(譯本)

Âmbito de conhecimento da causa do tribunal ad quem
Autoridade Monetária e Cambial de Macau
Autoridade Monetária de Macau
AMCM
Entidade pública
Artigos 1.º, 5.º, 17.º e 33.º do Estatuto da Autoridade Monetária e
Cambial de Macau
Número 1 do artigo 5º do Regulamento Interno da AMCM
Regime especial de emprego público
Contrato individual de trabalho
Conselho de Administração
Acto Administrativo
Competência de julgamento do Tribunal Administrativo
Competência para nomeação e exoneração do pessoal de direcção e
chefia
Deliberação da não renovação do cargo de direcção
Regime da garantia especial da cessação de funções para o pessoal de
direcção e chefia
Retribuição mensal efectiva
Subsídio de função
Efectivo desempenho das funções
Garantia para os trabalhadores contratados aquando da
transferência para outras funções
Obrigação de pagar remuneração
Obrigações laborais
Organização concreta de trabalho
Força de trabalho disponível
Número 4 do artigo 5º do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia
dos Serviços da Administração Pública de Macau
Números 6, 7 e 8 do artigo 15º do Estatuto Privativo do Pessoal da
AMCM
Números 2 e 3 do artigo 51º do Estatuto Privativo do Pessoal da
AMCM
Número 2 do artigo 8º do Estatuto Privativo do Pessoal da AMCM
Número 4 do artigo 6º do Estatuto Privativo do Pessoal da AMCM
Assunto fora do objecto do recurso contencioso

Sumário

I. O tribunal *ad quem* só resolve as questões concretamente postas pela parte
recorrente e delimitadas pelas conclusões das suas alegações de recurso.

II. Quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a

cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão, sem prejuízo da possibilidade de, em sede de recurso, o tribunal *ad quem* se pronunciar, caso entender conveniente, sobre qualquer dessas razões invocadas nas conclusões da sua motivação de recurso.

III. A Autoridade Monetária e Cambial de Macau (AMCM) é uma organização que foi criada para a prossecução de específicos interesses públicos que a lei expressamente lhe confiou e que se prendem, nomeadamente, com a orientação, coordenação e fiscalização dos mercados monetário, financeiro, cambial e segurador, zelando pelo seu regular funcionamento e exercendo a supervisão dos operadores desses mercados, zelando ainda pelo equilíbrio monetário interno e plena solvência externa da moeda local (vide os art.ºs 1.º e 5.º do Estatuto da Autoridade Monetária e Cambial de Macau (Estatuto da AMCM) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 14/96/M, de 11 de Março).

IV. Assim sendo, os trabalhadores da AMCM não estão ao serviço de uma qualquer organização dirigida ao lucro e submetida à concorrência do mercado, mas sim ao serviço de uma entidade pública que tem, por incumbência legislativa, o objectivo de dar satisfação a interesses da comunidade de primordial importância.

V. O EPP da AMCM consagra, de facto, um regime especial de emprego público aplicável aos trabalhadores da mesma instituição, a tal não se opondo a referência contida no n.º 1 do art.º 33.º do respectivo Estatuto à “lei reguladora das relações de trabalho” em Macau, já que é a própria lei que prevê para a AMCM duas espécies de vínculos laborais, quais sejam, a de emprego público e a de contrato individual de trabalho (vide os diferentes títulos de constituição de vínculo de emprego previstos nos n.ºs 2 e 3, do art.º 33.º do mesmo Estatuto).

VI. A deliberação da não renovação da nomeação de um trabalhador no cargo de director, tomada pelo Conselho de Administração da AMCM é efectivamente, acto administrativo próprio sensu.

VII. Assim sendo, o Tribunal Administrativo é absolutamente competente para conhecer deste recurso contencioso interposto por aquele trabalhador nos termos do ponto II da alínea (1) do n.º 2 do art.º 30.º da Lei n.º 9/1999, de 19 de Dezembro (Lei de Bases da Organização Judiciária).

VIII. O Conselho de Administração da AMCM, ao abrigo da alínea c) do número 3 do artigo 17º do Estatuto da AMCM, tem direito a recrutar e gerir os recursos humanos de acordo com as suas necessidades, o próprio orçamento aprovado e o Estatuto Privativo do Pessoal. Além disso, o número 1 do artigo 5º do Regulamento Interno referido no artigo 3º do Estatuto da AMCM compete ao Conselho de Administração nomear os titulares dos cargos de direcção e de chefia.

IX. Dispõe o número 6 do artigo 15º do Estatuto Privativo do Pessoal da AMCM que “o desempenho dos cargos de direcção e chefia previstos no Grupo IV competira a trabalhadores do quadro ou contratados a prazo designados, para o efeito, pelo Conselho de Administração, por períodos de dois anos, tacitamente renovável se o trabalhador não for notificado da não renovação antes do respectivo termo.”

X. Pelo exposto, as disposições legais supramencionadas concedem competência ao Conselho de Administração da AMCM para nomear os titulares dos cargos de direcção e de chefia da mesma instituição. Uma vez que o Conselho de Administração goza da competência para a nomeação do pessoal da direcção e chefia, é natural que possui também a competência para a exoneração deste pessoal.

XI. Assim sendo, qualquer trabalhador da AMCM, tanto contratado como do quadro, pode, a qualquer tempo, ter oportunidade de obter reconhecimento e confiança do Conselho de Administração e ser, por isso, nomeado (nomeadamente ao abrigo do número 1 do artigo 5º do Regulamento Interno da AMCM) como titular do importante cargo de direcção e de chefia em qualquer das unidades ou

subunidades da mesma instituição; em paralelo, o Conselho de Administração é absolutamente competente para afastar qualquer pessoal de direcção ou de chefia que se encontra a exercer funções em qualquer das unidades ou subunidades da categoria de dirigente ou de chefia, situação essa que é muito natural.

