



## **Resposta à interpelação escrita apresentada pelo Deputado à Assembleia Legislativa, Si Ka Lon**

Em cumprimento das instruções do Chefe do Executivo, apresento a seguinte resposta à interpelação escrita do Sr. Deputado Si Ka Lon, de 30 de Maio de 2014, enviada a coberto do ofício n.º 478/E396/V/GPAL/2014 da Assembleia Legislativa e recebida pelo Gabinete do Chefe do Executivo em 9 de Junho de 2014:

1. A Lei de Bases da Orgânica do Governo e a Organização, Competências e Funcionamento dos Serviços e Entidades Públicas definem expressamente as competências dos titulares dos principais cargos e que estes são responsáveis perante o Chefe do Executivo. O Estatuto dos titulares dos principais cargos da Região Administrativa Especial de Macau e as Normas de conduta dos titulares dos principais cargos da Região Administrativa Especial de Macau prevêem, de uma forma ainda mais concreta, que os titulares dos principais cargos respondem politicamente perante o Chefe do Executivo e sujeitam-se à direcção e à tutela do Chefe do Executivo, bem como, dirigem, superintendem e orientam os seus subordinados, com vista a coadjuvar o Chefe do Executivo na delineação e execução das políticas das diversas áreas de governação. Ao mesmo tempo, devem actuar em conformidade com a lei, dando cumprimento aos princípios de governação científica, gestão eficiente, integridade e imparcialidade e assumindo, nos termos da lei, a responsabilidade civil, financeira e penal. Toda esta série de diplomas legais estabelece explicitamente as responsabilidades que os titulares dos principais cargos devem assumir no desempenho das funções assim como cria o regime da responsabilização, permitindo-lhes servir com dedicação o Governo e a população.



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. Para promover a construção do regime de gestão de desempenho do governo e elevar mais a capacidade e a eficácia de governação, o Governo implementa o regime de avaliação do desempenho dos dirigentes. Através de uma avaliação diversificada apoiada por um sistema de indicadores, avalia-se a capacidade dos dirigentes em 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 articular com o processo de delineação das políticas do Governo, aumentar a capacidade dos dirigentes e estimular o aperfeiçoamento contínuo, promovendo, deste modo, a eficácia de gestão e a capacidade de execução das políticas tanto dos dirigentes como dos seus serviços. De acordo com o artigo 14.º das Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia, as informações tratadas no relatório de avaliação do desempenho são confidenciais. O Governo vai executar, com rigor, as diversas disposições legais acima referidas e, de acordo com os resultados da avaliação do desempenho, irá louvar os titulares de cargos públicos que tiverem bom desempenho e exigir os que cometerem erros na gestão que façam auto-críticas das suas insuficiências; caso se verifique acto de incumprimento do dever ou infracção disciplinar, o Governo irá apurar as respectivas responsabilidades, conforme a lei.
3. No intuito de concretizar os objectivos apresentados no Relatório das LAG para o ano financeiro de 2014, no que se toca ao aprofundamento da implementação e aperfeiçoamento do mecanismo da avaliação do desempenho do pessoal de direcção e ao estudo da viabilidade de introdução de uma entidade independente de apreciação, o Governo está a efectuar estudos sobre a avaliação da eficácia organizacional a nível qualitativo e quantitativo, com base no mecanismo de apreciação do regime



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

de reconhecimento da carta de qualidade existente e dos resultados do “Inquérito sobre o Nível de Satisfação dos Cidadãos”, para se criar o mecanismo de gestão de eficácia a nível organizacional. Os respectivos resultados de eficácia servirão como referência para a avaliação do desempenho dos titulares de cargos públicos, pois irão permitir materializar o regime de apreciação do desempenho do pessoal de direcção a três níveis, nomeadamente, gestão de desempenho, avaliação do pessoal de direcção, responsabilização dos titulares de cargos e daí promover o aperfeiçoamento contínuo do desempenho de funções do pessoal de direcção, bem como, servir de fundamento para a premiação ou punição.

— Aos 10 de Julho de 2014.

O Director do SAFP,

José Chu

— Revisora: Manuela Teresa Sousa Aguiar