

卷宗編號：817/2024

(司法上訴卷宗)

裁判日期：2025年12月18日

主 題：紀律處分；適度原則；減輕情節。

裁判摘要

1. 考慮到司法上訴人以故意方式觸犯涉案的刑事犯罪行為，且考慮到有關犯罪行為的情節及性質足以嚴重動搖市民大眾對負有維護法紀，以及撲滅犯罪的保安部隊人員的信心，司法上訴人的行為顯然嚴重影響保安部隊的尊嚴及聲譽，並構成《保安部隊及保安部門人員通則》第152條所指情況。

2. 行政當局在法定的處分類型和幅度之內，對紀律處分所作出的具體裁量屬於“不真正的自由裁量權”(行政公正)的範疇，有關裁量原則上不受司法審查，除非出現顯而易見的錯誤、明顯不公正或違反行政合法性、平等、適度、公正及公平等行政法的一般原則的情況。

3. 本案中，司法上訴人具備《保安部隊及保安部門人員通則》第156條第2款第二項、第八項及第九項的減輕情節，惟該等減輕情節並沒有得到應有考慮。

4. 如果對於在紀律程序獲得證明，並對違紀者有利的減輕情節完全沒有得到任何程度，哪怕是最低程度的反映，那麼，相關的處罰決定將有違《行政程序法典》第5條第2款的適度原則。

裁判書製作人

盛銳敏

澳門特別行政區
中級法院合議庭裁判

卷宗編號：**817/2024**

(司法上訴卷宗)

裁判日期：**2025年12月18日**

上訴人：**A**

被訴實體：**保安司司長**

一、 案件概述

司法上訴人**A**，詳細身份資料載於卷宗，不服**保安司司長**於2024年9月24日作出的決定，向本中級法院提出上訴，有關結論內容如下：

1. 於2024年09月30日，上訴人收悉由澳門特別行政區保安司司長於2024年09月24日作出之批示，其決定對上訴人科處240日停職處分（見附件1，其內容在此視為完全轉錄，下稱為“被上訴批示”）。
2. 除了應有的尊重外，上訴人認為上述處分決定過重，因此沾有違反適度原則之瑕疵，具體分析如下：
 - 違反適度原則
3. 第13/2021號法律第147條「處分的酌科」為當局在針對嫌疑人科處處分時定下一般衡量標準。
4. 同時，當局在作出處分時仍需遵守一般行政法制度的適度原則。

5. 所謂的適度原則規定在《行政程序法典》第5條第2款，要求行政機關在實施處罰時應當確保所採取措施能夠達到糾正違法行為的目的，但同時不應超出必要限度。

6. 具體來說，行政機關的行為應當能夠有效地達到其預期的目標或結果，有關原則要求行政機關所選擇的手段必須是能夠有效實現其法定目的的方法，以及所選擇的手段必須與要解決的問題相匹配，不能過於寬泛或狹隘。

7. 根據終審法院第9/2000號合議庭裁判指出的精闢見解：*上述適度原則或禁止過度原則，在適度的狹義方面，在於把限制性或限定性行為所要達到之福祉、利益或價值與由於該行為而要犧牲之福祉、利益或價值加以比較，以知道根據實質或價值參數，所犧牲之利益是否可接受、可容忍（見終審法院第9/2000號合議庭裁判第31頁）。*

8. 本案中，上訴人於非工作期間因醉酒而撞傷頭部，及後在仁伯爵綜合醫院等待治療期間而觸犯是次刑事案件，可見，本案並非涉及常見的利用職務犯罪，或是與從事職務有關的行為。

9. 按照一般社會經驗，對於任何常來人說只有涉及到公職人員的職權濫用、腐敗貪污、不公正對待、工作時的不當行為、玩忽職守或黑社會及暴力犯罪等性質嚴重的案件時，才會引起社會廣泛的不滿，並影響到人們直接地對公共行政機關產生負面的觀感及評價。

10. 第13/2021號法律第135條規定對實施違紀行為的人員可科處糾正處分或者開除處分，倘若作出上述特定行為，將會受到第153條規定的處分－開除處分。

11. 由於本案涉及的是性騷擾罪，故此在排除適用開除處分的情況下，上訴人正是被科處糾正處分中最為嚴厲的處分，即是同一法律第149條至152條規定區間的最高限度處分－240日的停職處分。

12. 除了應有的尊重外，上訴人認為被上訴批示完全沒有考慮到本案中對上訴人有利的減輕情節，尤其是在指出上訴人具備第13/2021號法律第一百五十六條第二款（二）項、（八）項及（九）項所規定的三種類型的減輕情節且不存在任何加重情節後，仍然對上訴人科處最嚴厲的紀律處分。

13. 第13/2021號法律第152條「一百二十一日至二百四十日的停職」規定：屬對妥善履行職業義務表現出極不用心且嚴重影響保安部隊及保安部門尊嚴及聲譽的行為，科處一百二十一日至二百四十日的停職處分。

14. 根據上述理據，上訴人認為其行為雖然已侵害社會公共秩序，但並未達到嚴重影響其所屬部門尊嚴及聲譽的程度。

15. 至於是否有客觀證據指出上訴人在履行職業義務時表現出極不用心，繼續如下分析。

16. 上訴人現時為一等警員，屬於一等行為，年度行為等級被評核為良，於1995年從事警務人員以來，上訴人始終如一地履行職責，鮮少地因病請假，不但積極地遵從上司安排的工作，更是從未受到任何職務處分。

