



Interpelação Escrita

Nas Linhas de Acção Governativa para os anos de 2013 e 2014, o Governo fez referência a *“aperfeiçoar o regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção e promoção do sistema de gestão de desempenho do Governo”*. No entanto, a sociedade tem cada vez mais conhecimentos, pelo que se preocupa se existe, de facto, eficácia na aplicação do regime de responsabilidades, bem como na apreciação do desempenho do pessoal de direcção. Pelo exposto, espera-se que o Governo dê a conhecer os respectivos resultados para que os residentes possam fiscalizar este regime.

No mês passado, a imprensa noticiou o seguinte: *o Governo espera aplicar, ainda no presente ano, o regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção, e muitos residentes esperam que o Governo possa divulgar o respectivo conteúdo da apreciação, com o intuito de fiscalizar a performance do pessoal de direcção*. No entanto, alguns residentes afirmaram que, até ao momento, ainda não existem notícias sobre esta questão. Mais, quando a comunicação social confrontou os serviços competentes sobre esta matéria, estes afirmaram que: *os resultados da apreciação do desempenho são uma questão interna, sendo um acto entre o superior hierárquico e o subordinado... Mais, a renovação da comissão de serviço do pessoal de direcção está dependente do seu relatório de apreciação do desempenho*,



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

(Tradução)

sendo que a apreciação inclui o seu trabalho, a sua área de governação, o seu orçamento, a sua capacidade de organização e se conseguiu atingir os critérios de gestão do seu pessoal. Mas os residentes ripostaram com o seguinte: se o relatório não é dado a conhecer, então é porque a governação não é transparente.

Peritos e académicos referiram que, de acordo com o conteúdo estipulado no Despacho do Chefe do Executivo n.º 305/2013, “*Considerando que, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 15/2009 (Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia), o desempenho do pessoal de direcção está sujeito a apreciação anual, devem os Secretários do Governo, para o efeito, apresentar ao Chefe do Executivo um relatório relativo ao desempenho do pessoal de direcção dos serviços e entidades que estejam na sua dependência hierárquica ou tutelar*”. O impresso do referido relatório tem as seguintes menções para classificar o desempenho do respectivo pessoal de direcção: “*excelente, bom, suficiente e deve melhorar*”, sendo a menção mínima “*deve melhorar*”. Assim, se o relatório de desempenho não é dado a conhecer, os residentes questionam o seguinte: será que os critérios deste relatório do desempenho do pessoal de direcção e chefia consegue comprovar se, de facto, este pessoal tem uma nota “positiva”, sendo esta também aceite pelos residentes?



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

(Tradução)

Mais, no que se refere às Linhas de Acção Governativa sobre o “*aperfeiçoamento do regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção e promoção do sistema de gestão de desempenho do Governo*”, a participação dos residentes na apreciação do desempenho é apenas limitada a um “inquérito sobre o grau de satisfação do cidadão no âmbito dos serviços” e num “sistema de avaliação dos serviços prestados”. Alguns residentes referiram que a sua participação neste inquérito e no sistema de avaliação não é suficiente, porque o Governo nunca se deslocou aos bairros comunitários para ouvir as opiniões e solicitações dos cidadãos, assim como também existem muitas consultas com resultados adulterados. Pelo exposto, com vista à participação dos residentes, estes são da opinião que o referido regime de apreciação seja público.

Nestes termos, interpele o Governo sobre o seguinte:

1. Nas Linhas de Acção Governativa para o ano de 2013, foi referido que se deve “*exigir aos titulares de cargos que envidem todos os esforços para atingir os objectivos fixados*”. O Governo tem alguma estatística sobre esta questão e apreciou os resultados da avaliação do desempenho deste pessoal? Quais foram os resultados? Conseguiu-se atingir os objectivos no que se refere ao conceito de “*Governo que presta serviço e responsabilizado*”? O Governo vai satisfazer as solicitações dos residentes,



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

(Tradução)

nomeadamente, dar a conhecer os resultados da apreciação do pessoal de direcção e chefia, quando este for objecto de promoção, despromoção ou transferência para outros cargos?

2. Os residentes são da opinião que o Governo não deve apenas falar, mas sim esforçar-se, trabalhando em prol da população. E, de acordo com o modelo do impresso do Despacho do Chefe do Executivo, a menção mínima da classificação é apenas “*deve melhorar*”. Pelo exposto, o Governo acha que a menção “*deve melhorar*” é uma classificação positiva ou negativa? Peritos e académicos questionaram o seguinte: será que o actual critério de avaliação do desempenho consegue reflectir suficientemente o trabalho “positivo” dos dirigentes avaliados e será que a população concorda com tal avaliação? (Por exemplo: um dos dirigentes foi transferido para um cargo de assessor. A menção da sua avaliação foi “*deve melhorar*” ou outra? A referida classificação é considerada positiva?) O Governo pode explicar detalhadamente este exemplo?

O Deputado à Assembleia Legislativa da
Região Administrativa Especial de Macau

Mak Soi Kun

27 de Novembro de 2013

4/4

IE-2013-11-27 Mak Soi Kun (P) LML-MMC