente lei, o tempo de serviço prestado pelo trabalhador referido no n.º 1 em qualquer serviço público e as avaliações do desempenho não inferiores a «Satisfaz Muito» relevam para efeitos de alteração do contrato, que será efectuada mediante a verificação, de forma directa ou sequencial, dos requisitos das seguintes alíneas:

1) Para CAP de longa duração, desde que, cumulativamente, o trabalhador tenha completado dois anos de tempo de serviço e obtido duas menções não inferiores a «Satisfaz Muito» nas avaliações do desempenho;

2) Para CAP sem termo, desde que, cumulativamente, tenha completado cinco anos de tempo de serviço e obtido quatro menções não inferiores a «Satisfaz Muito» nas avaliações do desempenho.

四、公共部門須自符合有關要件之日起六十日內，向其所屬的監督實體提交修改合同的建議，經許可後，修改的效力自符合要件之日起計算，但不可先於本法律生效之日。

五、在本法律生效之日以無預先訂定期間的散位合同制度任用的工作人員，視為以不具期限的行政任用合同制度任用，而雙方應簽署行政任用合同的專用印件。

六、本法律的規定不影響在本法律生效前已開展但尚未完成以編制外合同或散位合同制度招聘工作人員的程序，而該等任用均應以行政任用合同制度作出。

七、為產生一切法律效力，以編制外合同或散位合同制度所提供的原服務時間均予以計算，但另有規定者除外。

第二十五條

現有的個人勞動合同

一、在本法律生效前訂立的個人勞動合同及其續期繼續受合同原有條款規範。

二、經當事人提出並獲雙方同意，可選擇：

(一) 修改合同條款，使第二十二條所規定的制度適用於該工作人員；

(二) 如工作人員已納入職程且符合擔任公共職務所需的一般要件及特別要件，可選擇根據本法律訂立與個人勞動合同所載的職務內容相同的行政任用合同。

三、前款所指的選擇應自本法律生效之日起計一百八十日內作出。

四、如根據第二款(二)項訂立行政任用合同，則晉階及晉級所需的服務時間自進入職程之日起計算。

第二十六條

提述的取代

一、除十二月二十一日第87/89/M號法令第十四條的規定外，在適用於公共部門的現行法例中有關編制外合同、散位合同及散位的提述，均視為對行政任用合同的提述。

二、為適用本法律的規定，在允許訂立個人勞動合同的公共

4. O serviço público apresenta a proposta de alteração à sua entidade tutelar no prazo de sessenta dias a contar da data da verificação cumulativa dos requisitos e, sendo autorizada, a alteração produz efeitos desde aquela data, não podendo ser anterior à data da entrada em vigor da presente lei.

5. O trabalhador que à data da entrada em vigor da presente lei esteja provido em regime de contrato de assalariamento sem duração previamente fixada é considerado provido em regime de CAP sem termo, devendo as partes assinar o impresso próprio do CAP.

6. O disposto na presente lei não prejudica os provimentos decorrentes de procedimentos de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato além do quadro ou contrato de assalariamento que se tenham iniciados e ainda não tenham sido concluídos à data da entrada em vigor da presente lei, devendo estes provimentos ser feitos em regime de CAP.

7. Salvo disposição em contrário, o tempo de serviço anteriormente prestado em regime de contrato além do quadro ou contrato de assalariamento conta para todos os efeitos legais.

Artigo 25.º

Contrato individual de trabalho em vigor

1. Os contratos individuais de trabalho, celebrados antes da entrada em vigor da presente lei, e as suas renovações continuam sujeitos à disciplina emergente desses contratos.

2. As partes, por sua iniciativa e mútuo acordo, podem optar por:

1) Alterar as cláusulas contratuais de modo a aplicar ao trabalhador o regime previsto no artigo 22.º;

2) Celebrar um CAP nos termos da presente lei, para o mesmo conteúdo funcional previsto no contrato individual de trabalho, desde que o trabalhador esteja integrado numa carreira e reúna os requisitos gerais e especiais para o exercício de funções públicas.

3. As opções referidas no número anterior devem ser exercidas no prazo de cento e oitenta dias a contar da data da entrada em vigor da presente lei.

4. Se for celebrado um CAP nos termos da alínea 2) do n.º 2, o tempo de serviço para efeitos de progressão e acesso é contado desde a data da integração na carreira.

Artigo 26.º

Substituição de referências

1. Com excepção do disposto no artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, as referências a contrato além do quadro, contrato de assalariamento e assalariamento constantes da legislação em vigor aplicável aos serviços públicos consideram-se efectuadas ao CAP.

