

Processo n.º 726/2024
(Autos de recurso contencioso)

Data: 26/Setembro/2025

Recorrente:

- A

Entidade recorrida:

- Secretário para a Economia e Finanças

Acordam os Juizes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I) RELATÓRIO

A, devidamente identificada nos autos, notificada do despacho do Exm.º Secretário para a Segurança que lhe aplicou a pena de demissão no âmbito do processo disciplinar n.º 01/PD/2023, dele não se conformando, interpôs o presente recurso contencioso de anulação de acto, apresentando na sua petição de recurso as seguintes conclusões:

“1. 司法上訴人於2024年8月20日收到澳門經濟財政司司長對其科處撤職紀錄處分的批示(附件一)提起司法上訴，針對澳門經濟財政司司長(行使第181/2019號行政命令授予的權限)為被上訴實體。

2. 該批示基於同意在第01/PD/2023號紀律程序之報告書的結論：“經對嫌疑人上述違紀行為及其嚴重程度、所適用之相關的減輕情節及加重情節、證人聲明，以及嫌疑人的人格作整體考慮後，本人建議對嫌疑人科處單一的撤職處分”。根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第322條規定，科處撤職處分的權限屬行政長官的權限，然而，根據第181/2019號行政命令第1款的規定，上述權限已授予經濟財政司司長。

3. 司法上訴人認為被上訴行為存在以下瑕疵：事實認定錯誤以及違反調查

原則；錯誤適用法律；以及違反《行政程序法典》第5條之適度原則以及第7條公正原則。

4. 司法上訴人自2013年起擔任統計暨普查局調查員。司法上訴人從2014年起至2024年8月被停職前，沒有紀律處分的紀錄，僅於2018年工作評核為“滿意”，其餘的工作評核都為“十分滿意”。

5. 事實認定錯誤一：預審員指出無法單憑司法上訴人的工作表現而完全判斷其個人誠信。

6. 卷宗資料中證人的聲明內容摘錄(卷宗第295-300、369-377頁)，歸納總結證人證言的表格可得知，證人B、C及D是相信司法上訴人的誠信。

7. 證人D曾明確表示沒有發現司法上訴人在工作誠信度方面出現問題。證人B、C及D更均表示從來沒有同事或上級反映其工作曾出現讓人懷疑之處。

8. 預審員並未充分考慮司法上訴人在人格方面的有利情節，導致錯誤地認定事實，否定司法上訴人的個人誠信，並以此錯誤認定的事實為依據之一作出行政行為。

9. 事實認定錯誤二：被上訴行為中的預審員報告明顯是將刑事程序的庭審事實和紀律程序的調查事實混為一談。

10. 本案中司法上訴人在對於整個紀律程序非常配合，如前面事實部分的第23-24點，司法上訴人是非常後悔自己的違紀行為，並努力做出彌補。

11. 當司法上訴人的上司都一直認定，司法上訴人的行為是已經深深悔改，而且沒有影響後來的工作表現，為何反而不是與其一起工作的預審員會得出相反的事實判定：“實在令人難以信服其有真心悔改的態度。”？

12. 在沒有作出任何說明便忽略對司法上訴人有利的證言以及歪曲司法上訴人的事後補償情節，針對司法上訴人之個人誠信判斷亦沒有展開其他必要的調查之情況下，被上訴決定明顯存在事實認定錯誤及違反調查原則。

13. 錯誤適用法律一-《澳門公共行政工作人員通則》第279條第2款b)項，第4款以及第1款規定，以及第314條第1款及第3款規定

14. 針對第CR1-23-0103-PCC號案件，第01/PD/2023號紀律程序之報告

書中指出：“嫌疑人已違反現行《澳門公共行政工作人員通則》第279條第1款、第2款b)項及第4款規定，構成現行《澳門公共行政工作人員通則》第281條規定的違紀行為。根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第314條第1款及第3款規定，嫌疑人可被科處停職一百二十一日至二百四十日之處分。”

15. 需要重申的是第279條第2款b)項熱心義務是和司法上訴人的執行職務時的工作表現有關。

16. 司法上訴人超過10年的工作評核都是被評為“十分滿意”，僅於2018年工作評核為“滿意”。

17. 即使觸犯兩個刑事案件，都均不是在執行職務中發生，也不是與執行職務有關。

18. 司法上訴人的直屬上級並沒有對其工作表現有不滿意。

19. 證人所言正正反映司法上訴人是以有效方式及盡心的態度執行其職務。

20. 至於被上訴行為適用現行《澳門公共行政工作人員通則》第279條第1款規定，預審員報告也沒有具體說明：“就初級法院第二刑事法庭第CR2-22-0066-PCC號合議庭普通刑事案的已證事實”如何適用於第279條第1款的一般規定。

21. 此外，司法上訴人在初級法院第二刑事法庭第CR2-22-0066-PCC號合議庭普通刑事案的已證事實同樣不符合第314條第2款的任何具體情況。

22. 結合被上訴行為認為第一個違紀行為違反熱心義務的適用法律錯誤，在預審報告中預審員也沒有正確的對應事實得出符合第314條第1款對履行職業上之義務漠不關心。

23. “在如此敏感的情況下，罪疑唯輕原則總是適用在受限制的情況中。”¹

24. 錯誤適用法律二-《澳門公共行政工作人員通則》第315條第1款、第2

¹ 罪疑唯輕原則無疑肯定適用於紀律懲處法，在審判義務情況(non liquet)，證據價值總是對嫌疑人有利。(參閱澳門中級法院於2001年5月7日第205/2000號合議庭裁判，詳見《……裁判摘要2000-2002》，第334頁)

款o)項及第3款規定

25. 同樣地，第二個違紀行為存在違反熱心義務的適用法律錯誤，因為該違紀行為也不是在執行職務中發生，與違反“熱心之義務，係指以有效之方式及盡心之態度執行其職務，尤其要了解法律及規章之規定、上級之指示；具備及增進其技術知識、掌握及改善其工作方式”無關。

26. 預審員也沒有具體指出如何符合第314條第1款對履行職業上之義務漠不關心。遺憾的是，在依據同樣的違法義務前提下，預審員認為適用更嚴重的撤職處分，這裏出現更明顯的法律適用錯誤。

27. 針對第二個紀律程序，預審員認為其中一個理由是可適用第315條第2款o)項科處嫌疑人撤職處分。

28. 首先，在CR1-23-0103-PCC號案件判決中並沒有命令科處司法上訴人撤職處分。

29. 至於第2款o)項後半部分“以任何形式顯示出其失去擔任職務之尊嚴或在道德上欠缺擔任職務之適當性者”，這裏涉及了不確定概念。

30. 必要非常謹慎，第315條第2款的前提，不會自動引起同一條第1款的不能維持職務上之法律狀況，但要求具體核實此狀況。

31. 1999年11月24日第25349號葡國最高法院最高法院合議庭裁決曾指出：“欠缺道德上的適當性是一個法律概念，須由嫌疑人作出可對某些結論性判斷涵攝的事實去填補，例如對履行公共職務“欠缺莊重”和“欠缺誠實”。”

32. 在預審報告中，預審員從來沒有明確指出上訴人的哪些行為顯示其有失尊嚴或欠缺道德品行擔任統計局調查員的職務。

33. 被上訴實體有必要證明上訴人在執行職務期間以外觸犯法律的行為，如何導致其不能繼續留在公共部門內，即存在一個職能關係不可再補救的破裂。

34. 學術界認為撤職的出現，只可以發生在下述情況：“在條文中重視和考慮的是由嫌疑人作出的事實意味著損害了所擔任職務的責任，以至不可補救地損害其應追求的公共利益，特別是行政當局作出的效率，信任，聲譽及適當性，而唯一可

消除的方法就是作出上述的措施”。²

35. 此外，被上訴機關在作出解釋第315條第2款O)項時應留意解釋的限制，不可以採用擴張解釋。否則可能影響到工作人員的職業地位，不合理地加重其法定中所能期待的責任。綜上，被上訴行為針對本案的事實對司法上訴人作出撤職處分，明顯是出現適用法律錯誤。

36. 錯誤適用法律三-《澳門公共行政工作人員通則》第283條規定的加重情節

37. 針對《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款b)項規定加重情節“.....要考慮的因素是行政工作人員所作出的事實。對於選擇侵犯職務上的義務的行為，其意願必需是要引致最後產生損害部門或公共利益的特定結果.....我們需認定所有和任何該類型的違紀行為都不可避免地會被評定為一個加重情節，這樣是完全不可想像和違反所有的原則的。.....必須是違紀者係可以預見或應該預見其行為必然產生此後果正如VÍTORFAVEIRO所寫，“處於一個對違紀行為的加重情節，在同一個規定中，法律亦要求一個主觀的要件，就是公務員應該預見其行為必然產生此後果的事實。”³

38. 要知道，簡單事實結果的發生並不意味著就立即產生一個加重情節。正如所知道的一樣，作出一個違紀行為，那怕是較輕微的，都總是會引起對部門的負面影響，故此，從這個思想出發，我們需認定所有何任該類型的違紀行為都不可避免地會被評定為一個加重情節，這樣是完全不可想象和違反所有的原則。⁴

39. 事實上，司法上訴人作出行為時並非處於執行職務狀態，因此該行為純屬其私人生活，況且該行為並非公開地作出。

40. 另一方面，從職務的觀點而言，司法上訴人作為一名調查員，是一位級別不高的公務人員。更何況，在第CR2-22-0066-PCC號案件之判決及CR1-23-0103-PCC號案件之判決內容中，並未提及司法上訴人為統計暨普查局之調查員。

41. 廉政公署也沒有將調查結果公之於眾，同時沒有任何新聞或報章將兩

² 《紀律處法教程》，第二版，法律及司法培訓中心，2013年，第75頁

³ 《紀律處法教程》，第二版，法律及司法培訓中心，2013年，第89頁

⁴ 《紀律處法教程》，第二版，法律及司法培訓中心，2013年，第89頁

個刑事案件報導。

42. 公眾根本不知道統計局的員工(即司法上訴人)觸犯法律！更未見社會大眾因該兩宗刑事案件而對 貴局的統計工作存有負面的評價。

43. 實質上，紀律程序中未得出任何已證實的具體事實，能總結出從歸責於司法上訴人對其部門造成確切影響的判斷。

44. 故此，不應適用《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款b)項規定之損害公共部門或一般利益之結果確實發生的加重情節。

45. 對於另一加重情節，若僅僅因為案件是公開舉行審判聽證便認為具有加重情節未免不合情理，因為公開舉行審判聽證是必然結果，而司法上訴人自身並無主動或積極作出任何行為來「引致」違紀行為公開，根本不存在任何特別可譴責性或惡性。

46. 只有當向公眾公開的事實是由嫌疑人自己作出時，方會向其作出處罰，因為不可以亦不應該就一件非由其作出所作出的事件而要他承擔加重的責任。⁵

47. 此外，預審員引用的終審法院第89/2021號案的合議庭裁判和本案適用不同的紀律程序法律，該案是有關一名軍事化人員觸犯刑法而適用的是《澳門保安部隊軍事化人員通則》，因此和本案只是一名普通部門的文職公務員的情況不同。

48. 《澳門保安部隊軍事化人員通則》的加重情節並沒有《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款i)項規定。

49. 無疑，只要對比《澳門保安部隊軍事化人員通則》以及《澳門公共行政工作人員通則》可知，對於軍事化人員的要求更高，因此終審法院第89/2021號案對於“公開”的見解不應在本案中直接參照適用。

50. 此外針對根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款d)項規定，與他人勾結作出違紀行為的加重情節，被上訴行為也是錯誤解釋法律。