XII. Em relação à última situação, o Estatuto Privativo do Pessoal da AMCM prevê explicitamente as situações diferentes respectivamente nos números 7 e 8 do artigo 15.º

XIII. Dispõe o número 7 que “A notificação deverá respeitar, no caso dos trabalhadores contratados a termo, o prazo do pré-aviso de rescisão unilateral ou de intenção de não renovação previsto no respectivo contrato individual de trabalho”.

XIV. Por seu turno dispõe o número 8, “O afastamento de cargos de direcção e chefia previsto nos números precedentes terá, para os trabalhadores não contratados a prazo (ie., os trabalhadores do quadro de pessoal da AMCM), as seguintes consequências: a) O seu regresso ao grupo, funções, categoria e nível que detinham na data em que foram designados para o cargo de direcção ou chefia de que sejam destituídos, sendo-lhes contado, para efeitos de carreira, como se tivesse sido prestado nesse nível e categoria, o tempo de serviço no cargo exercido, mantendo, contudo, a retribuição mensal efectiva que usufruíam no cargo exercido, até que a mesma seja absorvida por promoção, revisão ou ajustamento salarial ou qualquer outro meio possível, mesmo que de aplicação retroactiva; b) Perda das regalias inerentes ao cargo exercido não ressalvadas na precedente alínea a)”. (cfr. alínea b, n.º 8 do mesmo artigo)

XV. Nestes termos, em relação às regras gerais (cfr., nomeadamente, o n.º 4 do artigo 5.º do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia dos Serviços da Administração Pública de Macau que o pessoal de direcção e chefia dos serviços da Administração Pública tem de cumprir aquando da sua cessação de funções, o EPP da AMCM consagra um regime de garantia especial da cessação de funções para os trabalhadores do quadro que foram nomeados para o desempenho dos cargos de direcção e chefia na AMCM: Os trabalhadores do Quadro de Pessoal da AMCM, uma vez nomeados para o desempenho dos cargos de direcção e chefia na mesma instituição, gozam vitaliciamente de renumerações inerentes a estes cargos, mesmo que viessem a ser afastados posteriormente destes cargos, continuavam a usufruir da retribuição mensal efectiva equivalente àquela de que gozavam no momento do desempenho dos cargos de direcção e chefia.

XVI. De acordo com o disposto no número 2 do artigo 51.º do EPP, a retribuição mensal efectiva compreende a retribuição-base, os prémios de antiguidade, os subsídios previstos no artigo 8.º e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência.

XVII. Entretanto, o número 3 do artigo 51.º define explicitamente que não fazem parte da retribuição efectiva mensal a remuneração devida à prestação de serviço extraordinário, o subsídio para renda de casa, bolsa de estudo, o subsídio para criação, o subsídio de família, o subsídio abonado em virtude de deslocação ao exterior em missão de serviço e os demais subsídios da natureza congénere ou semelhante (as despesas de água e de electricidade e as taxas telefónicas), bem como os outros tipos de abono, nomeadamente, os de viagem turística, das deslocações ao exterior, de transporte e de equipamento para habitação.

XVIII. Por outro lado, o número 2 do artigo 8.º do referido EPP estatui explicitamente que o pessoal afastado dos cargos de direcção e chefia da AMCM tem direito ao gozo contínuo da retribuição mensal efectiva, da qual é claro que não fazem parte os subsídios atribuídos no desempenho dos cargos de direcção e chefia, isto porque o número 2 do artigo 8.º estabelece um pressuposto do exercício efectivo desempenho das funções em relação a eventual atribuição dos subsídios referidos no número anterior.

XIX. O disposto no número 4 do artigo 6.º visa garantir que, de acordo com as necessidades da AMCM, poderá o Conselho de Administração transferir o

trabalhador para funções diferentes daquelas para que foi contratado, que correspondam à mesma categoria, não podendo a mudança acarretar diminuição da retribuição mensal efectiva auferida na função de origem, nem prejudicar os seus direitos contratuais, o que não impõe ao Conselho de Administração a obrigação de dispor a todo o tempo funções concretas aos trabalhadores de contrato.

XX. Desde que o empregador pague ao empregado a devida retribuição (para cumprir obrigação de pagar remuneração), este tem que obedecer à disposição daquele quanto ao trabalho requerido, ou este tem que sujeitar à disposição daquele quanto à sua força de trabalho (para cumprir suas obrigações laborais para com o empregador); no que diz respeito à organização concreta de trabalho em relação ao trabalhador ou a utilização concreta da força de trabalho disponível do trabalhador, já passa a ser esfera da auto-determinação individual do empregador, não podendo o empregado exigir àquele a indicação de trabalhos concretos. Tudo isto faz parte das próprias regras aplicáveis às relações de trabalho.

XXI. Não deve o Tribunal Administrativo conhecer do assunto fora do objecto do recurso contencioso (cfr., nomeadamente, a al. c), e) e f) do n.º 1 do art.º 42.º e art.º 74.º do CPAC).

Acórdão de 24 de Novembro de 2005

Processo n.º 230/2005

1.º Juiz-Adjunto e Relator: Chan Kuong Seng

ACORDAM NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA R.A.E.M.

I. RELATÓRIO

No dia 26 de Novembro de 2003, 甲 veio interpor recurso contencioso para o Tribunal Administrativo, pedindo a anulação da deliberação proferida pelo Conselho de Administração da Autoridade Monetária de Macau (doravante designado simplesmente por AMCM) sobre a não renovação do mesmo no cargo de director no dia 16 de Outubro de 2003 (cfr. p.i. elaborada em português a fls. 2 a 18 dos autos, da qual consta a sua demais identificação pessoal).

