



譯本
TRADUÇÃO

Resposta à interpelação escrita apresentada pelo Deputado da Assembleia Legislativa, Sr. Mak Soi Kun

Em cumprimento das instruções do Chefe do Executivo, apresento a seguinte resposta à interpelação escrita de 27 de Novembro de 2013 do Sr. Deputado Mak Soi Kun, enviada a coberto do ofício n.º 142/E102/V/GPAL/2013 da Assembleia Legislativa e recebida pelo Gabinete do Chefe do Executivo em 3 de Dezembro de 2013:

1. O Governo da RAEM na prossecução firme do princípio “ter por base a população”, tem procurado promover e aperfeiçoar o regime de responsabilização e de gestão do desempenho, bem como em elevar a qualidade do serviço público, em prol do impulso na edificação de um “Governo prestador de serviços e responsável”.

O Governo da RAEM encontra-se, desde sempre, fortemente empenhado na edificação de uma equipa da Administração Pública íntegra e eficiente, tendo a entrada em vigor dos diplomas relativos às regras e às exigências aplicadas aos titulares dos principais cargos, dirigentes e chefias, contribuído para definir especificamente as responsabilidades política, administrativa, civil, penal, disciplinar e financeira dos altos quadros, servindo como fundamentos de base para o regime de responsabilização.

Para elevar ainda mais a eficiência de governação e garantir uma execução das políticas definidas com a máxima eficácia e em consonância com as necessidades sociais, o Governo concluiu a criação de um sistema de gestão do desempenho da Administração Pública com base no actual regime de responsabilização, regulando-se através do Despacho do Chefe do Executivo n.º 305/2013, os padrões e os critérios para a apreciação do desempenho do pessoal de direcção, assegurando, desde modo, a



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政公職局
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

譯本
TRADUÇÃO

concretização do regime jurídico de apreciação do desempenho do pessoal de direcção.

Este regime jurídico, visa o reforço do sentido de responsabilidade, a consciência da prestação de serviço público e o cultivo dos valores da ética profissional, através do aumento da eficiência do sistema nas acções desenvolvidas pelo Governo, e com base na qualidade do desempenho evidenciada pelo pessoal de direcção cuja avaliação e apreciação em relação à gestão do órgão e à capacidade pessoal, é processada de acordo com princípios padronizados e científicos.

De acordo com este regime, o Governo poderá louvar os responsáveis que obtiveram os melhores resultados em termos de desempenho, e sancionar os que cometeram erros graves, nos termos da lei (responsabilidade política, administrativa ou financeira, etc.), sendo-lhes, a estes, exigido uma auto-reflexão, e o correspondente reforço de gestão e de fiscalização do desempenho.

Visando elevar a qualidade dos serviços públicos, foram implementados o “Regime de reconhecimento da Carta de Qualidade” e a Comissão de Avaliação dos Serviços Públicos, para avaliar de uma forma periódica o desempenho dos respectivos serviços, devendo os serviços públicos criar mecanismos permanentes em consonância com os diversos padrões de avaliação, elevando a qualidade dos serviços de uma forma efectiva, contínua e integrada.

Para uma melhor articulação com o sistema de gestão do desempenho e o regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção, será aperfeiçoado o mecanismo de recolha de opiniões, de modo a permitir que se avalie objectivamente o nível de satisfação do público, servindo este como meio de prova do aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos serviços prestados pela Administração Pública.



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政公職局
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

譯本
TRADUÇÃO

2. O Governo da RAEM criou este regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção, com base nas normas existentes que regulam o pessoal de direcção, no delineado pelas Linhas de Acção Governativa, no Regime de reconhecimento da Carta de Qualidade e, por fim nas experiências do mesmo âmbito do exterior.

Este regime aplica um sistema de critérios múltiplos para apreciar globalmente o desempenho do pessoal de direcção, nomeadamente nestes três aspectos: (1) competência na execução e na realização dos objectivos pré-estabelecidos, (2) competência demonstrada na direcção e gestão do serviço, (3) ética de serviço público e sentido de responsabilidade.