51. 事實上，從第CR1-23-0103-PCC號合議庭判決中關於「活動十三」的事實可見，司法上訴人在該犯罪行為中屬於「協助」的角色，有關行為的計劃，實行等行為均由另一嫌犯所主導，由此可見，司法上訴人在該刑事案件中的參與程度不

⁵ 《紀律懲處法教程》，第二版，法律及司法培訓中心，2013年，第91頁

高，而且有關犯罪行為所造成的經濟損失尚算輕微。

52. 因此，即使司法上訴人被認定存在違紀行為，也不符合於他人勾結的加重情節，司法上訴人根本沒有意圖增強實施的能力及保障其能達成目的的勾結。⁶

53. 最後被上訴行為違反公正和適度原則

54. 司法上訴人十年來一直用心服務，認真盡責，為大眾付出了辛勤的努力，希望能獲得一個合理和適度的對待。

55. 被上訴行為判處司法上訴人撤職，即確定地切斷聯繫的最嚴重紀律處分，雖然是取決於作出裁決的人的主觀選擇，但必須要有看公正和適度約束(《行政程序法典》第5條和第7條)的限制。

56. 正如葡萄牙最高行政法院在一份最近的裁判中所指出的，撤職處分適用於“那些對價值的否定極為嚴重，以至於確定及無法挽回地損害或破壞公共部門與行為人之間應存在的信任的行為”⁷。

57. 正如終審法院在多份合議庭裁判中所強調的那樣，由行政當局確認是否符合《澳門公共行政工作人員通則》第315條第1款規定的、不能維持職務上之法律狀況的一般條款，通過廣泛行政自由作出的判斷，但受《行政法》基本原則的約束，即公正原則和適度原則。

58. 必須指出的是，司法上訴人的兩次違紀行為均不在執行職務時作出，其所事實的行為與其工作職務完全無關。

59. 「教青局」因第CR1-23-0103-PCC號案件的犯罪行為所遭受的經濟損失為MOP\$9,600,00，這筆損失是基於犯罪行為人虛報文件而產生的差額，但司法上訴人並沒有從中取得沒有任何利益。

60. 儘管如此，司法上訴人已經在庭審前對有關犯罪行為的後果作出彌補，而並非在判決作出後才履行賠償義務，由此可見，司法上訴人彌補犯罪惡害的態度是積極的，自發的。

61. 加上，即使有關犯罪行為是由嫌疑人與其他嫌犯共同作出，但嫌疑人

6 《紀律懲處法教程》，第二版，法律及司法培訓中心，2013年，第90頁

7 葡萄牙最高行政法院2006年10月11日第010/06號案的合議庭裁判

仍然選擇獨自支付全部賠償款項，可見嫌疑人已經竭盡其所能，對其實施的犯罪行為所造成的損害作出彌補，反映出嫌疑人真誠悔悟的態度。

62. 同時，司法上訴人在十年公職生涯中從來沒有接受過紀律處分的紀錄，且工作表現評核為“滿意”及“十分滿意”，也沒有同僚或上級部門投訴其工作曾經出現讓人懷疑之處，可見司法上訴人在工作及執行公務之誠信方面沒有任何問題。

63. 亦再次重申，司法上訴人沒有作出任何引致違紀行為公開的事實，即違紀行為沒有向公眾外傳，有關部門能繼續維持其完整的聲譽和信任。

64. 本案中司法上訴人應具以下減輕情節：

i. 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條a)項規定，司法上訴人工作十年以上，且其工作表現評核均為“滿意”或以上。

ii. 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條b)項規定，自願承認違紀行為。司法上訴人在聽證中對其作出的行為感到後悔。

iii. 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條f)項規定，違紀行為並無公開。

iv. 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條h)項規定，違紀行為對部門或第三人造成之影響輕微。

v. 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條i)項規定，所擔任職位之責任輕。

vi. 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條j)項規定，可減輕嫌疑人之過錯或違紀行為之嚴重性之情節。司法上訴人並不是在執行職務時作出相關行為。

65. 可見，司法上訴人所作之行為之嚴重性較低，且具有六項減輕情節。

66. 且根據兩宗刑事案件的合議庭裁判可見，相關合議庭均給予嫌疑人改過自身的機會，將有關刑罰暫緩執行，可見兩次犯罪的嚴重程度尚算中等，未達至嚴重程度需要實際執行有關徒刑。

67. 因此，兩次犯罪行為的罪過程度，未至於要作出“撤職”處分才能恢

復社會大眾對統計暨普查局的聲譽及聲望，在本案中科處撤職處分是過重的。

68. 本文中，已實施了上訴人的刑事責任，不存在違紀行為的特別內容可以實質上支持添加在刑事處分之上的撤職處分。

69. 更何況卷宗中證人的聲明足夠體現出，無論發生違紀行為的前後，司法上訴人的工作表現都是沒有問題的。在本案並不存在如此嚴重的違紀行為不可再繼續留在公共部門內 - 存在一個職能關係不再可補救的破裂 - 以致符合“引致不能維持職務上之法律狀況之違紀行為”(第315條第1款)

70. 這些處分後果已經對司法上訴人予以譴責，並且對部門其他人員傳達出實施違紀行為的嚴重後果，從而達至預防及譴責違紀行為之目的。

71. 在本文中，綜合所有司法上訴人的過錯以及人格，科處一項程度較輕的紀律處分就完全能夠實現對上訴人所作行為實施制裁的功能。換言之，對上訴人科處的撤職處分明顯不適當。懇請尊敬的法官 閣下考慮對嫌疑人有利的情節，撤銷對司法上訴人科處撤職之決定，並命令被上訴實體根據《澳門公共行政工作人員通則》第314條第三款之規定重新對司法上訴人科處停職一百二十日至二百四十日之處分。

綜上所述，司法上訴人請求 閣下認定本司法上訴狀所在的事實及理據成立，在此基礎上作出判決如下：

1. 宣告被上訴人於2024年8月20日對司法上訴人科處撤職紀錄處分的批示在調查方面存在明顯錯誤、錯誤適用法律及違反公正及適度原則，因此，根據《行政程序法典》第124條及《行政訴訟法典》第21條第1款的規定予以撤銷；

2. 請求法院命令被上訴實體根據《澳門公共行政工作人員通則》第314條第三款之規定重新對司法上訴人科處停職一百二十日至二百四十日之處分。

3. 根據《行政訴訟法典》第五十五條命令澳門經濟財政司司長(以及統計暨普查局)必須將本案的行政卷宗之正本以及一切與司法上訴之事宜有關之其他文件移送法院，以便該正本及其他文件併附於卷宗內，作為供調查之用之卷宗。”

*

Regularmente citada, a entidade recorrida apresentou contestação, terminando com a formulação das

seguintes conclusões:

“一、首先，被訴決定中對違紀行為處分存在加重情節的認定沒有錯誤。

二、司法上訴人所涉犯罪情節已在法庭審判上被公開，事件亦在廉政公署的工作報告上被公報。

三、上述違紀行為不但已公開，亦已嚴重損害公共利益。

四、事件所造成的影響不限於對公共財產造成損失，也對行政當局依法行政及善用公帑的形象受損，對社會給予行政當局及公共行政人員的信任及期望造成嚴重侵害。

五、事實上，所涉及的事件嚴重程度，從相關刑事判決形容為“*屬公職人員知法犯法，尤須予以強烈譴責*”的措詞可得知。(請參見行政卷宗第275頁背頁之澳門初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭判決書第126頁 - 犯罪量刑部份)

六、很明顯地，當庭審屬公開時，公眾從事件中得到的訊息就是“*公職人員知法犯法*”，這樣必定對社會給予行政當局及公共行政人員的信任及期望造成嚴重侵害。

七、公職人員欺騙資助，無需考究其為誰、任職具體部門或屬何等職位，便已足夠令公眾對政府依法施政的信心動搖，招致政府失去市民的尊重。

八、此外，上述判決內容亦已清楚反映出司法上訴人與人勾結是存有“*共同決意*”且屬“*分工合作*”方式作出犯罪行為(同時亦為違紀行為)。

九、而且，被訴決定已充份考慮卷宗內已存在的證人證言，證人證言並非如司法上訴人所言的證實其個人誠信，反之，按被訴決定所載預審員分析報告(尤其報告第99點)可見，有關的證人僅就司法上訴人的工作表現作證，對判斷司法上訴人的個人誠信方面則未能提供意見。

十、而且，司法上訴人亦對證人有所隱瞞，沒有將其犯罪事實作出準確描述，這樣更有理由認定預審員就司法上訴人的個人誠信方面判斷正確。

十一、另外，公共行政人員在私人生活上的犯罪行為，有些情況下可以成為紀律程序的標的。

十二、司法上訴人所出的擾亂調查程序及欺騙公帑已構成犯罪行為，已不屬公共行政人員的私人生活的保留範圍，是足以讓公眾質疑政府無法適當使用公帑及認為公共行政人員行事不莊重(《通則》第279條第1款，以莊用方式行事是公職人員的一般義務))動搖公眾對政府施政的信心，對政府及整體公共行政人員的聲譽形成負面評價。

十三、善用公帑在公民教育上是一個價值觀討論題，但對於每一位公共行政人員來說則是必須清楚及遵守的義務，司法上訴人對此毫無推諉於“不清晰法例”的道理。

十四、司法上訴人作為公共行政人員分明是最應適當使用公帑的人，卻反而詐騙公帑，司法上訴人的行為已嚴重損害其澳門特別行政區公共行政當局的形象和聲譽，其個人在道德上欠缺擔任公共職之適當性。

十五、有關處分選科及酌科方面，按照預審員報告書中所載已按《通則》第316條規定，對司法上訴人適用倘有的減輕情節(嫌疑人過去十年工作評核為“滿意”及自願承認違紀行為)及加重情節(故意擾亂調查程序和知法犯法欺詐公帑，對部門聲譽及公信力造成負面影響)作考量。

十六、預審員報告書中亦考慮到司法上訴人屬故意擾亂調查程序和知法犯法欺詐公帑，對部門聲譽及公信力造成負面影響，司法上訴人個人誠信行為操守已影響到公眾對公共服務人員奉公守法的期望，引致司法上訴人不能維持職務上之法律狀況，按《通則》第315條第2款o)項的規定，被訴決定中科處撤職處分應屬適宜。

十七、上訴人作為公共行政人員且擔任公職達十年，應該熟悉公職法律制度，其應當清楚知道行政職能的正常行使及依法行政與善用公帑的重要性，並作為公職人員一般義務去遵守。

十八、而且，在停職與撤職處分之間作出選定，屬行政當局的自由裁量權。

十九、根據《行政訴訟法典》第21條1款d)項的規定，在行政當局行使自由裁量權的範圍內，除非在行使自由裁量權時存在權力偏差、明顯的錯誤或絕對不合理的情況下才受司法監管。

二十、最後，司法上訴人在起訴狀中提出的請求屬非法合併，其不得將撤銷行為的請求與判處司法上訴案的被上訴實體作出依法應作之行政行為的請求合併。

二十一、根據《行政訴訟法典》第103條規定，只有在特定的情況下才能提起以命令作出依法應作之行政行為為宗旨的訴訟。

二十二、故司法上訴人不得要求法院命令行政當局作出另一具體紀律處分。

二十三、司法上訴人作為公職人員知法犯法，為個人利益漠視公職人員應有義務(不擾亂行政程序進行、不製作虛假文件)、對公共財產造成損失(欺詐公帑)，其行為構成違紀行為，違反《通則》第279條第1款的一般義務和同一條第2款b)項及第4款規定之“熱心”義務，存在《通則》第283條第1款b)、d)、h)及i)項規定的加重情節，對行政當局依法行政及善用公帑的形象受損，對社會給予行政當局及公共行政人員的信任及期望造成嚴重侵害。”

II) FUNDAMENTAÇÃO

Resulta provada dos elementos constantes dos autos, designadamente do processo administrativo, a seguinte matéria de facto com pertinência para a decisão do recurso:

A recorrente é funcionária da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos.

