

Processo n.º 874/2025

(Autos de recurso contencioso)

Relator: Fong Man Chong

Data : 10 de Setembro de 2026

Assuntos:

- Factos dados como provados no processo-crime e suas repercussões em processo disciplinar

SUMÁRIO:

I - É do entendimento pacífico e consolidado que, no que tange aos factos dados como provados no processo crime, o respeito pelo caso julgado penal condenatório vincula a decisão a proferir no processo disciplinar, ainda que sem prejuízo da sua valoração e enquadramento jurídico pela Administração para efeitos disciplinares. Assim, a Administração, em processo disciplinar, não pode deixar de dar como provados os factos que o tribunal penal também deu como provados na decisão condenatória de quem é arguido naquele processo.

II - Não é de carecer de acrescida demonstração argumentativa a conclusão feita pela Administração, no sentido de ao dar como provados no acto recorrido os factos que anteriormente ficaram provados na sentença penal condenatória do Recorrente e nos termos em que o fez, não incorreu em nenhum daqueles vícios que o mesmo invocou por referência a essa factualidade considerada provada.

III - No que especificamente respeita aos pressupostos de aplicação da pena disciplinar de demissão, a norma do n.º 1 do artigo 315.º do ETAPM estatui que: “as penas de aposentação compulsiva ou de demissão serão aplicáveis, em geral, às infracções que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional”, por sua vez, estabelece-se no n.º 1 do artigo 13.º do citado Decreto-Lei n.º 60/94/M que “as penas de aposentação compulsiva e de demissão são aplicáveis, em geral, às infracções disciplinares que, pela sua extrema gravidade e consequências especialmente danosas para o serviço, inviabilizem a subsistência da relação jurídico-funcional”, não existe diferença substancial entre as previsões normativas em causa, tanto de uma como da outra resulta, essencialmente, que a pena de demissão é aplicável a infracções disciplinares que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional.

IV - No tocante 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, o mesmo implica uma valoração de natureza prognóstica que, por lei, está reservada à Administração e que tem natureza discricionária (Cfr. o ac. TSI de 16.01.2020, proc. n.º 811/2018), por isso, o tribunal apenas pode sindicatizar contentenciosamente a actuação administrativa em caso de manifesta desrazoabilidade ou de manifesto erro de apreciação, o que no caso não sucede, motivo pelo qual não merece censura a decisão recorrida.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo n.º 874/2025

(Autos de recurso contencioso)

Data : 10 de Setembro de 2026

Recorrente : A

Entidade Recorrida : **Secretário para a Segurança**

*

ACORDAM OS JUÍZES NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA RAEM:

I – RELATÓRIO

A, Recorrente, devidamente identificado nos autos, discordando do despacho do **Secretário para a Segurança**, datado de 10/09/2025, veio, em 24/10/2025, interpor o recurso contencioso para este TSI, com os fundamentos constantes de fls. 3 a 23, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. 本司法上訴之標的為保安司司長於 2025 年 9 月 10 日作出的第 070/SS/2025 號批示，對司法上訴人科處撤職處分。

(i) 事實不足

2. 被訴的行政行為指證實司法上訴人至少自 2020 年起透過手機應用程式“微信”開設不少群組，並招攬大量賣淫女子及嫖客到不同群組內，並通過收取賣淫女子及嫖客“入群費”及賣淫廣告“廣告費”的方式獲取不正當利益。

3. 然而，上述的事實，只是一種結論性事實，或者，只是一種結論性的表述。

4. 因為當中並無清楚表明，所謂的“大量”，究竟是何數目，所謂收取“入群費”及“廣告費”的金額數目，究竟是多少。

5. 另一方面，案中的控訴書也只是空泛地作出同樣的結論性事實的陳述。

6. 上述事實的欠缺，影響到紀律處分之“嚴重性”、對機關造成之嚴重損害”及“不能維持職務上之法律關係”之判斷。

7. 事實上，不能夠以案中存在刑事判決證明這一證據方法取代或代替事實的陳述。因為事實的陳述需要表現在控訴書或行政行為的說明理由之內。

8. 因此，被訴的行政行為存在事實不足的情況，並影響到對司法上訴人作出紀律處分之適用。根據《行政程序法典》第 124 條之規定，被訴的行政行為應被撤銷。

(ii) 事實事宜存在矛盾

9. 此外，被訴的行政行為，一方面認定了司法上訴人至少自 2020 年起透過手機應用程式“微信”開設不少群組，並招攬大量賣淫女子及嫖客到不同群組內，並通過收取賣淫女子及嫖客“入群費”及賣淫廣告“廣告費”的方式獲取不正當利益。

10. 但另一方面，又證實了司法上訴人所聲稱的以下情況：

「4.6. 嫌疑人聲稱自 2021 年 12 月份起以“群主”身份開設 5 個微信群組，每個約 100 多人，主要目的是交友，以及在群組內讓大家閒聊及購物等資訊。其開設群組時已先向成員表明不可以在群組內發佈涉“黃”及有關促成嫖客與賣淫女子交易的話題，否則須自行退出群組，如不自行退出，則嫌疑人可以用“群主”身份將有關成員踢出群組。嫌疑人聲稱由於工作忙碌，並非一直留意群組成員之間的聊天內容，當看到群組內有成員討論涉“黃”話題時，亦會即時作出警告；

4.7. 嫌疑人聲稱以“群主”身份管理及開設上述 5 個微信群組約一年時間，其聲稱沒有收取任何利益或報酬，否認作出被司警指控涉嫌觸犯「犯罪集團罪」及「操縱賣淫罪」的違法行為；」。