No dia 12 de Maio de 2005, o Tribunal Administrativo proferiu a decisão de 1.ª instância no sentido da procedência do recurso, anulando a deliberação proferida pelo Conselho de Administração da AMCM no dia 16 de Outubro de 2003 (cfr. o teor da sentença elaborada em português a fls. 166 a 193 dos autos).

Não se conformando com o decidido, dele veio o Conselho de Administração da AMCM recorrer para este TSI, entendendo que como o que já foi nuclearmente alegado na sua motivação de recurso, não tem o Tribunal Administrativo competência para julgar o acto-objecto do recurso contencioso, caso assim não venha a ser entendido pelo Tribunal *ad quem*, deverá anular-se a sentença recorrida e pedindo que seja negado provimento ao recurso (cfr. o teor da motivação de recurso de 6.7.2005 elaborada em português a fls. 202 a 220 dos autos).

Quanto a este recurso, o recorrente do recurso contencioso anterior (o ora recorrido) exerceu o seu direito de defesa, invocando que o Tribunal Administrativo é competente para conhecer do recurso contencioso inicialmente por ele interposto e entendendo que em todo o caso este TSI deve manter a sentença recorrida (cfr. o teor da contestação elaborada em português em 5 de Setembro de 2005 a fls. 221 a 240 dos autos).

Subidos os autos para este TSI no dia 21 de Setembro de 2005, o Digno Magistrado do Ministério Público junto deste Tribunal pronunciou-se no seu parecer emitido em sede de vista, no sentido de ter competência o Tribunal Administrativo para julgar o recurso em questão e dever-se manter a sentença recorrida (cfr. o teor do parecer datado de 7.10.2005 elaborado em português de fls. 250 a 255 dos autos).

Subsequentemente, constituído segundo a lei no seio deste TSI o Tribunal Colectivo, que já examinou todos os elementos e documentos juntos aos autos. Agora, cumpre decidir do recurso *sub judice* nos termos das soluções concretamente obtidas na conferência realizada no Tribunal Colectivo (nota: dado que a douta minuta de acórdão elaborada pelo Mm.º Juiz titular do processo no sentido da manutenção da sentença recorrida foi vencida, a decisão final deste processo acabou por ser elaborada pelo primeiro dos juízes-adjuntos conforme as soluções que venceram na votação).

II. FUNDAMENTAÇÃO DA DECISÃO DO PRESENTE ACÓRDÃO

Cabe desde já notar que o Tribunal *ad quem* só vai resolver as questões concretamente postas pela recorrente e delimitadas pelas conclusões da sua motivação de recurso (*apud* nomeadamente os Acórdãos deste TSI, de 27/1/2000 no Proc. n.º 1220 e de 23/6/2005 no Proc. n.º 130/2005), e considerando a doutrina do saudoso **José Alberto dos Reis**, in **Código de Processo Civil Anotado**, Volume V, Reimpressão, Coimbra Editora, Lim., 1984, pág. 143, aplicável mesmo aos recursos administrativos, de que “*Quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão*” (cfr. neste sentido, nomeadamente o acórdão deste TSI de 21/9/2000 no Proc. n.º 127/2000, sem prejuízo, obviamente, da possibilidade de o tribunal *ad quem* se pronunciar, caso entender conveniente, sobre qualquer das razões invocadas nas conclusões da motivação de recurso).

Deste modo, na presente lide recursória, a questão nuclear que urge apreciar é de saber se o Tribunal Administrativo é incompetente para conhecer do recurso contencioso em causa, tal como foi invocado pelo recorrente (o Conselho de Administração da AMCM)?

Ora, quanto a isto, idêntica posição já foi antes tomada no acórdão deste TSI de 9/6/2005 no Proc. n.º 98/2005:

A Autoridade Monetária e Cambial de Macau (abreviatura Português AMCM, está ainda usou a mesma sigla em predecessor Português Autoridade Monetária de Macau - veja as disposições da Seção art.º 1º No. 18/2000 regulamento administrativo) é uma organização que foi criada para a prossecução de específicos interesses públicos que a lei expressamente lhe confiou e que se prendem, nomeadamente, com a orientação, coordenação e fiscalização dos mercados monetário, financeiro, cambial e segurador, zelando pelo seu regular funcionamento e exercendo a supervisão dos operadores desses mercados, zelando ainda pelo equilíbrio monetário interno e plena solvência externa da moeda local (cfr. os art.ºs 1.º e 5.º do respectivo Estatuto, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 14/96/M, de 11 de Março).

Assim sendo, os trabalhadores da AMCM não estão ao serviço de uma qualquer organização dirigida ao lucro e submetida à concorrência do mercado, mas sim ao serviço de uma entidade pública que tem, por incumbência legislativa, o objectivo de dar satisfação a interesses da comunidade de primordial importância.

O Estatuto Privativo do Pessoal da AMCM consagra, de facto, um regime especial de emprego público aplicável aos trabalhadores da mesma instituição, a tal não se opondo a referência contida no n.º 1 do art.º 33.º do respectivo Estatuto à “lei reguladora das relações de trabalho” em Macau, já que é a própria lei que prevê para a AMCM duas espécies de vínculos laborais, quais sejam, a de emprego público e a de contrato individual de trabalho (vide os diferentes títulos de constituição de vínculo de emprego previstos nos n.ºs 2 e 3, do art.º 33.º do mesmo Estatuto).