Contra ela foi instaurado um procedimento disciplinar sob o Processo n.º 01/PD/2023.

Após a realização das diligências e formalidades legais, o instrutor do processo elaborou o relatório 086/GD/2024, transcrevendo-se a seguinte parte mais importante:

“... ”

第四部分

分析

32. 本人已遵守所有適用的法律規定開展程序，並已遵守有關法定手續及作出了現行《澳門公共行政工作人員通則》第288條第2款及329條所規定之必要措施，審閱及分析了本紀律程序卷宗內之所有文件、記錄、筆錄及證據，證實已具備資料查明有關違紀行為。預審員經查證後總結出的事實如下：

33. 在此摘錄初級法院第二刑事法庭第CR2-22-0066-PCC號合議庭普通刑事案判決書（卷宗第82至89頁）及中級法院第556/2022號刑事上訴卷宗判決書內容（卷宗第109至124頁）：

34. 案發前，嫌犯A被通知於2021年10月28日早上9時30分到澳門皇朝廣場十四樓廉政公署，就一宗案件以證人的身份接受詢問。

35. 2021年10月28日早上9時33分，嫌犯在抵達上址前開啟其手提電話（牌子：XX，型號：XX）的錄音功能，並將該正進行錄音的手提電話放入其手持的一個灰色手袋內。

36. 早上9時34分，嫌犯抵達廉政公署接待處。

37. 早上約9時43分，廉政公署調查員E（第一被害人）帶領嫌犯進入廉政公署5號口供房，以接受其及調查員F（第二被害人）的詢問。

38. 詢問期間，上述手提電話一直進行錄音，嫌犯錄音的行為未經調查員兩名被害人的同意。

39. 早上約10時13分，嫌犯被要求提供其所使用的手提電話作查閱，嫌犯隨即暫停上述手提電話的錄音功能，並從其手袋中取出該手提電話。兩名被害人發現上述手提電話停留在錄音程式的界面，而該程式處於暫停狀態，故懷疑嫌犯使用手提電話對詢問過程進行錄音，從而揭發事件。

40. 廉政公署人員扣押了以下物品：

40.1 一部手提電話（牌子：XX，型號：XX，IMEI：013553000931918）；

40.2 一個灰色手袋（印有“XX”字樣）。

41. 廉政公署人員在上述手提電話發現上述詢問過程的錄音（於2021年10月28日早上9時33分41秒開始錄製，錄音長度為39分34秒）。上述手提電話及手袋為嫌犯的作案工具。

42. 嫌犯在自由、自願及有意識的情況下，故意在未經同意的情況下，以手提電話錄取兩名被害廉政公署調查員對其的詢問過程。

43. 嫌犯清楚知道其行為是法律所不容，且會受法律制裁。

44. 此外，還查明：

嫌犯表示具有大學畢業的學歷，公務員（統計暨普查局），每月收入為28,000澳門元，暫未有子女。

45. 根據嫌犯的最新刑事記錄顯示，嫌犯屬於初犯。

46. 嫌犯A否認指控，表示不清楚為何手提電話處於錄音模式，嫌犯表示當日先回公司開會，期間發現電話震動，錄音模式被開啟了，其後再到廉政公署錄取口供，知悉不可以進行錄音，但廉署人員要求其交出手提電話期間，其發現電話開啟了錄音模式，且一發現（嫌犯）已將錄音刪除，該電話只是一部後備電話，由於不知道是否有需要提供電話予廉政公署扣查，所以帶了涉案的電話作後備之用，該電話已爆裂，有可能是機件故障所致，嫌犯表示當時是自願交出手提電話予廉署人員助查，但在較後的時間他們才拿同意書給她簽署。

47. 本院認為，根據廉政公署對案中手提電話所進行的調查，當中發現一段長度約為39分鐘的錄音，未見案中的電話存在功能上的缺損，因此，按照一般的經驗法則，足以認定嫌犯成功進行了錄音（且在此之前還發現一段數秒鐘疑似是測試的錄音記錄）。倘若辯方主張沒有成功錄音，便應進行相關

的舉證（反證），惟案中的證據（涉案的錄音）已被嫌犯親手刪除。

48. 關於嫌犯的主觀故意，雖然嫌犯表示不知道電話為何開啟了錄音鍵，但經廉政公署的人員進行調查後，涉案的手提電話沒有直接錄音的快捷鍵，也沒有發現被遙距操控的情況，且需要透過幾個界面才能啟動錄音功能，結合嫌犯在到達廉政公署前45秒錄音功能便啟動、涉案電話是嫌犯當日故意攜同的後備電話、嫌犯當日作證的案件的一名嫌犯與其有親密的男女朋友關係、嫌犯被要求交出手提電話時隨即表示要去洗手間；從以上種種的行為反應所見，本院認為嫌犯所作的解釋難以令人信服，並足以認定嫌犯具有實施本案犯罪行為的動機及故意。

49. 根據有關的既證事實，嫌犯A在自由、自願及有意識的情況下，且故意在未經同意的情況下，以手提電話錄取兩名被害廉政公署調查員對其的詢問過程，嫌犯清楚知道其行為是法律所不容，且會受到法律制裁。因此，嫌犯是直接正犯，其既遂及故意的行為，已觸犯了《澳門刑法典》第191條第1款a項所規定及處罰的兩項不法之錄製品及照片罪，均判處罪名成立。

50. 根據嫌犯的犯罪記錄，雖然嫌犯屬於初犯，但考慮到嫌犯由始至終沒有任何悔意，且身為公務員仍然知法犯法，因此，本院認為採用非剝奪自由的刑罰，即罰金，並不足以達到處罰的目的，故此，應選擇剝奪自由的刑罰，即徒刑。

51. 考慮到本案犯罪事實的不法程度屬中等、嫌犯犯罪的故意程度甚高，以及考慮了與本案有關的其他情節。綜上，本院針對嫌犯A所觸犯的：兩項不法之錄製品及照片罪，針對每項犯罪，判處7個月的徒刑。考慮到嫌犯的人格及其所實施的事實，數罪並罰，合共判處9個月徒刑的單一刑罰。考慮到嫌犯犯罪前後的表現、犯罪的情節，嫌犯屬於初犯，因此，本院認為僅對事實作譴責並以監禁作威嚇已能適當及足以實現處罰之目的，現決定暫緩2年執行對嫌犯所判處的徒刑，但作為緩刑義務，嫌犯須於判決確定後1個月內向本

特區政府支付10,000澳門元的捐獻，以彌補其行為所造成的惡害（《澳門刑法典》第48條及第49條）。

52. 嫌犯A不服判決，向中級法院提起上訴，中級法院合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持原判。

53. 在此摘錄初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案判決書內容（卷宗第211至281頁）：

54. 第三嫌犯G、第四嫌犯A、第五嫌犯H和第六嫌犯I曾先後加入「J」（下稱「J」）擔任理監事會成員，並曾獲K指派為不同活動的負責人。

55. 2018年10月3日，「J」向當時教育暨青年局（今教育及青年發展局，下稱教青局）提交「青互青年成長體驗系列活動」的資助申請，「愛與關懷在柬埔寨」為其中一項子活動（活動十三）。

56. 2019年5月24日，「J」向教青局申請將上述「愛與關懷在柬埔寨」更改為「印尼義教保育體驗行」活動，預計參加人數為14人，並獲當局批准。

57. 上述活動實際上由嫌犯K和嫌犯A統籌。

58. 上述活動於2019年10月17日至23日在印度尼西亞舉行。活動完結後，K親自或指示他人填寫活動完結報告及整理活動佐證文件。2019年11月14日，「J」向教青局提交經L簽署及蓋章的關懷青少年成長資助計劃完結報告，當中報稱「印尼義教保育體驗行」活動的參加人數為14人，並附隨包括以下在內的佐證文件：

58.1 「M」開立的15人旅遊保險文件，當中列出的受保人名單內有兩名為N和O的人士，但沒有包括K；

58.2 15人的電子機票收據，當中列出的乘客內有兩名為N和O的人士，但沒有包括K。

59. 由於上述報告及文件的遞交，教青局結算資助四萬四千八百

元，並於2020年1月10日向「J」發放資助款項。

60. 事實上，上述申請文件、報告及佐證文件所載內容與以下實際情況不同。兩名嫌犯K及A在相應文件被遞交前，更已知悉此事。

61. 首先，上述活動包括K在內，最終實際參加者只有11人而非14人。

62. 第二，A作為活動負責人及參加者之一，但其在已知悉具體參加者之下，於2019年10月14至16日卻向「M」購買15人的旅遊保險，更提供一份沒有包括K，反而包括非為活動參加者N和O在內的名單。因此，「M」根據收到的受保人資料開立第58.1點所述的文件。

63. 第三，58.2點所述的電子機票文件中至少載有乘客姓名為N和O的部份並不符合事實，即並沒有為此二人購買該機票。

64. 假如向教青局如實申報上述各項與事實不符之處，局方將會減少提供至少九千六百元的資助款項，即以第59點所述金額對應為14人的份額為基礎，扣除3人的份額。

65. 兩名嫌犯K和A為了令「J」和作為參與者的彼等取得上述利益，共同決意，分工合作，透過作出尤其包括製作和提交載有上述與事實不符之處的報告和佐證文件在內的上述行為為手段，令教青局相信上述活動的執行情況與報告和文件所反映的一致，批出如第64點所述較多的資助款項，造成相應財產損失。

66. 除此之外，K和A在作出上述行為時，尚為了避免教青局發現K與「J」存有「事件背景」所述關係，進而影響「J」今後取得局方資助的便利，以及其因身兼局方和「J」上述職務的關係，過往對此隱瞞尤其因此令局方批出本不應發放的上述其它活動的資助款項而倘須負的紀律責任，乃至其職業仕途。

67. 第一嫌犯K補充第四嫌犯A是知道向“教青局”報銷的，其曾向第

四嫌犯表示購買15人的保險是為著報銷需要。

68. 第四嫌犯A在審判聽證中就被指控的犯罪事實及其個人及家庭狀況作出了聲明，其否認控罪；尤其稱其負責該次「印尼義教保育體驗行」的活動，但其不負責報名，其不清楚報名人名單，其曾為活動參與者購買機票和保險，其沒有為第一嫌犯買保險，因為第一嫌犯說其有全球保險而無需購買，其將購買機票及其他開支的單據交予第一嫌犯報銷；續稱第一嫌犯曾將一筆金錢交予她作開支之用，其將用剩的餘額交予第一嫌犯，其不知道第一嫌犯曾向“教青局”提交偽造文件，其不了解第一嫌犯向“教青局”申請資助的程序。

69. 經過庭審，雖然第四嫌犯否認控罪，但根據第一嫌犯的聲明及廉政公署的調查結果，顯示第四嫌犯在協助第一嫌犯籌劃相關活動的期間，為着透過虛報活動參加者人數以取得更多“教青局”資助款項，明知活動參加人數只有最多12人的情況下，仍指示他人按照虛增至15人的名單購買保險，從而製造假象以令“教青局”錯誤地相信活動的參加者人數達至14人。

70. 因此，本院認為證據充分，足以認定第四嫌犯實施了被控的犯罪事實。

71. 嫌犯K和A為了自己及他人取得不當利益，明知不可仍共同決意，分工合作，透過製作和提交載有不實內容的報告和佐證文件等手段，令教青局相信上述活動的執行情況與報告和文件所反映的一致，從而多批出了澳門幣9,600.00元的資助款項，導致「教青局」遭受相應財產損失。

