



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

(TRADUÇÃO)

## **INTERPELAÇÃO ESCRITA**

### **Aperfeiçoar o regime de pessoal de direcção e chefia**

Os funcionários públicos são uma base importante para as acções governativas, e o pessoal de direcção e chefia, enquanto principal força, desempenha um papel relevante quer na implementação das diversas Linhas de Acção Governativa quer na concretização de uma boa governação. Durante o recente debate das Linhas de Acção Governativa, o Secretário para a Administração e Justiça afirmou que, no próximo ano, iam ser revistos o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM) e as Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia, no sentido de reforçar, ao nível de regime, o mecanismo de responsabilização dos dirigentes. O Governo tem aperfeiçoado, de forma contínua, o regime jurídico da função pública, em resposta ao desenvolvimento social, reforçando as exigências disciplinares do pessoal de direcção e chefia, e aumentando o grau de responsabilização, o que, de facto, é necessário; no entanto, deve também pensar-se em como dar-lhe as garantias institucionais necessárias para desenvolver as suas capacidades e actuar de forma proactiva. Tal como referiu o Secretário para a Administração e Justiça, há que, por um lado, aperfeiçoar o regime de responsabilização dos dirigentes e, por outro, estabelecer regimes de incentivo e tolerância a falhas, existindo, entre as duas coisas, uma relação de complementaridade. Tudo isto permite estimular a consciência de servir e o sentido de responsabilidade dos dirigentes.

Assim sendo, interpelo sobre o seguinte:



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

(TRADUÇÃO)

1. No próximo ano, o Governo vai rever o regime jurídico da função pública, para reforçar o mecanismo de responsabilização do pessoal de direcção e chefia. Vai também aperfeiçoar os mecanismos de incentivo e tolerância a falhas do pessoal de direcção e chefia, por forma a incentivá-lo a ter uma nova atitude de trabalho, isto é, ter a coragem de assumir responsabilidades e de agir? Ao estabelecer o mecanismo de tolerância a falhas, devem ser definidos, de forma clara e expressa, os respectivos princípios ou critérios, para evitar a subjectividade, fazendo-se dissipar as preocupações do pessoal em causa. Isto vai ser feito?

2. Neste momento, o regime dos prémios e incentivos ao desempenho dos trabalhadores dos serviços públicos é aplicável ao pessoal de chefia que se distinga pelas suas qualidades profissionais e excepcional desempenho, mas não ao pessoal de direcção. Então, qual é o mecanismo de prémios destinado ao pessoal de direcção que se distinga pelas suas qualidades profissionais e excepcional desempenho? No futuro, como é que vão ser aperfeiçoados os respectivos mecanismos?

3. O vencimento do pessoal de direcção e chefia corresponde a um índice fixo, que não aumenta devido à prorrogação da duração da comissão de serviço. No caso de, por exemplo, um chefe de divisão, o seu índice de vencimento é o 770, não sendo grande a diferença em relação ao índice 735 de técnico superior assessor principal no último escalão; se este acumular o cargo de chefia funcional, vai receber uma remuneração acessória correspondente ao índice 50 e o seu vencimento vai ser superior ao de chefe de divisão. Mais, o técnico superior pode ainda receber compensações pela prestação de trabalho extraordinário, o que, porém, não acontece com o pessoal de direcção e chefia. O Governo deve aperfeiçoar o regime de vencimento do pessoal de direcção e chefia, por exemplo, criar diferentes níveis de



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

(TRADUÇÃO)

Índices consoante a duração da comissão de serviço ou atribuir subsídios funcionais, por forma a estimular a sua iniciativa de trabalho. Vai fazê-lo?

7 de Dezembro de 2023

**O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM,  
Lei Chan U**