No recurso contencioso interposto por 甲 junto do Tribunal Administrativo, só existe um único acto impugnado, ou seja, a deliberação da não renovação da nomeação do mesmo no cargo de director, tomada pelo Conselho de Administração da AMCM no dia 16 de Outubro de 2003, na medida em que ele antes já tinha ingressado no quadro de pessoal da mesma instituição (o que equivale a um funcionário público), sendo, por isso e efectivamente, a mesma deliberação recorrida um acto administrativo próprio *sensu*.

Assim sendo, o Tribunal Administrativo é absolutamente competente para conhecer deste recurso contencioso interposto por aquele trabalhador nos termos do ponto II da alínea (1) do n.º 2 do art.º 30.º da Lei n.º 9/1999, de 19 de Dezembro (Lei de Bases da Organização Judiciária).

Razão pela qual, improcede a 1.ª razão defendida pelo Conselho de Administração da AMCM.

Resta-nos apenas analisar outra questão levantada pela mesma recorrente: será que, como o que foi defendido pelo Conselho de Administração da AMCM, a deliberação tomada no dia 16 de Outubro de 2003 não deve ser anulada pelo Tribunal Administrativo?

Para resolver esta questão, é de relembrar aqui a sentença proferida pelo Tribunal Administrativo no dia 12 de Maio de 2005, nomeadamente os seguintes factos provados que ajudam a proferir decisão:

— Em 6.2.1996, 甲 foi admitido na AMCM em regime de contrato de trabalho e foi nomeado Director-Adjunto do Departamento Financeiro e de Recursos Humanos, com efeitos a partir de 1.3.1996.

— Em 17.12.1997, na sequência da reestruturação do referido Departamento, foi nomeado Director do recém criado Departamento Administrativo e de Recursos Humanos.

— Em 4.3.1998, foi autorizado o ingresso do recorrente no quadro da AMCM, na categoria de Director (Grupo IV), de nível 12.

— Por intermédio da Deliberação n.º 475/CA, tomada em 3.11.1999 pelo Conselho de Administração da AMCM, o recorrente foi nomeado Coordenador do Grupo de Trabalho do "Offshore" (GTO).

— Em 10.12.1999, foi afecto a tempo inteiro, às funções de Coordenador do Grupo de Trabalho do "Offshore".

— Em 7.7.2000, o Conselho de Administração decidiu afectar o mesmo funcionário exclusivamente à função orçamento e controlo orçamental, deixando este de integrar o supramencionado GTO.

— Em 16.10.2003, o Conselho de Administração, depois de ter considerado o mandato de dois anos do mesmo funcionário no cargo de director a ser terminado no dia 18 de Dezembro do mesmo ano e os trabalhos do 乙 de Orçamento, deliberou, ao abrigo da alínea c) do n.º 3 do artigo 17.º do Estatuto da AMCM, do artigo 5.º, n.º 1 do Regulamento Interno e do n.º 6 do artigo 15.º do EPP, não renovar a nomeação do Sr. Dr. 甲, no cargo de director, mantendo-se, não obstante, o trabalhador no seu posto actual.

Na verdade, o Conselho de Administração da AMCM, ao abrigo da alínea c) do número 3 do artigo 17.º do Estatuto da AMCM, tem direito a recrutar e gerir os recursos humanos de acordo com as suas necessidades, o próprio orçamento aprovado e o Estatuto Privativo do Pessoal.

Além disso, o número 1 do artigo 5.º do Regulamento Interno referido no artigo 3.º do Estatuto da AMCM “Compete ao Conselho de Administração nomear os titulares dos cargos de direcção e de chefia”.

Dispõe o número 6 do artigo 15.º do Estatuto Privativo do Pessoal da AMCM que “O desempenho dos cargos de direcção e chefia previstos no Grupo IV competira a trabalhadores do quadro ou contratados a prazo designados, para o efeito, pelo Conselho de Administração, por períodos de dois anos, tacitamente renovável se o trabalhador não for notificado da não renovação antes do respectivo termo.”

Pelo exposto, as disposições legais supramencionadas concedem competência ao Conselho de Administração da AMCM para nomear os titulares dos cargos de direcção e de chefia da mesma instituição.

Uma vez que o Conselho de Administração goza da competência para a nomeação do pessoal da direcção e chefia, é natural que possui também a competência para a exoneração deste pessoal.

Em relação à última situação, o Estatuto Privativo do Pessoal da AMCM prevê explicitamente as situações diferentes respectivamente nos números 7 e 8 do artigo 15.º:

— Dispõe o número 7 que “A notificação referida no precedente número 6 (do mesmo artigo 15.º) deverá respeitar, no caso dos trabalhadores contratados a termo, o prazo do pré-aviso de rescisão unilateral ou de intenção de não renovação previsto no respectivo contrato individual de trabalho”;

— Por seu turno dispõe o número 8:

“O afastamento de cargos de direcção e chefia previsto nos números precedentes terá, para os trabalhadores não contratados a prazo (ie., os trabalhadores do quadro de pessoal da AMCM — cfr. o disposto no artigo 5.º do EPP), as seguintes consequências:

a) O seu regresso ao grupo, funções, categoria e nível que detinham na data em que foram designados para o cargo de direcção ou chefia de que sejam destituídos, sendo-lhes contado, para efeitos de carreira, como se tivesse sido prestado nesse nível e categoria, o tempo de serviço no cargo exercido, mantendo, contudo, a retribuição mensal efectiva que usufruíam no cargo exercido, até que a mesma seja absorvida por promoção, revisão ou ajustamento salarial ou qualquer outro meio possível, mesmo que de aplicação retroactiva;

b) Perda das regalias inerentes ao cargo exercido não ressalvadas na precedente alínea a)”.

