



**Revisão do Regime das carreiras dos trabalhadores  
dos serviços públicos  
(2.<sup>a</sup> fase)**

**Documento de consulta**

Período de consulta:

16 de Novembro de 2018 a 31 de Dezembro de 2018

Serviços de Administração e Função Pública

Novembro de 2018

# Índice

<b>1</b>	<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Configuração do sistema de carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos e análise da situação actual.....</b>	<b>4</b>
2.1	Princípio básico de configuração e classificação das carreiras .....	4
2.1.1	Carreiras gerais.....	6
2.1.2	Carreiras especiais.....	7
2.1.3	Estrutura das carreiras e regulamentação de acesso.....	8
2.2	Insuficiências existentes.....	9
2.2.1	Algumas carreiras não satisfazem as necessidades de desenvolvimento .....	10
2.2.2	A configuração de algumas carreiras não coincide com os requisitos de capacidades necessárias para o desempenho das funções dos trabalhadores .....	13
2.2.3	A configuração de algumas carreiras cria obstáculos na vontade de ascensão profissional dos trabalhadores.....	17
2.2.4	Desenvolvimento “rápido no início e moroso no fim” da vida profissional dos trabalhadores.....	18
<b>3</b>	<b>Proposta de revisão do Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos .....</b>	<b>20</b>
3.1	Integração, extinção e criação de carreiras .....	20
3.1.1	Fusão de carreiras.....	20
3.1.2	Extinção de carreiras .....	22
3.1.3	Criação de carreiras .....	26
3.2	Revisão da configuração de carreiras .....	27
3.2.1	Requalificação da natureza de carreiras .....	27
3.2.2	Regulamentação das condições de ingresso e acesso.....	27
3.2.3	Revisão da estrutura de carreiras.....	30
<b>4</b>	<b>Conclusão .....</b>	<b>33</b>

## **Anexos**

Anexo 1: Sistema de gestão das carreiras de trabalhadores dos serviços públicos de diversos países.....	A-1
Anexo 2: Competências que os trabalhadores devem possuir nos diferentes níveis das carreiras gerais .....	A-6
Anexo 3: Proposta de revisão da configuração das carreiras .....	A-7
1. Proposta de integração das carreiras especiais da área de serviços portuários .....	A-7
2. Extinção das carreiras gerais do nível 3 – Proposta de organização de trabalhadores efectivos.....	A-10
3. Proposta de criação da carreira de operário especializado.....	A-12
4. Proposta da carreira especial de examinador de condução .....	A-15
Anexo 4: Proposta de revisão da estrutura de carreiras – quadros exemplificativos.....	A-19
Anexo 5: Inquérito.....	A-21

## **1. Introdução**

O Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos é o fundamento legal para o provimento de trabalhadores dos serviços públicos do Governo da RAEM. O aperfeiçoamento da configuração das carreiras tem como objectivo a implementação do conceito de utilização adequada de talentos, e serve ainda como fundamento para o plano do desenvolvimento da vida profissional dos trabalhadores. Os trabalhadores dos serviços públicos representam uma importante força na execução e implementação dos trabalhos das acções governativas, por este motivo, o aperfeiçoamento contínuo do regime de gestão dos trabalhadores dos serviços públicos constitui uma tarefa importante para o Governo. Com o rápido desenvolvimento socioeconómico, é necessário efectuar os trabalhos de revisão geral e atempada do regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, a fim de serem efectuadas as alterações adequadas em articulação com as necessidades do desenvolvimento da sociedade.

O Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos está directamente relacionado com todos os níveis de trabalhadores, e envolve remunerações e desenvolvimento da vida profissional, entre outras regalias. Como as carreiras têm uma relação intrínseca entre si, é necessário proceder análise e estudo de forma

generalizada e com prudência na revisão ou alteração das carreiras.

Todo o estudo tem como ponto de partida a resolução das insuficiências existentes e reconhecimento das necessidades: numa primeira fase o objectivo de reforma foi resolver as três insuficiências que afectavam a gestão dos trabalhadores dos serviços públicos, e em 2017, foram concluídos os trabalhos legislativos da primeira fase de alteração do Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos. O Governo da RAEM continua a promover a reforma do regime das carreiras, aperfeiçoando de forma faseada a configuração das carreiras. Na segunda fase da reforma, tendo por base o resultado do estudo que conjugou a análise de funções e a análise das competências, propõe-se a integração ou uma nova configuração das carreiras, com o objectivo de simplificar a sua configuração e torná-la mais adequada, bem como aumentar a mobilidade de pessoal entre as diversas carreiras. Esta medida permite, por um lado articular-se com as necessidades do desenvolvimento do Governo da RAEM, e por outro, resolver as questões existentes no Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos que assenta excessivamente nas funções. Espera-se, deste modo, que com a implementação da respectiva proposta, seja dado mais um passo para o aperfeiçoamento da gestão dos trabalhadores dos serviços públicos, e elevar a eficácia das acções governativas.

No documento de consulta, consta uma descrição detalhada da proposta da segunda fase da reforma, esperando-se que as partes interessadas apresentem opiniões ou sugestões sobre a proposta. O Governo da RAEM adoptará uma atitude de abertura para ouvir as opiniões, promoverá o debate racional, a fim de obter um consenso e fará uma análise rigorosa das opiniões e sugestões recolhidas, de forma a obter um melhor aperfeiçoamento do regime da gestão dos trabalhadores dos serviços públicos.

Solicita-se o preenchimento do anexo 5 (Inquérito) indicando as opiniões ou sugestões, o qual deve ser enviado antes de 31 de Dezembro de 2018, através de uma das seguintes formas:

Correio electrónico: [consultation.dprtsp@safp.gov.mo](mailto:consultation.dprtsp@safp.gov.mo)

Correio postal: Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, Macau, Edifício Administração Pública, Rua do Campo, n.º 162, 21.º a 27.º andares (indique no envelope “Opiniões sobre a revisão do Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos”).

Entrega pessoal: Balcão de atendimento, sito no átrio do Edifício Administração Pública, Rua do Campo, n.º 162.

A pessoa / entidade que pretenda manter o sigilo da sua opinião ou sugestão na totalidade ou parcialmente deve indicar essa pretensão com clareza na opinião ou sugestão apresentada.

## **2. Configuração do sistema de carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos e análise da situação actual**

O Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos tem uma grande influência no desenvolvimento da vida profissional dos trabalhadores e no funcionamento dos serviços públicos, pelo que os trabalhadores dos serviços públicos, bem como os serviços públicos preocupam-se com a configuração das carreiras, e apresentam opiniões e exigências. O Governo da RAEM ao atender as respectivas opiniões e exigências, deve proceder a um estudo geral respeitando os princípios da configuração das carreiras, e efectuar análise objectiva, para se obter resultados justos e razoáveis.

Segue-se a descrição dos princípios e fundamentos da configuração das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, bem como as insuficiências existentes nas carreiras, respectiva análise e abordagem.

### **2.1 Princípio básico de configuração e classificação das carreiras**

A configuração das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos tem por base o sistema de classificação de funções

centrado na “função”: a definição das funções é feita tendo por base as competências previstas na lei e as respectivas atribuições dos serviços, utilizando técnicas de análise de funções que permitem, conforme a natureza das funções, as características das funções e o conteúdo funcional, determinar os conhecimentos e capacidades que os trabalhadores devem possuir para concluir os trabalhos, e definir os requisitos de ingresso, de qualificação e de profissionalismo, de acordo com os conhecimentos e capacidades necessárias. Em seguida, procede-se à avaliação dos níveis de complexidade, de responsabilidade, de esforço intelectual e físico, e ainda do nível dos conhecimentos e capacidades que as funções exigem, entre outros factores, aplicando critérios uniformes (à semelhança dos factores de avaliação, adoptados por outros países ou regiões, *vide* anexo 1), para, deste modo, configurar e agrupar as diversas carreiras e definir a estrutura dos índices remuneratórios e disposições de acesso na carreira, entre outros.