72. 同時，嫌犯K和A為了令自己及他人取得不當利益，以及避免教青局發現K為上述活動參加者，明知不可仍親自或指示他人，使法律上之重要事實不實登載於報告和佐證文件上。

73. 綜合所述，本合議庭現裁定控訴事實獲證明屬實，第四嫌犯A（A），以直接共犯身分及在犯罪既遂的情況下，觸犯了：

- 《刑法典》第211條第1款所規定和處罰的一項詐騙罪（針對活動

十三，經特別減輕），判處六個月徒刑；

- 《刑法典》第244條第1款b項所規定和處罰的一項偽造文件罪（針對活動十三），判處六個月徒刑；

兩罪競合，合共判處九個月徒刑，暫緩二年執行。

74. 根據嫌疑人的聲明，嫌疑人自願承認初級法院第二刑事法庭第CR2-22-0066-PCC號案卷及初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號案卷判決所載的內容，並表示對其作出的行為感到後悔。（卷宗第293至294頁）

75. 根據證人P、C及D的聲明，嫌疑人工作表現大致沒有問題（卷宗第295至296頁及第369至377頁）。而證人Q表示嫌疑人“...工作表現一般但聽話和盡責。然而，聲明人表示曾在A的工作表現評核給予「滿意」的評分，主要原因是當時同事間有很多是非，經親自了解及綜合所有資訊後給予其此評分...”；Q亦表示“...有同事反映A在工作期間有遲到的情況，因而影響臨時工作人員的工作進度。另外，根據工作程序，當調查員訪問完一名受訪者後應需接著訪問另一名受訪者，但有跡象顯示A並非如此，而聲明人亦有曾就此事了解，但最後未能求證有關情況...”（卷宗第299至300頁）。

76. 根據證人P、C及D的聲明，嫌疑人與同事的關係均沒有問題（卷宗第295至296頁及第369至377頁）。而證人Q則表示“...調查員間有分黨分派的情況，A與較資深的同事熟絡，因可能其認為如在工作上有錯誤會有人撐腰...”（卷宗第299至300頁）。

77. 根據證人P、C及D的聲明，嫌疑人工作方面的誠信沒有發現問題，並沒有收過有關投訴（卷宗第295至296頁及第369至377頁）。而證人Q則表示“...發現包括A在內的多名調查員所完成問卷的數量差不多，但對比較勤力的調查員所完成的問卷數量則明顯有較大落差，但由於難以證明當中是否存在故意，因此最後亦未能求證有關情況...”（卷宗第299至300頁）。

78. 根據證人P、C及D的聲明，嫌疑人向彼等所述的刑事案件情況與判決書內已證事實不符。

79. 嫌疑人向證人P聲稱“...在該案件中，A表示其僅負責將單據交予主腦，後來才得知主腦在其提交的單據上更改內容...”（卷宗第369頁），但與初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案判決書所載“...兩名嫌犯K和A為了令「J」和作為參與者的彼等取得上述利益，共同決意，分工合作，透過作出尤其包括製作和提交載有上述與事實不符之處的報告和佐證文件在內的上述行為為手段，令教青局相信上述活動的執行情況與報告和文件所反映的一致...”（卷宗第253頁第203點）明顯不符。

80. 嫌疑人向證人C聲稱“...其所被判處的詐騙罪及虛假文書罪最後會競合為一個罪。A表示做了很久公職，不會貪這小額金錢，倘若是，其應該簽很多份虛假文件，而並非只簽一份，表示其因認知不足，並非有意圖作出有關行為...”（卷宗第372頁）。對此，首先須指出的是，該案的第一嫌犯K向中級法院提起的上訴仍在審理階段，尚未有判決結果，但嫌疑人卻以兩宗罪行最終會競合為一個罪的理由，對其過錯嚴重程度輕描淡寫。同時，與初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案判決書內已證事實“...經過庭審，雖然第四嫌犯否認控罪，但根據第一嫌犯的聲明及廉政公署的調查結果，顯示第四嫌犯在協助第一嫌犯籌劃相關活動的期間，為着透過虛報活動參加者人數以取得更多“教青局”資助款項，明知活動參加人數只有最多12人的情況下，仍指示他人按照虛增至15人的名單購買保險，從而製造假象以令“教青局”錯誤地相信活動的參加者人數達至14人...”（卷宗第263頁）明顯不符。

81. 嫌疑人向證人D聲稱“...事源於其在參與社團內負責籌辦活動且需向教青局申請資助，而其所提交的報告與最後提交予教青局的報告有出入，當中A在草擬報告時有關活動涉及10人，但最終提交教青局的參與人數為13人，導致教青局蒙受金錢損失。證人曾進一步詢問A其所草擬的文本應當有電

子版本作證明，但A聲稱當時對方要求提交紙本...”（卷宗第375頁），對此，根據初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案判決書內已證事實“...事實上，上述申請文件、報告及佐證文件所載內容與以下實際情況不同。兩名嫌犯K及A在相應文件被遞交前，更已知悉此事...”（卷宗第253頁第198點）、“...首先，上述活動包括K在內，最終實際參加者只有11人而非14人...”（卷宗第253頁第199點）、“...第二，A作為活動負責人及參加者之一，但其在已知悉具體參加者之下，於2019年10月14至16日卻向「M」購買15人的旅遊保險，更提供一份沒有包括K，反而包括非為活動參加者N和O在內的名單...”（卷宗第253頁第200點）明顯不符。

82. 根據證人P、C及D的聲明，均表示單憑與嫌疑人的認識時間及接觸情況，不能完全判斷其個人誠信。（卷宗第 369至377頁）

83. 根據證人P、C及D的聲明，對被評核人進行工作表現評分主要是按照評核制度中的評分標準，基本不會考慮被評核人的個人誠信。同時，亦表示不能單靠工作表現就能完全判斷個人誠信。（卷宗第369至377頁）

84. 根據證人P、C及D的聲明，均表示在本局工作的人員，尤其負責資料收集及處理方面的工作人員個人誠信重要。同時亦表示倘本局有同事誠信受到質疑時，本局的工作亦會受到影響或質疑。（卷宗第369至377頁）

85. 此外，經分析辯護人所提交書面答辯後，本人回覆如下：

86. 書面答辯第1點至第16點（卷宗第332至336頁），本人經分析已轉為確定判決的初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案，嫌疑人於案中實施的行為獲證明屬實，加上在紀律程序聽證中，嫌疑人亦承認有關行為。辯護人在書面答辯中指出該案第一嫌犯K就法律適用問題向中級法院提起平常上訴但仍處於訴訟待決階段，當中主張「偽造文件罪」與「詐騙罪」存在表面競合的關係，應當以「詐騙罪」吸收「偽造文件罪」。為此，倘提起的平常上訴理由成立，在惠及其餘嫌犯的情況下，嫌疑人的判刑將

會降低。本人必須強調的是，儘管日後法院裁定第一嫌犯的上訴理由成立，這也僅對判刑有所影響，惟不會對嫌疑人已證實的行為有所改變。另外，根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第287條第1款規定，紀律程序獨立於刑事程序，後者得基於相同之事實而提起。事實上，嫌疑人確實在有意識及自願的情況下故意實施了違紀行為，本局在紀律程序中是針對嫌疑人的違紀行為事實和嚴重性對應公職法律制度作出考量，並非單純考慮嫌疑人在刑事程序中被判處的罪行和量刑。因此，對於「詐騙罪」應否吸收「偽造文件罪」，對嫌疑人已證實的行為並不會產生任何改變。

87. 書面答辯第17點至第23點（卷宗第336至337頁），有關第CR1-23-0103-PCC號案卷中，第一嫌犯K就法律適用問題向中級法院提起平常上訴但仍處於待決階段的部份，本報告書第86點已作解釋，在此不再贅述。至於嫌疑人向「教青局」彌補損失方面，辯護人指嫌疑人於庭審前已向該案存入澳門幣9,600作為賠償金，積極地彌補其犯罪行為所導致的結果。在該案中，嫌疑人的積極彌補僅為一種減輕刑罰的手段，理由是在該案庭審期間，儘管在證據充分的情況下，嫌疑人仍堅拒否認控罪，與真心後悔而作出彌補有所矛盾。因若對其所作出的行為是真心後悔，除應作出彌補外，亦會承認控罪。而且事實上，嫌疑人確實得益於彌補行為（獲得特別減輕刑罰），以上種種操作實在令人難以信服其有真心悔改的態度。

88. 書面答辯第24點至第29點（卷宗第337至338頁），關於紀律程序的處分程度，按照現行《澳門公共行政工作人員通則》第287條第1款規定，紀律程序獨立於刑事程序，後者得基於相同之事實而提起，因此，刑事程序的判決並不妨礙行政當局對嫌疑人的違紀行為作出紀律懲處的決定，同時亦未見違反適度原則。此部份在本報告書第86點已作解釋，在此不再贅述。

89. 書面答辯第30點指出（卷宗第338頁），“...嫌疑人的兩次犯罪行為均不在執行職務時作出的，其所實施的行為與其工作職務完全無關...”。必

須強調的是，不論是否正在執行職務，澳門公共行政工作人員有義務不作出損害部門聲譽及形象的行為。統計暨普查局作為特區政府的官方統計部門，主要負責向特區政府提供官方統計數據，從而協助其制定政策及規劃，本局人員的操守、誠信及聲譽均會影響部門履行職責。因此，人員的道德品行必須符合社會大眾的期望，尤其不能因局內人員的誠信問題令外界質疑本局的統計工作。再者，從上述事實的性質、嚴重程度，以及公開性來看，絕對會造成社會不良觀感，必然影響到行政當局及本局的聲譽及公信力。

90. 書面答辯第31點（卷宗第338頁），根據嫌疑人提供的三名證人P、C及D的聲明，三人均表示沒有收過對嫌疑人在工作上的投訴。對於工作表現的評分，則根據評核制度的評分標準進行，基於人格誠信並未列入相關評分標準內，因此評分時並不會考慮人員的人格誠信。此外，三名證人亦表示人員的工作表現與個人誠信沒有直接聯繫，並指出雖從嫌疑人的工作表現看不到問題，但不能完全判斷其個人誠信。同時，三名證人均認同，當本局同事的誠信受到質疑時，局方的工作亦會因此受到影響或質疑。再者，三名證人均表示與嫌疑人只有在工作上接觸，私底下並沒有任何聯繫。由此可見，嫌疑人所提供的三名證人均認為根本無法單憑嫌疑人的工作表現、接觸情況及認識時間而完全判斷嫌疑人的個人誠信。（卷宗第369至377頁）

91. 書面答辯第32點指出（卷宗第339頁），“...嫌疑人從來沒有接受過紀律處分的記錄，亦沒有同僚或上級部門投訴其工作曾經出現讓人懷疑之處，由此可見，嫌疑人的工作及執行公務之誠信方面並沒有任何問題...”。事實上，即使工作人員曾受過紀律處分，亦不等於其誠信有問題，兩者根本沒有必然關係，不能相提並論。有關處分完全是基於嫌疑人作出及已證的違紀行為而判斷，確定嫌疑人在擔任職務之尊嚴或在道德上欠缺適當性。而有關個人誠信的部份在本報告書第90點已作解釋，在此不再贅述。

92. 書面答辯第33點至第37點（卷宗第339頁），就初級法院第一

刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案的已證事實，嫌疑人作出的違紀行為已對行政當局造成影響，其故意詐騙及與他人勾結的行為，除損害公共利益外，其個人誠信亦已受到質疑。此外，兩宗案件均是公開審判聽證，嫌疑人的行為嚴重損害所屬部門的聲譽，不僅有損部門莊嚴無私的形象，亦會令外界質疑部門的公信力。正如嫌疑人提供的三位證人的證詞，當局內同事的誠信受到質疑時，必然導致局方的工作亦受到影響或質疑。再者，嫌疑人的行為最終導致其與部門之間應有的信任被破壞，使其不能維持職務上的法律狀況。（卷宗第369至377頁）