Dada a complexidade e as constantes alterações da política na direcção dos assuntos públicos, uma falha numa decisão política pode ter origem em diversos factores, pelo que deve ser efectuada uma análise global, científica, racional, proporcional e activa de respeito pelas regras e, dependendo da situação, conceder prémio ou aplicar sanções ou tomar as medidas de aperfeiçoamento adequadas, permitindo que a aplicação do referido regime se efectue com um nível científico e proporcional ao caso.

Pelo que, devem ser estabelecidos critérios adequados e menções correspondentes para os referidos três aspectos de apreciação do desempenho do pessoal de direcção, respeitando o princípio do aperfeiçoamento e da dedicação activa e contínua.

De acordo com as exigências da avaliação, a entidade hierárquica ou tutelar aprecia anualmente o desempenho do pessoal de direcção, no qual constará a menção a ser atribuída observados os respectivos aspectos de apreciação, parecer e sugestões. A entidade hierárquica ou tutelar deve ainda apresentar ao Chefe do Executivo, com a antecedência de 90 dias em relação ao termo de cada ano de exercício do cargo, um relatório relativo ao desempenho do pessoal de direcção, constituindo-se este como um



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政公職局
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

譯本
TRADUÇÃO

fundamento importante para as decisões de renovação da comissão de serviço, nomeação ou colocação em outro cargo público, atribuição de louvor público e/ou prémio de desempenho, e cessação imediata da comissão de serviço, etc.

O Governo da RAEM irá cumprir com firmeza o estatuído pelas respectivas legislações, sancionando os autores de negligência grave, violação da lei ou infracção disciplinar. No entanto, sempre que os dirigentes cometam apenas erros sem gravidade, ou falhas devido à alteração das circunstâncias durante a implementação das políticas, ou por demais factores resultantes de uma determinada complexidade, deve ser permitido aos dirigentes a possibilidade de reverem os seus trabalhos, em prol de um desejável aperfeiçoamento do seu desempenho e para melhor servir a população.

O relatório de apreciação do desempenho do pessoal de direcção apresentado ao Chefe do Executivo é elaborado com base no desempenho anual (ano civil completo) do notado (dirigente), e tem em vista melhorar a articulação na implementação das políticas, bem como aumentar e impulsionar as capacidades do notado e demais objectivos e funções. Este regime de apreciação do desempenho é de natureza interna, envolve o superior hierárquico e o seu subordinado, pelo que a lei não consagra a obrigatoriedade de publicação dos documentos relacionados.

No futuro, o Governo da RAEM irá continuar a promover o aperfeiçoamento deste regime, tornando-o mais científico e objectivo, bem como em melhorar o sistema de apreciação, tendo para isso que proceder a estudos sobre a possibilidade de introduzir um órgão neutro para a apreciação do desempenho, de modo a permitir uma avaliação mais ampla e integral. Além do mais, irá criar, oportunamente, um conselho específico para a gestão do desempenho, com a finalidade de reforçar a coordenação e a direcção dos trabalhos.



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政公職局
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

譯本
TRADUÇÃO

Por outro lado, de acordo com o artigo 13º (Mobilidade funcional) da Lei n.º 15/2009 — Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia, “Os titulares dos cargos de direcção e chefia podem a todo o tempo, no decurso da respectiva comissão de serviço, ser designados para exercer interinamente funções compatíveis com a sua situação funcional em serviço, entidade ou subunidade orgânica diversos daqueles em que exercem as funções para as quais foram nomeados.” Ao abrigo do disposto acima, o Governo da RAEM visando uma melhor implementação das políticas delineadas, poderá mobilizar e distribuir recursos humanos (dirigentes) numa perspectiva global e em conformidade e consonância com as necessidades efectivas dos serviços.

Aos 14 de Janeiro de 2014.

O Director dos SAFP,

(Assinatura)

José Chu

Tradutora: Wa Iok

Letrado: Fernando Leong