Portanto, o objectivo principal da configuração das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos é garantir que o Governo da RAEM possa recrutar, seleccionar e formar trabalhadores dos serviços públicos com as capacidades e as competências técnicas necessárias para desempenhar as funções, bem como proporcionar um tratamento justo e adequado ao trabalhador de acordo com a capacidades exigidas, de modo a estabelecer os fundamentos para

que o Governo possa dispor dos recursos humanos necessários, atingir a equidade interna no regime de gestão dos trabalhadores dos serviços públicos e garantir uma certa competitividade externa.

No regime em vigor, as carreiras gerais e as carreiras especiais, são configuradas tendo por base as funções, as quais são definidas de acordo com as características comuns e especiais de exigências de conhecimentos e capacidades adequadas para que os trabalhadores possam desempenhar as funções.

### **2.1.1 Carreiras gerais**

A definição das carreiras gerais baseia-se principalmente nos conhecimentos e nas capacidades comuns e necessários para que o trabalhador desempenhe a função, e os conhecimentos e as competências são obtidos através de educação formal. Nesse pressuposto, o Governo da RAEM avalia com rigor o nível de ensino que deve ser concluído para obtenção de conhecimentos e competências e seguidamente agrupa e classifica os diferentes níveis das carreiras gerais de acordo com os princípios de configuração do sistema de carreiras, e tem em conta o conteúdo funcional de diferentes áreas funcionais para conceber e determinar a estrutura do índice remuneratório de acordo com a análise de funções.

Embora os trabalhadores que desempenhem as funções das

carreiras gerais tenham algumas exigências de competências comuns, no entanto, existem diferenças nos níveis de dificuldade e de complexidade na execução das funções (por exemplo: um técnico superior deve, conforme os critérios, mecanismos e regulamentos definidos, entre outros trabalhos das suas funções, elaborar projectos complexos, incluindo planeamentos, estudos, inovações, elaborar pareceres profissionais e propostas tendo em vista informar a decisão do superior hierárquico; enquanto um técnico deve, de acordo com um certo nível de complexidade elaborar análises técnicas sobre estudos ou assuntos especializados, e escolher as sugestões mais adequadas para propor. Para as competências que os trabalhadores devem possuir nos diferentes níveis das carreiras gerais, *vide* anexo 2). Deste modo, para garantir que os trabalhadores possuam os conhecimentos e as capacidades necessárias para desempenhar as funções de diferentes carreiras, o nível de habilitação académica exigido para o ingresso de carreiras de diferentes níveis não é idêntico.

### **2.1.2 Carreiras especiais**

A configuração das carreiras especiais centra-se também nas funções. Por exemplo, para algumas funções específicas, não é suficiente para o desempenho destas funções que o trabalhador apenas possua conhecimentos e competências através da educação formal, necessita ainda de ter formação específica, ter concluído

um período de estágio ou de ter experiência por ter exercido trabalhos relacionados, pois apenas desta forma o trabalhador pode possuir as competências técnicas exigidas para desempenhar as funções. O Governo da RAEM criou, para esse efeito, carreiras especiais de acordo com a respectiva exigência de conhecimentos e de competências.

Desta forma, quando existem exigências específicas relevantes nos requisitos de ingresso, habilitações ou requisitos profissionais, e sendo inadequado fazer o recrutamento através de carreiras gerais, pode ser criada uma carreira especial. Convém salientar que as carreiras especiais não são criadas para determinado trabalhador que se encontre em situação especial, ou seja, independentemente de o trabalhador possuir ou não requisitos especiais, só existindo necessidade para o desempenho de determinadas funções, será criada uma carreira especial.

### **2.1.3 Estrutura das carreiras e regulamentação de acesso**

A definição dos requisitos de ingresso serve para garantir que o trabalhador recrutado possua conhecimentos e competências necessárias para o desempenho das funções, a definição dos requisitos de acesso de carreiras verticais (por exemplo: antiguidade, avaliação de desempenho e acção de formação, entre outros), destina-se a garantir que o trabalhador possua capacidade suficiente para desempenhar funções mais complexas e que exigem

um maior grau de responsabilidade, bem como orientar os trabalhadores com menos experiência de trabalho. Os requisitos de acesso das carreiras horizontais são apenas a antiguidade e a avaliação de desempenho, mas estes requisitos apenas garantem que o trabalhador possua experiência profissional suficiente para desempenhar com eficácia as funções. Ou seja, as carreiras horizontais possuem diferentes escalões, tendo principalmente em consideração a acumulação de experiência profissional do trabalhador, e a elevação da sua proficiência no desempenho das respectivas funções, aumentando, a sua eficiência. Nas carreiras verticais, são definidas diferentes categorias conforme o nível de complexidade de trabalho e o nível de responsabilidade que é exigido no desempenho das funções do trabalhador, desta forma as exigências de competências que o trabalhador deve possuir é maior conforme aumenta a categoria.

## **2.2 Insuficiências existentes**

O Governo da RAEM, de acordo com os princípios de configuração das carreiras e utilizando meios e técnicas científicas, incluindo análise e avaliação de funções, entre outros, procedeu a uma revisão e análise geral das carreiras gerais e especiais regulamentadas pelo Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos em vigor, tendo verificado a existência das insuficiências que se apresentam seguidamente.

## **2.2.1 Algumas carreiras não satisfazem as necessidades de desenvolvimento**

O Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos em vigor foi criado através do Decreto-lei n.º 86/89/M publicado em 1989. Este Decreto-lei já vigora há cerca de trinta anos, apesar de o Governo da RAEM ter realizado uma revisão bastante ampla do Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos em 2009, mas nessa altura não se previu a reengenharia dos processos administrativos trazidos pelo desenvolvimento da ciência e tecnologia, bem como as mudanças provocadas nas carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, e ainda, nessa altura, o sistema de análise e os critérios de avaliação utilizados não foram uniformizados na revisão e estudo geral das carreiras.

No estudo agora efectuado, foi feita uma revisão geral das funções das carreiras gerais (um total de 14) e das carreiras especiais (um total de 20) regulamentadas no Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos em vigor, tendo verificado que com o desenvolvimento da sociedade e tecnologia, algumas carreiras estão desadequadas.

Os factores que afectam as carreiras são:

### **2.2.1.1 O desenvolvimento da cidade inteligente e governo electrónico**

Para a construção da cidade inteligente, o Governo da RAEM

tem-se empenhado nos trabalhos de desenvolvimento do governo electrónico. Com o apoio da tecnologia de informação, os trabalhos simples e repetitivos do quotidiano, por exemplo, os trabalhos manuais de cópia, inserção de dados, registo e arquivo, entre outros trabalhos que eram da responsabilidade dos trabalhadores da carreira de assistente técnico administrativo foram eletronicizados, tendo os serviços públicos efectuado progressivamente a respectiva integração nos procedimentos de trabalhos, o que se refletiu na redução do volume desse tipo de trabalhos.

As carreiras gerais de, assistente técnico administrativo, nível 3, e a de adjunto-técnico, nível 4, previstas no Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos em vigor, pertencem ao grupo de pessoal técnico de apoio, ao qual compete as funções de natureza de apoio técnico. Com a reorganização e recriação dos procedimentos administrativos, houve uma nova distribuição e organização desses trabalhos, e a natureza das funções destas duas carreiras assemelha-se cada vez mais, tornando-se difícil de distinguí-las. Este tipo de mudança, não só é obstáculo para fazer uma distribuição clara de tarefas como também afecta a gestão dos trabalhadores.

#### 2.2.1.2 Desenvolvimento técnico das profissões

Excepto as funções com natureza de apoio técnico administrativo acima referido, o conteúdo funcional de algumas

carreiras sofreu uma alteração total com o desenvolvimento técnico das profissões, de modo que a configuração inicial das carreiras não corresponde à realidade. Por exemplo: a “composição tipográfica de pré-impressão” do sector de imprensa foi completamente substituída pelo modelo electrónico, as funções que eram executadas de forma tradicional já não existem, de modo que não há uma correspondência entre a configuração destas carreiras e as funções concretas que são desempenhadas pelos trabalhadores.