11. 這些互相矛盾的事實，使我們不能夠清楚知道司法上訴人在“微信”開設的群組，究竟是否為賣淫而設，且是否有收取任何不正當的利益或報酬。

12. 因此，在事實事宜存在矛盾的情況下，亦會影響到對司法上訴人作出紀律處分之適用。根據《行政程序法典》第 124 條之規定，被訴的行政行為應被撤銷。

(iii) 事實前提錯誤

13. 退一步而言，刑事判決中所指的與司法上訴人有關的三名賣淫女子 E、F 及 G，均沒有表示過向司法上訴人支付過“入群費”及賣淫廣告的“廣告費”。

14. 在刑事判決中雖然指出 C 曾透過“微信”轉賬予司法上訴人的記錄。然而，這一說法其實係與事實的真實情況並不相符。

15. 上述刑事判決所指的是一筆人民幣 3,000 元的轉賬。這筆人民幣轉賬是司法上訴人於 2022 年 1 月 19 日透過手機向 C 兌換小額的人民幣，而非與賣淫事宜有關的不正當利益。而有關的轉賬及對話記錄證明已經在刑事案件中及本案中提交。

16. 事實上，在刑事判決中，也證明了嫌疑人偶爾向 C 兌換一些小額的人民幣。

17. 而且，根據刑事卷宗資料，“入群費”、“廣告費”、紅包等等，金額均在人民幣 100 元至 300 元不等，與上述人民幣 3,000 元的轉賬，毫無對應。

18. 另外，在 2022 年初，司法上訴人得知 D 可能對群組賣淫女子收取“入群費用”後，感到十分生氣，始逐步斷絕與 D 的“微信”聯絡(見卷宗第 1642 頁)，且由於懷疑 C 亦可能同時協助 D 管理該等“微信”群組，故開始逐步離開所有由 D 及 C 開設的“微信”群組。

19. 司法上訴人也沒有在群組成員或任何女子進群前或進群後收取任何“入群費”或“宣傳費”。

20. 因此，嫌疑人在被判處的罪名上，是沒有收受任何不法或不正當利益。

21. 此外，亦無證明到司法上訴人向 B 推介任何賣淫女子。B 在案中亦稱其不認識司法上訴人，司法上訴人從沒有向其推介一些賣淫女子。

22. 所以，在這些事實前提錯誤的情況下，根據《行政程序法典》第 124 條之規定，被訴的行政行為應被撤銷。

(iv) 侵犯辯護權及違反第 60/94/M 號法令第 17 條

23. 根據第 60/94/M 號法令第 17 條規定，立法者是給予司法上訴人的辯護後的蒐集證據措施之保障。

24. 然而，司法上訴人在答辯後，預審員在案中並沒有依據上述規定作出有關的通知。因此，被訴的行政行為違反了第 60/94/M 號法令第 17 條規定之規定。

25. 上述條文旨在保障辯護權得以完全充分行使，屬基本權利。故根據《行政程序法典》第 122 條第 2 款 d 項規定，被訴的行政行為因侵犯了有關的權利，故應被宣告無效。

26. 如不認同有關的瑕疵屬無效，則應根據《行政程序法典》第 124 條規定，撤銷被訴的行政行為。

(v) 錯誤解釋及適用法律

27. 被上訴的行政行為對司法上訴人採用撤職處分的其中一項法律依據是《澳門公共行政工作人員通則》第 315 條第 1 款及第 2 款 o 項。

28. 然而，司法上訴人認為被訴的行政行為錯誤解釋及適用法律。因為根據第 60/94/M 號法令第 1 條規定，如果第 60/94/M 號法令——獄警隊伍之紀律制度是對一般紀律制度（即《澳門公共行政工作人員通則》第 276 條至第 358 條）有所修改的話，那麼，一般紀律制度的條文並不適用。

29. 根據第 60/94/M 號法令第 13 條規定，獄警隊伍有自身的強迫退休或撤職處分的條文規定。

30. 換言之，一般紀律制度的《澳門公共行政工作人員通則》第 315 條，並不適用在獄警隊伍身上。

31. 因此，援引有關條文，並指司法上訴人“為懲教管理局及獄警隊伍人員的聲譽及尊嚴帶來嚴重的負面影響，有關行為已充分顯示嫌疑人失去擔任獄警職務的尊嚴及欠缺擔任獄警職務的道德品行，令當局無法維持與其在職務上的法律關係”之說法，屬於錯誤解釋及適用法律。

32. 況且第 60/94/M 號法令第 13 條第 2 款並未將上指的情況，列作應作強迫退休或撤職處分之考慮。

33. 二來，根據第 60/94/M 號法令第 13 條第 1 款，對獄警人員作強迫退休或撤職處分，應考慮有關的嚴重性及對機關造成的嚴重損害。

34. 然而，上述所指的嚴重性及對機關造成的嚴重損害並未見於被訴的行政行為之中。

35. 因此，對司法上訴人施以撤職處分的決定，違反了第 60/94/M 號法令第 1 條及第 13 條，以及《澳門公共行政工作人員通則》第 315 條第 1 款及第 2 款 o) 項之規定。根據《行政程序法典》第 124 條規定，被訴的行政行為應被撤銷。

