



## Resposta à interpelação escrita apresentada pelo Deputado à Assembleia Legislativa, Mak Soi Kun

Em cumprimento das instruções do Chefe do Executivo, apresento a seguinte resposta à interpelação escrita do Sr. Deputado Mak Soi Kun, de 22 de Setembro de 2014, enviada a coberto do ofício n.º 851/E688/V/GPAL/2014 da Assembleia Legislativa e recebida pelo Gabinete do Chefe do Executivo em 30 de Setembro de 2014:

1. Com a implementação da série de diplomas legais como o Estatuto dos Titulares dos Principais Cargos da Região Administrativa Especial de Macau, as Normas de Conduta dos Titulares dos Principais Cargos da Região Administrativa Especial de Macau, as Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia, e as Disposições Complementares do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia, as competências e atribuições dos titulares de cargos dos vários níveis, os requisitos exigidos para o exercício das funções e as respectivas responsabilidades e consequências a assumir passaram a ser claramente definidos, formando, assim, uma cadeia de responsabilidades e um regime de responsabilização estreitamente ligados ao desempenho, em que estão clarificadas as competências e atribuições, bem como as matérias de premiação e punição em conformidade com a lei.

Dos diplomas legais, o artigo 14.º das Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia estabelece que o desempenho do pessoal de direcção é sujeito a apreciação anual, sendo que, os Secretários do Governo devem apresentar ao Chefe do Executivo um relatório relativo ao desempenho do pessoal de direcção dos serviços e entidades que estejam



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

na sua dependência hierárquica ou tutelar. Através do qual, é reflectida a competência demonstrada na direcção do serviço respectivo, na execução das orientações superiormente fixadas e na realização dos objectivos pré-estabelecidos. A apreciação do desempenho, por um lado, serve como referência para decisão sobre a recondução, atribuição de louvor e cessação da nomeação; por outro lado, promove, de forma activa, a competência profissional e a conduta ética do pessoal da direcção, para que, no decurso da actuação e perante dificuldades, o mesmo possa submeter-se a duras provas e melhorar, de forma contínua, o desempenho próprio e a eficácia organizacional dos seus serviços.

No intuito de elevar cada vez mais a eficiência e a eficácia de governação, o Governo da RAEM, empenhado na criação do regime de gestão de desempenho do governo, implementou o regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção e aprovou o modelo do “Relatório de apreciação do desempenho do pessoal de direcção”, visando, através de uma avaliação multifacetada apoiada por um sistema de indicadores, avaliar a competência dos dirigentes nas seguintes três vertentes: a realização dos objectivos da acção governativa, a direcção e gestão do serviço e a ética e o sentido de responsabilidade, permitindo a realização da apreciação conforme os padrões e procedimentos uniformes.

Com os resultados da apreciação de desempenho, o Governo da RAEM irá louvar os titulares de cargos públicos que tiverem bom desempenho e exigir os que cometerem falhas na gestão que façam auto-críticas e melhoramentos; caso se verifique acto de incumprimento do dever ou infracção disciplinar, o Governo irá apurar as respectivas responsabilidades conforme a lei. Por isso, o pessoal de direcção, tal como os trabalhadores comuns da Função Pública, tem que sujeitar a apreciação anual de desempenho.

2. Aquando da apreciação do desempenho dos dirigentes, a entidade tutelar vai inteirar-se das competências dos dirigentes e atribuir-lhes menções



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

sintéticas e qualitativas, observações e recomendações correspondentes a três vertentes, nomeadamente, a realização dos objectivos da acção governativa, a liderança e gestão dos serviços sob sua tutela e a ética e o sentido de responsabilidade, por forma a alcançar os objectivos delineados no processo de definição de políticas públicas, promover a capacidade dos dirigentes e estimulá-los para o melhoramento contínuo. Dito isto, o regime visa otimizar o desempenho dos dirigentes e a eficácia dos serviços, bem como a capacidade de execução das políticas definidas e não serve apenas para premiar ou punir.

Nestes termos, as Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia estipulam que a informação prestada no relatório é confidencial e visa manter o Chefe do Executivo informado sobre o desempenho do pessoal de direcção dos diversos serviços e entidades da Administração Pública da RAEM.

Para aprofundar o mecanismo de apreciação de desempenho do pessoal de direcção, o Governo da REAM, conforme consagrado nas linhas de acção governativa, está a otimizar a apreciação organizacional e da prestação de serviço, introduzindo, a título experimental, o mecanismo de inquérito sobre a qualidade dos serviços prestados pelas entidades públicas. Com esse inquérito a realizar por uma instituição académica, como terceira parte, pretende-se estender a apreciação à avaliação dos organismos concernentes e seus serviços. Por um lado, pode-se aumentar continuamente a qualidade dos serviços e a eficiência dos serviços públicos e por outro lado fazer reflectir objectivamente o desempenho dos titulares de cargos.

Além disso, o Governo da RAEM está a estudar a viabilidade da criação de uma comissão especializada de gestão do desempenho para coordenar e



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

dirigir todo o trabalho neste domínio, de modo a tornar o regime de gestão do desempenho melhor normalizado e mais científico.

Pelo exposto, mediante uma gestão de desempenho conjugada com uma apreciação científica, pretende-se elevar as competências do pessoal de direcção, promover o constante melhoramento, atribuir prémios e exigir responsabilização.

Aos 28 de Outubro de 2014.

A Directora do SAFP, Subst.<sup>a</sup>

Joana Noronha

Revisora: Manuela Teresa Sousa Aguiar