



Interpelação Escrita

Recentemente, a sociedade tem discutido sobre as falhas existentes no regime de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Função Pública, especialmente sobre a avaliação de desempenho dos dirigentes e dos titulares dos principais cargos. Tanto a população em geral como os trabalhadores da Função Pública entendem que ninguém concorda com o actual mecanismo de responsabilização dos dirigentes, e não entendem como é que o referido mecanismo é aplicado.

O artigo 2.º, “Cargos de direcção e chefia”, da Lei n.º 15/2009 - Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia, estipula que: “1. *Considera-se pessoal de direcção e chefia o pessoal que exerce actividades de gestão, coordenação e controlo nos serviços e entidades públicas. 2. São cargos de direcção: 1) Director; 2) Subdirector...*”¹. E o n.º 1 do artigo 14.º da mesma lei estipula que: “O desempenho do pessoal de direcção é sujeito a apreciação anual”². No entanto, na opinião de especialistas e académicos, o Governo não aplica a lei de acordo com o que aquela efectivamente estipula, por exemplo, segundo alguns trabalhadores da Função Pública, após a entrada em vigor da lei foi publicado o “Relatório dos

¹ Artigo 2.º “Cargos de direcção e chefia”, Lei n.º 15/2009 - Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia.

² N.º 1 do artigo 14.º “Apreciação do desempenho do pessoal de direcção”, Lei n.º 15/2009 - Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia.



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

(Tradução)

resultados da avaliação de desempenho relativa a 2012, no qual se fez a separação entre os dados dos dirigentes e dos trabalhadores das diversas carreiras³, no entanto, não foram incluídos os dados relativos à avaliação dos dirigentes, uma vez que apenas foram contempladas as categorias de chefe de departamento e outras chefias. E mais ainda, neste momento ainda não dispomos dos dados da avaliação de desempenho relativa a 2013 e 2014.

Segundo especialistas e académicos, se logo após o Retorno de Macau à Mãe Pátria e ao longo dos últimos 15 anos o Governo tivesse efectuado, a par e passo, a reforma da Administração Pública, em princípio, já deveria ter chegado a uma conclusão sobre a eficácia da governação com base na experiência entretanto adquirida. Mais, se tivesse tido em conta as opiniões da população, poderia ter já conseguido atingir o nível de governação que a população tem reclamado, contudo, tal não se verificou, porque alguns dirigentes não fazem nada, daí as dúvidas da população em relação à credibilidade do Governo e à sua capacidade para elevar a eficácia na Administração Pública. Pelo exposto, especialistas e académicos citam a seguinte afirmação: “O Presidente Xi Jinping sugeriu que fossem tidas em conta três vertentes: 1) elevar a capacidade e a qualidade da execução; 2) elevar a capacidade para o exercício de funções governativas; 3) elevar a fiscalização e a participação da população.”⁴ São estas as três vertentes que

³ Relatório dos resultados da avaliação de desempenho relativa a 2012.

⁴ Yang Yunzhong – “Modernização das práticas e eficácias da administração pública”.



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

(Tradução)

devem ser alvo de melhoria e que devem servir de lição importante para o Governo da RAEM.

Segundo especialistas, académicos e trabalhadores da Função Pública, Macau necessita de dirigentes com capacidade para governar e dispostos a dar o seu contributo à população, características estas que todos os dirigentes que lideram equipas de chefias devem possuir. Se não existem critérios para avaliar os dirigentes e se são estes que anualmente avaliam outros, é natural que surjam preocupações relativamente à aplicação do regime de responsabilização dos dirigentes.

Nestes termos, interpelo o Governo sobre o seguinte:

1. Segundo especialistas, académicos e trabalhadores da Função Pública, existem falhas no regime de avaliação de desempenho dos dirigentes, pois apesar de a lei respectiva ter entrado em vigor, os serviços públicos ainda não divulgaram nenhum relatório sobre a avaliação de desempenho do pessoal de direcção. O que é que o Governo tem a dizer sobre isto? Porque é que os relatórios de avaliação de desempenho não contemplam o pessoal de direcção? O Governo prestar esclarecimentos à população?
2. Actualmente, não existe nenhum regime de avaliação de desempenho do pessoal de direcção, então, a população pediu-me para questionar o



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

(Tradução)

Governo sobre o seguinte: como é que o Governo da RAEM vai garantir a transparência da governação e a aplicação do regime de responsabilização dos dirigentes? Solicito que sejam prestados esclarecimentos detalhados sobre isto junto da população.

3. Há já alguns anos que o Governo vem referindo, por diversas vezes, que vai proceder a reformas na Administração Pública. Segundo académicos e especialistas, em princípio, o Governo já deveria ter chegado a uma conclusão sobre a eficácia da governação com base na experiência entretanto adquirida. No entanto, apenas foram avaliadas as chefias de categoria inferior à de direcção, pois desde a entrada em vigor da lei respectiva que não foi divulgado qualquer resultado da avaliação do pessoal de direcção. Porque é que este pessoal não é avaliado? Vão ser divulgadas as respectivas razões? Existe alguma dificuldade?

O Deputado à Assembleia Legislativa da
Região Administrativa Especial de Macau

Mak Soi Kun

22 de Setembro de 2014