Nestes termos, em relação às regras gerais (cfr., nomeadamente, o n.º 4 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 85/89/M, de 1 de Dezembro, alterado pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 70/92/M, de 21 de Setembro (Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia dos Serviços da Administração Pública de Macau) que o pessoal de direcção e chefia dos serviços da Administração Pública tem de cumprir aquando da sua cessação de funções, o EPP da AMCM consagra um regime da garantia especial da cessação de funções para os trabalhadores do quadro que foram nomeados para o desempenho dos cargos de direcção e chefia na AMCM:

Os trabalhadores do Quadro de Pessoal da AMCM, uma vez nomeados para o desempenho dos cargos de direcção e chefia na mesma instituição, gozam vitaliciamente de renumerações inerentes a estes cargos, mesmo que viessem a ser afastados posteriormente destes cargos, continuavam a usufruir da retribuição mensal efectiva equivalente àquela de que gozavam no momento do desempenho dos cargos de direcção e chefia.

De acordo com o disposto no número 2 do artigo 51.º do EPP, a retribuição mensal efectiva compreende a retribuição-base, os prémios de antiguidade, os subsídios previstos no artigo 8.º e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência.

Entretanto, o número 3 do artigo 51.º define explicitamente que não fazem parte da retribuição efectiva mensal a remuneração devida à prestação de serviço extraordinário, o subsídio para renda de casa, bolsa de estudo, o subsídio para criação, o subsídio de família, o subsídio abonado em virtude de deslocação ao exterior em missão de serviço e os demais subsídios da natureza congénere ou semelhante (as despesas de água e de electricidade e as taxas telefónicas), bem como os outros tipos de abono, nomeadamente, os de viagem turística, das deslocações ao exterior, de transporte e de equipamento para habitação.

Por outro lado, o número 2 do artigo 8.º do referido EPP estatui explicitamente que o pessoal afastado dos cargos de direcção e chefia da AMCM tem direito ao gozo contínuo da retribuição mensal efectiva, da qual é claro que não fazem parte os subsídios atribuídos no desempenho dos cargos de direcção e chefia, isto porque o número 2 do artigo 8.º estabelece um pressuposto do exercício efectivo desempenho das funções em relação a eventual atribuição dos subsídios referidos no número anterior (dispõe o número 2 que “O direito aos subsídios referidos no número anterior pressupõe o efectivo desempenho das funções a que os mesmos se referem, não sendo suficientes, para a sua atribuição, a mera titularidade do cargo ou categoria”).

Após uma introdução e análise sob o prisma do direito e das abstrações sobre o regime da nomeação e exoneração do pessoal da direcção e chefia da AMCM, agora voltamos para as circunstâncias do caso concreto a fim de ajuizar sob o ponto de vista legal se é adequada a decisão judicial proferida pelo Tribunal Administrativo que anulou a deliberação tomada pelo Conselho de Administração da AMCM no dia 16 de Outubro de 2003.

Ora bem, do contexto do conteúdo do texto original do acto administrativo elaborado em português e as disposições legais aí citados resulta que o Conselho de Administração da AMCM pretendeu afastar 甲 da categoria do dirigente ou director do 乙 de Orçamento através da deliberação e não a exoneração do seu posto actual do cargo do director.

Não é difícil perceber que qualquer trabalhador da AMCM, tanto contratado como do quadro, pode, a qualquer tempo, ter oportunidade de obter reconhecimento e confiança do Conselho de Administração e ser, por isso, nomeado (nomeadamente ao abrigo do número 1 do artigo 5º do Regulamento Interno da AMCM) como titular do importante cargo de direcção e de chefia em qualquer das unidades ou subunidades da mesma instituição; em paralelo, o Conselho de Administração é absolutamente competente para afastar qualquer pessoal de direcção ou de chefia que se encontra a exercer funções em qualquer das unidades ou subunidades da categoria de dirigente ou de chefia, situação essa que é muito natural.

No caso *sub judice*, 甲 foi afastado do cargo do director do 乙 de Orçamento pela deliberação tomada no dia 16 de Outubro de 2003 pelo Conselho de Administração da AMCM. Entendemos que o Conselho de Administração da AMCM não violou qualquer das disposições legais ao proferir tal decisão.

Tal como foi indicado na deliberação do Conselho de Administração, o trabalhador em causa, após o afastamento da categoria do dirigente, mantendo-se no seu posto actual, ie., o cargo de director que detinha anteriormente no quadro da AMCM, só que não tivesse direito a desempenhar quaisquer funções concretas de dirigente da unidade antes de ser novamente nomeado. Face a isto, a deliberação em causa efectivamente não violou o art.º 129.º, n.º 1, al. b) e n.º 2, al. b) do CPA vigente.

É de referir que o disposto no número 4 do artigo 6.º visa garantir que, “De acordo com as necessidades da AMCM, poderá o Conselho de Administração transferir o trabalhador para funções diferentes daquelas para que foi contratado, que correspondam à mesma categoria, não podendo a mudança acarretar diminuição da retribuição mensal efectiva auferida na função de origem, nem prejudicar os seus direitos contratuais”, o que não impõe ao Conselho de Administração a obrigação de dispor a todo o tempo funções concretas aos trabalhadores de contrato. A razão é muito simples: desde que o empregador pague ao empregado a devida retribuição (para cumprir obrigação de pagar remuneração), este tem que obedecer à disposição daquele quanto ao trabalho requerido, ou este tem que sujeitar à disposição daquele quanto à sua força de trabalho (para cumprir suas obrigações laborais para com o empregador); no que diz respeito à organização concreta de trabalho em relação ao trabalhador ou a utilização concreta da força de trabalho disponível do trabalhador, já passa a ser esfera da auto-determinação individual do empregador, não podendo o empregado exigir àquele a indicação de trabalhos concretos. Tudo isto faz parte das próprias regras aplicáveis às relações de trabalho. (cfr., neste sentido, o aresto deste TSI, de 25 de Julho de 2002, no Processo n.º 47/2002, nos pontos 4.2.2. a 4.2.2.3. da parte da Fundamentação de Direito).