17. 倘若將本案放在上訴人長達30年的公職生涯來看，顯然是偶然且不具有任何預謀的，當局不應該以單一旦偶然的事件去否定被指控人過往的表現。

18. 在職期間，上訴人對待工作勤勤懇懇，未有任何懈怠，不僅展現了他的專業素質，更彰顯了一種難能可貴的奉獻精神。

19. 根據對上訴人同事的調查，無一例外地認為上訴人在職期間表現正常，待人接物友好，未有對任何人作出不法行為。

20. 其中，更是顯示上訴人向來表現正常，少有出錯，整體屬於中規中矩，雖然比較少言，但個性隨和，平日於同事相處融洽，沒有任何異常，也沒有曾因為酗酒而引發事端（見卷宗第64頁）。

21. 根據判決資料顯示，上訴人於2022年5月18日凌晨，因頭部受傷被送往仁伯爵綜合醫院，其後上訴人在等候被害人為其治療期間趁該名女護士背向其時，以呼叫護士為由伸出左手以“拍”和“掃”方式連續觸碰該名女護士右邊臀部兩下。

22. 從案件發生的背景來看，雖然上訴人被認為在工作及私人生活中均應當具備謹慎及小心注意義務，而其在案發時並沒有這麼做，但基於當時上訴人是因喝醉酒不慎撞傷頭部而被送往醫院救治繼而觸犯刑事案件，從這一方面根本無法得出上訴人在履行職業義務時表現出極不用心的結論。

23. 相反，根據卷宗資料，上訴人的行為更為符合第13/2021號法律第151條規定「二十六日至一百二十日的停職」：屬嚴重過失或履行職業義務時明顯不用心的行為，科處二十六日至一百二十日的停職處分。

24. 這是因為，雖然判決未能認定上訴人在案發時因醉酒而未能意識清醒，但不可否認的是，上訴人是因喝酒而撞傷頭部，那麼根據一般生活經驗，酒精在一定程度上的確能達到降低其應具備的謹慎的後果。

25. 繼而導致上訴人在案發時明顯不用心地以手觸碰被害人，而未能按照正常方式以說話向被害人提出表示或要求。

26. 而且，是次事件對上訴人的個人生活和職業生涯已造成了巨大衝擊，他深感愧疚並積極尋求改正，已按照法院的判決連同利息向被害人支付有關損害賠償合共澳門幣8,802元，故此，上訴人對被害人造成的損害已透過金錢作出彌補。

27. 對於一名上述犯罪者，被判處徒刑及其提起紀律程序的嚴厲性來說，已對公職人員產生了極大影響，使其等均知道一時缺乏謹慎而觸犯有關罪行所導致之後果嚴重，將來定必不敢實施相關之罪行。

28. 可見，從上訴人長期的工作表現來看，此次事件屬於個例且未造成重大社會影響，上訴人認為處罰30日的停職處分足夠達到當局糾正違法行為、教育和懲戒的目的。

29. 除此之外，被上訴批示指出上訴人具備第13/2021號法律第一百五十六條第二款（二）項、（八）項及（九）項所規定的減輕情節，且不存在加重情節。

30. 上訴人在上述法律規定的十項減輕情節中符合其中三項，並且不難發現，透過有關三項情節反映出上訴人在積極履行職務方面所作出的貢獻，這並非是一朝一夕的成就，而是社會大眾及行政當局對上訴人30年漫長的公職生涯的正面肯定。

31. 根據該條款第1款規定：紀律責任的減輕情節是指減輕嫌疑人的過錯或事實嚴重性的情節。

32. 即是，倘若當局認定存在法定減輕情節，那麼便意味著這些情節可以減輕嫌疑人的過錯或事實嚴重性。

33. 然而，被上訴批示完全未有提及和分析上訴人的過往表現，以及將過往表現和是次不法性一般的犯罪行為作對比，並直接對上訴人決定科處糾正處分中最为嚴厲的紀律處分。

34. 根據13/2021號法律第186條規定的計算方式，倘若對上訴人科處240日停職處分，將會使其行為無可避免地被降至第四等，並且因同一法律第189條的規定被推定為不稱職而免除工作，繼而引致第190條及第191條之法律後果。

35. 上訴人為本澳公共秩序及公共治安奉獻其30年的青春，原本僅剩下6年的時間便可以申請退休，現在卻因被上訴批示而抹殺其過往30年的表現，這顯然是極為不公平及不合理的。

36. 上訴人認為，雖然第13/2021號法律並未如《刑法典》般規定因特別減輕情節而降低可科處刑罰之限度，但無論如何，都不應忽略上訴人的過錯及本案事實嚴重性已在一定程度上被減輕。

37. 當局應充分考慮上訴人過往的貢獻，盡量避免簡單化地將個體的全部行為定性為負面。

38. 儘管任何不當行為都需要嚴肅對待，並應受到相應的懲罰，但我們也不應忽略個體在整個職業生涯中的積極貢獻。每一個人都有可能犯錯，關鍵在於是否能夠正視錯誤、承擔責任，並從中吸取教訓，從而改進未來的行為。

39. 基於此，既要堅決反對一切形式的不當行為，也要認識到人是複雜的，不應僅憑一次錯誤就全盤否定其整個職業生涯的努力。

40. 綜上所述，相對於實施被上訴行政行為而要獲得的好處而言，上訴人所受到之損害顯然是不適度的，因此被上訴批示應被裁定違反適度原則，構成違反法律的瑕疵，繼而宣告撤銷被上訴批示。

