

Alteração ao Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau e diplomas conexos

Principais alterações

- ▶ **Melhoria das disposições sobre a gestão de pessoal**
- ▶ **Aperfeiçoamento do regime de mobilidade do pessoal**
- ▶ **Melhoria das disposições sobre a reconversão profissional**
- ▶ **Aperfeiçoamento da comissão eventual de serviço**

Melhoria das disposições sobre a gestão de pessoal

Competências do dirigente do serviço

▶ Competências na gestão de pessoal

- ▶ São previstas expressamente, no ETAPM e nos diplomas conexos, as competências do dirigente do serviço na gestão de pessoal
- ▶ É previsto expressamente que dos actos praticados no âmbito da gestão de pessoal cabe recurso administrativo necessário
- ▶ Após a entrada em vigor da lei, os serviços necessitam de proceder ao devido ajustamento dos despachos de delegação e de subdelegação em vigor conforme as respectivas situações

Regime de horário de trabalho

▶ Resposta às diferentes situações

- ▶ O dirigente do serviço pode, tendo em conta a conveniência de serviço, diligenciar para que os trabalhadores exerçam funções num local fora do local normal de trabalho

(e.g. Em situações especiais, nomeadamente de epidemias ou calamidades naturais, pode-se determinar a prestação de serviços a partir de casa por parte dos trabalhadores)

Processos individuais e impressos

▶ Digitalização da gestão de pessoal

- ▶ Os processos individuais dos trabalhadores podem ser tratados através de **meios electrónicos**
- ▶ É permitida a prática dos actos previstos no ETAPM, e.g. o pedido de concessão de férias pode ser feito:
 - ▶ Através de impressos próprios aprovados por despacho
 - ▶ Ou através de **meios electrónicos**

Aperfeiçoamento do regime de mobilidade do pessoal

Aperfeiçoamento do regime de mobilidade do pessoal

Actuais quatro formas de mobilidade

Pessoal do quadro → “Transferência”

Trabalhadores em regime de CAP → “Mobilidade”

Pessoal do quadro → “Destacamento”

Pessoal do quadro → “Requisição”

Integrar em duas formas de mobilidade aperfeiçoadas

Alargar os seus âmbitos de aplicação

→ “Transferência” de natureza definitiva

→ “Destacamento” de natureza transitória

- Pessoal do quadro
- Trabalhadores em regime de CAP
- Trabalhadores providos ao abrigo de estatutos privativos de pessoal

Por iniciativa da **Administração** tendo em conta a conveniência de serviço devidamente fundamentada / a requerimento do **trabalhador**

Regime de “transferência” (1)

- ▶ **Mudança definitiva para outro serviço**
 - ▶ Cessa-se o vínculo com o serviço de origem
 - ▶ O trabalhador desempenha funções na mesma carreira, categoria e escalão

Regime de “transferência” (2)

▶ **Pessoal do quadro**

- ▶ É transferido para o quadro de pessoal do serviço de destino
- ▶ A inexistência da carreira correspondente no quadro de pessoal do serviço de destino ou a inexistência do lugar vago na carreira correspondente
- ▶ Não impede a transferência de funcionário por iniciativa da **Administração**
- ▶ Pode ser criado lugar correspondente naquele quadro após a transferência

Regime de “transferência” (3)

▶ **Trabalhadores em regime de CAP**

▶ Celebra-se um novo CAP com o serviço de destino

▶ **Elimina-se** a exigência de 2 anos de serviço prestado ininterruptamente no serviço de origem para a efectivação de mobilidade

▶ **Elimina-se** a exigência de obtenção do parecer do SAFP

Regime de “transferência” (4)

- ▶ **Trabalhadores providos ao abrigo de estatutos privativos de pessoal**
 - ▶ **Celebra-se um novo CAP** com o serviço de destino
 - ▶ É necessário ouvir o SAFP
 - ▶ O trabalhador deve reunir os requisitos gerais para o exercício de funções públicas

Regime de “destacamento” (1)

▶ Mudança transitória para outro serviço

- ▶ Mantém-se o vínculo com o serviço de origem
- ▶ O trabalhador desempenha funções na mesma carreira, categoria e escalão
- ▶ Ou desempenha funções numa carreira diferente que exija as mesmas habilitações académicas para o ingresso

(O trabalhador deve possuir a necessária qualificação)

Regime de “destacamento” (2)