(vi) 違反適度原則

36. 所謂與司法上訴人有關的三名賣淫女子，其實只有 E 的事實部份有提及司法上訴人，其餘的二名賣淫女子(F 及 G)的事實部份，均沒有提及司法上訴人。

37. 司法上訴人沒有在群組成員或任何女子進群前或進群後收取任何“入群費”或“宣

傳費”。此外，司法上訴人在得悉案中的第四被告及第五被告收受不正當利益後，感到不屑，便自行退出群組。

38. 司法上訴人除與刑事案中的第五被告兌換過人民幣，與案中的其他被告都不認識，亦沒有聯繫。

39. 初級法院雖然認為司法上訴人有收取不法利益，但經考慮司法上訴人在案中的參與程度及有關犯罪情節，並沒有判處其實際徒刑，而判處的刑罰，是最高刑罰的六分之一，即 6 個月徒刑，但緩刑 2 年。

40. 可見，在有關的罪行上，司法上訴人參與程度不高，不法性程度也不高，過錯程度亦不至惡劣。

41. 根據第 6/97/M 號法律第 8 條第 2 款的規定，司法上訴人所觸犯的罪行，刑期不超過 3 年，不屬嚴重的罪行。

42. 與最初的案件報導及控罪(即犯罪集團罪)相比，司法上訴人的罪行更顯輕微。

43. 司法上訴人所觸犯的罪行，也不是在執行職務中發生，所謂的三名賣淫女子或嫖客，也不知道司法上訴人是擔任獄警工作。

44. 司法上訴人自 1999 年 1 月 18 日入職獄警學員，自今已逾 25 年。工作評核一直為“良”、“優”、“滿意”或“十分滿意”。另外，於任職期間分別獲得個人表揚、個人嘉獎、兩次的團體嘉獎。

45. 任何公職人員涉及犯罪，或多或少都會對部門造成聲譽受損，但是否足以造成一種嚴重損害，以致一定要施以撤職處分，在本案中，我們並未見到。

46. 尤其是被訴行政行為中所稱的招攬大量賣淫女子，充其量只有三名，其中二名正如刑事判決的已證事實所指，未見與司法上訴人有直接聯繫。

47. 即使不認同司法上訴人與 C 只是人民幣兌換，而認為是不正當利益，但也只是 MOP\$3,800。

48. 強迫退休與撤職兩種處分都會令司法上訴人脫離工作上的聯繫。因此，強迫退休已使司法上訴人離開公職，懲教管理局及獄警隊伍人員的聲譽及尊嚴也能夠得到回復。

49. 為恢復受行為破壞的秩序，強迫退休和撤職均為可適當達致目的的手段，故撤職並不是恢復受損害的懲教管理局及獄警隊伍人員聲譽所必需的及唯一手段，亦可透過強迫退休

來完成。

50. 事實上，司法上訴人為退休效力而計算之年資為 18 年 8 個月 4 日，故司法上訴人係能夠滿足科處強迫退休的條件。

51. 適度原則的核心要求是禁止過度。然而，在本案中，透過以上陳述可以得出，對司法上訴人施以撤職處分明顯是不適度的，違反《行政程序法典》第 5 條第 2 款的適度原則。

52. 最後，就針對離境沒有申報一事，僅為一次偶然事件。司法上訴人出於情急，才疏忽未依規定向局方及時申報，並非有意違反相關規定。

53. 上述違反亦不屬嚴重，即便存在這項違紀，也不會產生撤職處分之效果。

54. 基於此，被訴的行政行違反了《行政程序法典》第 5 條第 2 款規定的適度原則，根據《行政程序法典》第 124 條，應撤銷被訴的行政行為。

綜上所述，敬請法官 閣下裁定司法上訴理由成立，宣告被訴的行政行為無效，或撤銷被訴的行政行為，因該行政行為患有結論部分中所指的各项瑕疵。

還請求法官 閣下命令傳喚被訴實體作出答辯，以及將有關的行政程序卷宗附入本案卷之內。

*

Citada a Entidade Recorrida, o Senhor Secretário para a Segurança veio contestar o recurso com os fundamentos constantes de fls. 33 a 43, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. 司法上訴人針對保安司司長於 2025 年 9 月 10 日作出的第 070/SS/2025 號批示提起本上訴，其上訴理由包括：事實不足；事實事宜存在矛盾；事實前提錯誤；侵犯辯護權及違反第 60/94/M 號法令第 17 條；錯誤解釋及適用法律；違反適度原則。

2. 根據被上訴批示內容，向司法上訴人科處撤職處分主要是基於載於卷宗的初級法院刑事法庭合議庭卷宗編號 CR3-24-0040-PCC 的裁判中已獲證明的事實，以及司法上訴人因有關行為而被判以直接共同正犯及既遂方式觸犯了第 6/97/M 號法律第八條第二款所規定及處罰的一項「操縱賣淫罪」，判處六個月徒刑，暫緩執行，為期兩年，而且有關裁判已於 2025 年 6 月 9 日轉為確定。

3. 被上訴批示指出，司法上訴人的上述行為顯示其沒有嚴格遵守及履行第 7/2006 號法律《獄警隊伍職程人員通則》第二十八條(十四)項所規定的特別義務，違反了《澳門公共行政工作人員通則》第二百七十九條第一款、第二款 b)項及第四款所規定的熱心義務。

4. 根據第 7/2006 號法律《獄警隊伍職程人員通則》第二十八條(十四)項規定，獄警隊伍人員除應遵守一般公職制度所規定的一般義務外，尚應遵守特別義務，包括在實際執行職務範圍以外的事宜上，仍應保持符合公共部門執法人員身份的公民行為表現，以確保獄警隊伍人員的莊重、尊嚴及專業形象，尤其是不以作為或不作為方式實施任何可構成刑事或輕微違反的不法行為。