*

被訴實體就上述上訴提交了載於卷宗第21至28頁的答覆，當中作出結論內容如下：

1) 保安司司長於2024年9月24日作出第082/SS/2024號批示，對上訴人科處240日停職的處分，理由是上訴人在2022年5月18日凌晨因頭部受傷而被送往仁伯爵綜合醫院，在醫院分流處等候一名女護士為其治療期間，趁該名女護士背向其時，以呼叫護士為由伸出左手以「拍」和「掃」方式連續觸碰該名女護士右邊臀部兩下。上訴人因而被初級法院刑事法庭裁定以直接正犯及既遂方式觸犯一項《刑法典》第164-A條所規定及處罰的「性騷擾罪」，罪名成立，判處四個月徒刑，暫緩執行兩年，有關判決已轉為確定。上訴人故意作出構成刑事犯罪的行為，違反了保安部隊及保安部門人員應遵守的端莊義務。

2) 上訴人認為上述處分違反了適度原則，因而提起本司法上訴。對此，上訴所針對之實體表示不認同。

3) 根據第13/2021號法律《保安部隊及保安部門人員通則》第八十四條第三款的規定，保安部隊及保安部門人員應以身作則遵守法制，並以公正無私的態度行動，以增強社會對保安部隊及保安部門所開展的行動的信心，因此人員須竭盡所能履行法律規定的義務，嚴格預防和阻止任何違反法律的行為。

4) 根據第13/2021號法律第八十四條第四款的規定，保安部隊及保安部門人員的行為舉止不得損害部隊及部門的聲譽、形象及公信力，即使在其私人生活中亦然。

5) 根據第13/2021號法律第八十五條規定，保安部隊及保安部門人員須遵守的一般義務中包括了“端莊義務”。根據第13/2021號法律第九十二條第一款，端莊義務是指採取能表現、反映和提高職務尊嚴，以及保安部隊及保安部門的聲譽和形象的態度及行為。同條第二款對保安部隊及保安部門人員在履行端莊義務時應遵守的事宜作出了舉例列舉，當中（十四）項規定：“不以作為或不作為的方式作出任何可構成刑事或輕微違反的不法行為；”。

6) 同時，根據第13/2021號法律第九十五條，保安部隊及保安部門人員具有候命義務，在任何時間及任何情況下準備就緒，以持續執行獲指派的職務，即使為此須臨時駐守或犧牲其個人利益亦然，包括：人員須立即採取一切措施，以阻止即使不屬其責任範圍內的犯罪預備行為或犯罪既遂，或發現犯罪行為人，直至具職權的當局或人員承接該工作；當遇有必要或被請求時，在任何情況下即時救援有需要的人。

7) 另外，根據第13/2021號法律第七十五條，保安部隊及保安部門人員不論是否實際執行職務，因作為或不作為而違反其職務上固有的一般義務或特別義務的過錯行為，均屬違紀行為。

8) 從上述法律規定可見，保安部隊及保安部門人員不論在任何時候都必須知法守法、預防及阻止犯罪行為的發生，同時注意自己的言行舉止，不作出任何損害保安部隊及保安部門的聲譽、形象及公信力的行為，尤其是不應作出犯罪行為。

9) 然而，上訴人作為治安警察局警務人員，不但沒有保護市民大眾不受侵犯，反而故意作出侵犯他人性自由及性自決罪的犯罪行為，這必然對治安警察局的聲譽、尊嚴，以及社會大眾對治安警察局的信任造成嚴重損害。

10) 根據第13/2021號法律第一百四十七條規定：“科處處分時，應考慮以下數條所列的一般標準、違紀行為的性質及嚴重性、嫌疑人的職位、過錯程度、人格、文化水平及一切不利或有利於嫌疑人的情節。”。

11) 根據第13/2021號法律第一百五十二條規定：“屬對妥善履行職業義務表現出極不用心且嚴重影響保安部隊及保安部門尊嚴及聲譽的行為，科處一百二十一日至二百四十日的停職處分。”。

12) 根據載於卷宗的初級法院案卷編號CR3-23-0123-PCS判決副本中的已獲證明事實，上訴人在仁伯爵綜合醫院分流處等候一名女護士為其治療期間，趁該名女護士背向其時，以呼叫護士為由伸出左手以「拍」和「掃」方式連續觸碰該名女護士右邊臀部兩下。（粗體及底線為後加）。

13) 上述判決副本中的已獲證明事實亦包括上訴人在自由、自願及有意識的情況下，為滿足自己的性慾，在等候被害人為其治療期間向正背向其工作的被害人伸手以「拍」和「掃」方式連續觸碰被害人右邊臀部兩下，強迫被害人忍受上訴人接觸其臀部。（粗體及底線為後加）。

14) 上訴人作出的犯罪雖然不涉及職務犯罪，但身為警務人員故意作出侵犯他人性自由及性自決罪的犯罪行為，有關行為的性質及嚴重性，對於保安部隊及社會大眾而言同樣是難以容忍，上訴人的行為明顯是對履行由第13/2021號法律規定的保安部隊及保安部門人員的職業義務極不用心。

15) 保安部隊及保安部門人員作為維護澳門特別行政區內部保安的核心力量，上訴人所作出的犯罪行為肯定與社會大眾對執法人員的期望與要求不符，其行為無疑已嚴重影響到治安警察局的尊嚴及聲譽。

16) 綜上所述，上訴所針對之實體認為即使考慮了上訴人所具備的減輕情節，仍必須對上訴人科處240日停職的處分，沒有不適度。

*

根據《行政訴訟法典》第157條，本卷宗送交檢察院進行檢閱。檢察院主任檢察官作出本附卷第56至61頁的意見書，建議裁定上訴理由成立，其內容如下：

Nos termos previstos na norma do n.º 1 e da alínea d) do n.º 2 do artigo 69.º do Código de Processo Administrativo Contencioso (CPAC), vem o Ministério Público pronunciar-se como segue:

1.

