

Interpelação Escrita

Deputado José Maria Pereira Coutinho

“Elevação da gestão interna dos serviços públicos, perspectivas de carreira, volume de trabalho, saúde mental dos trabalhadores da linha da frente.”

A qualidade dos serviços públicos não depende apenas de recursos financeiros, instalações ou soluções tecnológicas. Depende, de forma directa e decisiva, da gestão interna dos serviços, das perspectivas de carreira oferecidas aos trabalhadores e do volume de trabalho que estes conseguem suportar de forma sustentável. Quando a gestão é rígida e desumana e quando as carreiras não apresentam horizontes de progressão e quando a carga de trabalho ultrapassa limites razoáveis, a qualidade do serviço prestado ao cidadão degrada-se inevitavelmente.

Segundo os dados disponibilizados pela Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública (SAFP), o número de trabalhadores dos serviços públicos evoluiu de 29.976 em 2015 para 31.825 em Setembro de 2019. Contudo, com a implementação do controle do número total de efectivos a partir de 2020, o número de funcionários públicos registou uma redução significativa. Segundo dados oficiais, o número de trabalhadores passou de 35.101 em Abril de 2020 para 34.056 em Março de 2026, representando uma redução de mais de mil efectivos. Mais recentemente, dados oficiais indicam que, excluindo as três instituições de ensino superior públicas, o número de funcionários públicos actual é de 30.797, o que representa uma redução de aproximadamente 1.743 efectivos em relação ao pico de 32.540 verificado em 2020.

Esta redução do número de efectivos não foi acompanhada de uma diminuição correspondente da procura de serviços públicos. Pelo contrário, a procura tem

aumentado, e os serviços de linha da frente confrontam-se com ondas de aposentação e mobilidade de pessoal para além-fronteira e para o novo Hospital da Ilhas. De acordo com os dados oficiais, os funcionários públicos com 50 anos ou menos representam mais de 70% do total, cerca de 23.900 pessoas, o que indica que a estrutura de recursos humanos se encontra numa distribuição normal. No entanto, prevê-se que, até 2029, os trabalhadores do regime de aposentação e pensões que reúnam os requisitos legais de idade e tempo de contribuição representem 7,2% do total de funcionários públicos em funções, enquanto no regime de previdência os que atinjam o limiar de 25 anos de contribuição representem cerca de 7,5%.

Isto significa que, nos próximos anos, o número de trabalhadores que deixarão o serviço activo por aposentação ou cessação de funções continuará a aumentar. Se as vagas assim deixadas não forem preenchidas de forma atempada e sistemática no âmbito do regime de previdência, o défice de recursos humanos agravar-se-á, obrigando os que permanecem ao serviço a assumir tarefas adicionais e comprometendo a continuidade e a qualidade do serviço público.

O Governo da RAEM tem afirmado que pretende modernizar a Administração Pública. Contudo, essa modernização não pode resumir-se ao controlo rigoroso do número total de funcionários públicos. O próprio Governo reconheceu que, no âmbito da gestão por efectivos, “a reposição de recursos humanos não se limita a uma substituição ‘um para um’ dos funcionários aposentados”, devendo os serviços com necessidades reais recorrer prioritariamente aos mecanismos de mobilidade interna. Todavia, este modelo revela uma contradição fundamental: se, por um lado, o controlo de efectivos impede a abertura de concursos ou aberto os concursos as vagas não são preenchidas, por outro, o mecanismo de mobilidade interna não tem conseguido responder de forma eficaz às

necessidades dos serviços mais sobrecarregados. O resultado é uma situação em que os serviços não conseguem recrutar nem transferir, agravando o desequilíbrio na distribuição de trabalho.

Segundo relatos recorrentes de muitos trabalhadores recebidos pelo nosso Gabinete de Atendimento aos Cidadãos são sobretudo as categorias mais baixas e dos serviços de linha da frente os mais sacrificados cujo volume de trabalho aproxima-se do ponto de saturação. A procura de serviços públicos tem aumentado, mas os meios humanos não têm crescido na mesma proporção. Acresce que os serviços de linha da frente enfrentam vagas resultantes de aposentações e de cessação de funções que, em muitos casos, não são preenchidas atempadamente no âmbito do regime de previdência.

Para além disso, muitos trabalhadores da função pública principalmente os trabalhadores da linha da frente encontram-se sob forte pressão psicológica. Muitos deles estão já em acompanhamento médico, precisamente em consequência do desgaste físico e mental acumulado. Esta é uma realidade que não pode continuar a ser ignorada. O esgotamento dos trabalhadores não afecta apenas a sua saúde e a sua vida pessoal afecta também a sua disponibilidade para pensar, propor e executar políticas inovadoras, e reflecte-se directamente na qualidade do atendimento e no funcionamento dos serviços. A este propósito, importa notar que a SAFP tem desenvolvido esforços no sentido de proporcionar apoio psicológico, designadamente através de serviços de aconselhamento individualizado, da realização de palestras sobre saúde mental e de workshops de apoio psicológico no trabalho. Contudo, estas medidas, embora relevantes, não constituem ainda um mecanismo institucionalizado e sistemático de apoio à saúde mental dos trabalhadores da função pública. Estas preocupações estendem-se também aos seus familiares muitos deles com filhos menores.