#### 2.2.13 Desenvolvimento da sociedade e do ensino

Com o desenvolvimento da sociedade, e generalização do ensino superior, os cursos de diferentes níveis de ensino têm tido um desenvolvimento cada vez mais diversificado. Por exemplo: conhecimentos e técnicas de determinadas áreas que não existiam nos cursos de escolas do ensino secundário, actualmente já se encontram no conteúdo pedagógico de escolas profissionais; os cursos de instituições do ensino superior são cada vez mais diversificados e generalizados, alguns recursos humanos que eram escassos, por exemplo, técnicos da área de estatística, também aumentaram.

O Governo da RAEM também tem que acompanhar os tempos e consoante as alterações de aspectos objectivos no âmbito do ensino e das técnicas, efectuar revisão das carreiras que estão desactualizadas e introduzir as alterações adequadas.

## **2.2.2 A configuração de algumas carreiras não coincide com os requisitos de capacidades necessárias para o desempenho das funções dos trabalhadores**

A configuração das carreiras tem como objectivo garantir que os trabalhadores possuam as competências para desempenharem as suas funções, caso a definição dos requisitos de ingresso e a regulamentação de acesso não tenham sido efectuados de acordo com as necessidades do desempenho das funções, isso irá afectar a gestão e o funcionamento do serviço, como também, a questão de justiça relativa entre os trabalhadores.

### **2.2.2.1 Influência na gestão e no funcionamento do serviço**

O examinador de condução, para o desempenho das funções deveria possuir não só os conhecimentos obtidos no ensino formal, como ainda habilitação legal para conduzir e respectiva experiência profissional, sendo este requisito muito importante. A carreira de examinador de condução está classificada como carreira geral, não tendo sido especificamente definido os seus requisitos de ingresso;

Os trabalhadores da carreira de motorista de pesados, se apenas possuem a carta de condução para automóveis afectos ao transporte de mercadorias e cujo peso bruto exceda 3 500 kg (ou seja, categoria C), podem não satisfazer os requisitos para desempenhar as funções dos trabalhos organizados pelo serviço de acordo com

as suas necessidades, por exemplo: conduzir automóveis pesados afectos ao transporte de pessoas. Este tipo de configuração irá afectar a gestão e o funcionamento dos trabalhadores dos serviços públicos.

#### 2.2.2.2 Influência na equidade interna

A carreira de operário qualificado tem diversas áreas funcionais, mas a caracterização das funções, o nível de complexidade dos trabalhos e os requisitos de conhecimentos e as competências técnicas exigidas em determinadas áreas funcionais têm uma diferença substancial em comparação com outras áreas funcionais. Actualmente a configuração da carreira de operário qualificado (incluindo os requisitos de ingresso e estrutura dos índices remuneratórios), não é suficiente para reflectir essas diferenças, além de ser difícil garantir que o trabalhador possua competências suficientes para desempenhar determinadas funções, e os trabalhadores que possuem competências suficientes para desempenhar as funções não têm um tratamento adequado, causando deste modo, problemas de equidade interna.

A carreira de inspector tem um sistema de “ingresso a dois níveis”, o serviço público pode conforme as necessidades do desempenho de funções do serviço, proceder à abertura de concurso de ingresso para carreira de inspector do grau 1 ou grau 3. Mas em comparação com outras carreiras que têm também o sistema de

ingresso para graus diferentes para a mesma carreira, o requisito de ingresso para os diferentes graus da carreira de inspector, respectivamente no que diz respeito à habilitação académica exigida, existe uma diferença relativamente grande (respectivamente, o ensino secundário complementar e o ensino superior). De realçar que os conhecimentos do ensino superior são conhecimentos de áreas específicas, neste caso, quanto à capacidade do desempenho das funções, existe uma diferença grande entre os trabalhadores que possuem o ensino secundário complementar e o ensino superior. Caso o trabalhador ingresse no grau 1 com a habilitação académica de ensino secundário complementar, após alguns anos de trabalho é promovido para o grau 3 (sendo o requisito de ingresso deste grau o ensino superior). Mesmo que o respectivo trabalhador tenha acumulado determinada experiência prática, mas como não possui a habilitação académica do ensino superior da determinada área, poderá afectar a absorção de conhecimentos práticos no trabalho, podendo assim, afectar a melhoria da sua capacidade de trabalho, e em seguida afectar o desenvolvimento da sua carreira, e o aumento gradual de responsabilidades e de trabalhos mais complexos que o trabalhador terá que executar.

Outras carreiras especiais semelhantes, por sua vez, têm restrições para o acesso, caso o trabalhador não possua os requisitos de habilitação académica exigida não pode aceder a graus

superiores da carreira. Como, por exemplo, na carreira de intérprete-tradutor, aqueles que não possuem a habilitação académica de licenciatura não podem aceder ao grau 6. Pelo contrário, na carreira de inspector, os trabalhadores não necessitam de formação contínua ou aprovação em concursos, e também não existe limitação do requisito de habilitação académica para o acesso a graus superiores. Neste caso, não só não permite garantir que o trabalhador possua as competências necessárias, como pode ainda, gerar problemas de equidade interna.

A determinação de exigência de formação, estágio antes do ingresso na carreira e experiência profissional entre outros requisitos de ingresso, devem ter como objectivo garantir que os trabalhadores possuam as capacidades e competências técnicas necessárias para o desempenho das funções, mas actualmente como não há legislação que regule de forma expressa esses requisitos, existem diferenças em relação aos requisitos definidos pelos diversos serviços na abertura de concurso de ingresso, e as diferenças relevantes podem causar problemas de equidade entre as mesmas carreiras de diferentes serviços. Por outro lado, se alguns serviços não forem exigentes na definição de requisitos, torna-se difícil garantir que os trabalhadores possuam as capacidades necessárias.

### **2.2.3 A configuração de algumas carreiras cria obstáculos na vontade de ascensão profissional dos trabalhadores**

O pessoal marítimo, que desempenha funções na área dos serviços portuários, em virtude das características do sector e da natureza das funções da respectiva carreira, possui conhecimentos e experiência profissional nesta área, sobre a operacionalidade de embarcações e sobre o ambiente do trabalho marítimo, o que tem vantagens específicas para o desempenho de tarefas relativas à gestão da frota de embarcações navais e da respectiva guarnição.

Na revisão da configuração das duas carreiras especiais — mestrança marítima e pessoal marítimo desta área, o índice remuneratório inicial da carreira de mestrança marítima (índice 260), é pouco atraente para os trabalhadores da carreira de pessoal marítimo que se encontrem em graus superiores (índice de 265 para um trabalhador da carreira de pessoal marítimo 2.º grau, 1.º escalão), assim, com esta configuração é difícil motivar os trabalhadores experientes da carreira de pessoal marítimo a iniciarem a carreira de mestrança marítima, causando, deste modo, situação de escassez de trabalhadores na carreira de mestrança marítima. A configuração actual da carreira, além de afectar o funcionamento do serviço, ainda é um obstáculo para a carreira profissional do pessoal marítimo que possui a respectiva experiência e capacidade.

## **2.2.4 Desenvolvimento “rápido no início e moroso no fim” da vida profissional dos trabalhadores**

Para que a carreira profissional dos trabalhadores dos serviços públicos tenha um maior desenvolvimento, o Governo da RAEM realizou uma reforma do regime das carreiras em 2009, acrescentando categorias e escalões na última categoria / escalão das diversas carreiras: nas carreiras verticais foi acrescentada 1 categoria com 4 escalões; nas carreiras horizontais foram acrescentados 3 a 5 escalões, bem como foram definidos requisitos relativos ao acesso à nova categoria ou escalões.