A, melhor identificado nos autos, interpôs o presente recurso contencioso do acto praticado pelo **Secretário para a Segurança**, que, em processo disciplinar, o puniu com a pena de suspensão de 240 dias, pedindo a respectiva anulação.

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

2.

(i)

Vêm colocadas no presente recurso contencioso duas questões: a primeira é a de saber se a Administração incorreu em violação de lei ao enquadrar disciplinarmente os factos praticados pelo Recorrente na norma legal do artigo 152.º da Lei n.º 13/2017 (Estatuto dos agentes das Forças e Serviços de Segurança) e não, como defende o Recorrente, na norma do artigo 151.º do mesmo diploma legal; a segunda é a de saber se o acto recorrido violou o princípio da proporcionalidade ao aplicar ao Recorrente a pena disciplinar de 240 dias de suspensão.

Abordaremos de seguida e separadamente cada uma dessas questões.

(i.1)

Não é controvertido que o Recorrente praticou uma infracção disciplinar que consistiu na violação do dever de apurmo especialmente previsto na norma constante da alínea 14) do n.º 2 do artigo 92.º da Lei n.º 13/2021. Como se sabe, segundo essa norma, o agente das Forças de Segurança que, por acção ou omissão, incorra na prática de factos que possam constituir ilícito criminal ou contravencional incorre naquela violação e, no caso, por sentença já transitada em julgado, o Recorrente foi condenado pela prática de um crime de importunação sexual, previsto e punido pelo artigo 164.º-A do Código Penal, na pena de 4 meses de prisão suspensa na sua execução pelo período de 2 anos.

A discordância trazida pelo Recorrente em relação ao acto administrativo impugnado prende-se, como dissemos, com outra coisa: com o enquadramento jurídico-disciplinar da sua conduta na norma do artigo 152.º da Lei n.º 13/2021 que foi efectuado pela Administração.

Parece-nos, todavia, que essa discordância é infundada.

De acordo com a citada norma legal, «a pena de suspensão de 121 a 240 dias é aplicável em caso de comportamento que demonstre grave desinteresse pelo bom cumprimento dos deveres profissionais e afecte gravemente a dignidade e o prestígio das Forças e Serviços de Segurança». Ora, por um lado, ao praticar de modo doloso factos que consubstanciam um crime de importunação sexual o Recorrente revelou grave desinteresse pelo cumprimento do dever de apurmo, uma vez que, segundo doutrina que acompanhamos, a culpa demonstrativa de desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais está associada a condutas dolosas, em que, portanto, o trabalhador, ciente dos seus deveres, ainda assim actua de um modo que é revelador de desinteresse pelo seu cumprimento (neste sentido, PAULO VEIGA MOURA /CÁTIA ARRIMAR, *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, 1.º volume,

Coimbra, 2014, p. 557). Por outro lado, ao actuar do modo criminoso que os autos documentam, o comportamento do Recorrente, ainda que este, no momento da ocorrência dos factos, não estivesse em efectivo exercício de funções, afectou de forma grave a dignidade e o prestígio das Forças de Segurança de que é agente, uma vez que uma das atribuições legais estruturantes dessas Forças é, justamente, a da prevenção e repressão do crime (veja-se, neste mesmo sentido, os doutos acórdãos do Tribunal de Segunda Instância e do Tribunal de Última Instância proferidos nos de suspensão de eficácia apensos).

(ii)

A segunda questão que vem colocada no presente recurso contencioso é a de saber se a concreta pena disciplinar aplicada ao Recorrente é, como este defende, violadora do princípio da proporcionalidade.

Nste ponto, parece-nos, com todo o respeito por entendimento diverso, que o Recorrente tem razão.

Muito brevemente, pelo seguinte.

(ii.1)

(ii.1.1)

Segundo o disposto no artigo 147.º da Lei n.º 13/2021, na aplicação das penas disciplinares «deve atender-se aos critérios gerais enunciados nos artigos seguintes, à natureza e gravidade da infracção disciplinar, ao posto do arguido, ao grau de culpa, à sua personalidade, ao seu nível cultural e a todas as circunstâncias que militem contra ou a seu favor», nomeadamente, aquelas que estão elencadas nos artigos 156.º (circunstâncias atenuantes da responsabilidade disciplinar) e 157.º (circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar).

Constitui jurisprudência pacífica a de que tanto a escolha como a determinação da medida disciplinar são o resultado do exercício de poderes discricionários por parte da Administração. Significa isto, portanto, que, em recurso contencioso de acto punitivo disciplinar, ao tribunal não compete dizer se, no caso, aplicaria ou não a pena que foi concretamente aplicada. Essa é uma avaliação que cabe exclusivamente à Administração. O papel do Tribunal é outro; é o de avaliar se houve ou não erro manifesto ou total desrazoabilidade no exercício de poderes discricionários, nomeadamente por violação intolerável, flagrante, evidente do princípio da proporcionalidade ou de outro princípio geral da actividade administrativa (assim, entre outros, Ac. do TUI de 19.11.2014, processo n.º 112/2014 e Ac. do TUI de 5.12.2018, processo n.º 65/2018).