A isto acresce que o regime de recrutamento carece de melhoria. O actual processo de “exame geral prévio, seguido de exame profissional” é demasiado moroso e pouco transparente. Muitos jovens candidatos são atraídos pelo exame geral, mas acabam por perder interesse ou por procurar outras oportunidades enquanto aguardam a realização dos exames profissionais. Esta demora inviabiliza o preenchimento atempado das vagas na linha da frente e constitui uma perda de talentos para a RAEM. Além disso, a exigência de requisitos académicos tradicionais para determinados cargos impede a absorção de diplomados com formações interdisciplinares e polivalentes, que poderiam trazer novas ideias e novas competências para a Administração.

Por outro lado, a promoção da inovação exige segurança. Sem um mecanismo razoável de “tolerância ao erro”, os funcionários públicos tendem a limitar-se ao cumprimento estrito das regras, por receio de serem responsabilizados por iniciativas que não produzem os resultados esperados. A avaliação e a responsabilização são necessárias, mas devem ser acompanhadas de garantias institucionais adequadas, sobretudo para os mais jovens, de modo a estimular o dinamismo inovador sem criar impunidade.

Finalmente, no âmbito da construção da Zona de Cooperação Aprofundada Guangdong-Macau, o Governo tem previsto o envio de funcionários públicos para a Ilha de Hengqin. Dados oficiais indicam que, até 1 de Setembro de 2025, foram destacados 27 funcionários públicos a tempo inteiro, através de comissão eventual, para exercer funções no Comité de Execução da Zona de Cooperação Aprofundada e nos seus serviços, e que os efectivos do regime de contingente de Macau totalizam 84 pessoas, representando 48% do total. O Governo já manifestou a intenção de aumentar a proporção de funcionários de Macau no Comité de Execução.

Contudo, não existe actualmente um mecanismo sistematizado que permita a todos os funcionários públicos interessados em trabalhar em Hengqin inscreverem-se num portal único de transferências. O número de funcionários destacados para Hengqin tem sido descrito como reduzido, com o próprio Governo a reconhecer que o objectivo máximo não ultrapassará as cem pessoas. Esta ausência de um portal único dificulta a mobilidade voluntária, a transparência das condições de serviço e a adequada correspondência entre as necessidades dos serviços e as competências dos candidatos. A própria Administração reconheceu que a mobilidade horizontal, embora apoiada, “carece de um mecanismo de informação e de plataforma de articulação que permita emparelhar os funcionários interessados em mudar de posto com os serviços carenciados de pessoal”.

É necessário criar um portal único, acessível a todos os funcionários públicos, independentemente do serviço, carreira ou categoria, onde possam consultar as vagas disponíveis em Hengqin, os requisitos, as condições de transferência, o período de rotação e as regras de regresso, e onde possam manifestar voluntariamente o seu interesse. Esse portal deverá ser articulado com os serviços destinatários, por forma a permitir uma selecção transparente e objectiva, baseada na vontade e nas competências dos candidatos.

Só através de uma gestão interna mais humana, digna e eficiente, com perspectivas de carreira claras, de um volume de trabalho sustentável, de compensações justas, de recrutamento ágil, de apoio efectivo à saúde mental e de um ambiente institucional que tolere o erro na inovação será possível manter a moral da equipa e assegurar, a longo prazo, serviços públicos de qualidade.

O reforço da transparência e da sistematização das transferências para Hengqin é igualmente indispensável para que a cooperação regional se traduza em ganhos reais para a Administração e para os cidadãos.

1. Reconhecendo que a gestão interna dos serviços públicos, as perspectivas de carreira e o volume de trabalho afectam directamente a qualidade da prestação de serviços públicos, e tendo em conta que muitos trabalhadores da função pública principalmente os da linha da frente se encontram sob forte pressão psicológica e muitos já estão em acompanhamento médico, que medidas concretas irá o Governo de Macau adoptar para avaliar e reduzir a sobrecarga de trabalho nos serviços de linha da frente assegurando-se que todo o trabalho extraordinário seja compensado ou dê lugar a descanso compensatório nos termos da lei?

2. Considerando que as vagas deixadas por aposentação ou cessação de funções no âmbito do regime de previdência não têm sido colmatadas de forma atempada e sistemática, agravando o défice de recursos humanos e comprometendo a qualidade dos serviços, e tendo em conta que, até 2029, se prevê que 7,2% dos funcionários do regime de aposentação e pensões e cerca de 7,5% dos do regime de previdência atinjam os requisitos de aposentação ou de cessação de funções, que medidas irá o Governo de Macau adoptar para assegurar o preenchimento tempestivo das vagas resultantes de aposentação e cessação de funções, evitando que o princípio de “reposição não automática” se traduza na acumulação de vagas não preenchidas?

3. Tendo em conta a necessidade de sistematização das transferências para a Ilha de Hengqin e a ausência de um mecanismo único de inscrição voluntária de iniciativa dos trabalhadores irá o Governo de Macau criar um portal único de transferências que permita a todos os funcionários públicos interessados em trabalhar na Ilha de Hengqin inscreverem-se, consultarem de forma centralizada as vagas, os requisitos, as condições de serviço e as regras de rotação, e manifestarem a sua candidatura de forma transparente e voluntária?

Jose Maria
PEREIRA COUTINHO



Assinatura

digital

2026.10.20

13:58:53 +0800