93. 書面答辯第38點至第48點（卷宗第339至340頁），同為有關兩宗紀律程序的處分程度，在本報告書第86點及第88點已作解釋，在此不再贅述。

94. 書面答辯第49點至第53點（卷宗第341頁），儘管辯護人指嫌疑人在十年公職生涯中沒有紀律處分的紀錄，且工作表現評核為“滿意”及“十分滿意”，但這並不妨礙是次紀律程序中作出撤職處分的決定，理由是工作表現評核結果僅能表達嫌疑人基本滿足職務的安排要求，卻無法證明其個人誠信方面情況。此部份在本報告書第90 點已作解釋，在此不再贅述。

95. 書面答辯第54點至第63點（卷宗第341至343頁），根據初級法院第二刑事法庭第CR2-22-0066-PCC號合議庭普通刑事案判決書內容，嫌疑人在協助廉政公署調查期間明知禁止錄音，卻故意作出有關行為，妨礙廉政公署調查的工作，試圖擾亂調查結果。此外，根據初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案的已證事實，嫌疑人是在有意識及自願情況下，不管其屬於協助或主導角色，確實作出為了令「J」和作為參與者的彼等取得利益，共同決意，分工合作，透過作出尤其包括製作和提交載有上述與事實不符之處的報告和佐證文件在內的上述行為為手段，導致「教青局」遭受財產損失。因此，上述兩個判決書的已證事實均顯示，嫌疑人是可以預見

其行為不但會對公共利益造成損害，亦會對部門聲譽造成影響。再者，嫌疑人任職本局近十年，理應明白嚴格恪守公職人員義務的重要性，無論在工作或其生活上，均應安守法紀，謹慎行事，而非在犯錯後以金錢彌補的手段企圖減輕刑罰懲處。故此，書面答辯中第55點、第57點及第61點的加重情節是成立的。

96. 書面答辯第64點至第82點（卷宗第343至346頁），本人須再次強調，嫌疑人在自願及有意識的情況下，故意作出有關違紀行為，嫌疑人具高等教育學歷，清楚知道其行為是被法律所禁止的。嫌疑人作為澳門特別行政區工作多年的公共行政工作人員，仍知法犯法、罔顧法紀，作出有關違紀行為，嚴重違反作為澳門特別行政區公共行政工作人員的固有義務。儘管嫌疑人在庭審前作出彌補並在紀律程序聽證中表示深感後悔，惟實際上已無法逆轉對本局及其個人造成的嚴重影響及後果。對於辯護人指事件被公之於眾並非出於嫌疑人的意願，而且也不是其能夠控制，但值得強調的是，在兩宗案件中，有關違法行為根本是嫌疑人可控制且是可預見的。再者，本局的職能涉及官方統計，對工作人員的誠信需求顯然甚高。嫌疑人在本局的職務涉及統計數據收集及處理，其作出的行為會讓社會大眾對官方統計數據的真確性存有疑慮。嫌疑人有關違紀行為除損害公共利益外，亦已破壞其個人誠信及嚴重損害本局的形象及聲譽。因此，其所作出的行為已引致其不能維持職務上的法律狀況。

第五部分

結論

97. 就初級法院第二刑事法庭第CR2-22-0066-PCC號合議庭普通刑事案的已證事實，可以得出以下結論：

98. 嫌疑人在自願及有意識情況下，故意作出有關違紀行為，嫌疑人具高等教育學歷，清楚知道其行為是被法律所禁止的。

99. 嫌疑人作為於澳門特別行政區工作多年的公共行政工作人員，

除在執行職務時須恪守法定的公職義務外，還應注意個人行為及道德操守，惟嫌疑人仍堅決不履行其作為澳門特別行政區公共行政工作人員應遵義務，尤其在協助廉政公署調查期間，明知禁止進行錄音，仍故意作出有關行為，妨礙廉政公署調查的工作，試圖擾亂調查結果。

100. 因此，其過錯屬嚴重故意，故必須從道德、紀律方面受到嚴重譴責。

101. 綜上所述，嫌疑人已違反現行《澳門公共行政工作人員通則》第279條第1款、第2款b)項及第4款規定，構成現行《澳門公共行政工作人員通則》第281條規定的違紀行為。根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第314條第1款及第3款規定，嫌疑人可被科處停職一百二十一日至二百四十日之處分。

102. 嫌疑人具下列減輕情節：

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條a)項規定，嫌疑人工作十年以上，且其工作表現評核均為“滿意”或以上。

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條b)項規定，自願承認違紀行為。嫌疑人在聽證期間對其作出的行為感到後悔。

103. 嫌疑人具下列加重情節：

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款b)項規定，損害公共部門或一般利益之結果確實發生，而公務員或服務人員係可以預見或應該預見其行為必然產生此後果。嫌疑人可以預見在協助廉政公署調查期間故意進行錄音，會妨礙廉政公署調查的工作，擾亂調查結果，損害公共利益，以及對部門聲譽造成影響。

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款i)項規定，公務員或服務人員本人引致違紀行為之公開。根據《刑事訴訟法典》第77條第1款及第6款規定，案件是公開舉行審判聽證，因此嫌疑人被判處有罪的消

息必定會公之於眾。（參考終審法院第89/2021號案的合議庭裁判）

104. 就初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案的已證事實，可以得出以下結論：

105. 嫌疑人在自願及有意識情況下，故意作出有關違紀行為，嫌疑人具高等教育學歷，清楚知道其行為是被法律所禁止的。

106. 嫌疑人作為於澳門特別行政區工作多年的公共行政工作人員，仍知法犯法作出有關違紀行為，違反作為澳門特別行政區公共行政工作人員的固有義務，尤須予以強烈譴責。

107. 雖然嫌疑人在聽證期間已對其所作出的行為深感後悔，但已無法逆轉有關行為對本局及其個人所造成的嚴重影響及後果。

108. 再者，本局的職能涉及官方統計，對工作人員的誠信需求顯然甚高。嫌疑人在本局的職務涉及統計數據收集及處理，其作出的行為會讓社會大眾對官方統計數據的真確性存有疑慮。

109. 嫌疑人除損害公共利益外，同時亦破壞其個人誠信並嚴重損害本局的形象及聲譽。

110. 因此，其所作出的行為已引致其不能維持職務上的法律狀況。

111. 綜上所述，嫌疑人已違反現行《澳門公共行政工作人員通則》第279條第1款、第2款b)項及第4款規定，構成現行《澳門公共行政工作人員通則》第281條規定的違紀行為。根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第315條第1款、第2款o)項及第3款規定，嫌疑人可被科處撤職處分。

112. 嫌疑人具下列減輕情節：

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條a)項規定，嫌疑人工作十年以上，且其工作表現評核均為“滿意”或以上。

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第282條b)項規定，自願承認違紀行為。嫌疑人在聽證中對其作出的行為感到後悔。

113. 嫌疑人具下列加重情節：

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款b)項規定，損害公共部門或一般利益之結果確實發生，而公務員或服務人員係可以預見或應該預見其行為必然產生此後果。嫌疑人可以預見其故意對「教青局」作出的詐騙行為，最終是會導致「教青局」遭受財產損失，以及對部門聲譽造成影響。

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款d)項規定，與他人勾結作出違紀行為。嫌疑人為了自己及他人取得不當利益，明知不可仍共同決意，分工合作，透過製作和提交載有不實內容的報告和佐證文件，導致「教青局」遭受財產損失。

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款h)項規定，違紀行為之合併。嫌疑人在被提起本紀律程序前，已被提起第01/PD/2022號紀律程序，而有關程序仍在進行中。經分析第01/PD/2022號紀律程序及本紀律程序的嚴重程度後，根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第296條第1款規定，將第01/PD/2022號紀律程序合併在本紀律程序內。

- 根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第283條第1款i)項規定，公務員或服務人員本人引致違紀行為之公開。根據《刑事訴訟法典》第77條第1款及第6款規定，案件是公開舉行審判聽證，因此嫌疑人被判處有罪的消息必定會公之於眾。（參考終審法院第89/2021號案的合議庭裁判）

114. 儘管嫌疑人在十年公職生涯中沒有紀律處分的紀錄，且工作表現評核為“滿意”及“十分滿意”，但工作表現評核結果僅能表達嫌疑人基本滿足職務的安排要求，卻無法證明其個人誠信方面情況。此外，本報告的第83點嫌疑人提供的三名證人均表示對被評核人進行工作表現評分主要是按照評核制度中的評分標準，不會考慮被評核人的個人誠信。同時亦表示不能單靠工作表現就能完全判斷個人誠信。再者，減輕情節中已考慮其工作表現。

115. 根據本報告的第46點及第68點可見，在證據充分的情況下，嫌疑人於兩宗案件均否認控罪，縱然辯護人聲稱嫌疑人在第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案的庭審前已向該案存入澳門幣9,600作為賠償金，積極彌補受害人的損失，惟嫌疑人在庭審期間堅拒承認控罪。值得強調的是，除嫌疑人外，案中其餘嫌犯均承認控罪，因此有理由相信，嫌疑人的積極彌補僅為一種減輕刑罰的手段，且實際上，嫌疑人確實得益於彌補行為（獲得特別減輕刑罰），因此，嫌疑人的行為實在令人難以信服其有真心悔改的態度。

116. 此外，根據本報告第79點至第81點可見，嫌疑人根本未有將事實的全部告知三名由嫌疑人提供的證人，以致證人在未清楚實情的情況下答應為其作證。嫌疑人為求自身利益，對三位證人隱瞞事情真相，利用對其在工作態度及表現的信任，令證人相信其是在不知情或非故意的情況下作出有關違紀行為，其個人誠信顯然令人懷疑。再者，嫌疑人所提供的三名證人均為其上級，可見嫌疑人為求達到目的，不惜隱瞞上級，足以證明其人格誠信。

117. 最後，嫌疑人作為服務特區多年的公共行政工作人員，除應在執行職務時恪守法定的公職義務外，還應注意個人行為及道德操守，惟嫌疑人於2019年作出第CR1-23-0103-PCC號案卷的已證事實後，於2021年再度作出第CR2-22-0066-PCC號案卷的已證事實，可見嫌疑人知法犯法、蔑視法律、罔顧法紀，多次嚴重違反作為公共行政工作人員的固有義務。再者，兩宗案件均對行政當局造成影響，損害公共利益。

118. 綜上所述，經對嫌疑人上述違紀行為及其嚴重程度、所適用之相關的減輕情節及加重情節、證人聲明，以及嫌疑人的人格作整體考慮後，本人建議對嫌疑人科處單一的撤職處分。根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第322條規定，科處撤職處分的權限屬行政長官的權限，然而，根據第181/2019號行政命令第1款的規定，上述權限已授予經濟財政司司長。”

Em 20.8.2024, o Exm.º Secretário para a Economia e Finanças proferiu o seguinte despacho, ora recorrido: “同意預審員報告書的分析，並行使第181/2019號行政命令授予的權限，對嫌疑人科處撤職處分。”

Inconformada, a recorrente apresentou, em 19 de Setembro de 2024, o presente recurso contencioso.

★

Submetido o projecto do acórdão à conferência, o relator inicial ficou vencido, uma vez que não obteve o voto favorável dos juízes adjuntos. Assim, o acórdão definitivo será lavrado pelo primeiro juiz-adjunto, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 631.º do Código de Processo Civil.

★

Aberta vista inicial ao Ministério Público, foi emitido pelo Digno Magistrado do MP o seguinte douto parecer:

“1.