O controlo da actuação administrativa discricionária que é feito pelo tribunal por referência à observância nessa actuação dos princípios jurídicos

fundamentais é, pois, essencialmente negativo. O tribunal apenas determina que a solução não pode ser a que foi tomada pela Administração; não determina, ele próprio, qual a decisão adequada. Trata-se de um poder de fiscalização e não, portanto, de reexame (assim, FERNANDA PAULA OLIVEIRA, *A Discricionariedade de Planeamento Urbanístico Municipal na Dogmática Geral da Discricionariedade Administrativa*, Coimbra, 2011, p. 105).

(ii.1.1)

De acordo com o entendimento corrente na doutrina e na jurisprudência, o princípio da proporcionalidade, que encontra assento normativo no artigo 5.º, n.º 2 do Código do Procedimento Administrativo (CPA) («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»), desdobra-se em três subprincípios: (α) o da adequação ou idoneidade, impondo que as decisões proferidas no exercício de poderes discricionários sejam adequadas para a prossecução dos fins previstos na norma de competência, pressupondo, portanto, uma conexão racional entre a decisão e a finalidade prosseguida; (β) o da necessidade, a exigir que a decisão tomada seja a que envolve o menor sacrifício dos interesses agredidos; (γ) o da proporcionalidade em sentido estrito, segundo o qual a decisão deve ponderar os interesses em confronto no sentido de alcançar a justa medida entre sacrifício e vantagem (cfr., por todos, PEDRO COSTA GONÇALVES, *Manual de Direito Administrativo*, Coimbra, 2022, pp. 248-249).

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).

(ii.1.2)

Como flui da leitura da decisão administrativa recorrida, os factos praticados pelo Recorrente são puníveis e foram efectivamente punidos disciplinarmente com a pena de suspensão prevista na norma do artigo 152.º da Lei n.º 13/2021, que foi concretamente fixada em 240 dias, ou seja, uma pena disciplinar exactamente coincidente com o limite máximo da moldura penal-disciplinar abstractamente prevista na lei a qual, recorde-se, se situa entre 121 e 240 dias [no caso, a pena de suspensão de 240 dias era, aliás, a pena disciplinar máxima abstractamente aplicável *tout court*, uma vez que estava fora de equação a aplicação de qualquer das penas expulsivas previstas na alínea 2) do artigo 135.º da Lei n.º 13/2021 - a aposentação

compulsiva e a demissão - em virtude de os factos praticados pelo Recorrente não se mostrarem abstractamente enquadráveis na previsão legal do artigo 153.º, em especial da alínea 6) do seu n.º 1 (de acordo com o que aí se dispõe, será aplicável pena expulsiva, ao agente que «praticar de forma tentada ou consumada crime de furto, roubo, burla, abuso de confiança, peculato, concussão, jogo ilícito, tráfico de pessoas, lenocínio, suborno e corrupção, consumo e tráfico de estupefacientes e outras substâncias psicotrópicas, falsificação de documentos, pertença a associação ou sociedade secreta, crime informático que ponha em causa o regular funcionamento das instituições, a privacidade e direitos de personalidade de qualquer pessoa, ou afecte a segurança da informação e outros crimes punidos com pena igual ou superior a três anos de prisão»)].

A aplicação da dita pena disciplinar foi feita com base na seguinte motivação explicitada no texto do acto administrativo impugnado nos presentes autos: «O arguido possui as circunstâncias atenuantes previstas no artigo 156.º, n.º 2, alíneas 2), 8) e 9) da Lei n.º 13/2021, não tendo qualquer circunstância agravante (...). A infracção disciplinar cometida pelo arguido com dolo afecta gravemente o prestígio e a dignidade do CPSP, bem como a confiança do público nele depositada e só uma pena severa é suficiente para reflectir o grau de culpa do arguido e a gravidade da infracção disciplinar».

Retira-se, pois, da fundamentação do acto recorrido que a Administração aplicou a pena de 240 dias de suspensão que por considerar que, citamos, «só uma pena severa é suficiente para reflectir o grau de culpa do arguido e a gravidade da infracção disciplinar».

Vejamos.

Independentemente de qualquer consideração, que aqui não faremos, sobre a culpa do Recorrente e da concreta gravidade da infracção disciplinar referidas na decisão administrativa recorrida, as quais, tanto uma como outra, a partir da factualidade concretamente provada, não se encontram, ao que nos parece, nos pontos máximos implicitamente considerados pela Administração na respectiva decisão (basta atentar, para assim concluir, no facto de a infracção ter sido pelo Recorrente em contexto extra-funcional), é incontornável, em todo o caso, que, na fixação da medida da pena disciplinar, foram desprezadas ou desconsideradas, em absoluto, as três circunstâncias atenuantes que na própria decisão recorrida foram dadas como demonstradas, a saber, aquelas que se encontram previstas nas alíneas 2), 8) e 9) do artigo 156.º da Lei n.º 13/2007 (o bom comportamento anterior; as condecorações, medalhas ou outras recompensas, concedidas em razão do exercício das suas funções; a boa informação dos superiores de quem depende).