5. 司法上訴人的有罪判決已轉為確定，被上訴批示引用了有關裁判中已獲證明的事實，因此司法上訴人所指的事實不足，實際上是對已轉為確定的裁判中已獲證明的事實作出爭辯。

6. 然而，根據第 9/1999 號法律《司法組織綱要法》第八條第二款，法院的裁判對所有公共實體及私人實體均具有強制性，且優於其他當局的決定。

7. 因此，在尊重不同的意見下，上訴所針對之實體認為不存在上訴人所指的事實不足。

8. 關於司法上訴人所指的事實事宜存在矛盾，在起訴狀第 52 點中所指的：“.....並通過收取賣淫女子及嫖客“入群費”及賣淫廣告“廣告費”的方式獲取不正當利益。”，上述內容為有關的刑事判決中的已獲證明的事實。(參閱卷宗第 282 頁)

9. 而在起訴狀第 53 點所引述的內容，來自懲教管理局局長向保安司司長呈交的意見書(控訴書內亦載有相關內容)，但明顯地有關內容僅屬記錄司法上訴人在預審期間所聲稱的事發經過，並非在預審程序中獲查明證實的事實。

10. 起訴狀第 53 點所引述的內容都不是被上訴批示的內容，也不是作出有關處分的依據。

11. 因此，在尊重不同的意見下，上訴所針對之實體認為不存在上訴人所指的事實事宜存在矛盾。

12. 關於司法上訴人所指的事實前提錯誤，是指在有關的刑事判決中所指的三名與司法上訴人有關的賣淫女子均沒有表示向司法上訴人支付過“入群費”及賣淫廣告“廣告費”。

13. 正如在第 2 點所述，向司法上訴人科處撤職處分主要是基於載於卷宗的初級法

院刑事法庭合議庭卷宗編號 CR3-24-0040-PCC 的裁判中已獲證明的事實，以及司法上訴人因有關行為而被判以直接共同正犯及既遂方式觸犯了第 6/97/M 號法律第八條第二款所規定及處罰的一項「操縱賣淫罪」，判處六個月徒刑，暫緩執行，為期兩年，而且有關裁判已於 2025 年 6 月 9 日轉為確定。

14. 另一方面，正如在第 8 點所述，根據有關刑事判決中已獲證明的事實，司法上訴人至少自 2020 年起，一直持續地以“管理員”身份及上述方式管理至少 7 個“微信”群組，並通過收取賣淫女子及嫖客“入群費”及賣淫廣告“廣告費”的方式獲取不正當利益。

15. 此外，根據有關刑事判決內容，證實包括司法上訴人在內的眾人在自由、自願及有意識的情況下，分別達成協議，分別共同及分工合作，故意為中國內地的賣淫女子招攬顧客、助長或方便賣淫女子在澳門的酒店房間或住宅單位內從事賣淫活動，從而為自己或他人獲得不正當利益。(參閱卷宗第 355 頁背頁)

16. 因此，在尊重不同的意見下，上訴所針對之實體認為不存在上訴人所指的事實前提錯誤。

17. 關於司法上訴人所指的侵犯辯護權及違反第 60/94/M 號法令第 17 條，根據載於卷宗第 394 頁、第 400 頁及第 401 頁，司法上訴人在紀律程序中提交的答辯中附有兩頁文件，作為其答辯其中一項事實的證明。

18. 根據卷宗資料，預審員在接收司法上訴人的答辯後沒有作出其他調查措施，隨後製作了報告書(參閱卷宗第 389 頁至第 405 頁)。

19. 根據第 60/94/M 號法令第 17 條：“作出《澳門公共行政工作人員通則》第三百三十六條第二款所指之蒐集證據措施後，預審員應通知嫌疑人，如欲就證據發表意見及要求採取合適之措施，應在最少五日及最多十日內為之。”

20. 根據《澳門公共行政工作人員通則》第三百三十六條第二款：“二、在調查嫌疑人所提供之證據後，預審員仍得為查明真相而命令採取必要之新措施。”。

21. 綜上所述，基於預審員在司法上訴人作出答辯後沒有採取新的調查措施，在尊重不同的意見下，上訴所針對之實體認為不存在司法上訴人所指的侵犯辯護權及違反第 60/94/M 號法令第 17 條。

22. 關於司法上訴人所指的錯誤解釋及適用法律，具體而言，司法上訴人認為十二

月五日第 60/94/M 號法令第十三條為獄警隊伍人員自身的強迫退休或撤職處分的條文規定，故《澳門公共行政工作人員通則》第三百一十五條的規定不適用於獄警隊伍人員。

23. 在尊重不同的意見下，上訴所針對之實體認為司法上訴人錯誤理解有關法律。

24. 根據十二月五日第 60/94/M 號法令第一條的規定：“十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准之《澳門公共行政工作人員通則》(葡文縮寫 ETAPM)第二百七十六條至第三百五十八條所訂定之紀律制度，經本法規所載之修改後，適用於獄警隊伍(葡文縮寫為 CGP)之所有人員，不論其職業聯繫性質為何。”。

25. 上訴所針對之實體認為，上述法令第一條並不是排除《澳門公共行政工作人員通則》適用於獄警隊伍人員，相反是將《澳門公共行政工作人員通則》第二百七十六條至第三百五十八條所訂定之紀律制度補充適用於獄警隊伍人員。

