

IAOD do Deputado Che Sai Wang em 04.11.2025

Criar um mecanismo de “tolerância a falhas”, incentivando os trabalhadores da Função Pública a terem a coragem de inovar

Nos últimos anos, o mundo entrou numa fase de instabilidade política e económica, e Macau, enquanto microeconomia de modelo único, com características meramente externas, não conseguiu escapar às dificuldades, por isso, a criação de uma cidade resiliente tornou-se um tema a enfrentar directamente por Macau, nomeadamente, como dinamizar, de forma aprofundada, a vitalidade da cidade, é uma das prioridades do novo Governo da RAEM. Assim, no início de Abril de 2025, o Chefe do Executivo propôs à equipa dos trabalhadores da Função Pública a filosofia da “coragem em cinco aspectos”, isto é, actuar corajosamente, através de tentativas, iniciativas arrojadas, correcções, quebras e criações, a fim de impulsionar a mentalidade dos trabalhadores sobre a inovação e a reforma.

Embora os titulares dos principais cargos do Governo, liderados pelo Chefe do Executivo, tenham manifestado a sua determinação em promover a reforma da equipa dos trabalhadores da Função Pública, essa reforma ainda se encontra numa fase inicial e, na realidade, não existem leis nem garantias para a mesma, a fim de proporcionar mais espaços para os trabalhadores da linha da frente inovarem activamente. Para que os trabalhadores da Função Pública sejam estimulados a agir com coragem e a inovar, a criação de um mecanismo de “tolerância a falhas” é o ponto-chave da reforma da administração pública.

De facto, o Governo limita-se a efectuar ajustamentos administrativos fundamentais nos regimes regulamentadores dos serviços públicos, o que não demonstra a sua determinação de fazer uma reforma na administração pública. Quando Macau enfrenta dificuldades ou problemas na administração pública, os procedimentos de avaliação interna não podem convencer o público nem salvaguardar plenamente os direitos e interesses dos funcionários públicos da linha da frente responsáveis pela implementação das políticas.

Veja-se as práticas de Hong Kong, outra Região Administrativa Especial. No caso da ocorrência de falhas operacionais durante os processos de aquisição, há lugar, de imediato, à identificação de quaisquer falhas processuais e à rectificação oportuna das políticas pertinentes. Isso permite ao público e aos serviços públicos terem acesso a orientações claras e a aprenderem com tais incidentes. Hengqin, enquanto essencial zona piloto do aprofundamento da cooperação entre Guangdong e Macau, também promulgou, em 8 de Fevereiro de 2023, as Normas para a promoção do desenvolvimento da Zona de Cooperação Aprofundada entre Guangdong e Macau em Hengqin, que definem o estabelecimento de um “mecanismo de tolerância a erro e isenção de responsabilidade”.

Nos termos do artigo 5.º das Normas: “A Zona de Cooperação deve ser pioneira em inovações ousadas, projectos-piloto e exploração independente em áreas-chave e

momentos críticos da reforma e abertura... A Zona de Cooperação deve estabelecer um mecanismo de tolerância a erro e isenção de responsabilidade... Quando não tiver sido procurado qualquer ganho pessoal ou não tiver ocorrido qualquer conluio malicioso para prejudicar o interesse público, as repartições e indivíduos pertinentes serão isentos de responsabilidade”. A Zona de Cooperação recorre às disposições específicas para incentivar os funcionários públicos dentro da Zona a propor, activamente, políticas inovadoras, salvaguardando plenamente os direitos e interesses fundamentais das repartições e dos indivíduos.

Assim, apresento as seguintes sugestões:

1. Para incentivar os funcionários a ter a coragem de inovar, há que clarificar, através de leis e regulamentos, o âmbito da exclusão de responsabilidade no mecanismo de “tolerância a falhas” e o accionamento da exclusão de responsabilidade, no sentido de garantir a concretização, nos órgãos administrativos, da filosofia sobre a coragem em cinco aspectos, formulada pelo Chefe do Executivo.

2. Além da tolerância a falhas, há que criar um ambiente de trabalho propício para incentivar todos os funcionários públicos a apresentar propostas de inovação, cuja viabilidade deve ser analisada atempadamente, e, se forem adoptadas, os proponentes devem ser elogiados.

3. Aquando da escolha do pessoal de direcção e chefia, um parâmetro importante deve ser a apresentação de propostas, no sentido de recrutar mais trabalhadores inovadores, reactivando-se assim o dinamismo e a potencialidade da equipa dos funcionários públicos.