



Interpeleção Escrita

Aquando da candidatura para o 4.º mandato do Chefe do Executivo, Chui Sai On afirmou que o novo Governo da RAEM ia concretizar “a racionalização de quadros e a simplificação administrativa”, que serviriam, conforme afirmado já várias vezes pela actual Secretária para a Administração e Justiça, Chan Hoi Fan, como base do futuro rumo da governação. Entretanto, os mapas de pessoal dos serviços ou órgãos da Administração Pública, constantes do orçamento para o ano económico de 2015, demonstram que, durante 2 anos consecutivos, os funcionários públicos atingiram os 33 mil, prevendo-se a necessidade de recrutar mais 2,2 mil funcionários públicos num futuro próximo. Com a actualização salarial dos funcionários públicos, as despesas tiveram um aumento de 2,9 mil milhões de patacas. Prevê-se que até ao final deste ano os funcionários públicos atinjam os 35 mil, ou seja, 1 funcionário por cada 17 residentes em média. A sociedade está atenta, por isso, como é que vai o Governo concretizar “a racionalização de quadros e a simplificação administrativa”?

Com o acelerado desenvolvimento socioeconómico, os residentes desejam uma melhor qualidade ao nível dos serviços prestados pelo Governo, sendo por isso indispensável um aumento quantitativo tanto dos serviços públicos como dos funcionários públicos. Mas, entretanto, um aumento excessivo dos serviços públicos vai dificultar a colaboração e a coordenação, a que se acresce o crescimento exponencial do número de funcionários públicos, o que resultará na falta de clareza na atribuição das competências e responsabilidades dos mesmos, sobreposição de funções e atribuições, etc. Verifica-se a sobreposição de funções entre diversos serviços públicos, a par da existência de desigualdades quanto à distribuição do trabalho. Os procedimentos administrativos adoptados pelo Governo são complicados e



registam-se práticas burocráticas em diversos serviços públicos. Prevalece, nos serviços públicos, uma mentalidade e cultura administrativa caracterizadas por “quem trabalha muito, erra muito; quem trabalha pouco, erra pouco; quem não trabalha, não erra.” Os funcionários públicos carecem de entusiasmo e iniciativa individual para desempenhar as suas funções, o que põe em causa a qualidade dos serviços públicos e a eficácia administrativa. Pelo exposto, a resolução efectiva da questão da sobreposição de funções, a reforma na estrutura funcional, a optimização da distribuição do pessoal, bem como a substituição de leis e procedimentos administrativos desactualizados constituem os aspectos principais inerentes à reforma administrativa do Governo.

A racionalização de quadros e a simplificação administrativa implicam o conceito de “Governo eficaz”, isto é, o custo da gestão da Administração Pública deve ser baixo, os procedimentos devem ser rápidos e os resultados devem ser bons. De facto, o conceito de “Governo eficaz” é equivalente ao conceito de “Governo com bom desempenho”. Caso as atribuições e os objectivos dos serviços públicos não sejam claros, será impossível proceder à avaliação do desempenho do Governo. O regime de gestão de desempenho do Governo é uma parte integrante e relevante para concretizar a racionalização dos quadros e a simplificação administrativa.

Assim sendo, interpele o Governo sobre o seguinte:

1. Qual é o ponto de situação dos trabalhos de criação do regime de gestão de desempenho do Governo? De que plano dispõe o Governo para impulsionar a sua concretização?
2. Há quem opine que a ineficácia do Governo se deve à desagregação das atribuições governativas, o que leva a que os residentes não saibam a quem recorrer para tratar de queixas. Os procedimentos administrativos complicados enfraquecem as competências dos serviços públicos, ao



nível da execução da lei, o que leva a que os problemas sociais fiquem sempre por resolver. Vai o Governo proceder à reforma dos mecanismos de colaboração entre os diversos serviços públicos? Como é que vai reforçar a coordenação entre os diversos serviços públicos, simplificar os procedimentos administrativos e elevar a eficácia administrativa?

3. Registam-se defeitos no vigente regime de avaliação do desempenho dos funcionários públicos. Com o actual modelo de avaliação, isto é, cabe sempre ao superior hierárquico avaliar o inferior hierárquico, é inevitável que a pouca diversificação de notadores resulte na tendência invariável quanto aos resultados da avaliação, o que restringe gravemente a função deste regime ao nível de “premiar os bons e punir os maus”, obrigando-o a ficar-se só pelo papel, sem possibilidade de motivar efectivamente o entusiasmo dos funcionários públicos. Como é que vai melhorar o regime de avaliação do desempenho dos funcionários públicos, com vista a motivar o entusiasmo destes funcionários? Os directores sujeitaram-se já a uma avaliação. Quais foram os respectivos resultados?

27 de Janeiro de 2015.

**A Deputada à Assembleia Legislativa da
Região Administrativa Especial de Macau,
Chan Hong**