26. 因此，被上訴批示引用《澳門公共行政工作人員通則》三百一十五條第一款及第二款 o)項的規定，對嫌疑人科處撤職的處分，並不存在司法上訴人所指的錯誤解釋及適用法律。

27. 此外，被上訴批示亦充分地指出了司法上訴人的行為對部門所造成的嚴重損害：“嫌疑人為賣淫女子招攬顧客、助長或方便賣淫女子在澳門從事賣淫活動的行為明顯不符合公共部門執法人員身份的公民行為表現，違反獄警隊伍人員應遵守的特別義務，為懲教管理局及獄警隊伍人員的聲譽及尊嚴帶來嚴重的負面影響，有關行為已充分顯示嫌疑人失去擔任獄警職務的尊嚴及欠缺擔任獄警職務的道德品行，令當局無法維持與其在職務上的法律關係。”。

28. 關於司法上訴人所指的違反適度原則，上訴所針對之實體認為根據已轉為確定的刑事判決，司法上訴人以直接共同正犯及既遂方式觸犯了第 6/97/M 號法律第八條第二款所規定及處罰的一項「操縱賣淫罪」，其行為無疑違反了第 7/2006 號法律《獄警隊伍職程人員通則》第二十八條(十四)項規定的特別義務。

29. 上述的特別義務要求獄警隊伍人員即使在實際執行職務範圍以外的事宜上，仍應保持符合公共部門執法人員身份的公民行為表現，以確保獄警隊伍人員的莊重、尊嚴及專業形象，尤其是不以作為或不作為方式實施任何可構成刑事或輕微違反的不法行為。

30. 司法上訴人的行為無疑不符合公共部門執法人員身份的公民行為表現，違反獄警隊伍人員應遵守的特別義務，為懲教管理局及獄警隊伍人員的聲譽及尊嚴帶來嚴重的負面影響，有關行為已充分顯示嫌疑人失去擔任獄警職務的尊嚴及欠缺擔任獄警職務的道德品行。

31. 因此，上訴所針對之實體認為必須向司法上訴人科處最嚴厲的撤職處分，方能符合一般預防及特別預防的需要，否則將嚴重損害公共利益，特別是公眾對懲教管理局及獄警隊伍人員的觀感和信任，以及將對懲教管理局的內部管理造成嚴重影響。

32. 因此，在尊重不同的意見下，上訴所針對之實體認為不存在上訴人所指的違反適度原則。

綜上所述，被上訴行為符合法律規定，並沒沾有起訴狀所指導致其非有效的瑕疵，謹此請求尊敬的法官 閣下裁定上訴理由不成立，駁回上訴人提起的司法上訴。

*

O Digno. Magistrado do Ministério Público junto do TSI emitiu o
douto parecer de fls. 131 a 135, pugnando pelo improvimento do recurso.

*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpre analisar e decidir.

* * *

II – PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade, matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária e são dotadas de legitimidade “*ad causam*”.

Não há exceções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

* * *

III – FACTOS

São os seguintes elementos, extraídos do processo principal e do processo administrativo com interesse para a decisão da causa:

第 070/SS/2025 號批示

事由：紀律程序

卷宗編號：懲教管理局第 00041-PDD/DSC/2022 號

嫌疑人：A，懲教管理局編制內確定委任第二職階一等警員

根據載於卷宗的初級法院刑事法庭合議庭卷宗編號 CR3-24-0040-PCC 的裁判書副本內容，證實嫌疑人至少自 2020 年起透過手機應用程式“微信”開設不少群組，並招攬大量賣淫女子及嫖客到不同群組內，同時嫌疑人作為群組管理員，負責管理和制定規則，包括批准及審核群組成員、直接在賣淫群組或透過其本人、同伙 B 或其他不知名人士到“ldreamx”發佈載有賣淫女子簡介、相片及聯絡方式的賣淫廣告(俗稱“掛網”)及推送賣淫女子的“微信”名片，以便嫖客與賣淫女子聯絡及相約在澳門的酒店房間或住宅單位進行性交易。此外，嫌疑人會透過手機應用程式“微信”與 C 聯繫，以便彼等商討及決定賣淫群組的管理和規則。至少自 2020 年起，嫌疑人一直持續地以“管理員”身份及上述方式管理至少 7 個“微信”群組，並通過收取賣淫女子及嫖客“入群費”及賣淫廣告“廣告費”的方式獲取不正當利益，嫌疑人與其他同伙在自由、自願及有意識的情況下，分別達成協議，分別共同及分工合作，故意為中國內地的賣淫女子招攬顧客、助長或方便賣淫女子在澳門的酒店房間或住宅單位內從事賣淫活動，從而為自己或他人獲得不正當利益，嫌疑人因而被判以直接共同正犯及既遂方式觸犯了第 6/97/M 號法律第八條第二款所規定及處罰的一項「操縱賣淫罪」，判處六個月徒刑，暫緩執行，為期兩年。上述裁判已於 2025 年 6 月 9 日轉為確定

嫌疑人的上述行為顯示其沒有嚴格遵守及履行第 7/2006 號法律《獄警隊伍職程人員通則》第二十八條(十四)項所規定的特別義務，違反了《澳門公共行政工作人員通則》第二百七十九條第一款、第二款 b)項及第四款所規定的熱心義務。

此外，卷宗內亦查明證實嫌疑人清楚知悉懲教管理局第 00059-DP/DSC/2020 號批示的內容，該批示要求工作人員離澳前須向局方作申報，但嫌疑人仍於 2022 年 09 月 24 日在未有向局方申報下離開澳門前往珠海市。嫌疑人的行為違反了《澳門公共行政工作人員通則》第二百七十九條第一款、第二款 b)項及 c)項、第四款及第五款所規定的熱心義務及服從義務。