Conforme a regulamentação actual sobre o acesso das carreiras, o acesso tanto nas carreiras horizontais ou verticais, quanto ao tempo de serviço necessário, é em ambas “rápido no início e moroso no fim”. Por exemplo: os trabalhadores da carreira horizontal após o acesso ao 1.º escalão, podem aceder até ao 5.º escalão após terem prestado 12 anos de serviço, mas para acederem do 5.º escalão até ao 10.º escalão, o trabalhador necessita de prestar 24 anos de serviço (apesar de poder diminuir o número de anos necessários para o acesso com a obtenção da menção “Satisfaz Muito” na avaliação de desempenho); quanto ao acesso na carreira vertical, a situação do acesso ser “rápido no início e moroso no fim” é mais evidente: os trabalhadores que ingressaram na carreira vertical, apenas necessitam de prestar 9 anos de serviço para acederem do

1.º grau até ao 4.º grau, mas necessitam de prestar mais 9 anos de serviço para poderem aceder ao 5.º grau, e, em seguida necessitam de mais 15 anos de serviço para acederem para o último escalão do 5.º grau (apesar de poder também diminuir o número de anos necessários para o acesso com a obtenção da menção “Satisfaz Muito” na avaliação de desempenho).

No desenvolvimento da carreira profissional os trabalhadores podem acumular experiência e aumentar as competências. Para além de desenvolver a capacidade de trabalhar com independência, ainda podem possuir competências para orientar outros trabalhadores, podendo aumentar a contribuição do trabalhador para o serviço. No entanto o acesso “rápido no início e moroso no fim” não motiva os trabalhadores que se encontram em graus/escalões superiores.

### **3. Proposta de revisão do Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos**

As referidas questões verificadas no processo da revisão do regime das carreiras constituem um obstáculo à gestão dos trabalhadores dos serviços públicos e ao funcionamento dos serviços públicos, e podem levar problemas de equidade entre os trabalhadores ou a desmotivação do pessoal. Estas questões são muito importantes para o Governo da RAEM, por isso apresenta-se a proposta de revisão do regime das carreiras e da configuração das carreiras.

#### **3.1 Integração, extinção e criação de carreiras**

##### **3.1.1 Fusão de carreiras**

###### **3.1.1.1 Carreiras gerais**

As características, a natureza e o conteúdo das funções das carreiras de assistente de relações públicas e de adjunto-técnico, “área de apoio técnico-administrativo com atendimento ao público” têm muitas semelhanças, não havendo grande diferença em termos de exigências de competências desses trabalhadores. Por outro lado, com o desenvolvimento da tecnologia e a utilização plena do sistema automático de inspeção de veículos, verificou-se uma mudança substancial do conteúdo funcional da carreira de inspector

de veículos. Presentemente, a natureza de funções, as técnicas e as capacidades exigidas aos trabalhadores desta carreira são bastante semelhantes às da carreira de adjunto-técnico.

Neste contexto, propõe-se que as carreiras de assistente de relações públicas e de inspector de veículos sejam integradas na carreira de adjunto-técnico. Considerando que as referidas três carreiras pertencem às carreiras gerais do nível 4, propõe-se a transição directa do pessoal efectivo para a carreira de adjunto-técnico, e o tempo de serviço prestado na carreira anterior seja contado para efeitos de contagem do tempo de serviço na carreira de adjunto-técnico.

Esta proposta de integração de carreiras, contribui não só para a simplificação da configuração de carreiras e a gestão dos trabalhadores do Governo da RAEM, mas também permite maior flexibilidade no provimento dos trabalhadores e na organização de trabalhos, criando uma maior mobilidade horizontal dos trabalhadores entre os serviços públicos.

### 3.1.12 Carreiras especiais

Mestrança marítima e pessoal marítimo — duas carreiras especiais na área de serviços portuários, têm funções da natureza de apoio técnico na área de gestão das áreas marítimas de Macau. Tendo em conta a intercomunicabilidade da natureza das funções

destas duas carreiras, propõe-se a integração da carreira de mestrança marítima e da carreira de pessoal marítimo, extinguindo-se a carreira de mestrança marítima quando vagar. Propõe-se o aditamento de mais dois graus no último grau da carreira de pessoal marítimo (*vide* a Proposta de integração das carreiras e proposta de organização de trabalhadores efectivos, Anexo 3-1 ). Esta medida beneficiará o aperfeiçoamento da gestão do pessoal da Direcção dos Serviços de Assuntos Marítimos e de Água, articulando-se com as necessidades concretas da organização de tarefas, e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores será maior, podendo ainda estimular a aprendizagem contínua e a progressão dos trabalhadores.

### **3.1.2 Extinção de carreiras**

#### **3.1.2.1 Carreiras gerais**

Devido ao impacto do desenvolvimento tecnológico, o Governo da RAEM acelerou os passos de aperfeiçoamento e recriação dos procedimentos administrativos. Para elevar a eficácia de aproveitamento dos recursos humanos, é promovida a redistribuição, aprofundamento e diversificação gradual das funções dos trabalhadores, reduzindo gradualmente a procura dos recursos humanos que executam trabalhos diários simples e repetitivos. Segundo o resultado de avaliação e planeamento dos recursos humanos, sugere-se a extinção das carreiras gerais do nível 3

(incluindo: as carreiras de assistente técnico administrativo, agente de censos e inquéritos, fotógrafo e operador de meios audiovisuais, operador de fotocomposição, oficial de exploração postal) quando os seus lugares vagarem.

No futuro, de acordo com as necessidades na prossecução das atribuições legais próprias, os serviços públicos recrutam adjuntos-técnicos das áreas (por exemplo: área de apoio técnico-administrativo geral, área de censos e inquéritos, área de fotografia e operação de meios audiovisuais, área de topografia informática, e área de apoio técnico postal), para o exercício de funções das respectivas áreas, cujos procedimentos administrativos foram recriados. Para melhor aproveitar os recursos humanos existentes, propõe-se que sejam proporcionados ao pessoal efectivo que reúne as condições os meios para transitarem para a carreira de adjunto-técnico, por forma a aumentar o desenvolvimento da vida profissional (*vide* Proposta de organização de trabalhadores efectivos, Anexo 3-2).

### 3.1.2.2 Carreiras especiais

Várias carreiras especiais já estão desactualizadas em virtude do desenvolvimento da sociedade (na prática, algumas áreas funcionais de carreiras gerais já foram eliminadas porque estão desactualizadas), para a configuração de carreiras seja racional, propõe-se que sejam extintas as carreiras de técnico de estatística

e de operador de sistemas de fotocomposição quando vagarem.

Por outro lado, de acordo com o resultado de análise das funções, as carreiras de técnico-adjunto postal e de técnico-adjunto de radiocomunicações, tanto a natureza das funções como as capacidades e habilitações exigidas não satisfazem os critérios para a configuração de carreiras especiais, sugere-se a extinção destas carreiras quando vagarem.

No futuro, se os serviços públicos, para a prossecução das suas atribuições, necessitam de recrutar trabalhadores para exercer as funções que actualmente são exercidas pelos trabalhadores da carreira de técnico de estatística, sugere-se que sejam recrutados trabalhadores das carreiras de técnico ou de técnico superior (área estatística), conforme as capacidades e os requisitos exigidos para o desempenho das respectivas funções. Quanto às funções anteriormente exercidas pelos trabalhadores da carreira de técnico-adjunto postal e da carreira de técnico-adjunto de radiocomunicações, propõe-se que os serviços públicos recrutem trabalhadores da carreira de adjunto-técnico para o exercício de funções da respectiva área, como por exemplo: área de apoio técnico postal, área de apoio técnico de radiocomunicações. Quanto às funções anteriormente exercidas pelos operadores de sistemas de fotocomposição, face ao desenvolvimento de técnicas profissionais do sector já desapareceram, de modo que os serviços públicos já

deixaram de fazer o recrutamento do pessoal da referida carreira.