Ora, de acordo com o disposto no n.º 1 do mencionado artigo 156.º, circunstâncias atenuantes são as que diminuem a culpabilidade do arguido ou a

gravidade do facto o que implica, a nosso humilde ver, a seguinte consequência: em se tratando de penas disciplinares susceptíveis de graduação dentro de uma moldura abstracta que comporte um limite mínimo e um limite máximo, quando se verifique uma ou mais circunstâncias atenuantes sem que, como no caso em apreço sucede, do mesmo passo concorra qualquer circunstância agravante, tal implica, em princípio, que a pena disciplinar concretamente aplicável não pode coincidir com o limite máximo da moldura, uma vez que, por definição, este está pensado para situações de máxima gravidade, situações em que, portanto, seja ao nível da ilicitude, da culpa, da personalidade do agente, do seu comportamento anterior ou posterior ao facto punível, não ocorre qualquer atenuação (dizemos em princípio porque admitimos que, em circunstâncias muito excepcionais, necessidades associadas à prevenção geral possam impor a aplicação da pena máxima como única forma de salvaguardar o interesse público concretamente prosseguida pela punição disciplinar. Parece ser também este o sentido defendido por MANUEL LEAL-HENRIQUES, *Direito Disciplinar de Macau*, RAEM, 2020, pp. 178 e 205-206).

Em nosso entender, contrariamente ao que sucede, por exemplo, nas penas de repreensão escrita, de aposentação compulsiva ou de demissão, nas situações em que a lei prevê uma moldura penal disciplinar abstracta, o que sucede, nomeadamente, com as penas suspensivas previstas nos artigos 151.º e 152.º, as circunstâncias atenuantes e agravantes projectam-se não só na escolha, mas também na concreta determinação da medida da pena dentro daquela moldura abstracta, sem prejuízo de, a esse propósito, se poder verificar um qualquer impedimento a uma dupla valoração.

Deste modo, parece-nos que uma decisão punitiva, como aquela que se consubstanciou no acto recorrido, que não reflecta em nenhum grau, mínimo que seja (por exemplo, em lugar da suspensão por 240 dias, a de suspensão por 239 dias), qualquer das circunstâncias favoráveis ao arguido que se demonstrem no procedimento disciplinar, atenuantes da sua responsabilidade, não passa, salvo o devido respeito, o teste do princípio da proporcionalidade dado que a pena imposta em tal situação é necessariamente desadequada à gravidade dos factos reputados como ilícitos consideradas que sejam todas as circunstâncias do caso, além de que, a aplicação da pena mais gravosa possível só seria necessária para responder a uma situação factual de máxima gravidade disciplinar, o que não, no caso, comprovadamente não sucede, dada a verificação das faladas circunstâncias atenuantes.

Sempre se diga que também não nos parece defensável o entendimento de que a Administração já teria feito funcionar as circunstâncias atenuantes na

operação escolha da pena ao optar por uma pena não expulsiva e, portanto, não teria de as fazer funcional novamente (proibição da dupla valoração) na determinação da medida concreta da suspensão. Por um lado, e decisivamente, porque a Administração, na fundamentação do acto nada referiu a esse propósito, e, portanto, nem sequer fez essa ponderação, por outro lado, porque, como antes vimos, os factos praticados pelo Recorrente não eram, abstractamente, subsumíveis ao artigo 153.º da Lei n.º 13/2021.

O juízo de observância do princípio da proporcionalidade terá de ser feito por referência ao quadro punitivo abstractamente aplicável no qual, como vimos, a pena disciplinar máxima aplicável é a de 240 dias de suspensão; não por referência a todas as penas disciplinares legalmente previstas e que incluem as penas expulsivas. E neste conspecto, com todo o respeito, parece-nos ostensivo que o acto punitivo recorrido nos presentes autos afronta aquele princípio.

(ii.2.3)

Finalmente, demonstrando-se, como julgamos ter demonstrado, que a Administração aplicou a pena disciplinar máxima concretamente aplicável à conduta do Recorrente, em absoluta desconsideração das circunstâncias atenuantes comprovadamente verificadas, parece-nos, com todo o respeito, que o acto recorrido também não passa o teste do princípio da imparcialidade.

Com efeito, como já dissemos e se extrai linearmente da fundamentação do acto recorrido, apesar de ter detectado três circunstâncias atenuantes, a Administração não lhes deu qualquer relevância. Significa isto que, na ponderação discricionária que levou a efeito, a Administração não considerou, com a objectividade que aquele princípio impõe, todos os factores e interesses que, por imposição da própria lei (artigos 147.º e 156.º da Lei n.º 13/2021), eram relevantes no concreto contexto decisório em causa. A Administração, na aplicação da pena disciplinar apenas levou em conta aquilo que disse ser a necessidade de uma punição severa e optou pela máxima severidade possível (a este propósito devemos convictamente dizer que compreendemos bem a necessidade de a Administração necessite de reagir com mão firme na punição de ilícitos disciplinares por parte dos seus trabalhadores, embora, naturalmente, em observância dos limites impostos pela ordem jurídica).

Se estamos a ver bem, uma actuação discricionária conforme ao princípio da imparcialidade no que concretamente tange à determinação da medida de uma sanção disciplinar implica a necessidade de, nessa tarefa, fazer projectar na decisão não só o que é desfavorável ao infractor, mas também aquilo que, de alguma maneira, o favorece (sobre esta dimensão da imparcialidade enquanto ponderação

de todos os interesses, circunstâncias ou factores concretamente concorrentes na situação no exercício de poderes discricionários cfr. PEDRO COSTA GONÇALVES, *Manual...*, pp. 246-248, JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Lições de Direito Administrativo*, 5.ª edição, Coimbra, 2018, p. 63 e ANA RAQUEL MONIZ, *A Recusa de Aplicação de Regulamentos pela Administração com Fundamento em Invalidez*, Coimbra, 2012, p. 213. A violação do princípio da imparcialidade não foi expressamente invocada pelo Recorrente, mas resulta dos factos que foram alegados e estão provados nos autos: *jura novit curia*).