嫌疑人具備《澳門公共行政工作人員通則》第二百八十二條 a)項及 c)項的減輕情節，

不存在加重、阻卻或排除紀律責任的情節。

嫌疑人為賣淫女子招攬顧客、助長或方便賣淫女子在澳門從事賣淫活動的行為明顯不符合公共部門執法人員身份的公民行為表現，違反獄警隊伍人員應遵守的特別義務，為懲教管理局及獄警隊伍人員的聲譽及尊嚴帶來嚴重的負面影響，有關行為已充分顯示嫌疑人失去擔任獄警職務的尊嚴及欠缺擔任獄警職務的道德品行，令當局無法維持與其在職務上的法律關係。

基於此，保安司司長行使《澳門公共行政工作人員通則》第三百二十二條及第93/2024 號行政命令第一款所賦予的權限，經考慮《澳門公共行政工作人員通則》第三百一十六條的規定，決定根據十二月五日第 60/94/M 號法令第一條、第七條第一款、第十三條第一款，以及《澳門公共行政工作人員通則》第三百條第一款、第三百零五條、三百一十五條第一款及第二款 o)項的規定，對嫌疑人科處撤職的處分。

二零二五年九月十日於澳門特別行政區保安司司長辦公室。

保安司司長

XXX

* * *

IV – FUNDAMENTOS

A propósito das questões suscitadas pelo Recorrente, o Digno. Magistrado do MP junto deste TSI teceu as seguintes doughtas considerações:

“(…)

1.

Leong Hou In, melhor identificado nos autos, interpôs o presente recurso contencioso, pedindo a anulação do acto praticado pelo **Secretário para a Segurança**, que, em processo disciplinar, o puniu com a pena de demissão.

Foi apresentada doughta contestação pela Entidade Recorrida na qual se concluiu no sentido da improcedência do recurso.

2.

(i)

Da leitura da doughta petição inicial decorre que os três primeiros fundamentos aí invocados – insuficiência da matéria de facto; contradição na matéria de facto e erro nos

pressupostos de facto – prendem-se, todos eles, com a factualidade considerada pela Entidade Recorrida para aplicar a pena disciplinar aqui sindicada. A Recorrente, nas apontadas vertentes, dirige a sua censura ao acto administrativo recorrido na sua dimensão factual.

Salvo o devido respeito, parece-nos que não tem razão.

Na verdade, o essencial dos factos que a Administração consignou na decisão punitiva agora impugnada como factos provados, são aqueles que foram dados como provados pelo Tribunal Colectivo do 3.º Juízo Criminal do Tribunal Judicial de Base no acórdão condenatório do Recorrente como autor material do crime de exploração de prostituição, previsto e punido pelo artigo 8.º, n.º 2 da Lei n.º 6/97/M, no processo que aí correu termos sob o n.º CR3-24-0040-PCC.

Ora, ao que julgamos saber, constitui entendimento jurisprudencial pacífico e consolidado, o de que, no que tange aos factos dados como provados no processo crime, o respeito pelo caso julgado penal condenatório vincula a decisão a proferir no processo disciplinar, ainda que sem prejuízo da sua valoração e enquadramento jurídico pela Administração para efeitos disciplinares. De outro modo: Administração, em processo disciplinar, não pode deixar de dar como provados os factos que o tribunal penal também deu como provados na decisão condenatória de quem é arguido naquele processo (neste sentido, entre outros: ac. STA de 19.06.2007, processo n.º 1058/06, com amplas referências jurisprudenciais e doutrinárias, e, mais recentemente, o ac. TCAS de 28.08.2018, processo n.º 28/18.4.BESNT).

Deste modo, parece-nos não carecer de acrescida demonstração argumentativa a conclusão segundo a qual a Administração, ao dar como provados no acto recorrido os factos que anteriormente ficaram provados na sentença penal condenatória do Recorrente e nos termos em que o fez, não incorreu em nenhum daqueles vícios que o mesmo invocou por referência a essa factualidade e que antes mencionámos.

(ii)

Diz também o Recorrente que ocorreu a violação do seu direito de defesa e da norma do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 60/94/M, de 5 de Dezembro, na medida em que o instrutor no processo disciplinar não efectuou as diligências necessárias a apurar se, da sua parte, houve a percepção de quaisquer benefícios ou remunerações ilegais.

Cuidamos, com todo o respeito, que o Recorrente labora em erro.

A razão é simples. É certo que, segundo o disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º

60/94/M, que, contém, vamos dizer assim, um corpo de normas procedimentais e substantivas de natureza disciplinar aplicáveis ao Corpo de Guardas Prisionais, «depois de realizadas as diligências de prova referidas no n.º 2 do artigo 336.º do ETAPM, deve o instrutor notificar o arguido para, querendo, e no prazo mínimo de 5 e máximo de 10 dias, se pronunciar e requerer o que houver por conveniente» e é também claro que, como diz o Recorrente, esta previsão legal visa tutelar o direito de defesa do arguido em processo disciplinar. O ponto é, todavia, outro. Como antes já referimos, o caso julgado formado no processo penal no qual o Recorrente foi condenado como autor da prática de um crime de exploração de prostituição, vinculou a Administração a considerar como provado, como efectivamente considerou, que «desde pelo menos 2020, o suspeito geriu consistentemente pelo menos sete grupos WeChat como 'administrador' mediante a forma já mencionada, adquirindo interesses ilegítimos através de cobrar às prostitutas e aos clientes 'taxas de entrada em grupos' e 'tacas de publicidade de anúncios de prostituição'». Ora, estando esta factualidade adquirida no processo disciplinar, cremos que não poderá deixar de se considerar supérflua a efectivação de hipotéticas diligências instrutórias tendentes ao apuramento de uma factualidade que, repete-se, no que é relevante e essencial, já estava provada.