Relativamente aos trabalhadores inseridos na carreira de técnico-adjunto postal e na carreira de técnico-adjunto de radiocomunicações, sugere-se que, conforme a vontade pessoal, os referidos trabalhadores possam escolher a transição para a carreira de adjunto-técnico (área de apoio técnico postal, área de apoio técnico de radiocomunicações) da categoria e escalão que correspondem às da carreira de origem, ou a permanência na carreira de origem. Em relação aos trabalhadores existentes da carreira de operador de sistemas de fotocomposição, sugere-se a redefinição da carreira, passando estes trabalhadores a integrar na carreira de adjunto-técnico (área de tipografia informática), na categoria e escalão que corresponde à na carreira de origem, ou permanecem na carreira de origem e exercem as funções a atribuir pelos serviços conforme as necessidades dos serviços e as capacidades do pessoal, e os técnicos de estatística permanecem na carreira de origem.

As referidas propostas contribuem para a simplificação e racionalização da configuração de carreiras e a gestão do pessoal, aperfeiçoamento do recrutamento do pessoal e da organização de trabalhos, criando ainda condições para a mobilidade horizontal e o acesso através da intercomunicabilidade entre carreiras.

### 3.1.3 Criação de carreiras

Conforme resulta da revisão e análise efectuadas sobre o grau de complexidade das funções actuais de operários qualificados actuais de diferentes áreas, e as técnicas e competências exigidas aos trabalhadores, verifica-se que as características e o grau de complexidade das funções exercidas pelo condutor de equipamento mecânico, mecânico, mecânico electricista e mecânico de electrónica são substancialmente diferentes em comparação com os dos operários qualificados de outras áreas, pelo que, as condições definidas para o ingresso na carreira de operário qualificado não satisfazem plenamente as necessidades de competências técnicas e outras competências exigidas para o desempenho das respectivas funções.

Para reflectir de forma objectiva as características das referidas funções, e estabelecer condições adequadas exigidas para o provimento dos respectivos trabalhadores, propõe-se a criação da carreira especial de mecânico profissional, e a definição condições de ingresso, de acesso e do índice remuneratório razoáveis. No futuro, os serviços públicos podem recrutar trabalhadores da carreira de mecânico profissional para o desempenho das funções específicas (Proposta concreta e proposta de organização de trabalhadores efectivos, *vide* Anexo 3-3).

## **3.2 Revisão da configuração de carreiras**

### **3.2.1 Requalificação da natureza de carreiras**

Considerando as competências exigidas ao examinador de condução para o exercício de funções, além de requisitos de habilitações académicas, é necessário definir as condições específicas para o ingresso nesta carreira para se conjugar com o princípio de configuração de carreiras especiais. Por esse motivo, propõe-se que a carreira de examinador de condução seja requalificado como uma carreira especial.

Quanto à proposta da carreira especial de examinador de condução e a organização dos trabalhadores efectivos, *vide* Anexo 3-4.

### **3.2.2 Regulamentação das condições de ingresso e acesso**

Tendo em conta que são exigidas, aos trabalhadores das carreiras especiais, capacidades específicas para o exercício das suas funções, e atendendo às situações concretas de implementação do regime nos diversos serviços, propõe-se o estabelecimento de regulamentação das condições de ingresso e acesso das carreiras especiais.

3.2.2.1 Requisitos de formação profissional prévia, estágio e

experiência profissional

De acordo com a lei em vigor, o ingresso na carreira especial faz-se de entre indivíduos habilitados com formação, estágios ou experiência profissional adequadas, esses “requisitos adequados” são diferentes para cada serviço, facto que provoca problemas de equidade bem como incerteza em relação à capacidade dos trabalhadores para o exercício de funções. Para o efeito, propõe-se que sejam definidos os requisitos mínimos com base nas necessidades concretas dos serviços públicos, para garantir que os trabalhadores possuam as competências exigidas para o desempenho das funções, assegurando, equidade geral interna. Além disso, também se pode proporcionar mais flexibilidade aos serviços que pretendam definir os seus próprios requisitos conforme a realidade e as necessidades próprias. Relativamente à determinação de requisitos “adequados”, propõe-se o seguinte:

- Formação – com duração não inferior a 260 horas (pode incluir formação prévia específica e formação a escolher)
- Estágio – com duração não inferior a 6 meses;
- Experiência profissional – com duração não inferior a 3 anos.

### 3.2.2.2 Requisitos de habilitação profissional

Embora a categoria de veículo conduzido pelos motoristas de

pesados varie entre os serviços públicos, o Governo da RAEM não pretende aprofundar os detalhes na configuração de carreiras, todos os motoristas de automóveis pesados de diferentes categorias vão ser integrados na carreira de motorista de pesados. Para assegurar que o índice remuneratório reflecta plenamente o valor funcional do motorista de pesados, foi feita uma avaliação geral dos factores como o grau de dificuldade e o esforço físico exigido para a condução de todos os veículos pesados (sem distinção de categorias) na configuração da carreira de motorista de pesados. Por esse motivo, a estrutura do índice remuneratório actual foi estabelecida atendendo a todas as situações de condução de veículos pesados das diversas categorias.

Para que os serviços públicos possam recrutar os trabalhadores que satisfazem a habilitação exigida, sugere-se flexibilidade adequada na definição dos requisitos de ingresso na carreira de motorista de pesados. Os serviços públicos podem, consoante as necessidades, indicar de forma clara a carta de condução do tipo de veículos pesados e a experiência profissional exigida ao candidato, no aviso de abertura do concurso de ingresso para a carreira de motorista de pesados.

3.2.2.3 Requisitos de acesso a graus superiores das carreiras dos trabalhadores

Como foi anteriormente referido no ponto 2.2.2.2, a

experiência profissional acumulada durante a carreira do trabalhador, não pode substituir totalmente a habilitação acadêmica, principalmente nas carreiras que exigem uma maior especialização e existe uma diferença grande na habilitação acadêmica exigida no ingresso para os diferentes graus — carreira de inspector.

Para garantir que os trabalhadores da carreira de inspector possuam as competências necessárias para o desempenho de determinadas funções, principalmente os trabalhadores que se encontrem na categoria mais elevada e necessitam de assumir uma maior responsabilidade e executar trabalhos mais complexos e para se atingir a equidade interna entre os trabalhadores de diferentes carreiras, propõe-se que para o acesso ao 6.º grau da carreira de inspector, os trabalhadores necessitem de possuir curso superior numa área de conhecimento adequada.

### **3.2.3 Revisão da estrutura de carreiras**

Para resolver o problema da situação do desenvolvimento “rápido no início e moroso no fim”, tendo em conta o valor funcional das diversas carreiras, não seria adequado o Governo da RAEM aumentar arbitrariamente o índice do topo das carreiras (ou baixar o índice remuneratório inicial das carreiras). Deve também ter-se em conta que é desejável prevenir situações de desmotivação dos trabalhadores por terem atingido com rapidez o topo da carreira, dado que não há fundamentação suficiente para reduzir o percurso

de acesso das carreiras.

