



(Tradução)

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

Interpeleção Oral

Após a entrada em vigor, em 2016, do revisto regulamento administrativo “Recrutamento, selecção e formação para efeitos de acesso dos trabalhadores dos serviços públicos”, o regime de recrutamento e selecção dos referidos trabalhadores, com o modelo de recrutamento centralizado, passou a ser o de concurso de gestão uniformizada. O novo regime contribui para contratar pessoal com equidade, justiça e publicidade, mas a falta de uma ponderação científica no recrutamento e no regime de contratação originou algumas questões, tais como, morosidade, baixa eficácia, elevado custo, etc., no processo de recrutamento, e a falta de resposta atempada às necessidades ao nível de pessoal de alguns serviços públicos.

O regime de gestão uniformizada é também aplicável aos sujeitos previstos na Lei n.º 14/2009, alterada pela Lei n.º 4/2017, que incluem as 14 carreiras gerais e as 19 especiais. No processo de recrutamento em vigor, o interessado que pretende ingressar na Função Pública tem de se candidatar em duas etapas; primeiro, tem de passar no concurso de avaliação de competências integradas e, uma vez apto, num prazo de 3 anos, pode candidatar-se directamente ao concurso de avaliação de competências profissionais ou funcionais de carreiras a que correspondam habilitações académicas do mesmo nível ou de nível inferior àquela para a qual concorreu, excepto os candidatos dispensados da etapa de avaliação de competências integradas.



(Tradução)

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

Ser trabalhador dos serviços públicos é um sonho de muitos residentes; sempre que há um recrutamento, surge uma onda de candidaturas. Por exemplo, o primeiro concurso de gestão uniformizada para a carreira de técnico superior realizado após a revisão do regime de recrutamento atraiu 21 368 candidatos. Na actual etapa de avaliação de competências integradas, não se pensou em exigir aos candidatos que indicassem os serviços públicos favoritos ou aqueles onde preferiam trabalhar, assim, independentemente do serviço público que procede à abertura de concurso, regista-se o fenómeno de: um “enxame de abelhas” a apresentar as suas candidaturas como um “pescador a lançar a rede”. Quando se trata de carreiras em que não se exigem condições específicas, na falta de um mecanismo de selecção preliminar, separação e “matching”, e perante a mentalidade dos candidatos de “mais vale atirar o barro à parede”, uma vaga pode atrair milhares de indivíduos. Apesar de ser uma situação de “pouca canja para muitos monges”, os serviços públicos têm ainda de investir grande volume de recursos humanos, materiais, financeiros e temporais para efectuar a selecção de todos os que reúnem os requisitos.

Os indivíduos que se inscrevem, mesmo que o lugar a concurso não seja o ideal ou o preferido, optam por “ingressar primeiro e depois logo se vê”, visto que, normalmente, têm a mentalidade de “estar montados numa égua mas andar à procura de cavalo”. Após o seu ingresso, esperam pelos concursos dos serviços públicos favoritos e vão a correr fazer a inscrição. Assim, os serviços que, com dificuldade, tinham conseguido recrutar pessoal novo, em



(Tradução)

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

menos de 2 ou 3 anos enfrentam a mobilidade do pessoal, por transferência entre carreiras e serviços, o que leva à insuficiência de pessoal a longo prazo nos mesmos e ao “fenómeno estranho” de fluxo de pessoal, prejudicando a estabilidade dos serviços públicos.

Mais, o novo regime não efectua uma diferenciação entre as formas de recrutamento e selecção para os lugares indiferenciados, especializados e profissionais; apesar de a natureza do trabalho de alguns lugares indiferenciados ser igual, cada serviço público ainda tem de abrir os seus próprios concursos quando precisa de pessoal; se forem 10 serviços públicos, são 10 concursos, e os interessados, para não perderem nenhuma oportunidade, apresentam as suas candidaturas a vários serviços públicos, surgindo assim o fenómeno de repetição de actos de inscrição e prestação de provas, o que não só é um desperdício de tempo para os candidatos, como representa um desperdício de custos, e de recursos humanos e materiais para o Governo.

Para aperfeiçoar o regime de gestão uniformizada, interpelo sobre o seguinte:

1. Por forma a resolver as necessidades de recursos humanos dos serviços públicos, há que recrutar atempadamente o pessoal necessário. Tendo em conta as insuficiências do regime de recrutamento dos trabalhadores dos serviços públicos, o Governo vai aperfeiçoar os actuais



(Tradução)

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

mecanismos de abertura de concurso, selecção e contratação? Vai, nomeadamente, no procedimento do concurso de ingresso, tendo em conta a vontade do candidato e as necessidades de pessoal do serviço público utente, efectuar o respectivo “matching” e separação? Vai, ainda, através da selecção justa dos melhores e de princípios científicos, reduzir o número de candidatos da segunda etapa, para otimizar os respectivos concursos, encurtando o tempo, e poupando custos administrativos e de recrutamento, elevando a eficácia do recrutamento e do “matching”?

2. O Governo deve dividir as formas de recrutamento e contratação do pessoal especializado e do indiferenciado; para os lugares indiferenciados, em que a natureza do trabalho é igual, pode-se adoptar uma prova uniformizada e a concentração da afectação, por forma a evitar a sobreposição de recursos, aliviando os custos de recrutamento, optimizando a sua eficácia e elevando a eficiência administrativa. Vai então fazê-lo?

11 de Maio de 2018

O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM,
Leong Sun lok