

A LOCALIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE HONG KONG

*Roger Garcia**

I

1. Todos os funcionários públicos em Hong Kong, quer locais quer expatriados, são admitidos pelo Governo de Hong Kong e não pelo Governo de Sua Majestade; a deliberação sobre as suas condições contratuais, promoção e perspectiva de carreira são da competência do Governo de Hong Kong e não do Governo de Sua Majestade.

2. O Governo de Hong Kong tem vindo a prosseguir uma política de localização desde os anos cinquenta e a dar preferência a candidaturas locais nos processos de recrutamento.

3. Esta política tem sido muito bem sucedida, tendo a percentagem de expatriados na função pública, na sua globalidade, diminuído de 2,4% em 1970, para 1,7% em 1985; os técnicos locais constituem, neste momento, 56% dos lugares de direcção e ocupam metade dos lugares de chefia.

4. No entanto, o Governo de Hong Kong ainda recorre ao recrutamento de técnicos qualificados no exterior, quando se verifica carência de candidatos locais: por exemplo, engenheiros, arquitectos, advogados.

5. Por razões políticas, o aumento da percentagem de quadros locais nos serviços de Administração e dos cargos superiores da Polícia de Segurança Pública tem sido mais lento do que para os restantes serviços públicos em geral.

* Civil Service. Principal Assistant Secretary (assessor do Secretário-Adjunto para a Função Pública, com responsabilidade na definição da política de pessoal para a Administração).

6. A Declaração Conjunta prevê que os técnicos expatriados possam manter-se ao serviço para além de 1997; contudo, os cargos de direcção dos principais serviços serão reservados para os titulares de nacionalidade chinesa.

II

1. POLÍTICA IMPLEMENTADA

Desde 1950 que tem sido dada preferência a candidatos locais. O candidato local é definido como uma pessoa que tem a sua residência habitual em Hong Kong e cujas raízes e laços sociais estão em Hong Kong. Quem não se enquadre nestes critérios é considerado um candidato do exterior. Desde 1985 que os técnicos recrutados no exterior têm sido contratados segundo determinadas condições (por exemplo, contratos com a duração de 2,5 a 3 anos), não sendo os contratos renovados se houver técnicos locais qualificados para preencherem os respectivos lugares.

2. SITUAÇÃO PRESENTE

A política de localização tem sido amplamente bem sucedida. Em 1970, a percentagem de técnicos recrutados no exterior para a função pública foi de 2,4%. Em 1985, esta percentagem desceu para 1,7% e, desde então, a contratação de técnicos no exterior tem decrescido 0,1% por ano para a globalidade dos serviços públicos. À data de Abril de 1989, existiam 2 543 técnicos recrutados no exterior. A distribuição por grupos de pessoal era a seguinte:

**Número de técnicos recrutados no exterior
e percentagem global por grupo**

Pessoal de direcção	498 (43,8%)
Técnicos especializados Níveis MPS (48-51), PPS (53-57), GDS (33-38) e outros ^(a)	683 (28,3%)
Outros	1 366 (0,7%)

^(a) Níveis salariais, por exemplo MPS — Master Pay Scale

3. O FUTURO

A Declaração Conjunta prevê, muito concretamente, a continuação da prestação de serviços dos funcionários recrutados no exterior, embora estes não possam ocupar os cargos mais elevados na hierarquia (regra geral, os correspondentes a Secretário-Adjunto e acima). Com vista à transição, em 1997, têm sido introduzidas

mudanças nos Serviços de Administração, na Polícia de Segurança Pública e nos Serviços de Justiça.

a) *Serviços de Administração.* Os Serviços de Administração abrangem, neste momento, a maioria dos técnicos locais (68%). Para assegurar a entrada em vigor, em 1997, dos mecanismos descritos na Secção IV do Anexo I da Declaração Conjunta, no que diz respeito às nomeações para os cargos superiores, está agora a ser exigido aos técnicos recrutados no exterior que se aposentem aos 57 anos. É necessário dar este passo agora, para evitar a aposentação compulsiva de grande número destes técnicos quando se chegar a meados de 1990.

b) *Polícia de Segurança Pública.* A evolução natural da localização neste sector vai levar a que, em 1997, os cargos superiores ainda estejam a ser ocupados por técnicos recrutados no exterior. Considera-se conveniente que estes lugares venham a ser ocupados predominantemente por quadros locais, pretendendo-se alcançar esta meta por volta do ano 2000. Para atingir o objectivo de localização, têm sido dados alguns passos no sentido de identificar os técnicos locais que preenchem os requisitos para promoção, sendo-lhes fornecida formação com vista ao desenvolvimento das suas potencialidades de modo a facilitar-lhes a promoção dentro da Polícia.

c) *Justiça.* A meta a atingir em meados de 1990 é a localização de 50% dos quadros técnicos e 30% dos cargos de direcção. Para atingir esta meta foi introduzido um esquema «duplo» para permitir uma promoção mais rápida dos técnicos locais.