Por fim, entendemos que o Tribunal Administrativo não deve fazer na sua sentença juízo nem julgamento concreto sobre a legalidade ou ilegalidade da deliberação posteriormente tomada pelo Conselho de Administração da AMCM no dia 5 de Dezembro de 2003, contanto que a deliberação em causa não constitui o objecto do recurso contencioso dos presentes autos - cfr., nomeadamente, os art.ºs 42.º, n.º 1, al. c) e f) e 74.º do CPAC.

Em suma, dado que a deliberação tomada pelo Conselho de Administração da AMCM no dia 16 de Outubro de 2003 não padeceu efectivamente de nenhuma das ilegalidades inicialmente assacadas pelo ora recorrido 甲 na sua petição de recurso com vista ao requerimento da anulação da deliberação em causa, cabendo pois a este Tribunal a revogação da decisão recorrida, nomeadamente no que diz respeito a parte da anulação da deliberação em causa, e a convolação para a improcedência do recurso contencioso, de acordo com os fundamentos supramencionados (embora sejam a maior parte dos quais

diferentes da tese defendida pelo Conselho de Administração da AMCM).

III. DECISÃO

Nos termos acima expendidos, acordam em conceder provimento parcial ao recurso interposto pelo Conselho de Administração da AMCM, revogando, em consequência, a decisão *a quo* proferida pelo Tribunal Administrativo no dia 12 de Maio de 2005, no que diz respeito a parte da anulação da deliberação tomada pelo mesmo Conselho de Administração no dia 16 de Outubro de 2003, convolvando para a improcedência do recurso contencioso interposto no dia 26 de Novembro de 2003 pelo recorrido 甲 da mesma deliberação.

Custas do recurso na proporção dos respectivos decaimentos, delas estando isento o recorrente por força do disposto no art.º 2.º, n.º 1, al. b) do Regime das Custas nos Tribunais, cabendo ao ora recorrido 甲 o pagamento de todas as custas do recurso contencioso que corria seus termos no tribunal recorrido (que incluem quinze UC de taxa de justiça) e metade das custas nesta instância (cinco UC de taxa de justiça) - cfr., nomeadamente, os art.ºs 88.º e 89.º, n.º 2, do Regime das Custas nos Tribunais).

Chan Kuong Seng (1.º Juiz adjunto e Relator) - Lai Kin Hong - José Maria Dias Azedo (vencido nos termos da declaração que segue)

表決落敗聲明

一、行政法院法官 2003 年 5 月 12 日作出的裁決決定撤銷澳門金融管理局行政管理委員會 2003 年 10 月 16 日會議作出的決議，並裁定針對該金融管理局提起並在該法院以第 251/03-ADM 號案件進行的（司法）上訴理由成立；（參見第 166 頁至第 193 頁）

當時的被上訴人不服該決定，向本審級提起此（針對司法裁判的）上訴，主要辯稱，一如其在對司法上訴作出答辯時所實質指出般，行政法院對司法上訴的標的行為並無審理權，所作出的決議構成了一項“在行使自由裁量權的合法範圍中作出的行為，且具有完全的合理性”，此外“在被爭執的決議中所涉及的只關於對（現被上訴人）不予以續任職務而不涉及解僱或重返職級”（參見第 202 頁至第 220 頁背頁）。

在經過適當的訴訟程序手續後，本人（於 2005 年 10 月 27 日）草擬並向評議會遞交合議庭裁判書草案，當中建議認定被上訴的裁判。

關於行政法院具審理權的看法被認同為正確，但就上訴的實體問題方面卻不被認同。

本人落敗，現在此陳述本人與獲勝立場產生分歧的理由。

*

二、行政法院法官把下列事實視為證實：

“現上訴人於 1996 年 2 月 6 日被接納在前澳門貨幣暨滙兌監理署工作，根據第 38/CA 號決議，被委任擔任財政暨人事處副總監的職務，自 1996 年 3 月 1 日起生效（參看第 006/CA/96 號職務命令 — 上訴狀第 3 號文件）。

當時與前澳門貨幣暨滙兌監理署定立合同，其副本附於卷宗，即上訴狀第 4 號文件，在此視為全文轉錄。

1997 年 12 月 17 日，基於第 43/CA/97 號職務命令 — 對上述的財政暨人事處作出重組，該部門劃分為兩個附屬單位，即財政處及行政暨人力資源處 — 上訴人獲委為新設立的行政暨人力資源處總監職務 — 參看第 334/CA 號決議（上訴狀第 5 號文件）。

1998 年 3 月 4 日，根據第 72/CA 號決議，更獲准以屬第四職級組別（第 12 級薪俸水平）的總監職級，加入前澳門貨幣暨滙兌監理署的人員編制（參看上訴狀第 6 號文件）。

透過同一機構的行政委員會的 1999 年 11 月 3 日第 475/CA 號決議，上訴人獲委為離岸業務工作小組協調員（參看上訴狀第 7 號文件）。

1999 年 12 月 10 日，透過第 543/CA 號決議，上訴人被安排以全職制度出任該“離岸”業務工作小組協調員的職務，並在上述決議第 3 條 a 項中載明以下的修正說明：... “維持與總監職位相關的所有權利及福利，包括職務津貼”（參看上訴狀第 8 號文件）。