A, melhor identificado nos autos, interpôs o presente recurso contencioso do acto praticado pelo Secretário para a Economia e Finanças, datado de 20 de Agosto de 2024, que, em processo disciplinar, puniu o Recorrente com a pena de demissão, pedindo a respectiva anulação.

Foi apresentada douda contestação pela Entidade

Recorrida, na qual se concluiu no sentido da improcedência do recurso.

2.

O Recorrente coloca diversas questões para fundamentar o seu recurso contencioso. No entanto, tendo em conta que o acto punitivo se reporta a uma pluralidade de infracções disciplinares e assenta numa motivação factual complexa, a diversidade das questões colocadas, numa perspectiva de relevância para a decisão da causa, pode, a nosso ver reconduzir-se às seguintes:

(α) a de saber se a Administração incorreu em violação do princípio do inquisitório por ter deixado de realizar diligências necessárias à prolação da decisão;

(β) a de saber se os factos praticados pela Recorrente integram ou não a violação de deveres funcionais;

(γ) a de saber se a Administração incorreu em violação de lei na escolha da pena disciplinar aplicada à Recorrente.

Iremos, de seguida, emitir pronúncia sobre cada uma dessas questões.

(i)

De acordo com o preceituado no referido artigo 86.º do CPA, no decurso do procedimento administrativo, «o órgão competente deve procurar averiguar todos os factos cujo

conhecimento seja conveniente para a justa e rápida decisão do procedimento, podendo, para o efeito, recorrer a todos os meios de prova admitidos em direito». Do mesmo modo, em matéria de processo disciplinar, o artigo 329.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro (ETAPM) consagra amplos poderes instrutórios à Administração tendentes ao apuramento dos factos relevantes nessa sede.

Daqui resulta, portanto, que a Administração está legalmente vinculada ao esclarecimento tão exaustivo quanto possível dos pressupostos de facto da decisão disciplinar, de tal modo que insuficiência na instrução, na medida em que possa reflectir-se na insuficiência da base factual indispensável à justa e legal decisão do procedimento não pode deixar de se repercutir de modo invalidante nessa decisão.

A verdade, porém, é que, ao menos nosso ver, no caso dos autos, a Administração desenvolveu, como se lhe impunha, uma actividade instrutória com um suficiente grau de exaustão e que lhe permitiu, com segurança, fixar os pressupostos de facto indispensáveis à prolação do acto administrativo que nos presentes autos foi impugnado. Isso basta, parece-nos, para se considerar observado o falado dever inquisitório.

No exercício da discricionariedade procedimental que a lei lhe confere, em especial no artigo 59.º do CPA, a Administração procedeu à instrução nos termos que se lhe afiguraram convenientes, tendo em vista a recolha dos elementos de facto necessários à prolação da decisão disciplinar. Não nos parece que essa actuação da Administração se possa qualificar como desrazoável ou manifestamente errónea, e isso é bastante para afastar a existência, neste particular, de qualquer vício.

Do mesmo modo, contrariamente ao alegado pela Recorrente, não se vislumbra qualquer erro nos pressupostos de facto da decisão administrativa recorrida. O que sucedeu foi que a Administração, a partir dos factos provados formulou determinados juízos sobre a idoneidade e honestidade da Recorrente que serviram, nomeadamente, para justificar a escolha da medida disciplinar que veio a ser aplicada. Não se trata, portanto, para o que agora interessa, de um vício atinente aos pressupostos de facto da decisão.

(ii)

(ii.1)

Vejamos agora a questão atinente ao enquadramento jurídico-disciplinar das condutas da Recorrente.

De acordo com o disposto no artigo 281.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de

Macau aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro (ETAPM), «considera-se infracção disciplinar o facto culposo, praticado pelo funcionário ou agente, com violação de algum dos deveres gerais ou especiais a que está vinculado».

A afirmação da existência de uma infracção disciplinar depende, portanto, da demonstração de que o trabalhador - funcionário ou agente - violou um dever funcional.

No caso, a Administração considerou que a Recorrente violou os deveres previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 2 do artigo 279.º do ETAPM, é dizer, o dever geral de exercer a actividade de forma dignam contribuindo assim para o prestígio da Administração Pública (n.º 1) e o dever de zelo [alínea b) do n.º 2].

(ii.2)

Comecemos pelo dever de zelo.

De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 279.º do ETAPM, o dever de zelo «consiste em exercer as suas funções com eficiência e empenhamento e, designadamente, conhecer as normas legais e regulamentares e as instruções dos seus superiores hierárquicos, bem como possuir a aperfeiçoar os seus conhecimentos técnicos e métodos de trabalho», podendo dizer-se, a partir da leitura interpretativa dessa norma, que dela resulta,

inequivocamente, a existência de um nexó de instrumentalidade entre o dever de zelo e o exercício ou desempenho das funções por parte do trabalhador. É por isso que se tem entendido que este dever se assume como um dever de diligência, de competência, de aplicação e de brio profissional no concreto desempenho e execução dessas funções, e que a sua violação ocorre quando a conduta funcional do trabalhador se afasta do padrão pressuposto, mormente, por não utilização do empenho, dos conhecimentos e meios apropriados ou por subversão dos fins estabelecidos no estrito exercício das funções (nestes termos, pode ver-se o ac. Tribunal Central Administrativo Norte de 19.11.2015, processo n.º 2287/10.1BEPRT que segue de perto o Ac. do Supremo Tribunal Administrativo de 23.01.2013, processo n.º 042/12 e, no mesmo sentido, o ac. STA de 15.10.2020, processo n.º 02207/10.3BEPRT). Deste modo, parece-nos correcto dizer-se que, para aferir do cumprimento ou não do dever de zelo, há, pois, que tomar como referência a actividade funcional desempenhada pelo trabalhador.

De salientar, ainda, que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Última Instância, importa também considerar que, implicando o dever de zelo conhecer as normas legais e regulamentares, constitui violação de dever de zelo a não aplicação dessas normas legais e

regulamentares (veja-se o ac. do Tribunal de Última Instância de 18.12.2013, processo n.º 77/2013). Em todo o caso, parece-nos, por interpretação do doutamente decidido nesse acórdão pelo nosso mais alto Tribunal, a partir do concreto contexto decisório em que operou, que essas normas legais ou regulamentares têm de respeitar ao exercício das funções, por isso que o dever de zelo, na formulação textual da lei, «consiste em exercer as suas funções com eficiência e empenhamento» (o destacado é nosso).

Ora, no caso em apreço, parece-nos, salvo o devido respeito, que a conduta da Recorrente aqui em questão e que esteve na base da aplicação da medida punitiva contenciosamente impugnada, não constituiu uma violação de dever de zelo uma vez que essa conduta não consubstancia, por parte dela, um exercício de funções com falta de empenho ou ineficiente. Designadamente, não se vê nessa conduta uma inobservância de quaisquer normas legais ou regulamentares ou instruções que respeitem ao desempenho das suas funções, visando, nomeadamente a eficiência, correcção, adequação e competência nesse desempenho. Não se vislumbra, na verdade, a conexão funcional que antes vimos ser indispensável à afirmação da existência de uma contravenção ao dever de zelo disciplinarmente relevante (neste sentido quanto ao conteúdo do dever de zelo, cfr. o ac. do Tribunal de Segunda Instância no processo 928/2023).

(ii.2)

A procedência do fundamento do recurso quanto ao enquadramento das condutas da Recorrente como violação do dever de zelo não produz, no entanto, efeito invalidante sobre o acto recorrido uma vez que, como vimos, nele também se considerou que a Recorrente violou o dever geral previsto no n.º 1 do artigo 279.º do ETAPM, o seja, o dever de exercer a actividade de forma dignam contribuindo assim para o prestígio da Administração Pública, sendo que, quanto a este, nada a censurar, parece-nos, na actuação administrativa aqui sindicada (veja-se no sentido de que da inoperância da ilegalidade da fundamentação superabundante em contexto disciplinar o ac. do Tribunal de Segunda Instância de 21.05.2020, processo n.º 653/2018).

Com efeito, contrariamente ao que sucede com o dever de zelo, a violação do referido dever funcional não adquira relevância disciplinar apenas quando esteja em causa o desempenho de funções, e não já quando, como sucedeu, aliás, no caso, os factos relevantes tenham tido lugar na vida privada do funcionário, fora do exercício de funções, portanto. O essencial é que os factos praticados, ainda que tenham tido lugar num contexto extrafuncional, sejam susceptíveis de impactar negativamente o prestígio e a dignidade da Administração. Se tal se verificar, é de concluir que o trabalhador incorre em violação

disciplinarmente relevante do identificado dever funcional. Ora, tendo em conta o tipo e a natureza dos actos criminosos, indiscutivelmente graves, praticados pela Recorrente, parece-nos claro que, os mesmos prejudicam, gravemente, a imagem, o prestígio, a dignidade da Administração (veja-se, no mesmo sentido, o acórdão do Tribunal de Última Instância de 29.09.2021, proferido no processo n.º 122/2021 e o acórdão do Tribunal de Segunda Instância de 12.10.2023 no processo n.º 675/2023).

Por isso, e para concluir, julgamos que o enquadramento jurídico-disciplinar efectuado pela Entidade Recorrida dos comportamentos da Recorrente como violações do dever funcional previsto no n.º 1 do artigo 279.º do ETAPM não é susceptível de censura e isso basta para suportar a actuação punitiva aqui em causa, por isso que tais violações consubstanciam infracções disciplinares.

(iii)

Resta a questão respeitante à sanção disciplinar de demissão aplicada pela Administração.

Vejamos.

De acordo com o disposto no n.º 1 e na alínea o) do n.º 2 do artigo 315.º do ETAPM, expressamente invocados na fundamentação do acto administrativo recorrido, «as penas de aposentação compulsiva ou de demissão serão aplicáveis, em geral, às infracções que inviabilizem a

manutenção da situação jurídico-funcional», nomeadamente aos funcionários e agentes que «forem condenados, por sentença transitada em julgado em que seja decretada pena de demissão ou, por qualquer forma, revelem indignidade ou falta de idoneidade moral para o exercício das funções».

A escolha da medida disciplinar por parte da Administração corresponde ao exercício de um poder discricionário em relação ao qual os poderes sindicantes do tribunal é, por isso, muito limitado. Como se sabe, o tribunal só poderá ter intervenção anulatória em caso de erro manifesto ou total desrazoabilidade nesse exercício ou de violação intolerável dos princípios gerais que regem a actividade administrativa, nomeadamente, do princípio da proporcionalidade.

Constitui jurisprudência constante a de que, ao tribunal não compete dizer se, no caso, aplicaria ou não a pena disciplinar concretamente aplicada. Essa é uma avaliação que cabe exclusivamente à Administração. O papel do Tribunal é outro, é o de concluir se houve erro manifesto ou total desrazoabilidade no exercício de poderes discricionários», nomeadamente, por violação intolerável, flagrante, evidente do princípio da proporcionalidade ou outro (assim, acórdãos do TUI de 19.11.2014, processo n.º 112/2014 e de 5.12.2018, processo n.º 65/2018).

Aplicado à medida das penas disciplinares, o princípio da proporcionalidade tem essencialmente a ver com a adequação da pena imposta à gravidade dos factos punidos (assim, na jurisprudência portuguesa, o ac. STA de 01.07.1997, proc. n.º 41177 e no mesmo sentido, mais recentemente, o ac. STA de 25.02.2016, proc. n.º 541/15 e o ac. TCAS de 18.02.2021, proc. n.º 1355/15.8.BELSB).

No caso em apreço, a Recorrente contesta o enquadramento da sua conduta feito pela Entidade Recorrida nas normas do n.º 1 e da alínea o) do n.º 2 do artigo 315.º do ETAPM antes referidos.

Sem razão, parece-nos.

