

IAOD do Deputado Che Sai Wang em 19.05.2026

Optimizar o regime de protecção da saúde mental dos funcionários públicos

Nos últimos anos, os funcionários públicos de Macau têm assumido cada vez mais responsabilidades no desenvolvimento social e nos serviços relativos à vida da população, e as discussões na sociedade sobre a sua pressão de trabalho têm vindo a aumentar. Devido à aplicação prolongada da política de controlo rigoroso do número de funcionários públicos e ao aumento contínuo da procura de serviços públicos, muitos funcionários públicos deparam-se com uma carga de trabalho elevada, maior pressão e trabalho extraordinário como normalidade, e alguns têm ainda de trabalhar “online” depois do serviço, daí tornar-se ambígua a fronteira entre a vida profissional e pessoal. Esta situação é mais evidente nos serviços com escassez de recursos humanos, como as forças de segurança, e os serviços médicos e de transportes, o que levanta na sociedade preocupações e discussões sobre se são suficientes a garantia do direito ao descanso dos funcionários públicos, os mecanismos de incentivo e compensação, e o regime de apoio à saúde psicológica.

A estabilidade profissional dos funcionários públicos e o valor dos serviços públicos são inquestionáveis. Contudo, quando o ritmo de trabalho se mantém elevado e o trabalho extraordinário se torna prolongado, a carga psicológica e a fadiga física agravam-se. O actual sistema de benefícios complementares para os funcionários públicos inclui serviços de alívio psicológico e canais de apoio emocional. Por exemplo, no Centro de Actividades para os Trabalhadores dos Serviços Públicos, foi reservado espaço para o aconselhamento psicológico, oferecendo oportunidades de alívio emocional; entretanto, os funcionários públicos também podem obter ajuda, através dos serviços comunitários de saúde mental e da linha aberta de aconselhamento psicológico, disponíveis 24 horas por dia. Mas estas medidas são, na sua maioria, de natureza complementar e não um mecanismo institucionalizado de apoio regular à saúde mental no trabalho. O mais importante é que o longo tempo de espera para alguns desses serviços dificulta a obtenção imediata de apoio em momentos de grande pressão, impedindo uma intervenção psicológica profissional quando esta é realmente necessária.

A nível internacional, alguns países têm práticas relativamente maduras em relação à saúde mental e ao apoio ao desenvolvimento profissional dos funcionários públicos. Por exemplo, alguns funcionários públicos dos países da Europa do Norte, logo na fase inicial da sua carreira profissional, começam a ter aconselhamento psicológico periódico, horário flexível de trabalho, planeamento da carreira profissional, horário por turnos e formação, para terem um espaço institucional de apoio e de crescimento, para fazer face à pressão decorrente do trabalho; em Singapura, existe um fundo de desenvolvimento individual, um regime de orientadores e um plano de aconselhamento profissional, para que os funcionários públicos possam obter oportunidades de aprendizagem e de ajustamento atempadas, face às mudanças constantes das exigências dos seus postos de trabalho. O núcleo das referidas medidas consiste em colocar o apoio psicológico no sistema geral do desenvolvimento profissional dos funcionários públicos, em vez de ser apenas uma regalia ocasional.

Os funcionários públicos são a pedra angular do sistema de serviços públicos, cuja saúde física e mental, crescimento e espaço de aprendizagem estão directamente relacionados com a eficiência e a qualidade dos serviços públicos. Apesar de já haver apoios, o ritmo da sua implementação, o grau de profissionalismo e a criação do regime de normalização são ainda insuficientes. Assim, o Governo deve considerar aperfeiçoar o mecanismo de serviço de saúde mental dos funcionários públicos, não só fornecendo canais de consulta, mas também estabelecendo programas periódicos e sistemáticos de apoio psicológico, para que as pessoas que necessitam possam obter ajuda atempada. Além disso, com base no actual regime de benefícios, o apoio à saúde psicológica e o planeamento do desenvolvimento profissional devem ser integrados, incluindo a introdução de aconselhamento profissional, oportunidades de trabalho por turnos e formação profissional, para ajudar os funcionários públicos a adaptarem-se melhor às diferentes fases de desenvolvimento; os actuais mecanismos de garantia do direito ao descanso e de incentivo e compensação devem ser revistos, para os funcionários públicos poderem melhor adaptar-se ao ritmo e às necessidades do posto de trabalho, salvaguardando, verdadeiramente, a sua saúde física e mental e a qualidade profissional. Só com o pleno apoio e garantia ao nível institucional é que se pode garantir que os funcionários públicos, no exercício das suas funções com alta eficiência, mantenham um bom estado psicológico e motivação para o desenvolvimento profissional, contribuindo para a continuidade da sociedade.