2000 年 7 月 7 日，透過第 348/CA 號決議，金融管理局行政委員會決定把上訴人完全轉調至

主要與尤其配合財政處的預算職務，預算控制並與審核金融管理局預算有關的工作，從此該員工不再隸屬上述離岸業務工作小組（參看上訴狀第9號文件）。

2003年10月16日，澳門金融管理局行政委員會作出以下決議（上訴狀第1號文件）：

“《人員專有通則》第15條第6款規定了屬於第四職級組別的領導和主管職務應由編制內的員工或有期合同員工擔任，由行政委員會作出任命，任期為兩年，如被任命的員工在任期屆滿前未獲通知不予續任的話，則任期被視為已默示續期。”

考慮到將在12月18日再次對甲任命為總監職位的期限完結，如行政委員會不作出決定，任命將會續期；（下畫線由我們所加予以強調）

考慮到與總監職務相關的職能內容為：在澳門金融管理局各目標範圍內作出重大決定的準備、協助制定該些決定、規劃、組織及協調架構中各單位的活動並承擔架構中該些單位的責任；

考慮到預算部所開展的工作以及上述工作人員在那裏擔任的職務內容，行政委員會作出決議：

1.根據《內部規章》第5條第1款、《澳門貨幣暨匯兌監理署通則》第17條第3款c項以及《人員專有通則》第15條第6款的規定，決定不續任甲的總監職務，但仍維持在原有的工作崗位上。（下畫線由我們所加予以強調）

2.立即對該工作人員作出通知，並連同本決議的副本向其寄送。

3.把相關事實向經濟財政司司長報告”。

現被爭執的決議是行政委員會委員丙在同日撰寫的表決聲明的標的：

“反對票，鑑於：

1.雖然並不可能對甲的個人檔案進行查閱 — 因為該檔案已被金融管理局的律師申請，但根據人事部的報告，該員工自1996年3月1日起獲聘用為第12級別的助理總監；

2.透過1998年3月4日第072/CA號決議，行政委員會批准甲自該月1日起以屬第四職級組別（第12級薪俸水平）的總監職級，加入前澳門貨幣暨匯兌監理署的人員編制。

3.因此，一如相關決議所載明的，所涉及的並不是總監職位不獲續期的問題。

（簽名及日期）”

2003年10月13日至25日期間，現上訴人享用經適當批准的假期 — 第153頁文件。

2003年10月16日向現上訴人獲分發作工作用途的手提電話發送兩段文字短訊 — 答辯狀的第1號文件，在此視為轉錄。

以附收件回執的掛號信的方式向現上訴人發送2003年10月16日第4990/03-AMCM-CA號公函，當中載明現被爭執的決議內容 — 上訴狀第1號文件。

以附收件回執的掛號信的方式向現上訴人發送2003年10月17日第500/03-AMCM-CA號公函，讓其知悉被提到的落敗表決內容 — 上訴狀第2號文件。

金融管理局行政委員會透過2003年11月7日的決議，決定“自2003年12月19日起取消預算部及補貼暨儲備部，相關人員將被調派到財政暨人事處屬下的會計暨財產組及信貸暨出納組” — 答辯狀第2號文件。

該決議透過2003年11月12日第25/CA/2003號職務命令向金融管理局的工作人員作出通知 — 答辯狀第3號文件。

在2003年12月5日的會議中，澳門金融管理局行政委員會作出以下的決議（答辯狀第6號文件）：

“（...）

考慮到行政委員會透過在本年10月16日的會議上所作的第672/CA號決議，決定不續任甲被分派到預算工作小組的總監職位；

考慮到行政委員會透過上個月7日第715/CA號決議取消了預算工作小組；

考慮到根據《澳門金融管理局人員專用通則》第15條第8款的規定，要求甲返回原來人員組別、職務、職級和級別；

考慮到行政委員會透過1998年3月4日第072/CA號決議：“根據《澳門金融管理局人員

專用通則》第 5 條的規定批准甲以屬第四職級組別(第 12 級薪俸水平)的總監職級，加入前澳門貨幣暨滙兌監理署的人員編制”；

行政委員會作出下列決議：

1. 甲返回原來的人員組別、職級和級別，即返回第四職級組別，擔任第 12 級別的總監，由 2003 年 12 月 19 日起生效；

2. 現時，不任命甲擔任任何領導職務，因此，喪失與履行其職務有關的福利，尤其是職務津貼；

3. 指派甲在財務暨人事處負責澳門金融管理局財務和財產管理範疇擔任輔助職務，並直接向相關部門的總監負責；

4. 將本決議向經濟財政司司長報告。

(...)

該決議有以下的落敗表決（答辯狀第 6 號文件第 3 頁）：

“ (...)