Com efeito, resulta dos autos que a Recorrente foi condenada pela prática de um crime de burla que consistiu, no essencial, na obtenção fraudulenta de financiamento junto da Direcção dos Serviços de Educação e Juventude. A nosso ver, essa concreta actuação criminosa é, tal como a Administração entendeu, reveladora de falta de honestidade e de idoneidade moral da Recorrente para exercer funções no seio da Administração, preenchendo, portanto, a hipótese da norma da alínea o) do n.º 2 do artigo 315.º do ETAPM.

Por outro lado, quanto ao juízo sobre a inviabilidade da manutenção da situação jurídico-funcional da Recorrente a que se refere o n.º 1 do artigo 315.º do ETAPM, parece-nos que o mesmo implica uma valoração de

natureza prognóstica que a lei reserva à Administração e que, portanto, tem natureza discricionária (também neste sentido, o ac. TSI de 16.01.2020, proc. n.º 811/2018). Assim, o tribunal apenas pode intervir em caso de manifesta desrazoabilidade ou de manifesto erro de apreciação, o que, no caso, a nosso modesto ver, não sucede.

Deste modo, mostrando-se preenchidos os pressupostos da previsão normativa do n.º 1 e da alínea o) do n.º 2 do artigo 315.º do ETAPM, cabia à Entidade Recorrida optar entre a aplicação das penas disciplinares de aposentação compulsiva e de demissão. Como assinala a melhor doutrina, a invalidade do acto punitivo por desadequação ou desproporcionalidade não abrange «as hipóteses em que a medida tomada se situa dentro de um círculo de medidas possíveis, embora possa ser discutível se a mais proporcionada é aquela que a Administração se serviu» (Cfr. nestes precisos termos, cf. MÁRIO ESTEVES DE OLIVEIRA/PEDRO COSTA GONÇALVES/J. PACHECO DE AMORIM, Código do Procedimento Administrativo Comentado, Coimbra, 1998, pág. 105 e, no mesmo sentido, na jurisprudência comparada, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo (STA), de 3/11/2004, processo 329/04, Acórdão STA, de 30/05/2013, processo 658/12, ambos com texto integral disponível em dgsi.pt).

Como se assinalou neste último aresto, «quando o

legislador prevê duas penas disciplinares possíveis para sancionar o comportamento do arguido, deixando, desse modo, à Administração a escolha daquela que entender mais adequada às circunstâncias do caso, só é relevante para a invalidade dos actos os casos de 'desproporcionalidade manifesta ou grosseira'».

No caso, a nosso modesto ver, face à gravidade dos factos praticados pelo Recorrente não se pode dizer, de forma alguma, que a Entidade Recorrida tenha agido de forma totalmente desrazoável ou em flagrante e intolerável violação do princípio da proporcionalidade ao ter decidido aplicar a pena de demissão, e daí que o vício de violação de lei que a Recorrente imputou ao acto recorrido consistente na violação do princípio da proporcionalidade não pode deixar de claudicar.

Também não se pode dizer que a pena escolhida e aplicada pela Entidade Recorrida no caso em apreço tenha indevidamente desconsiderado quaisquer circunstâncias atenuantes que devesse ter implicado a aplicação de uma pena disciplinar mais leve.

3.

Face ao exposto, deve ser julgado improcedente o presente recurso contencioso.

É este, salvo melhor opinião, o parecer do

Ministério Público.”

★

Veja-se a fundamentação jurídica constante do projecto do acórdão elaborado pelo relator inicial:

“*Quid Juris?*”

Ora, salvo o merecido respeito, não acompanhamos de todo em todo o douto parecer acima transcrito, à excepção da seguinte parte que merece a nossa adesão:

“(…)

Começamos pelo dever de zelo.

De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 279.º do ETAPM, o dever de zelo «consiste em exercer as suas funções com eficiência e empenhamento e, designadamente, conhecer as normas legais e regulamentares e as instruções dos seus superiores hierárquicos, bem como possuir a aperfeiçoar os seus conhecimentos técnicos e métodos de trabalho», podendo dizer-se, a partir da leitura interpretativa dessa norma, que dela resulta, inequivocamente, a existência de um nexo de instrumentalidade entre o dever de zelo e o exercício ou desempenho das funções por parte do trabalhador. É por isso que se tem entendido que este dever se assume como um dever de diligência, de competência, de aplicação e de brio profissional no concreto desempenho e execução dessas funções, e que a sua violação ocorre quando a conduta funcional do trabalhador se afasta do padrão pressuposto, mormente, por não utilização do empenho, dos conhecimentos e meios apropriados ou por subversão dos fins estabelecidos no estrito exercício das funções (nestes termos, pode ver-se o ac. Tribunal Central Administrativo Norte de 19.11.2015, processo n.º 2287/10.1BEPRT que

segue de perto o Ac. do Supremo Tribunal Administrativo de 23.01.2013, processo n.º 042/12 e, no mesmo sentido, o ac. STA de 15.10.2020, processo n.º 02207/10.3BEPRT). Deste modo, parece-nos correcto dizer-se que, para aferir do cumprimento ou não do dever de zelo, há, pois, que tomar como referência a actividade funcional desempenhada pelo trabalhador.

De salientar, ainda, que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Última Instância, importa também considerar que, implicando o dever de zelo conhecer as normas legais e regulamentares, constitui violação de dever de zelo a não aplicação dessas normas legais e regulamentares (veja-se o ac. do Tribunal de Última Instância de 18.12.2013, processo n.º 77/2013). Em todo o caso, parece-nos, por interpretação do doutamente decidido nesse acórdão pelo nosso mais alto Tribunal, a partir do concreto contexto decisório em que operou, que essas normas legais ou regulamentares têm de respeitar ao exercício das funções, por isso que o dever de zelo, na formulação textual da lei, «consiste em **exercer as suas funções** com eficiência e empenhamento» (o destacado é nosso).

Ora, no caso em apreço, parece-nos, salvo o devido respeito, que a conduta da Recorrente aqui em questão e que esteve na base da aplicação da medida punitiva contenciosamente impugnada, não constituiu uma violação de dever de zelo uma vez que essa conduta não consubstancia, por parte dela, um exercício de funções com falta de empenho ou ineficiente. Designadamente, não se vê nessa conduta uma inobservância de quaisquer normas legais ou regulamentares ou instruções que respeitem ao desempenho das suas funções, visando, nomeadamente a eficiência, correcção, adequação e competência nesse desempenho. Não se vislumbra, na verdade, a conexão funcional que antes vimos ser indispensável à afirmação da existência de uma contravenção ao dever de zelo disciplinarmente relevante (neste

sentido quanto ao conteúdo do dever de zelo, cfr. o ac. do Tribunal de Segunda Instância no processo 928/2023).

(...)”.

Efectivamente foi feita uma incorrecta qualificação dos factos imputados, pois no relatório do processo disciplina, o instrutor fundamentou a sua proposta nos seguintes termos (foram tecidas considerações conclusivas):

“(…)”

104. 就初級法院第一刑事法庭第CR1-23-0103-PCC號合議庭普通刑事案的已證事實，可以得出以下結論：

105. 嫌疑人在自願及有意識情況下，故意作出有關違紀行為，嫌疑人具高等教育學歷，清楚知道其行為是被法律所禁止的。

106. 嫌疑人作為於澳門特別行政區工作多年的公共行政工作人員，仍知法犯法作出有關違紀行為，違反作為澳門特別行政區公共行政工作人員的固有義務，尤須予以強烈譴責。

107. 雖然嫌疑人在聽證期間已對其所作出的行為深感後悔，但無法逆轉有關行為對本局及其個人所造成的嚴重影響及後果。

108. 再者，本局的職能涉及官方統計，對工作人員的誠信需求顯然甚高。嫌疑人在本局的職務涉及統計數據收集及處理，其作出的行為會讓社會大眾對官方統計數據的真確性存有疑慮。

109. 嫌疑人除損害公共利益外，同時亦破壞其個人誠信並嚴重損害本局的形象及聲譽。

110. 因此，其所作出的行為已引致其不能維持職務上的法律狀況。

111. 綜上所述，嫌疑人已違反現行《澳門公共行政工作人員通則》第279條第1款、第2款b)項及第4款規定，構成現行《澳門公共行政工作人員通則》第281條規定的違紀行

為。根據現行《澳門公共行政工作人員通則》第315條第1款、第2款o)項及第3款規定，嫌疑人可被科處撤職處分。

(...)”

Ora, é de verificar-se que a fundamentação acima transcrita padece de insuficiência, pois, por um lado, foi mal chamada a norma do artigo 279º/2-b) do ETAPM (dever de zelo, cuja violação foi verificada no caso em apreço), por outro, não se percebe com que fundamentos factuais é que se chega à conclusão de inviabilidade de manutenção de funções com a Recorrente. O que temos são as conclusões sem apoio nos factos concretos.

É que, por outro lado, importa frisar-se aqui, existe um artigo que enuncia as circunstâncias em que se pode aplicar a pena de demissão, que é o artigo 315º do ETAPM, que consagra:

O artigo 315º (Aposentação compulsiva ou demissão) do ETAPM dispõe:

1. As penas de aposentação compulsiva ou de demissão serão aplicáveis, em geral, às infracções que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional.

2. As penas referidas no número anterior serão aplicáveis aos funcionários e agentes que, **nomeadamente:**

a) Agredirem, injuriarem ou desrespeitarem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, nos locais de serviço ou em serviço;

b) Praticarem actos de insubordinação ou de indisciplina graves ou incitarem à sua prática;

c) No exercício das suas funções praticarem actos manifestamente ofensivos das instituições e princípios constitucionais;

d) Praticarem ou tentarem praticar qualquer acto que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado ou do Território;

e) Participarem infracção disciplinar de algum funcionário ou agente, com falsidade ou falsificação, quando daí resulte a injusta punição do denunciado;

f) Dentro do mesmo ano civil derem 20 faltas seguidas ou 30 interpoladas, sem justificação;

g) Revelem comprovada incompetência profissional;

h) Violarem segredo profissional ou cometerem inconfidências de que resultem prejuízos materiais ou morais para a Administração ou para terceiro;

i) Em resultado do lugar que ocupem, aceitarem ilicitamente ou solicitarem, directa ou indirectamente, dádivas, gratificações, participações em lucros ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou expediente;

j) Comparticiparem ilicitamente em oferta ou negociações de emprego público;

l) Forem encontrados em alcance ou desvio de dinheiros públicos;

m) Tomarem parte ou interesse, directamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar com qualquer organismo ou serviço da Administração;

n) Com intenção de obterem para si ou para terceiro qualquer benefício ilícito, faltarem aos deveres do seu cargo, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados ou lesarem, em negócio jurídico ou por mero acto material, os interesses patrimoniais que no todo ou em parte lhes cumpre administrar, fiscalizar, defender ou realizar;

o) Forem condenados, por sentença transitada em julgado em que seja decretada pena de demissão ou, **por qualquer forma, revelem indignidade ou falta de idoneidade moral para o exercício das funções.**

3. A pena de aposentação compulsiva só poderá ser aplicada se o funcionário ou agente reunir o período mínimo de 15 anos de serviço contados para efeitos de aposentação, na ausência do que lhe será aplicada a pena de demissão. (*)

Ora, o legislador enumera várias situações em que pode ser aplicada a pena de demissão. O aplicador do direito tem o dever de indicar expressa e correctamente os fundamentos para tomar a respectiva decisão, expondo com clareza e lógica o seu raciocínio.

