

**The Chief Executive's Dispatch No. 112/2006
amended by the Chief Executive's Dispatch
No. 429/2009 and 88/2012**

**The Personnel Statute of the
University of Macau
(EXTRACT VERSION)**

**SECTION IX
Disciplinary System**

**Article 49
Disciplinary Responsibility**

1. The staff members shall bear the disciplinary responsibility for infractions committed in the exercise of their duties or in other professional activities.
2. The disciplinary procedure shall be independent of the criminal or civil procedures that may be instituted by the same facts.
3. If these facts are considered criminal infractions, then the entities with the competence to commence respective criminal procedures shall be informed.

**Article 50
Disciplinary Infractions**

Disciplinary infractions refer to faults committed by a staff member which violate the obligations he/she is subject to.

Article 51

Disciplinary Power

1. The superior shall have the disciplinary power over his subordinates.
2. Disciplinary punishment shall be applied only after all the facts have been verified in the disciplinary procedure, being respected the principles set in disciplinary law, especially the assumption of innocence and the right to defense.
3. The punishment in the form of written warning may be applied independent of the disciplinary procedure, but the suspect shall be heard and allowed for defense.

Article 52

Discharge of Disciplinary Responsibility

The disciplinary responsibility shall be discharged by completion of the punishment, death of the staff member concerned or period of limitation of the disciplinary procedure.

Article 53

Disciplinary Punishment

1. The types of disciplinary punishment applicable to UM staff members shall be:
 - 1) Written warning, which consists of a mere caution given to the staff member who has committed a minor infraction that does not result in any loss, disturbance of operation or damage of reputation to UM;

- 2) Suspension with deprivation of remuneration, which consists in removing the staff member concerned from his/her work during the period of punishment as determined by the decision of the disciplinary procedure, each suspension period not exceeding 24 days, and the total of suspension periods per calendar year not exceeding 60 days;
 - 3) Dismissal with justified reasons, which consists in the staff member's permanent removal from service in UM, and, for all effects, in the termination of contract relations.
2. In applying punishment, consideration shall be given to the gravity of the infraction, the nature of duties, the category of the staff member concerned, the gravity of the fault, his/her responsibility, and all the circumstances in which the infraction is committed.
 3. All types of disciplinary punishments applied shall be recorded in the personal files of the staff member concerned.

Article 54

Appeal

The appeal against the final decision made in the disciplinary process shall be lodged, in accordance with the applicable legislation, to the court with jurisdiction over employment disputes.

Article 55

Regulations for Disciplinary Process

The provisions stipulated in this Section shall be complemented by internal regulations.

經第 429/2009 號及第 88/2012 號行政長官
批示修改的第 112/2006 號行政長官批示

《澳門大學人員通則》
(節錄版)

第九節

紀律制度

第四十九條

紀律責任

一、澳大工作人員須為其擔任職務時所作的
違法行為或與職務有關的違法行為承擔紀律責
任。

二、紀律程序不受因同一事實而可能提起的
刑事程序或民事訴訟的影響。

三、如該等事實被視為刑事違法行為，則須
通知提起有關刑事程序的主管實體。

第五十條

違紀行為

違紀行為是指工作人員作出違反其須遵守的義務的過錯事實。

第五十一條

紀律懲戒權

一、上級的紀律懲戒權的行使須以其下級人員為對象。

二、在紀律程序中，須按照紀律法的原則，尤其是無罪推定原則及辯論原則查明事實後，方可進行紀律處分。

三、書面申誡處分不取決於紀律程序，但須聽取嫌疑人的陳述及辯護。

第五十二條

紀律責任的解除

紀律責任因當事人已接受處分、死亡或紀律程序的時效完成而解除。

第五十三條

紀律處分

一、適用於澳大工作人員的紀律處分包括：

（一） 書面申誡：單純就違紀行為作

出的勸戒，適用於沒有對澳大

造成損失、擾亂其運作或令澳

大名譽受損的輕微違紀行為；

（二） 喪失報酬的停職：工作人員在

紀律程序決定所定的處分期間

內停止工作，但每一違紀行為

的停職日數不得超過二十四

日，且每一曆年的停職總日數

不得超過六十日；

（三） 合理解僱：工作人員被確定停

止在澳大工作，並為所有效力

終止合同聯繫。

二、作出紀律處分時，應考慮違紀行為的嚴重性、職務性質、工作人員的職級、過錯程度、其責任及所有違紀情節。

三、所作出的紀律處分須記錄於有關工作人員的個人檔案內。

第五十四條

申訴

針對紀律程序的最終決定的申訴，根據適用的法例是向審理勞動爭議的管轄法院提出。

第五十五條

紀律程序的細則性規定

本節所指的制度由內部規章補充訂定。

**Despacho do Chefe do Executivo n.º
112/2006, com a redacção dada pelos
Despachos do Chefe do Executivo n.º
429/2009 e n.º 88/2012**

**ESTATUTO DO PESSOAL DA
UNIVERSIDADE DE MACAU
(EXTRACTO)**

**SECÇÃO IX
Regime disciplinar**

**Artigo 49.º
Responsabilidade disciplinar**

1. Os trabalhadores ao serviço da UM são disciplinarmente responsáveis pelas infracções que cometam no exercício das suas funções ou com elas relacionadas.

2. A acção disciplinar é independente do procedimento criminal ou da acção cível que possam ser intentados pelos mesmos factos.

3. Quando os factos forem passíveis de ser considerados infracção penal, far-se-á a devida comunicação às entidades competentes para promover o respectivo procedimento criminal.

Artigo 50.º
Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto culposos, praticado pelo trabalhador, com violação de algum dos deveres a que está vinculado.

Artigo 51.º
Poder disciplinar

1. O poder disciplinar dos superiores envolve sempre o dos seus inferiores hierárquicos.

2. As sanções disciplinares são sempre aplicadas, sendo precedidas pelo apuramento dos factos em processo disciplinar, no respeito pelos princípios do direito disciplinar, designadamente da presunção de inocência e o contraditório.

3. A sanção de repreensão escrita é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do arguido.

Artigo 52.º
Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se pelo cumprimento da pena, por morte ou por prescrição do procedimento disciplinar.

Artigo 53.º
Sanções disciplinares

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores da UM são as seguintes:

- 1) Repreensão escrita, que consiste em mero reparo pela infracção verificada, aplicável por faltas leves que não tenham causado prejuízo, perturbação do serviço ou descrédito para a UM;
- 2) Suspensão com perda de remuneração, que consiste no afastamento do trabalhador do serviço durante o período de duração da pena que for determinado na decisão sobre o processo disciplinar, não podendo este exceder, por cada infracção, 24 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias;
- 3) Despedimento com justa causa, que consiste no afastamento definitivo do trabalhador do serviço na UM, fazendo cessar, para todos os efeitos, o vínculo contratual.

2. Na aplicação da sanção disciplinar deve atender-se à gravidade da infracção, à natureza das funções, à categoria do trabalhador, ao grau de culpa, à sua responsabilidade e a todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida.

3. As sanções disciplinares aplicadas são sempre registadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 54.º
Impugnação

A impugnação da decisão final proferida em processo disciplinar é feita, nos termos da legislação aplicável, perante os tribunais competentes para julgar os conflitos de trabalho.

Artigo 55.º
Regulamentação do processo disciplinar

O regime previsto na presente secção é desenvolvido em regulamento interno.