



INTERPELAÇÃO ESCRITA

Gestão da equipa de trabalhadores da Função Pública e aumento da eficiência administrativa

O Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2026 aponta claramente a necessidade de “avançar firmemente na promoção da reforma e inovação”, “superar os obstáculos impostos pelos sistemas e mecanismos” e empenhar-se na “elevação da eficiência da governação da RAEM”. O Governo da RAEM já procedeu à revisão de várias leis da Função Pública, tendo procedido à fusão e reestruturação de vários serviços. Recentemente, foi criada a coluna “Juntos na Reforma” na página electrónica da Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, na esperança de transmitir ao público e à equipa dos funcionários públicos as informações sobre a reforma para, em conjunto, impulsionar a modernização do sistema e da capacidade de governação da RAEM.

No que diz respeito à distribuição dos recursos humanos da equipa dos funcionários públicos e à sua mobilidade horizontal, o Governo afirmou recentemente que ia responder às necessidades de recursos humanos através da mobilidade interna, da optimização dos procedimentos e da digitalização; e em articulação com a revisão do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, ia aumentar a operacionalidade da mobilidade horizontal do pessoal. No entanto, na prática, ainda existem obstáculos. Segundo alguns funcionários públicos, não se consegue obter uma eficiência administrativa dos serviços públicos com metade dos esforços, com uma distribuição desequilibrada do volume de trabalho entre os serviços públicos e casos de colocação incorrecta



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

(TRADUÇÃO)

dos profissionais. O Secretário para a Administração e Justiça referiu que está a estudar o regime de acesso entre carreiras e que, entre 2023 e 2025, registaram-se 330 casos de transferência e destacamento de funcionários públicos, envolvendo 58 serviços públicos. No entanto, em comparação com o grande número de funcionários públicos, a escala da mobilidade horizontal ainda é reduzida, e mais, a falta de anúncios de informação e de uma plataforma de emparelhamento para funcionários públicos dificulta a mobilidade daqueles que pretendem mudar para serviços com falta de pessoal.

Em segundo lugar, à medida que a sociedade se torna mais exigente em relação aos serviços públicos, os mecanismos dos prémios e incentivos aos funcionários públicos devem acompanhar a evolução dos tempos. No “Regime dos prémios e incentivos ao desempenho dos trabalhadores dos serviços públicos” vigente, são atribuídos elogios, licenças por mérito ou prémios pecuniários aos funcionários públicos que revelem desempenho e contributo relevantes. No entanto, raramente se dá resposta às necessidades profissionais dos funcionários públicos e às expectativas relacionadas com a harmonia familiar, o que não favorece a estabilidade da equipa nem a coesão da força centrípeta. A sociedade em geral espera que o Governo, aquando da promoção da reforma da Administração Pública, garanta a distribuição racional dos recursos humanos, estabilize o moral da equipa dos funcionários públicos e eleve o seu moral através de medidas eficazes de incentivo, pois, isto tudo são factores fulcrais para o sucesso da reforma.

Assim sendo, interpelo sobre o seguinte:

1. Tendo em conta a reduzida escala da mobilidade horizontal do pessoal e as dificuldades na coordenação interdepartamental, o Governo afirmou que a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública e o Comissariado da



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

(TRADUÇÃO)

Auditoria iam proceder, em conjunto, a uma verificação global da distribuição do pessoal e da realocação de funções dos diversos serviços; e que no futuro, a respectiva avaliação será feita de forma científica e razoável, tendo em conta o volume real de trabalho e as necessidades das funções das diferentes carreiras, e com base em critérios objectivos. Assim sendo, quando é que as autoridades vão concluir os respectivos trabalhos, com vista a colmatar a falta de recursos humanos e a resolver a distribuição desequilibrada do volume de trabalho entre os serviços públicos e a colocação incorrecta do pessoal?

2. O Governo afirmou que, nesta fase, não ia ponderar sobre a criação de uma plataforma para a mobilidade dos funcionários públicos. Mas a realidade é que existe uma discrepância de informações entre o pessoal que pretende mudar de posto de trabalho e os serviços onde há falta de pessoal, portanto, é difícil proceder a uma mobilidade eficaz. As autoridades vão criar uma plataforma interna de registo de mobilidade e de informação para os funcionários públicos, para que o pessoal que pretende mudar de posto de trabalho possa registar a sua intenção e, ao mesmo tempo, permitir que os serviços competentes divulguem as suas necessidades, com vista a uma melhor conjugação dos recursos humanos?

3. O “Regime dos prémios e incentivos ao desempenho dos trabalhadores dos serviços públicos” já entrou em vigor há cerca de 19 anos. Assim sendo, as autoridades vão proceder à revisão global do referido regulamento administrativo, introduzindo medidas de incentivo mais diversificadas, por exemplo, aumentar o número de vagas para formação profissional, “indexando” a formação à promoção, etc., com vista a elevar o moral dos trabalhadores?

13 de Março de 2026



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

(TRADUÇÃO)

A Deputada à Assembleia Legislativa da RAEM,

Wong Kit Cheng