本人不能認同 2003 年 12 月 5 日第 793/CA 號決議，鑑於以下的內容：

1. 決議在陳述關於甲的勞動 — 法律狀況時，爲了讓行政委員會審議，應附上一份內部或外部（及獨立的）法律意見，當中應分析該問題並以明確及繼而是解疑的方式說明現在以兩票對一票多數票通過的決定沒有違反《貨幣暨兌換監理署人員專用通則》的不同規定，因為該《通則》是由 1991 年 1 月 18 日第 0161CA 號決議一致通過且獲監護實體在 1991 年 1 月 24 日追認，1993 年 6 月 29 日第 213/CA 號決議適時作出了一項修改（同樣獲一致通過）並獲經濟暨財政政務司在 1993 年 6 月 1 日追認；

2. 事實上，在本案中，該《通則》第 15 條第 8 款並不只是要求甲返回原來人員組別、職務、職級和級別，而且須保留其在出任領導或主管職務時所收取的每月實際報酬，“直至這報酬被他日因晉升、薪金修訂或調整或任何其他可行的途徑而計算出的新的報酬所吸收為止”；

3. 《人員專有通則》在同一條第 8 款 b 項中只容許喪失未被這第 15 條第 8 款 a 項規定所保留的一切其他與當時擔任領導或主管職務相關的福利，因此每月實際報酬不可以也不應該被減少；

4. 因此且因為根據《人員專有通則》第 51 條第 2 款的規定，每月實際報酬包括基礎報酬、年資獎金、《人員專有通則》第 8 條所指的尚有津貼（當中包括職務津貼），以及任何其他每月發放的恆久性金額（諸如金融管理局每年向領導人員給予有關水、電（及氣體）費和電話費等最高限額的費用），該酬勞的金額，即每月的實際報酬不可以被減少，因此在有關的決議中應該關注這事實，賦予一項相等於職務津貼的報酬差額（這作為管理工具，《人員專有通則》第 7 條第 2 款是容許的），只要以此方法該員工所持有的既得權利才不被損害；

5. 再者，上述員工屬於澳門金融管理局的人員編制，在法律職務範疇的重新調派不可以損害實際月報酬，這是根據《人員專有通則》第 6 條第 4 款的規定，對於這點，我認為已在上述第 4 點的內容中予以強調 (...)

澳門金融管理局行政委員會 2003 年 12 月 18 日發出第 29jCAj2003 號職務命令，其內容如下（該文件以證明書方式被命令附於卷宗）：

“ (...)

事由：附屬單位的取消及領導職位的不予續期

為著應有的效力，茲通知所有員工，透過行政委員會的決議：

1. “自本月的 19 日起取消預算部及補貼暨儲備部，根據 2002 年 4 月 11 日第 224/CA 號決議中所載的工作分配內容，相關職務被內容財政部門，將分別重新納入財政暨人事廳屬下的會計暨財產組及信貸暨出納組。

甲被分派到預算部的總監職位不予續任；丁被分派到補貼暨儲備部的助理總監的職位也不予續任。

根據《澳門金融管理局人員專用通則》第 150 條第 8 款的規定，要求上述兩名員工返回原來

人員組別、職務、職級和級別，從現時起不再擔任任何領導職務，因此，喪失與履行其職務有關的福利，尤其是職務津貼，並在財政暨人事廳擔任與澳門金融管理局財務和財產管理範疇相關的輔助職務，且直接向相關部門的總監負責；

(...)"

司法上訴狀於 2003 年 11 月 26 日交到本中級法院辦事處 — 第 2 頁”；（參見第 168 頁至第 173 頁）

*

三、從我們可以對作為本針對法院裁判上訴標的的裁決得知，一如我們的良好判斷，行政法院法官認為 2003 年 10 月 16 日的決議（以及之後引用的 2003 年 12 月 5 日的決議）涉及到當時的上訴人（現被上訴人）的職業地位，令到該地位降低，因為該決議把他降到較低的職位，就是使其隸屬於與其原來總監職位同級的另一人。

因此可以得出結論，認定上述決議不合法，從而決定撤銷該決議。

一如本人在合議庭裁判草稿中的決議，即使當中所持的理據不盡相同，但我也認為一審的裁決是適當的，個人不認為本上訴獲勝訴。

事實上，（必須指出有關決議的行文內容不盡人意），要承認的是該決議並沒有免除現被上訴人原來擔任的“總監”職位，對此，只要審視一下決議的日期以及現上訴人在 2004 年 1 月呈交的答辯狀中所附同的 2003 年 11 月及 12 月的“糧單”（其赴入是讓被上訴代理人知悉）就足以知道當中載明其職級是屬第四職級組別（第 12 級薪俸水平）的總監，而肯定的是其薪俸是按該職級計算；（參見第 92 及 93 頁）— 我們認為該決議已涉及到其職務及相關的職能。

這是我們對該問題的綜合看法。

根據《人員專有通則》第 6 條第 4 款的規定，現上訴人可以按其需要、“調離員工擔任非屬其當初應聘職級的職務”；（下畫線由我們所加予以強調）。

然而，在本案中，我們不難理解上述決議的內容，是透過該決議取去現被上訴人之前擔任的職務，且不再賦予他其他職務，因為嚴格地說，有關“不續期甲的總監職務，但仍維持在原有的工作崗位上”的決定，就是等同於在實際上完全抽空有關員工任何的職務內容，尤其即使是概況地說的作為其擔任總監的職務：“在局方各目標範圍內作出重大決定的準備、協助制定該些決定、規劃、組織及協調架構中各單位及／或附屬單位的活動”（參看《人員專有通則》的附件二），這些職務在作出“不續任現被上訴人總監職務”的決定前，同樣在有關決議的第三段中被指出。

如對該結論有懷疑，那麼可以看看之後在 2003 年 12 月 5 日會議上作出的決議，該決議一如原審法官所強調的，雖然不構成上訴標的，但也必然是作為本案情況中可以（及應該）被利用以更好理解已被撤銷的決議的真實“所及範圍”的元素。

因此不要忘記上訴人被賦予的權利是在保留職位時調往該員工擔當與該職位相關的其他職務，似乎我們看不到這是依法進行，因為取去現被上訴人之前的職務而不對其賦予或確認其他即使是概括性的職務，這沒有遵守《人員專有通則》第 6 條第 4 款的規定。

2005 年 11 月 24 日，於澳門
José M. Dias Azedo（司徒民正）