3.

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

*

卷宗上呈後，各助審法官已對卷宗進行檢閱。

現對案件進行審理。

二、 訴訟前提

本院對此案具有管轄權。

本案訴訟形式恰當及有效。

訴訟雙方具有當事人能力及正當性，且已適當地被代理。

不存在待解決之無效、抗辯或其他先決問題。

三、 事實

根據載於卷宗之證據，本院認為以下事實屬重要並視為獲得證實：

1. 司法上訴人是治安警察局一等警員，其於1995年5月21日入職。
2. 在2022年05月18日約02時23分，頭部受傷的司法上訴人由救護車送到仁伯爵綜合醫院分流處創傷3室外，並坐在輪椅上等候接受治療。
3. 同日02時29分，司法上訴人等候被害人為其治療期間，趁被害人背向其時，以呼叫護士為由伸出左手以「拍」和「掃」的方式連續觸碰被害人右邊臀部兩下，被害人隨即向醫院警崗求助，司法上訴人的上指行為在被害人行使訴而展開了刑事訴訟程序。
4. 有關的刑事程序案件編號為CR3-23-0123-PCS，案件於2023年06月29日作出判決，裁定司法上訴人以直接正犯及既遂方式獨犯一項《刑法典》第164-A條所規定及處罰的「性騷擾罪」，判處4個月徒刑，緩刑兩年。(見行政卷宗第86至94頁)
5. 司法上訴人隨後向中級法院提起上訴，中級法院於2024年05月23日作出判決，裁定司法上訴人的上訴理由不成立，駁回上訴。(見行政卷宗第68至84頁)
6. 上述刑事判決於2024年06月11日轉為確定。(見行政卷宗第85頁)
7. 於2024年08月16日，預審員作出載於行政卷宗第118至120頁的指控書。

8. 司法上訴人提交行政卷宗第127至128頁的書面辯護。
9. 經相應程序，於2024年09月02日，預審員作出載於行政卷宗第135至140頁的預審終結書，建議根據《保安部隊及保安部門人員通則》第147條及第152條之規定，向司法上訴人科處停職之紀律處分。
10. 於2024年09月10日，治安警察局局長作出批示，決定根據《保安部隊及保安部門人員通則》第78條所賦予的權限，根據第147條及第152條之規定，對司法上訴人酌科240日停職之紀律處分。(見行政卷宗第144至145頁)
11. 於2024年9月24日，保安司司長作出第082/SS/2024號批示，決定向司法上訴人科處240日的停職處分(見卷宗第10至11頁，當中內容在此視為完全轉錄)。
12. 上述刑事案件所涉及事實發生於2022年5月18日，事發至今司法上訴人未曾被防範性停職。
13. 上訴人於2024年10月30日向中級法院提起本司法上訴案。

四、 法律適用

本上訴中，綜觀司法上訴人在起訴狀中所述之結論，其理據可歸納為以下兩項：

-司法上訴人認為其作出的違紀行為並未達到《保安部隊及保安部門人員通則》第152條所規定之情況；

-被訴實體科處240天的停職處分違反適度原則。

*

就上引第一項理據，司法上訴人主張其行為雖然已侵害社會公共秩序，但並未達到嚴重影響其所屬部門尊嚴及聲譽的程度。此外，司法上訴人尚指出，從案件發生的背景來看，雖然其被認為在工作及私人生活中均應當具備謹慎及小心注意義務，而其在案發時並沒有這麼做，但基於當時司法上訴人是因喝醉酒不慎撞傷頭部而被送往醫院救治繼而觸犯刑事案件，從這一方面根本無法得出司法上訴人在履行職業義務時表現出極不用心的結論。

按司法上訴人理解，其行為更為符合第13/2021號法律第151條規定的情況。

本院現分析司法上訴人的理據。

《保安部隊及保安部門人員通則》第151條及第152條分別規定：

“第一百五十一條

二十六日至一百二十日的停職

屬嚴重過失或履行職業義務時明顯不用心的行為，科處二十六日至一百二十日的停職處分。

第一百五十二條

一百二十一日至二百四十日的停職

屬對妥善履行職業義務表現出極不用心且嚴重影響保安部隊及保安部門尊嚴及聲譽的行為，科處一百二十一日至二百四十日的停職處分。”

本案中，司法上訴人被指違反了第13/2021號法律《保安部隊及保安部門人員通則》第92條第2款第14項所規定的端莊義務，具體而言是因為其作出了編號為CR3-23-0123-PCS刑事案件中，其被指控及判處罪名成立的一項《刑法典》第164-A條所規定及處罰的「性騷擾罪」。

根據刑事有罪裁判書，2022年05月18日凌晨2時29分，司法上訴人等候被害人為其治療期間，趁被害人背向其時，以呼叫護士為由伸出左手以「拍」和「掃」的方式連續觸碰被害人右邊臀部兩下。此外，上述判決書亦證明，司法上訴人是在自由、自願及有意識的情況下，為滿足自己的性慾，在等候被害人為其治療期間向正在背向其工作的被害人伸手以「拍」和「掃」方式連續觸碰被害人右邊臀部兩下，強迫被害人忍受司法上訴人接觸其臀部，而司法上訴人清楚知悉其行為犯法，會受法律的制裁。