Para resolver a situação do acesso “rápido no início e moroso no fim” das carreiras e aumentar a motivação dos trabalhadores, propõe-se que em consideração com o fundamento de manter o índice remuneratório inicial e o índice do topo das carreiras, e ainda, o número total de anos de prestação de serviço para o acesso na carreira, seja alterado de forma adequada o tempo necessário dos trabalhadores que se encontram em graus/ escalões superiores para acederem ao grau/ escalão superior, para que o tempo necessário para o total de tempo para o acesso seja semelhante ao que os trabalhadores que se encontram em graus/ escalões inferiores necessitam:

- Carreira horizontal – a progressão que inicialmente necessita de 4 anos de serviço prestado, é separado em 2, 2 anos para cada (caso tenha obtida a menção “Satisfaz Muito” na avaliação de desempenho, poderá ser de 2 anos ou 1 ano); a progressão de escalão inicialmente necessita de 5 anos, pode também ser separado em 2, 2 anos e 3 anos por cada (pode ser reduzido para 2 anos cada vez, dependendo da menção obtida na avaliação de desempenho);
- Carreiras verticais – a progressão que inicialmente necessita de 5 anos de serviço prestado no último grau da carreira, caso seja igual ao que foi referido anteriormente, pode também

ser separado em 2 e 3 anos de serviço prestado (podendo também ser reduzido para 2 anos de cada vez, conforme a menção obtida na avaliação de desempenho);

Assim os respectivos trabalhadores podem receber um aumento no índice remuneratório com a progressão, o qual está também dividido (por exemplo: um trabalhador da carreira de operário qualificado do 5.º grau da carreira, recebe mais 20 do índice remuneratório, sendo este separado em 2, o trabalhador recebe 10 pontos cada vez), para informações detalhadas desta proposta, *vide* anexo 4.

## **4. Conclusão**

O Governo da RAEM tem-se empenhado nos trabalhos de aperfeiçoamento do regime jurídico da função pública, sendo o regime das carreiras um dos trabalhos mais importantes. O Governo da RAEM aplicou a técnica de análise das funções, integrando o resultado da avaliação de competências, e após a realização de estudos em duas fases, concluiu a revisão e avaliação geral das 34 carreiras regulamentadas no Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos, elaborando uma proposta de resolução dos problemas existentes do regime das carreiras que afectam o funcionamento dos serviços e gestão dos trabalhadores dos serviços públicos de modo a aperfeiçoar a configuração das carreiras.

A revisão do regime de carreiras conjuga com outros regimes jurídicos da função pública, como o aperfeiçoamento da gestão das remunerações, avaliação do desempenho do serviço, formação e desenvolvimento dos trabalhadores, entre outros factores, e em articulação com a criação do regime de gestão de desempenho, irá solidificar e aperfeiçoar a base da gestão dos trabalhadores dos serviços públicos, satisfazendo as necessidades para o desenvolvimento do Governo da RAEM.

## **Anexo 1: Sistema de gestão das carreiras de trabalhadores dos serviços públicos de diversos países**

O sistema de gestão das carreiras de trabalhadores dos serviços públicos, utiliza métodos científicos, para análise e avaliação sistemática da natureza, da caracterização e do conteúdo das funções, e de acordo com os resultados de avaliação determina as categorias funcionais de diversos níveis e agrupa as funções de valor de trabalho semelhante e de natureza de trabalho idêntico no mesmo nível e mesma carreira, constituindo um sistema de carreiras ordenado e sistemático, que é a base para os diversos trabalhos de gestão de recursos humanos, como por exemplo: definir os critérios de recrutamento e selecção, criar o regime remuneratório justo e racional, determinar os critérios de avaliação do desempenho e elaborar o plano de desenvolvimento e formação dos trabalhadores, bem como proporcionar fundamentos objectivos para os serviços públicos a fim de planear com eficácia a estrutura de pessoal dos serviços de acordo com as próprias atribuições e as estratégias de desenvolvimento.

A classificação de funções dos serviços públicos conduzida pelos governos de diversos países é sujeita a um conjunto de procedimentos científicos e métodos, que analisa e avalia as funções, a fim de estabelecer um regime de classificação de funções

dos serviços públicos justo e racional, com base numa ponderação objectiva. Os países como Estados Unidos da América, Austrália, Inglaterra e Canadá, quando procedem à classificação dos postos de trabalho dos serviços públicos, recolhem as informações detalhadas das respectivas funções através de inquérito sistemático e procedem à análise de funções e respectivo tratamento, para determinar com exactidão a natureza de funções, o conteúdo da missão, o âmbito de responsabilidade, bem como os conhecimentos e as competências técnicas necessárias para o exercício das funções. E, com base nos resultados da análise de funções e de acordo com os critérios objectivos já determinados, pondera, compara e avalia sistematicamente os principais factores que influenciam as funções, a fim de determinar o valor das respectivas funções.

Como por exemplo, o governo federal dos Estados Unidos da América para avaliar os postos de trabalho dos trabalhadores dos serviços públicos adopta os seguintes factores de avaliação de funções: os conhecimentos necessários para as funções, a gestão supervisão, as linhas orientadoras, a complexidade, o âmbito e os resultados, o número de trabalhadores, com os quais mantêm contacto, o motivo do contacto, a exigência de esforço físico e o ambiente de trabalho. Os factores de avaliação de funções dos serviços públicos da Austrália são: a aplicação de conhecimentos, a responsabilidade assumida, a natureza e o âmbito de

complexidade, a orientação, a tomada de decisão, a resolução de questões, a ligação e a relação, a negociação e cooperação, e a responsabilidade de gestão/responsabilidade de recursos. O governo da Inglaterra adopta os seguintes factores de avaliação das funções dos trabalhadores dos serviços públicos: os conhecimentos e a competência técnica, o contacto e o diálogo, a resolução de questões, a tomada de decisão, a autonomia, a gestão de recursos e as influências. Os critérios de classificação comuns adoptados para as funções dos trabalhadores dos serviços públicos do Canadá são: a responsabilidade (incluindo o fornecimento de informações, a gestão de pessoal, entre outros), a competência técnica (incluindo os conhecimentos sobre o conteúdo do trabalho, o intercâmbio de competências técnicas, entre outros), a intensidade do trabalho (incluindo esforço intelectual, concentração, esforço físico, entre outros) e as condições de trabalho (incluindo o ambiente de trabalho e os riscos para a saúde).

Embora os factores de avaliação das funções fixados pelos países acima referidos variem, os mesmos podem ser agrupados de acordo com os seguintes factores: o grau de complexidade/ simplicidade e grau de dificuldade/ facilidade das próprias funções; o grau de responsabilidade que o titular deve assumir; o grau de intensidade do trabalho e os conhecimentos necessários para desempenhar as funções. Os diversos países após análise e

avaliação, distinguem vários níveis e graus, de acordo com a natureza de das funções e os tipos. E, agrupam as funções com natureza semelhante num mesmo tipo, formando uma estrutura científica de gestão de pessoal, que serve de fundamento para os diversos trabalhos da gestão de recursos humanos.

À semelhança dos modelos adoptados por esses países, o regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos ainda aplicado pelo governo da RAEM foi estabelecido com base na análise de funções, que foram determinadas tendo por base as necessidades de funcionamento dos serviços públicos; consoante a natureza, a caracterização e o conteúdo das funções tendo determinado os conhecimentos e as exigências funcionais necessárias para o exercício das funções dos trabalhadores; e de acordo com as exigências de conhecimentos e funcionais foram determinados os requisitos de ingresso, requisitos de habilitação académica e profissional obrigatórios e exigidos para o exercício das funções; as diversas carreiras são concebidas e agrupadas através de critérios de avaliação uniforme, e são determinadas a respectiva estrutura do índice remuneratório e as regras de acesso.

A concepção das carreiras deve ser revista oportunamente de acordo com o desenvolvimento da sociedade ou dos organismos. Nos diversos países acima referidos existem regras que preveem que, existindo mudança significativa no valor do trabalho das

funções, deve proceder-se à revisão dos respectivos postos de trabalho, a fim de avaliar se há ou não necessidade de proceder a uma nova classificação. Na Austrália, por exemplo, quando a alteração da natureza das funções e do âmbito do trabalho provoca mudanças significativas no grau de complexidade das funções ou no grau das atribuições, procede-se à classificação de funções; após uma nova análise e avaliação, as funções podem passar a ter um nível superior ou inferior, mas a transição dos trabalhadores originários não é feita naturalmente, podendo ser distribuídos para outros postos de trabalho adequados, porque os postos de trabalho, depois de uma nova classificação, devem ser preenchidos por trabalhadores com qualificações e competências para o exercício das correspondentes funções.

