



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

(TRADUÇÃO)

## **INTERPELAÇÃO ESCRITA**

### **Regime de prémios e sanções para os funcionários públicos de Macau e desempenho da gestão**

No regime dos trabalhadores dos serviços públicos de Macau, o desempenho da gestão dos serviços públicos tem sido objecto de atenção da sociedade. No Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2022, o Governo refere que, em 2022, vai rever e aperfeiçoar o regime de delegação de poderes e de responsabilização, analisando as “Disposições Fundamentais do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia”, as “Disposições Complementares do Estatuto do Pessoal de Direcção e Chefia” e as respectivas disposições do “Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau”, estudando a proposta de criação de um regime disciplinar próprio para o pessoal de direcção e chefia, com vista à preparação para a produção legislativa, tudo isto demonstrando uma atitude activa do Governo no aperfeiçoamento do regime da Administração Pública.

Existe um consenso geral na comunidade de que é necessário um melhor mecanismo de responsabilização, mas as verdadeiras recompensas e punições devem ser integradas. Falando meramente do mecanismo sancionatório, apenas afecta unilateralmente o dinamismo dos funcionários públicos, podendo originar situações de “quem trabalha menos, erra menos” e de “quem nada faz, nunca erra”. Tomemos como exemplo a Lei da Função Pública da República Popular da China. Os capítulos 8 e 9 dessa lei contêm capítulos sobre prémios e sanções, que especificam claramente as formas, normas e conteúdos da supervisão de prémios e sanções, e incluem tanto indivíduos como grupos. Acredita-se que a criação de um mecanismo de recompensa e punição legal, sensato e razoável, tal como o que existe na RAEHK, levará a uma melhor governação da função pública e servirá de incentivo, exemplo e



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

(TRADUÇÃO)

competição.

Na verdade, para além da questão da criação da equipa de funcionários públicos, a cooperação interdepartamental, a clarificação da distribuição de poderes e responsabilidades dos serviços, o aumento da eficiência administrativa, entre outros, são também grandes problemas que a equipa de topo do Governo tem de enfrentar. Actualmente, as estratégias empresariais e as metodologias de gestão do desempenho já são bastante avançadas, por exemplo, o *Balanced Scorecard* (BSC) pode ajudar a estabelecer medidas de gestão sistemáticas e abrangentes, conhecendo claramente as suas vantagens e desvantagens, bem como as mudanças no ambiente externo, e os refinamentos são dinâmicos e ajustados em todos os níveis. Muitas empresas nacionais e estrangeiras já o começaram a aplicar desde a década de 90. Muitos países ocidentais já ultrapassaram o seu âmbito de aplicação, alargando-o aos departamentos governamentais e a organizações sem fins lucrativos. Para os serviços públicos, a utilização destes instrumentos, em conjugação com as situações reais, pode constituir uma orientação para objectivos positivos, levando os serviços públicos a seguirem o mesmo rumo e resolvendo os problemas da cooperação interserviços, o que favorece, a longo prazo, a acção governativa flexível do Governo da RAEM, bem como o desenvolvimento favorável da implementação do governo electrónico.

Assim sendo, interpelo o Governo sobre o seguinte:

1. A proposta de lei que altera o Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, faz parte das LAG para o ano de 2022 e, segundo o respectivo plano, prevê-se que a sua alteração será feita entre o primeiro e o quarto trimestre de 2022, e entregue à Assembleia Legislativa para apreciação. Poderá o Governo revelar o rumo a seguir na revisão da lei? Será que o essencial é aperfeiçoar o regime de delegação de poderes e de responsabilização? Será que haverá outras



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

(TRADUÇÃO)

formas de extensão?

2. O regime dos trabalhadores dos serviços públicos é um sistema completo de regimes compostos por várias etapas de gestão, sendo os prémios e as sanções igualmente uma parte importante do regime. O Governo deve tomar como referência os regimes de prémios e punições dos funcionários públicos do Interior da China e de Hong Kong, no sentido de estudar a possibilidade de aperfeiçoar o regime dos funcionários públicos, tendo em conta a realidade de Macau. Vai fazê-lo? Pensa introduzir o regime de prémios na avaliação dos funcionários públicos, como um critério de pontuação, para motivar os funcionários públicos a trabalharem activamente?
3. Relativamente aos instrumentos populares de gestão estratégica e de gestão do desempenho, tais como o *Balanced Scorecard* (BSC) acima mencionado, o Governo introduziu já instrumentos de gestão semelhantes? Em caso negativo, o Governo deve estudar a introdução de outros instrumentos de gestão empresarial, com vista a racionalizar as funções dos serviços públicos, clarificar a distribuição de poderes e responsabilidades, promover a cooperação interdepartamental e elevar a eficiência administrativa. Vai fazê-lo?

16 de Dezembro de 2021

**O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM,**

**Ngan Iek Hang**