

INTERPELAÇÃO ESCRITA

Promover o regime das carreiras e o regime de mobilidade do pessoal e aliviar a pressão pós-aposentação sobre o pessoal da camada de base

Face às necessidades do desenvolvimento social e às mudanças do modelo de prestação de serviços públicos por parte do Governo, o Governo da RAEM tem vindo a rever e a aperfeiçoar o regime das carreiras, tendo concluído os trabalhos de revisão do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau e dos respectivos diplomas legais, com vista a criar condições para a mobilidade de pessoal entre os serviços e para o alargamento do espaço de desenvolvimento da carreira profissional. Actualmente, o Governo da RAEM simplificou as carreiras gerais de 14 para 8; e quanto às carreiras especiais, simplificou 3 áreas e 4 carreiras, eliminando as carreiras desactualizadas e simplificando a disposição das carreiras, a fim de permitir uma maior flexibilidade na mobilização de pessoal entre os serviços e um melhor aproveitamento dos recursos humanos do Governo.

No entanto, existem ainda contradições profundas entre a disposição das carreiras e as necessidades reais em relação aos serviços públicos. Com o aumento contínuo dos trabalhos administrativos, não se registou qualquer melhoria substancial no “desempenho de múltiplas funções” dos trabalhadores da linha da frente da Função Pública, o que em nada contribuiu para a intenção original da reforma – alargar o espaço de desenvolvimento dos trabalhadores da Função Pública, mas também, objectivamente, atrasou significativamente a eficiência da promoção dos trabalhos da Administração Pública. Segundo os dados das autoridades, desde a implementação do actual regime de mobilidade em Março de 2023 até finais de Fevereiro de 2026, registaram-se apenas um total de 353 casos de transferência e destacamento, envolvendo 59 serviços públicos,

o que revela uma baixa eficácia na respectiva promoção. Mais, as situações de falta de pessoal da linha de frente e de desequilíbrio estrutural de alguns serviços continuam por resolver, o que vai afectar, a longo prazo, a governação e o desenvolvimento social da RAEM.

No que diz respeito aos mecanismos de protecção e incentivo aos trabalhadores dos serviços públicos, os montantes de vários subsídios já foram aumentados em função dos índices salariais, mas, objectivamente, o “Regime de aposentação e sobrevivência” e o “Regime de previdência” criaram diferenças nos benefícios e nas garantias dos trabalhadores de regimes diferentes, tais como o subsídio de residência, após a desligação do serviço para efeitos de aposentação. Face ao novo regime e à desligação do serviço para efeitos de aposentação por parte dos trabalhadores experientes dos serviços públicos, a atenuação efectiva das pressões sobre a vida e os cuidados familiares do pessoal da camada de base estão intimamente ligados com a coesão e a estabilidade a longo prazo da equipa dos trabalhadores dos serviços públicos, sendo também um elemento-chave para a plena concretização da intenção original das políticas no âmbito da reforma da administração pública – “reforçar a construção da equipa dos funcionários públicos e incentivar a assunção de responsabilidade”.

Assim sendo, interpelo sobre o seguinte:

1. No passado, as autoridades afirmaram que, com base no controlo de quotas de trabalhadores e na implementação da governação electrónica, iam rever a situação da concretização do regime das carreiras e do regime de mobilidade de pessoal, estabelecidos nos últimos anos através da revisão das respectivas leis, lançando as bases para o próximo passo da optimização do regime de gestão dos trabalhadores dos serviços públicos. Qual é o ponto de situação dos trabalhos da referida revisão? Quanto à mobilidade do pessoal, vão as autoridades reforçar a comunicação entre os serviços públicos, com vista a criar um bom ambiente de trabalho?

2. Com vista a concretizar o conceito de governação “cuidado integrado para com todos trabalhadores dos serviços públicos”, o Governo, mantendo inalterada a natureza do “Regime de previdência”, vai ponderar acabar com as limitações decorrentes da revisão de um único diploma legal, passando a realizar estudos em diversas áreas, a partir de políticas diversificadas, tais como a segurança social, benefícios da função pública, apoios especiais à vida quotidiana, etc.? Por exemplo, vai criar um subsídio de residência para os trabalhadores do “Regime de previdência” que preencham determinados requisitos de antiguidade após a reforma, aliviando assim a pressão da vida familiar dos trabalhadores da camada de base após a reforma, reforçando, institucionalmente, a coesão e a força centrípeta da equipa de funcionários públicos?

3. Actualmente, as autoridades estão a rever a legislação sobre o mecanismo de “promoção entre carreiras”, prevendo concluir o estudo e a concepção do projecto no quarto trimestre de 2027. No entanto, face ao grande volume de trabalho do pessoal da linha da frente e à elevada taxa de perda de trabalhadores em alguns serviços públicos, é premente proceder à respectiva reforma. Assim sendo, antes do lançamento do referido projecto, as autoridades dispõem de alguma calendarização concreta para o efeito, bem como de um plano faseado de consulta pública? Vão ponderar implementar, em primeiro lugar, o projecto-piloto de “promoção entre carreiras”, em regime experimental, por forma a proceder, quanto antes, à avaliação dos resultados e à optimização do projecto final?

3 de Julho de 2026

A Deputada à Assembleia Legislativa da RAEM,

Song Pek Kei