(iii)

(iii.1)

O Recorrente imputa também ao acto recorrido o vício de violação de lei resultante daquilo que diz ser uma errada interpretação e aplicação da lei. A seu ver, esse erro resultaria da circunstância de a Administração, no acto punitivo recorrido, ter aplicado a norma do artigo 315.º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, em detrimento da aplicação da norma do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 60/94/M, de 5 de Dezembro, sendo que, ainda segundo a sua alegação, este não artigo não daria cobertura à aplicação da pena disciplinar de demissão.

Estamos em crer, sem prejuízo de melhor opinião, que este fundamento também não merece proceder. Pelo seguinte.

Segundo o disposto no artigo 1.º do citado Decreto-Lei n.º 60/94/M, o regime disciplinar previsto nos artigos 276.º a 358.º do ETAPM aplica-se, com as alterações constantes daquele diploma, a todo o pessoal do Corpo de Guardas Prisionais independentemente da natureza do respectivo vínculo. Significa isto, parece-nos, contrariamente ao que é defendido pelo

Recorrente, que a relação entre as normas contidas naqueles artigos 276.º a 358.º do ETAPM e as que estão previstas no Decreto-Lei n.º 60/94/M, não é tanto uma relação de especialidade, mas, antes, uma relação de complementaridade. Aquelas aplicam-se com as alterações constantes destas, sem que, todavia, a aplicação destas afaste a daquelas. Neste sentido, as normas do Decreto-Lei n.º 60/94/M complementam, em virtude da especificidade das funções dos trabalhadores que integram o Corpo de Guardas Prisionais, as normas gerais do ETAPM, sem, contudo, excluírem a respectiva aplicação quando tal se justifique.

(iii.2)

No que especificamente respeita aos pressupostos de aplicação da pena disciplinar de demissão, a norma do n.º 1 do artigo 315.º do ETAPM estatui o seguinte: «as penas de aposentação compulsiva ou de demissão serão aplicáveis, em geral, às infracções que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional». Por sua vez, estabelece-se no n.º 1 do artigo 13.º do citado Decreto-Lei n.º 60/94/M que «as penas de aposentação compulsiva e de demissão são aplicáveis, em geral, às infracções disciplinares que, pela sua extrema gravidade e consequências especialmente danosas para o serviço, inviabilizem a subsistência da relação jurídico-funcional». Se bem vemos, não existe diferença substancial entre as previsões normativas em causa. Tanto de uma como da outra resulta, essencialmente, que a pena de demissão é aplicável a infracções disciplinares que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional.

Além disso, quanto a outro dos pontos argumentativos do Recorrente, diremos também que, apesar de o artigo 13.º do Decreto Lei n.º 60/94/M não conter previsão semelhante à da norma da alínea o) do n.º 2 do artigo 315.º do ETAPM (desta resulta que a pena de demissão é nomeadamente aplicável a quem cometa crime que revele indignidade ou falta de idoneidade moral para o exercício das funções), propendemos a considerar que daí não decorre o afastamento da aplicabilidade desta última aos guardas prisionais, em virtude da assinalada relação de complementaridade existente entre aquelas normas.

Em todo o caso, este último aspecto nem sequer é decisivo. Na verdade, o que, a este propósito, é crítico é, antes, a afirmação das susceptibilidade de enquadramento jurídico disciplinar da conduta do Recorrente nas cláusulas gerais contidas no n.º 1 do artigo 315.º do ETAPM e também no n.º 1 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 60/94/M, uma vez que é aí que radica a habilitação legal relevante para a aplicação de uma pena disciplinar expulsiva, dado que a

enumeração de condutas típicas que se encontra nas diversas alíneas do n.º 2 do artigo 315.º do ETAPM e do n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 60/94/M, é meramente exemplificativa. Ora, da fundamentação contextual do acto recorrido resulta, *expressis verbis*, que a Administração fundou naquelas normas do n.º 1 do artigo 315.º do ETAPM e do n.º 1 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 60/94/M, a aplicação da pena de demissão aqui discutida, justamente por ter considerado que a conduta do Recorrente, pela sua gravidade em si mesma considerada e pelos danos, também graves, que acarretou para a reputação e dignidade dos Serviços Correcionais, inviabilizou a subsistência da relação jurídico-funcional.

Diga-se, quanto a este último aspecto que, no tocante 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, o mesmo implica uma valoração de natureza prognóstica que, por lei, lei está reservada à Administração e que tem natureza discricionária (também neste sentido, o ac. TSI de 16.01.2020, proc. n.º 811/2018). Por isso, o tribunal apenas pode sindicatá-la contentenciosamente a actuação administrativa em caso de manifesta desrazoabilidade ou de manifesto erro de apreciação, o que, no caso, a nosso modesto ver, não sucede.

(iv)

O Recorrente fecha o elenco dos fundamentos do seu recurso invocando a violação do princípio da proporcionalidade.

Salvo o devido respeito, parece-nos que essa violação não ocorre.

