



Interpelação Escrita

Ao longo dos últimos anos, o Governo Central sublinhou, em várias ocasiões, que o Governo da RAEM tem de elevar a sua capacidade e a eficácia governativa. O Governo da RAEM afirmou que ia proceder a uma reforma abrangente da Administração, no entanto, até ao momento, continua-se a verificar uma grave atitude preguiçosa, pois “quem trabalha muito erra muito, quem trabalha pouco erra pouco, e quem não trabalha não erra”. E, quanto às questões relativas à vida da população, tais como a renovação urbana, a construção de habitação pública e os pedidos de apoio no âmbito das infiltrações de água, existem também situações de “não se actuar ou actuar-se devagar”, o que leva a grande insatisfação por parte dos cidadãos e a um impacto para a credibilidade do Governo da RAEM.

Segundo algumas opiniões, uma das razões de “não actuação” tem a ver com a falta de um mecanismo necessário de recompensa dos funcionários públicos. O Governo já começou os trabalhos da primeira fase da revisão do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM), com a qual vai considerar criar o tal mecanismo, entretanto, como o actual mecanismo de avaliação do desempenho dos funcionários públicos tem falta de justiça e transparência, e com a má cultura de “se considerar igual o resultado, quer se faça muito ou quer se faça pouco, quer se faça bem ou quer se faça mal”, se o futuro mecanismo de recompensa tiver ligação com o referido regime de avaliação, ou se forem adoptados critérios de avaliação



semelhantes, receia-se que não haja grande efeito.

Por seu turno, a ineficácia do regime de avaliação e responsabilização do pessoal de direcção e chefia tem agravado a situação de “não actuação”, que existe nos serviços públicos. O Governo afirmou que, segundo o regime de apreciação do desempenho do pessoal que exerce funções de direcção, implementado em 2013, aquele que não exerce bem as suas funções pode ser alvo de censura ou, até, ver cessada a sua comissão de serviço. No entanto, segundo os resultados da avaliação divulgados recentemente, apenas se considerou que a actuação de 1 por cento do pessoal era “para ser melhorada”. Segundo algumas opiniões, esses resultados de avaliação não correspondem ao que a sociedade sente, porque um grande volume de exigências não foi respondido e, entretanto, os dirigentes responsáveis continuaram a ser considerados aprovados, o que levantou dúvidas entre a sociedade.

O moral da equipa dos funcionários públicos pode afectar a eficácia governativa e a capacidade de inovação do Governo da RAEM, por isso, há que aperfeiçoar o respectivo regime de recompensa e punição, com vista a elevar, de forma generalizada, o moral nos serviços públicos.

Assim sendo, interpelo o Governo sobre o seguinte:

1. Qual é o ponto da situação da primeira fase de revisão do ETAPM? Quais vão ser os critérios do futuro mecanismo de recompensa dos funcionários públicos? Como é que se pode evitar que o regime de recompensa repita os



mesmos problemas que existem no regime de avaliação do desempenho, provocando, assim, injustiça e falta de transparência no processo de avaliação?

2. Em relação à cultura de preguiça por parte de certos dirigentes, o Governo tem alguma medida específica, para efeitos de melhoria? A maneira de actuar dos superiores poderá afectar a dos seus subordinados, por isso, o Governo deve fazer uma revisão sobre as Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia, com vista a incentivar os dirigentes a tomar uma postura activa na sua actuação. Isto vai ser feito?

-
3. Quanto aos dirigentes em relação aos quais se considerou que a actuação era “para ser melhorada”, o Governo tem qualquer medida de acompanhamento? A sociedade considera que a responsabilização dos dirigentes é ineficaz, assim, o Governo tem alguma proposta concreta para aperfeiçoar os respectivos critérios de avaliação, com vista a tornar o regime de avaliação mais científico?

28 de Julho de 2017

O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM,

Si Ka Lon