2. Para efeitos da presente lei, as referências ao regime das relações de trabalho privadas ou ao regime de contrato de di-

部門組織法中就私人勞動關係制度或私法合同制度的提述，以及其他具相同性質的提述，均視為對個人勞動合同的提述。

第二十七條

工作表現評核的特別情況

為適用本法律的規定，第31/2004號行政法規《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》第一條第四款所指的工作人員，視為符合第六條第二款、第八條第二款（二）項及第二十四條第三款所規定有關工作表現評核的要件。

第二十八條

修改《澳門公共行政工作人員通則》

經十二月二十一日第87/89/M號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第二條及第二十一條修改如下：

“第二條

（公共行政工作人員）

一、為適用本法規的規定，公務員及服務人員均視為公共行政工作人員。

二、以確定委任或定期委任作出的任用賦予公務員的資格。

三、以臨時委任或行政任用合同制度作出的任用賦予服務人員的資格。

第二十一條

（合同）

一、合同人員的任用透過行政任用合同作出。

二、上款所指的合同制度由專有法規訂定。”

第二十九條

修改第7/2006號法律

第7/2006號法律《獄警隊伍職程人員通則》第九條修改如下：

“第九條

任用方式

一、進入獄警隊伍職程編制內的職位，根據一般法的規定以委任方式為之。

reito privado, bem como outras de igual natureza constantes em legislação orgânica dos serviços públicos a admitir a celebração de contrato individual de trabalho, consideram-se efetuadas ao CIT.

Artigo 27.º

Casos especiais de avaliação do desempenho

Para o trabalhador referido no n.º 4 do artigo 1.º do Regulamento Administrativo n.º 31/2004, que aprovou o Regime geral de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, considera-se verificado, para efeitos da presente lei, o requisito relativo à avaliação do desempenho previsto no n.º 2 do artigo 6.º, na alínea 2) do n.º 2 do artigo 8.º e no n.º 3 do artigo 24.º

Artigo 28.º

Alteração ao Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau

Os artigos 2.º e 21.º do ETAPM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 2.º

(Trabalhadores da Administração Pública)

1. Para efeitos do presente diploma consideram-se trabalhadores da Administração Pública os funcionários e agentes.
2. O provimento por nomeação definitiva ou em comissão de serviço confere a qualidade de funcionário.
3. O provimento por nomeação provisória ou em regime de contrato administrativo de provimento confere a qualidade de agente.

Artigo 21.º

(Contrato)

1. O provimento de pessoal contratado faz-se por contrato administrativo de provimento.
2. O regime do contrato referido no número anterior consta de diploma próprio.»

Artigo 29.º

Alterações à Lei n.º 7/2006

O artigo 9.º da Lei n.º 7/2006, que aprovou o Estatuto do Pessoal da Carreira do Corpo de Guardas Prisionais, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 9.º

Formas de provimento

1. O ingresso nos lugares do quadro da carreira do CGP faz-se em regime de nomeação, nos termos da lei geral.

二、因應部門工作需要，經行政長官以批示許可，可例外在澳門特別行政區以外以行政任用合同制度聘用獄警隊伍人員。

三、上款所指的獄警隊伍人員應符合進入職程的條件，但經行政長官免除的條件除外。

四、第二款所指的行政任用合同不適用第12/2015號法律《公共部門勞動合同制度》第六條第二款至第四款及第二十四條第三款至第五款的規定。”

第三十條

修改第14/2009號法律

第14/2009號法律《公務人員職程制度》第一條修改如下：

“第一條

標的及適用範圍

一、〔……〕

二、〔……〕

三、〔……〕

四、〔……〕

五、聘用上款（三）項所指人員須經行政長官批准。”

第三十一條

廢止

廢止一切與本法律相抵觸的規定，尤其是經十二月二十一日第87/89/M號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第二十五條至第二十八條。

第三十二條

生效

本法律自二零一五年十一月一日起生效。

二零一五年八月六日通過。

立法會主席 賀一誠

二零一五年八月十一日簽署。

命令公佈。

行政長官 崔世安

2. Enquanto as necessidades do serviço o exigirem e a título excepcional, por despacho do Chefe do Executivo pode ser autorizada a contratação ao exterior da Região Administrativa Especial de Macau, em regime de contrato administrativo de provimento, de pessoal do CGP.

3. O pessoal do CGP referido no número anterior deve reunir as condições de ingresso na carreira, excepto as condições dispensadas pelo Chefe do Executivo.

4. Ao contrato administrativo de provimento referido no n.º 2 não é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 6.º e nos n.ºs 3 a 5 do artigo 24.º do Regime do Contrato de Trabalho nos Serviços Públicos, aprovado pela Lei n.º 12/2015.»

Artigo 30.º

Alterações à Lei n.º 14/2009

O artigo 1.º da Lei n.º 14/2009, que aprovou o Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1. [...].

2. [...].

3. [...].

4. [...].

5. A contratação dos trabalhadores referidos na alínea 3) do número anterior depende da autorização do Chefe do Executivo.»

Artigo 31.º

Revogação

São revogadas as disposições legais que contrariem o disposto na presente lei, designadamente os artigos 25.º a 28.º do ETAPM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.

Artigo 32.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia 1 de Novembro de 2015.

Aprovada em 6 de Agosto de 2015.

O Presidente da Assembleia Legislativa, *Ho Iat Seng*.

Assinada em 11 de Agosto de 2015.

Publique-se.

O Chefe do Executivo, *Chui Sai On*.