▶ Prazo do destacamento

- ▶ Não pode ser superior a 1 ano

- ▶ Nos casos de especial necessidade de serviço, devidamente justificada

- ▶ Pode ser excepcionalmente prorrogado por um período não superior a 1 ano

- ▶ Nos casos em que o serviço de destino não disponha de quadro de pessoal

- ▶ É fixado no despacho de autorização e pode ser prorrogado

▶ Cessação

- ▶ O destacamento por iniciativa do trabalhador pode cessar a todo o tempo a solicitação do mesmo

- ▶ O destacamento por iniciativa da **Administração** só pode cessar por acordo entre os serviços de origem e de destino

Regime de “destacamento” (3)

▶ Durante o destacamento

- ▶ O vencimento é pago pelo serviço de destino
- ▶ Tratando-se de trabalhadores providos ao abrigo de estatutos privativos de pessoal, o vencimento é pago pelo serviço de origem
- ▶ O trabalhador pode perceber ainda as remunerações que sejam devidas pelas funções exercidas no serviço de destino

(Tratando-se de trabalhadores providos ao abrigo de estatutos privativos de pessoal, não há lugar a acumulação de remunerações da mesma natureza)

Melhoria das disposições sobre a reconversão profissional

Regime de “reconversão profissional” (1)

- ▶ **Mudança para uma outra carreira que exija as mesmas habilitações académicas para o ingresso**
 - ▶ Mudança de uma carreira geral para outra carreira geral de nível idêntico
 - ▶ Mudança de uma carreira geral para uma carreira especial
 - ▶ Mudança de uma carreira especial para uma carreira geral

Regime de “reconversão profissional” (2)

▶ Situações em que pode ocorrer a reconversão profissional:

1. Racionalização dos recursos humanos em função das necessidades dos serviços (por força da modernização ou aperfeiçoamento do trabalho) **ou** verificação de que as funções dos trabalhadores deixam de corresponder aos objectivos prosseguidos, e não é possível o recurso à transferência
2. Extinção, fusão ou reestruturação de serviços
3. Criação/extinção de carreiras/categorias
4. Outras situações

▶ Nas situações referidas no ponto 1

- ▶ A reconversão profissional ocorre por iniciativa da **Administração** após ouvido o trabalhador e obtido parecer do SAFP e é submetida à autorização da sua entidade tutelar
- ▶ No caso da reconversão profissional envolver carreiras cujos conteúdos funcionais tenham caracterização diferente é necessário o consentimento do trabalhador

Disposições transitórias

Disposições transitórias relativas a mobilidade (1)

▶ Prazo de requisição

- ▶ Os funcionários que, à data da entrada em vigor da nova lei, se encontrem na situação de requisição
 - ▶ Mantêm-se na mesma situação até ao termo do respectivo prazo
 - ▶ O prazo pode ser prorrogado por iguais períodos até ao limite de 3 anos
- ▶ Tratando-se de funcionários a quem, nos termos de disposição especial, não se aplique o limite do prazo de requisição
 - ▶ O prazo pode ser prorrogado, no máximo, até 3 anos a contar da data da entrada em vigor da nova lei

Disposições transitórias relativas a mobilidade (2)

▶ Outros

- ▶ O disposto na nova lei não prejudica os procedimentos de transferência e de mobilidade que tenham sido autorizados antes da entrada em vigor da mesma
- ▶ À requisição e ao destacamento que tenham sido autorizados antes da entrada em vigor da nova lei, aplica-se o diploma em vigor à data da referida autorização

Aperfeiçoamento da comissão eventual de serviço

Regime de “comissão eventual de serviço” (1)

▶ **Âmbito de aplicação alargado**

- ▶ Serviços e organismos públicos do exterior e pessoas colectivas legalmente constituídas por estes serviços ou organismos públicos

(e.g. Zona de Cooperação Aprofundada entre Guangdong e Macau em Hengqin)

- ▶ Entidades públicas com estatuto privativo de pessoal

(e.g. Universidade de Macau)

- ▶ Aplica-se também aos “trabalhadores providos em regime de CÍT*” e “trabalhadores providos ao abrigo de estatutos privativos de pessoal”

(* Artigo 17.º e artigo 25.º da Lei n.º 12/2015)

Regime de “comissão eventual de serviço” (2)

▶ Aperfeiçoamento das disposições sobre os descontos para efeitos de assistência na doença e aposentação

- ▶ Pode ser determinado no despacho de nomeação que o cálculo seja feito com base no vencimento do lugar em comissão eventual de serviço

(Ter como limite máximo o valor correspondente ao índice máximo da tabela indiciária da função pública)

Obrigado