應指出的是，維護法紀，預防及撲滅犯罪屬於警務人員的職責，所以，身為警務人員的司法上訴人，理應清楚明白其不應作出刑事犯罪行為，亦不應在未獲他人同意的情況下觸碰女士身體的重要部位。因此，亦考慮到司法上訴人是以故意方式觸犯上述罪行，足以顯示其對妥善履行職業義務時表現出極不用心的情況。

另一方面，考慮到有關犯罪行為的情節及性質足以嚴重動搖市民大眾對負有維護法紀，以及撲滅犯罪的保安部隊人員的信心，司法上訴人的行為顯然嚴重影響保安部隊的尊嚴及聲譽。

基於此，本院認同檢察院主任檢察官的精闢見解，司法上訴人的行為構成《保安部隊及保安部門人員通則》第152條所指情況，須對其科處121至240日的停職處分。亦因此，司法上訴人上訴第一部份理據不成立。

*

司法上訴人亦指240日的停職處分違反適度原則。

值得留意且並無爭議的是，行政當局在法定的處分類型和幅度之內，對紀律處分所作出的具體裁量屬於“不真正的自由裁量權”（行政公正）的範疇，有關裁量原則上不受司法審查，除非出現顯而易見的錯誤、明顯不公正或違反行政合法性、平等、適度、公正及公平等行政法的一般原則的情況。（就此，見終審法院2019年10月30日在第101/2019號上訴案的合議庭裁判；中級法院2020年4月2日在第630/2018號上訴案的合議庭裁判；以及終審法院2020年7月31日在第59/2020號及2021年9月24日在第110/2021號上訴案的合議庭裁判）

本案中，被訴行為提及：

“嫌疑人具備第13/2021號法律第一百五十六條第二款（二）項、（八）項及（九）項的減輕情節，不具備任何加重情節，亦不存在阻卻、排除紀律責任的情節。

嫌疑人故意作出的違紀行為嚴重損害治安警察局的聲譽及尊嚴，同時亦嚴重損害社會大眾對治安警察局的信任，必須科處嚴厲的處分方足以反映嫌疑人的過錯程度及違紀行為的嚴重性。”

如上所言，司法上訴人的行為構成《保安部隊及保安部門人員通則》第152條所指情況，須對其科處121至240日的停職處分。

關於處分的酌科，《保安部隊及保安部門人員通則》第147條規定，“科處處分時，應考慮以下數條所列的一般標準、違紀行為的性質及嚴重性、嫌疑人的職位、過錯程度、人格、文化水平及一切不利或有利於嫌疑人的情節。”

本案中，司法上訴人以故意方式觸犯刑事罪行，儘管有關行為並非與司法上訴人的職務有關又或在履行職務過程中發生，但考慮到有關不法行為的具體情節，其性質惡劣且嚴重影響保安部隊的尊嚴及聲譽。為著一般預防及特別預防的目的，行政當局確有酌科與司法上訴人的違紀行為嚴重程度相對應的紀律處分的必要。

惟在本具體個案中值得留意的，有兩點。

一方面，一如檢察院所留意，儘管在121至240日停職處分的抽象刑幅當中，似乎不存在任何理由，妨礙行政當局在面對那些情節嚴重及惡劣的違紀行為時，選定抽象刑幅的上限作為具體的停職處罰，然而，在本具體個案中，司法上訴人的違紀行為並非在履行職務過程中發生，且其違紀行為亦未算《保安部隊及保安部門人員通則》第152條所適用範圍中最惡劣的情況，因此，對司法上訴人酌科法定上限的停職處分是否合適，本身非無可予斟酌之處。

另一方面，一如被訴行為指出，司法上訴人具備《保安部隊及保安部門人員通則》第156條第2款第二項、第八項及第九項的減輕情節，亦

即：“過往行為良好”、“曾因執行職務原因而獲頒勳章、獎章或其他獎勵”及“所屬上級給予良好評語”，而不具備任何加重情節。

上指通則第156條第1款規定，紀律責任的減輕情節是指減輕嫌疑人的過錯或事實嚴重性的情節。在酌科具體處分的過程中，減輕情節顯然有其價值(MANUEL LEAL-HENRIQUES, Direito Disciplinar de Macau, 法律及司法培訓中心，2020年，第205及206頁)，並且不論其影響幅度是大是小，都應該適當地在具體處分中得到反映，惟在本案中，酌科的停職處分處於抽象刑幅的上限，此表示三項減輕情節並沒有得到考慮。

一如檢察院所提出，如果對於在紀律程序獲得證明，並對違紀者有利的減輕情節完全沒有得到任何程度，哪怕是最低程度的反映，那麼，相關的處罰決定將有違《行政程序法典》第5條第2款的適度原則。

基於上述理由，須裁定司法上訴部份理由成立，並撤銷被訴行為。

五、 決定

綜上所述，本院合議庭裁定司法上訴人上訴理由部份成立，並撤銷被訴行為。

無訴訟費用，因被訴實體享有主體豁免。

依法登錄本裁判並作出通知。

澳門特別行政區，2025年12月18日

盛銳敏

(裁判書製作人)

馮文莊

(第一助審法官)

蔡武彬

(第二助審法官)

米萬英

(助理檢察長)