Recolhendo a experiência de outros países, o governo da RAEM durante o processo de revisão do regime das carreiras, procedeu não só à análise e avaliação científica das funções dos postos de trabalho, como também definiu adequadamente a estrutura, o desenvolvimento e os índices remuneratórios das carreiras, conjugando também a gestão por competências, garantindo que os trabalhadores dos serviços públicos possuem as competências para o exercício das funções e demonstrando concretamente o aspecto científico, a justiça e eficiência da reforma do regime das carreiras.

## Anexo 2: Competências que os trabalhadores devem possuir nos diferentes níveis das carreiras gerais

Nível 6	Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2	Nível 1
<p>Deve possuir <b>conhecimentos e competências de utilização</b> alargada dos princípios, dos conceitos, dos métodos científicos e das técnicas das respectivas áreas de especialização, <b>de acordo</b> com as orientações das políticas gerais e as competências dos organismos; de <b>desempenho</b> de funções de planeamento, estudo e desenvolvimento de forma independente e responsável para determinar critérios, medidas ou projectos de diplomas complexos; de análise e estudo aprofundados e de decisão sobre temas específicos; de elaboração de pareceres profissionais e propostas de sugestões, a fim de informar a adopção de estratégias do superior hierárquico; de exercício de funções de consultoria; de supervisão e coordenação de trabalhadores.</p>	<p>Deve possuir <b>conhecimentos e competências de utilização</b> de princípios e técnicas das respectivas áreas de especialização, <b>de acordo</b> com o enquadramento e o planeamento definidos, de aplicação ou optimização os processos e métodos técnicos definidos, de forma independente e responsável, de <b>desempenho</b> de funções de análise técnica de estudos ou temas específicos com certo grau de complexidade, e dar sugestões com base nas propostas de resolução existentes.</p>	<p>Deve possuir <b>conhecimentos e competências de utilização</b> de regulamentos, processos e técnicas, e <b>de acordo</b> com as indicações, os procedimentos ou os critérios, em diferentes áreas; de <b>desempenho</b> de funções de natureza de apoio técnico com grau de complexidade médio e de prestação de apoio aos técnicos na execução das funções de estudo e análise.</p>	<p>Deve possuir <b>conhecimentos e competências básicas de utilização</b> de regulamentos, processos e métodos de operação relacionados com a administração pública, <b>de acordo</b> com critérios padrão, instruções concretas e circuitos de trabalho e procedimentos regulamentados, de <b>desempenho</b> de funções de natureza repetitiva, executiva e operacional, no âmbito administrativo e de aplicação técnica básica.</p>	<p>Deve possuir <b>competências de utilização</b> de ferramentas e operação profissional, bem como <b>conhecimentos</b> teóricos ou práticos que se articulam com as normas e os circuitos de trabalho da respectiva área profissional, e <b>de acordo</b> com os processos e as normas padrão fixadas; de <b>desempenho</b> de funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico, com utilização de técnicas profissionais, ou que exigem esforço físico.</p>	<p>Deve possuir <b>conhecimentos de utilização</b> prática e competências de operação de instrumentos ou equipamentos básicos, e <b>de acordo</b> com indicações concretas e claras; de <b>desempenho</b> de funções simples de natureza não especializada ou que exigem mais esforço físico.</p>

## **Anexo 3: Proposta de revisão da configuração das carreiras**

### **1. Proposta de integração das carreiras especiais da área de serviços portuários**

#### **1.1 Proposta de integração**

De acordo com a proposta, a carreira de mestrança marítima será extinta quando vagar; será acrescentado dois graus no último grau na actual carreira de pessoal marítimo e após a revisão, a carreira de pessoal marítimo passa a ser:

##### **1.1.1 Configuração da carreira**

Carreira especial sem dotação global.

##### **1.1.2 Requisitos de ingresso**

- 1) Habilitação académica de ensino secundário geral; e
- 2) Curso de formação determinado pela Direcção dos Serviços de Assuntos Marítimos e de Água ou experiência profissional determinada por esta Direcção de Serviços.

### 1.1.3 Estrutura da carreira e do índice remuneratório

<b>Carreira de pessoal marítimo</b>					
<b>Grau</b>	<b>Categoria</b>	<b>Escalão</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Especialista principal</b>	470	485	500	515
<b>4</b>	<b>Especialista</b>	420	435	450	-
<b>4</b>	<b>Principal</b>	350	365	380	395
<b>3</b>	<b>1.ª Classe</b>	305	320	335	-
<b>2</b>	<b>2.ª Classe</b>	265	280	295	-
<b>1</b>	<b>3.ª Classe</b>	225	240	255	-

Nota: A estrutura dos índices remuneratórios do pessoal marítimo de 3.ª classe a principal (ou seja, do grau 1 a 4) é idêntica à da carreira do pessoal marítimo em vigor; a estrutura dos índices remuneratórios do pessoal marítimo especialista e especialista principal (ou seja, os graus 4 e 5) tem 20 pontos a mais do que a da carreira de mestrança marítima da mesma categoria em vigor – o aumento de 20 pontos foi baseado nos resultados de avaliação do valor das funções da actual carreira de mestrança marítima (idêntico ao das carreiras actuais de meteorologista operacional, controlador de tráfego marítimo, hidrógrafo e topógrafo da mesma categoria).

### 1.1.4 Regulamentação de acesso

O acesso de pessoal marítimo efectua-se mediante concurso de prestação de provas, devendo ainda satisfazer o seguinte:

1.1.4.1 O acesso ao grau 3 do pessoal marítimo está condicionado à

frequência com aproveitamento do curso de formação de pessoal marítimo ou equivalente determinado pela Direcção dos Serviços de Assuntos Marítimos e de Água;

1.1.4.2 O acesso ao grau 5 do pessoal marítimo depende de:

- 1) Habilitação académica de ensino secundário complementar; e
- 2) Curso de formação avançado de pessoal marítimo ou equivalente determinado pela Direcção dos Serviços de Assuntos Marítimos e de Água, ou, no mínimo, com 2 anos de experiência profissional em funções de controlo de embarcações de marinha de comércio com 300 arqueações brutas.

## **1.2 Organização de trabalhadores efectivos**

1.2.1 Os trabalhadores efectivos inseridos na carreira de pessoal marítimo serão integrados na mesma categoria e no mesmo escalão da nova estrutura;

1.2.2 Os trabalhadores efectivos inseridos na carreira de mestrança marítima podem apresentar requerimento junto dos serviços a que pertencem, para transitarem para a mesma categoria e o mesmo escalão da nova estrutura da carreira de pessoal marítimo.

O tempo de permanência na carreira, na categoria e no escalão de origem dos trabalhadores efectivos será contado para efeitos da próxima progressão e do próximo acesso.

## **2. Extinção das carreiras gerais do nível 3 – Proposta de organização de trabalhadores efectivos**

Os trabalhadores efectivos das carreiras de assistente técnico administrativo, agente de censos e inquéritos, fotógrafo e operador de meios audiovisuais, operador de fotocomposição e oficial de exploração postal do nível 3 da carreira geral, consoante os requisitos reunidos, mantêm-se na carreira de origem (carreira a extinguir quando vagar), ou podem optar por transitar para a carreira de adjunto-técnico.

### **2.1 Pressupostos de transição para a carreira de adjunto técnico**

- 1) Exercer funções na categoria principal ou superior da carreira a que pertence;
- 2) Menção não inferior a “Satisfaz” na avaliação do desempenho nos últimos 3 anos;
- 3) Habilitação académica de ensino secundário complementar.

### **2.2 Forma de transição**

Os trabalhadores que reúnam os requisitos, podem optar por apresentar o requerimento junto dos serviços a que pertencem, os que tiveram aproveitamento no “concurso de gestão uniformizada interno”, podem transitar para a carreira de adjunto-técnico, transitando para a categoria e o escalão correspondente ao índice que já detêm. Aqueles que não têm esse requisito, transitam para o escalão com índice imediatamente superior, ou para o escalão de origem da

categoria superior com índice imediatamente superior.