Compulsados os elementos constantes dos autos, a decisão sancionatória foi tomada com base nos argumentos acima transcritos, mas não sabemos com que base factual é que se chega à conclusão de que a Recorrente revelasse a sua **indignidade ou a sua falta de idoneidade moral para o exercício das funções, pois:**

a) - Os factos imputados não têm a ver com as funções exercidas, o papel da arguida é recolher dados e proceder à sua análise, não

lhe tendo sido atribuído nenhum poder decisivo, muito menos para tomar decisões vinculativas e com efeitos externos;

b) – Do mesmo modo, as suas funções não têm a ver com a tesouraria pública, ficamos sem perceber como se tirou a conclusão da falta de indignidade.

Pelo menos, aqui, a fundamentação é manifestamente insuficiente.

*

Ora, na aplicação das penas, deve atender-se a um conjunto de factores:

- A natureza e a gravidade dos factos;
- A categoria do funcionário ou agente;
- A sua personalidade;
- O grau de culpa do infractor;
- Os danos e prejuízos causados;
- A perturbação produzida no normal funcionamento dos serviços;

Em geral, a todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida que militem contra ou a favor do arguido.

A decisão acima transcrita faz referência aos factos criminosos cometidos pela Recorrente, pondo acento tónico no aspecto de estado psicológico da arguida/Recorrente, defendendo que a mesma, como funcionária há mais de dez anos, devia comportar-se bem, mas omitem-se nitidamente outros aspectos mais importantes para sustentar a posição da Administração Pública, nomeadamente a questão de saber quais factos cometidos pela arguida podia pôr em causa a imagem do serviço a quem pertencia, e porque e com que juízo valorativo é que se chega à conclusão da inviabilidade de manter o veículo da

relação de emprego público com o arguida/Recorrente, não bastando para este efeito, considerações abstractas.

Eis uma deficiência do relatório final que serviu da base da decisão punitiva final.

Ora, em matéria da aplicação de penas de expulsivas de função, a ideia dominante é de que *“as penas de inactividade ou de aposentação compulsiva e demissão são aplicáveis às infracções a seguir indicadas, conforme, ponderadas todas as circunstâncias atendíveis, inviabilizem ou não a manutenção da relação funcional”*, **o que significa que não basta a prática de “conduta constitutiva de crime...que possa atentar contra o prestígio e dignidade da função”** ou que traduza a *“violação de segredo profissional e omissão de sigilo devido relativamente aos assuntos conhecidos em razão do cargo ou da função, sempre que daí resulte prejuízo para o desenvolvimento do trabalho policial ou para qualquer pessoa”* (Ac. do STA de 11/10/2006, Proc. nº 010/06).

Há-de haver, além disso, um “quid” perturbador da relação de confiança recíproca que inviabilize a manutenção do vínculo profissional. Como ainda recentemente se disse em aresto do STA, a pena de demissão aplica-se *«a comportamentos que atinjam um grau de desvalor de tal modo grave que mine e quebre, definitiva e irreversivelmente, a confiança que deve existir entre o serviço público e o agente»* (Ac. do STA de 11/10/2006, Proc. nº 010/06).

Como se decidiu no Ac. de 01.04.2003 do mesmo Supremo – Rec. 1.228/02, *“A valoração das infracções disciplinares como inviabilizantes da manutenção da relação funcional tem de assentar não só na gravidade objectiva dos factos cometidos, mas ainda no reflexo dos seus efeitos no desenvolvimento*

da função exercida e no reconhecimento, através da natureza do acto e das circunstâncias em que foi cometido, de que o seu autor revela uma personalidade inadequada ao exercício dessas funções” (no mesmo sentido, os acórdãos de 18.6.96, proc.º nº 39.860, de 16.5.02, proc.º nº 39.260, de 5.12.02, proc.º nº 934/02, de 24/03/2004, Proc. nº 0757/03; e 11/10/2006, Proc. nº 010/06).

Quer dizer, se é certo que ao órgão com competência disciplinar se reconheça «*no preenchimento dessa cláusula geral, ampla margem de liberdade administrativa, tal tarefa está limitada pelos princípios da imparcialidade, justiça e proporcionalidade – além de ficar, depois, sujeita ao poder sindicante dos tribunais administrativos, se forem detectáveis erros manifestos*» (cf. o cit. 24/03/2004, Proc. nº 0757/03; tb. AC. do STA/Pleno de 19/03/99, Proc. nº 030896).

Ou, como é dito noutro aresto do STA do Portugal (citado aqui em nome do Direito Comparado), “...o preenchimento do conceito indeterminado que corresponde à inviabilidade da manutenção da relação funcional, (...) constitui tarefa da Administração, a concretizar mediante um juízo de prognose. Contudo, a jurisprudência do STA, tem realçado que tais juízos têm de assentar em pressupostos como a gravidade objectiva do facto cometido, o reflexo no exercício das funções e a personalidade do agente se revelar inadequado para o exercício de funções públicas. Confrontar, a título meramente exemplificativo, os Acs. de 6-10-93 – Rec. 30463 e de 18-6-96 – Rec. 39860” (*Ac. do STA de 2/12/2004, Proc. nº 01038/04*).

A aplicação de uma medida expulsiva - quer se trate de demissão quer de aposentação compulsiva - só pode ter lugar quando a conduta do infractor atinge de tal forma grave o prestígio e a credibilidade da instituição de que faz

parte e que a sua não aplicação não só iria contribuir para degradar a imagem de seriedade e de isenção dessa instituição como também poderia ser considerada pela opinião pública como chocante ou escandalosa. Ou seja, não basta o facto objectivo em si mesmo, é preciso ainda que seja especialmente ponderada a sua gravidade concreta e feita pronúncia expressa acerca da inviabilidade ou não, da manutenção da relação funcional do funcionário em causa (Acs. do TUI, de 21/01/2015, Proc. N° 26/2014; de 4/04/2019, Proc. N° 11/2019; e do TSI, entre outros, de 10/03/2016, Proc. N° 456/2015).

Ora no caso, no relatório final do procedimento disciplinar não se encontra devidamente fundamentada a inviabilidade da manutenção de funções pela arguida na sequência dos factos imputados, pois, concluiu-se simplesmente que os factos cometidos pela arguida causaram imagem negativa à Administração.

Nestes termos, não se sabe com que base fáctica é que foi chamada o nº 1 do artigo 315º do ETAPM e como é que se chegou à conclusão da impossibilidade de manutenção de relação de emprego com a arguida.

Face ao expendido, é de anular o acto punitivo em causa.

Com esta decisão fica prejudicado o conhecimento das restantes questões suscitadas.

*

Síntese conclusiva:

I – O artigo 315º/2 do ETAPM prevê situações em que pode aplicar-se ao arguido de infracção disciplinar a pena de demissão, mas, não se impõe, uma vez que o legislador manda atender a um conjunto de factores ao tomar uma decisão punitiva em processo disciplinar (artigo 337º do ETAPM).

II - A valoração das infracções disciplinares como inviabilizantes da manutenção da relação funcional tem de assentar, não só na gravidade objectiva dos factos cometidos, mas também no reflexo dos seus efeitos no desenvolvimento da função exercida e no reconhecimento, através da natureza do acto e das circunstâncias em que foi cometido, de que o seu autor revela uma personalidade inadequada ao exercício dessas funções.

III - A aplicação de uma medida expulsiva de demissão só pode ter lugar quando a conduta do infractor atinge de tal forma grave o prestígio e a credibilidade da instituição de que faz parte e que a sua não aplicação não só iria contribuir para degradar a imagem de seriedade e de isenção dessa instituição, como também poderia ser considerada pela opinião pública como chocante ou escandalosa.

IV – É do entendimento dominante que, em processo disciplinar, não bastam os factos objectivos apurados em si mesmo, é preciso ainda que seja especialmente ponderada pela entidade com poder de punir a sua gravidade concreta e feita pronúncia expressa acerca da inviabilidade ou não, da manutenção da relação funcional do funcionário em causa (*cfr.* Acs. do TUI, de 21/01/2015, Proc. N° 26/2014; de 4/04/2019, Proc. N° 11/2019; e do TSI, entre outros, de 10/03/2016, Proc. N° 456/2015). A omissão deste elemento essencial traduz-se na violação do artigo 315º/1 do ETAPM, o que é fundamento suficiente para anular a decisão punitiva recorrida.

*

Tudo visto, resta decidir.

* * *

V - DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do TSI acordam em **julgar procedente o recurso**, anulando-se a decisão recorrida.

*

Sem custas.

*

Notifique e Registe.”

*

Com o devido respeito por melhor entendimento, não acompanhamos a posição acima referida no projecto do acórdão elaborado pelo relator inicial, excepto na parte em que se afirma que a conduta da recorrente não integra a violação do dever de zelo.

De resto, concordamos plenamente com o douto parecer do Ministério Público, que defende a não verificação dos vícios apontados pela recorrente quanto ao acto recorrido.

Em primeiro lugar, não se vislumbra o alegado erro nos pressupostos de facto, uma vez que a Administração se limitou a formular juízos sobre a idoneidade e honestidade da recorrente com base nos elementos constantes do processo disciplinar, não se verificando, portanto, qualquer falta ou insuficiência de diligências instrutórias relevantes para a apreciação do caso.

Em segundo lugar, embora o fundamento do recurso

sobre o enquadramento das condutas da recorrente como violação do dever de zelo seja procedente, tal não produz efeito invalidante sobre o acto recorrido, uma vez que está verificada a violação do dever geral previsto no n.º 1 do artigo 279.º do ETAPM.

Esta norma estabelece que *"Os funcionários e agentes, no exercício da função pública, estão exclusivamente ao serviço do interesse público, devendo exercer a sua actividade sob forma digna, contribuindo assim para o prestígio da Administração Pública."*

No presente caso, a recorrente foi condenada, em 11 de Maio de 2022, no âmbito do Processo n.º CR2-22-0066-PCC, pela prática de dois crimes de gravações ilícitas, por ter gravado, sem o consentimento dos visados, o conteúdo das inquirições realizadas pelo CCAC, sendo-lhe aplicada uma pena única de 9 meses de prisão, cuja execução foi suspensa por dois anos. Posteriormente, em 1 de Dezembro de 2023, no âmbito do Processo n.º CR1-23-0103-PCC, a recorrente foi condenada pela prática de um crime de burla e um crime de falsificação de documento, por ter apresentado junto do respectivo serviço público documentos falsos, obtendo subsídios ilegítimos, sendo-lhe aplicada outra pena única de 9 meses de prisão, suspensa por dois anos.

Face às condutas da recorrente, não restam dúvidas

de que os factos por ela cometidos, ainda que fora do âmbito funcional, são susceptíveis de ofender o prestígio e a dignidade da Administração, levando os cidadãos a questionar a honestidade do seu pessoal, resultando na perda de confiança nos serviços públicos e prejudicando a imagem da Administração.

Assim, está claramente verificada a violação do dever geral previsto no n.º 1 do artigo 279.º do ETAPM.

Por fim, conforme tem sido decidido na jurisprudência do TUI e do TSI, não se vislumbra que a sanção disciplinar de demissão aplicada pela Administração à recorrente, tendo em conta as circunstâncias do caso concreto, contenha erro manifesto ou total desrazoabilidade no exercício dos poderes discricionários. Assim, não se verifica violação do princípio da proporcionalidade por parte da Administração ao decidir aplicar a referida pena disciplinar.

Isto posto, julga-se improcedente o presente recurso.

III) DECISÃO

Face ao exposto, o Colectivo de Juízes deste TSI **julga improcedente o recurso contencioso** interposto por A, mantendo o acto administrativo impugnado.

Custas pela recorrente, com taxa de justiça em 8

U.C.

Registe e notifique.

RAEM, 26 de Setembro de 2025

Fong Man Chong

(Relator)

(voto vencido nos termos do projecto do acórdão integralmente transcrito)

Tong Hio Fong

(1º Juiz-Adjunto)

Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro

(2º Juiz-Adjunto)

Álvaro António Mangas Abreu Dantas

(Delegado Coordenador)