



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

INTERPELAÇÃO ORAL

Implementação do mecanismo de acesso entre carreiras e aperfeiçoamento do regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção

Nos últimos anos, o Governo alterou várias vezes o regime jurídico da função pública, tendo revisto o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau e os diplomas conexos, em 2018 e neste ano, o Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, em 2017 e 2021, bem como o regulamento intitulado “Recrutamento, selecção e formação para efeitos de acesso dos trabalhadores dos serviços públicos”, em 2021. Em termos objectivos, estas alterações contribuem para otimizar a gestão do pessoal e aperfeiçoar o recrutamento da função pública, sendo também úteis para promover os trabalhos da reforma da administração pública.

Porém, o regime jurídico da função pública envolve não só as carreiras e o recrutamento, como também a remuneração, a avaliação, a formação e o acesso, entre outros aspectos. Importa referir que alguns dos trabalhos de reforma já foram apresentados há muito tempo, tendo sido realizados a consulta, a análise e o balanço, ou até divulgada a data de concretização, mas, até ao momento, ainda não há informações concretas. Tomando como exemplo o regime de acesso dos trabalhadores dos serviços públicos e de apreciação do desempenho do pessoal de direcção, o Governo, já em 2017, auscultou as opiniões dos serviços públicos, dos



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

trabalhadores da função pública e das associações representativas dos mesmos sobre a revisão do regime geral de avaliação do desempenho e do mecanismo de acesso dos trabalhadores dos serviços públicos, que propôs a criação de um mecanismo de acesso entre carreiras, bem como o ajustamento e a optimização do regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção ^[nota 1]. Infelizmente, até agora, ainda nada se ouviu sobre o assunto.

É de salientar que o mecanismo de acesso entre carreiras visa, quando os serviços públicos necessitem de pessoal de carreira superior, promover internamente os trabalhadores com bom desempenho e capacidade para assumir cargos superiores, através de um procedimento de selecção científico, permitindo assim o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores com habilitações académicas, capacidade e desempenho excelente, e incentivando-os a empenharem-se na progressão na carreira ^[nota 1]. Por sua vez, o regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção, enquanto componente importante da gestão do desempenho do Governo, está directamente relacionado com a eficácia da governação da sociedade. Assim, o Governo deve concluir e divulgar, quanto antes, as respectivas propostas, para optimizar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores da função pública e garantir a implementação eficaz das Linhas de Acção Governativa.

Assim, interpelo sobre o seguinte:

1. Segundo o Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2022, no final do ano passado, o Governo ia “apresentar, em concreto, uma



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

proposta para a criação de um mecanismo de acesso entre carreiras, com a regulamentação de princípios, condições, formação e provas. Através das acções de formação, da avaliação e dos concursos realizados pelos serviços, poder-se-á garantir que os trabalhadores tenham as competências profissionais e funcionais necessárias” [nota 2]. Qual é o ponto de situação dos respectivos trabalhos? Tem o Governo informações concretas para divulgar ao público?

2. Actualmente, o desempenho do pessoal de direcção e de chefia é apreciado pela entidade tutelar, que toma como principais critérios de apreciação a capacidade de concretização dos objectivos da acção governativa, a competência demonstrada na direcção e gestão dos serviços, e a ética e o sentido de responsabilidade. Este regime de apreciação já está a ser aplicado há dez anos [nota 3], e o Governo afirmou que nele iria introduzir ajustamentos, então, qual é o ponto de situação dos respectivos trabalhos? Tem o Governo algum conteúdo ou rumo de optimização para apresentar ao público?

3. O actual relatório de apreciação do desempenho do pessoal de direcção tem 13 critérios. Será que o Governo vai acrescentar a consciência sobre o desenvolvimento global do País, o empenho na concretização das linhas gerais de acção governativa e a cooperação interdepartamental na lista de critérios? Ao mesmo tempo, será que os serviços públicos aos quais é aplicável o regime de avaliação dos serviços públicos e do desempenho organizacional vão servir de referência para a apreciação do desempenho do respectivo pessoal de direcção?



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

Referência:

[nota 1] Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, documento de consulta sobre o regime geral de avaliação do desempenho e o mecanismo de acesso dos trabalhadores dos serviços públicos, Novembro de 2017, páginas 30 e 34.

[nota 2] Governo da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China: Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2022, páginas 51 e 129.

[nota 3] Despacho do Chefe do Executivo n.º 305/2013, que aprova o modelo de relatório de apreciação do desempenho do pessoal de direcção.

02 de Março de 2023

O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM,

Lei Leong Wong