É sabido que, na aplicação, graduação e escolha da pena disciplinar a Administração goza de discricionariedade (assim, entre muitos outros, o ac. do Tribunal de Última Instância de 23.07.2021, processo n.º 89/2021) e que, por isso, os poderes fiscalizadores do tribunal são limitados. No que especialmente tange ao controlo do respeito pelos princípios gerais da actividade administrativa, as intervenções anulatórias ficam reservadas para os casos de violação intolerável desses princípios. Na verdade, constitui jurisprudência constante a de que, em recurso contentencioso, 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).

O princípio da proporcionalidade encontra assento normativo no artigo 5.º, n.º 2 do Código do Procedimento Administrativo: «As decisões da Administração que colidam com direitos subjectivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afectar essas posições em termos adequados e proporcionais aos objectivos a realizar». Aplicado à escolha das penas disciplinares, o dito princípio tem essencialmente a ver com a adequação da pena imposta pela Administração à gravidade dos factos praticados pelo trabalhador (assim, na jurisprudência portuguesa, o ac. STA de 01.07.1997, processo n.º 41177 e no mesmo sentido, mais recentemente, o ac. STA de 25.02.2016, processo n.º 541/15 e o ac. TCAS de 18.02.2021, processo n.º 1355/15.8.BELSB).

No caso em apreço, tendo a Administração concluído, como vimos, que a conduta do Recorrente, pela sua gravidade, inviabilizava a manutenção da situação jurídico-funcional, estava legitimada a aplicar uma pena expulsiva, ou seja, aposentação compulsiva ou demissão. Ora, 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 de que a Administração se serviu» (Cfr. nestes precisos termos, cfr. 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 ac. do STA de 3/11/2004, processo n.º 329/04 e o ac. do STA de 30/05/2013, processo n.º 658/12, ambos com texto integral disponível em dgsi.pt).

Além disso, face à indiscutível gravidade, tanto dos factos praticados pelo Recorrente, como das suas consequências reputacionais negativas em relação aos Serviços Correccionais que dos mesmos resultaram, de modo algum se pode dizer, bem pelo contrário, que a Entidade Recorrida tenha agido de forma totalmente desrazoável ou em flagrante e intolerável violação do princípio da proporcionalidade ao ter decidido aplicar àquele a pena de demissão aqui impugnada.

3.

Face ao exposto, salvo melhor opinião, parece ao Ministério Público que o presente recurso contencioso deve ser julgado improcedente.”

*

Quid Juris?

Concordamos com a douta argumentação acima transcrita da autoria do Digno. Magistrado do MP junto deste TSI, que procedeu à análise de todas as questões levantadas, à qual integralmente aderimos sem reserva, sufragando a solução nela adoptada, entendemos que a decisão recorrida não padece dos vícios imputados pelo Recorrente, razão pela qual é de julgar improcedente o recurso e manter o acto recorrido nos seus precisos termos.

*

Síntese conclusiva:

I - É do entendimento pacífico e consolidado que, no que tange aos factos dados como provados no processo crime, o respeito pelo caso julgado penal condenatório vincula a decisão a proferir no processo disciplinar, ainda que sem prejuízo da sua valoração e enquadramento jurídico pela Administração para efeitos disciplinares. Assim, a Administração, em processo disciplinar, não pode deixar de dar como provados os factos que o tribunal penal também deu como provados na decisão condenatória de quem é arguido naquele processo.

II - Não é de carecer de acrescida demonstração argumentativa a conclusão feita pela Administração, no sentido de ao dar como provados no acto recorrido os factos que anteriormente ficaram provados na sentença penal condenatória do Recorrente e nos termos em que o fez, não incorreu em nenhum daqueles vícios que o mesmo invocou por referência a essa factualidade considerada provada.

III - No que especificamente respeita aos pressupostos de aplicação da pena disciplinar de demissão, a norma do n.º 1 do artigo 315.º do ETAPM estatui que: “as penas de aposentação compulsiva ou de demissão serão

aplicáveis, em geral, às infracções que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional”, por sua vez, estabelece-se no n.º 1 do artigo 13.º do citado Decreto-Lei n.º 60/94/M que “as penas de aposentação compulsiva e de demissão são aplicáveis, em geral, às infracções disciplinares que, pela sua extrema gravidade e consequências especialmente danosas para o serviço, inviabilizem a subsistência da relação jurídico-funcional”, não existe diferença substancial entre as previsões normativas em causa, tanto de uma como da outra resulta, essencialmente, que a pena de demissão é aplicável a infracções disciplinares que inviabilizem a manutenção da situação jurídico-funcional.

IV - No tocante 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, o mesmo implica uma valoração de natureza prognóstica que, por lei, está reservada à Administração e que tem natureza discricionária (Cfr. o ac. TSI de 16.01.2020, proc. n.º 811/2018), por isso, o tribunal apenas pode sindicatizar contenciosamente a actuação administrativa em caso de manifesta desrazoabilidade ou de manifesto erro de apreciação, o que no caso não sucede, motivo pelo qual não merece censura a decisão recorrida.

*

Tudo visto, resta decidir.

* * *

V - DECISÃO

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

*

Custas pelo Recorrente que se fixam em 6 UCs.

*

Notifique e Registe.

*

RAEM, 10 de Setembro de 2026.

Fong Man Chong
(Relator)

Seng Ioi Man
(1º Juiz adjunto)

*A parte do acórdão redigida na língua chinesa
foi-me traduzida para a língua portuguesa*

Jerónimo Santos
(2º Juiz adjunto)

Fui presente

Álvaro Dantas
(Delegado Coordenador do Ministério Público)