### **2.3 Contagem do tempo de serviço prestado anteriormente**

O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores na carreira e no grau de origem, será contado para efeitos da próxima progressão e do próximo acesso após a transição para a carreira de adjunto-técnico.

### **3. Proposta de criação da carreira de operário especializado**

#### **3.1 Configuração da carreira**

A carreira de operário especializado será uma carreira especial.

##### **3.1.1 Âmbito de funções**

A carreira de operário especializado destina-se apenas aos trabalhadores que exercem funções específicas, incluindo: condutor de equipamentos mecânicos, mecânico, mecânico electricista e mecânico de electrónica. Se os serviços públicos necessitam efectivamente de recrutar operários especializados para exercer outras funções, só podem fazer o recrutamento após uma análise de funções realizada pelo SAFP, reconhecendo que as funções a exercer pelos respectivos trabalhadores satisfaçam os critérios estabelecidos.

##### **3.1.2 Requisitos de ingresso**

- 1) Habilitação académica de ensino primário; e
- 2) Ter concluído com aproveitamento a formação prévia de uma área específica, ou no mínimo, 10 anos de experiência profissional numa área específica de especialização, ser detentor de certificado de habilitação profissional de uma área específica (propõe-se: aproveitamento no teste de “Técnica Profissional – alto nível” determinado pela Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais; avaliação da habilitação profissional de “Técnica Profissional – alto nível” determinada pelo Centro de Produtividade e de Transferência de Tecnologia; ou no mínimo,

qualificação técnico profissional equiparada).

### 3.1.3 Estrutura da carreira e do índice remuneratório

Carreira	Escala									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Operário especializado	170	180	190	200	220	240	260	280	300	320

## 3.2 Organização de trabalhadores efectivos

Propõe-se que seja atribuído o direito de requerer a transição para a carreira de operário especializado aos trabalhadores que reúnem os requisitos (os respectivos trabalhadores podem ainda optar pela permanência na carreira de origem).

### 3.2.1 Os pressupostos de transição para a carreira de operário especializado

- 1) Trabalhadores efectivos e inseridos na carreira de operário qualificado do nível 2 e que exerçam funções de condutor de equipamentos mecânicos, mecânico, mecânico electricista ou mecânico de electrónica; ou trabalhadores efectivos e inseridos na carreira de motorista de pesados mas que exerçam funções de mecânico de reparação de veículos; e
- 2) Experiência profissional obrigatória para o ingresso na carreira de operário especializado, ou seja, tendo concluído com aproveitamento a respectiva formação técnica da área especializada com duração não inferior a 260 horas; pelo menos 10 anos de experiência de trabalho de execução técnica da respectiva área (o grau de complexidade satisfaz no mínimo os

critérios de “operário qualificado”); ou possui de certificado de habilitação profissional exigido; e a satisfação dos respectivos requisitos deve ser comprovada pelas formas determinadas pela lei.

Os trabalhadores que não reúnam os requisitos à data da entrada em vigor da legislação, mantêm-se na carreira de origem, e uma vez reunido os requisitos necessários podem optar por requerer a transição para a carreira de operário especializado.

### 3.2.2 Forma de transição

Os trabalhadores que reúnam os requisitos, podem requerer junto dos serviços a que pertencem e após confirmação de que reúnam todos os requisitos, e transitam para o escalão correspondente da carreira de operário especializado.

### 3.2.3 Contagem do tempo de serviço prestado anteriormente

O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores na carreira e no escalão de origem, será contado para efeitos da próxima progressão após a transição para a carreira de operário especializado.

## **4. Proposta da carreira especial de examinador de condução**

### **4.1 Configuração da carreira**

Propõe-se que o examinador de condução seja incluído nas carreiras especiais da área actividade de transportes e a actual carreira de examinador de condução inserida no nível 4 da carreira geral a extinguir quando vagar.

#### 4.1.1 Conteúdo funcional

Propõe-se, a seguinte determinação para o conteúdo funcional da carreira especial de examinador de condução: “exame dos candidatos a condutor de veículos e ciclomotores motorizados: avaliação da condução dos candidatos para determinar se está qualificado para conduzir o respectivo tipo de veículo; exame dos instrutores de condução, avaliando se os candidatos possuem ou não conhecimentos de ensino de condução e competências técnicas; fiscalizar os estabelecimentos de ensino da condução, assegurando que os indivíduos que aprendem a conduzir nesses estabelecimentos possuem a licença de aprendizagem, que os indivíduos que ensinam a condução possuem a licença de instrutor de condução correspondente e que os estabelecimentos possuem a licença válida e os materiais de ensino, bem como os outros equipamentos satisfazem as exigências legais.”

#### 4.1.2 Requisitos de ingresso

- 1) Habilitação de ensino secundário complementar, e

2) Licença de instrutor de condução de veículos (propõe-se: motociclos de cilindrada superior a 400 cm<sup>3</sup> (ou seja, subcategoria A2) e; veículos de carga com peso bruto superior a 3500 kgs (ou seja, categoria C) ou uma das categorias (ou várias) de automóvel pesado de passageiros com lotação superior a 25 lugares, incluindo o condutor, ou com caixa de comprimento superior a 8 metros (ou seja, subcategoria D2)) ou a habilitação de licença de director das escolas de condução.

Por outro lado, de acordo com as necessidades concretas do exercício de funções, propõe-se que o júri do concurso de ingresso, mediante deliberação, determine se o candidato deve ter a licença de condução de tractores pesados.

#### 4.1.3 Estrutura da carreira e do índice remuneratório

<b>Carreira de examinador de condução</b>					
<b>Grau</b>	<b>Categoria</b>	<b>Escalão</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Especialista principal</b>	470	485	500	515
<b>4</b>	<b>Especialista</b>	420	435	450	-
<b>3</b>	<b>Principal</b>	370	385	400	-
<b>2</b>	<b>1.ª Classe</b>	325	340	355	-
<b>1</b>	<b>2.ª Classe</b>	280	295	310	-

## **4.2 Organização de trabalhadores efectivos**

Propõe-se que seja atribuído o direito de requerer a transição para a carreira especial de examinador de condução aos trabalhadores que reúnem os requisitos e os pressupostos incluem:

- 1) Trabalhadores actualmente inseridos na carreira de examinador de condução, nível 4 da carreira geral; e
- 2) Reunir os requisitos para o ingresso na carreira especial de examinador de condução (incluindo as habilitações académicas e possuir de licença de instrutor de condução ou licença de director da escolas de condução).

Para os efectivos que não reúnam os requisitos à data da entrada em vigor da lei: os trabalhadores da carreira geral de examinador de condução mantêm-se na carreira actual e exercem as mesmas funções, e uma vez reunidos os requisitos necessários, os trabalhadores podem optar por apresentar requerimento para transitar para a carreira especial de examinador de condução.

### **4.2.1 Forma de transição**

Os trabalhadores que reúnam os requisitos, podem requerer junto dos serviços a que pertencem e após confirmação de que reúnam todos os requisitos, e transitam para o escalão correspondente da mesma categoria da carreira especial de examinador de condução.

### **4.2.2 Contagem do tempo de serviço prestado anteriormente**

O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores na carreira e no

escalão de origem, será contado para o tempo de serviço na carreira especial de examinador de condução.

## Anexo 4: Proposta de revisão da estrutura de carreiras

### – quadros exemplificativos

#### 1. Carreira de operário qualificado

Configuração actual:

Operário qualificado										
Escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Índice	150	160	170	180	200	220	240	260	280	300
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	3	3	4/3	4/3	5/4	5/4	5/4	5/4

Proposta de revisão:

Operário qualificado																
Escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Índice	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	3	3	2	2/1	2	2/1	2	3/2	2	3/2	2	3/2	2	3/2

## 2. Carreira de técnico superior

Configuração actual:

Técnico superior						
Grau	Categoria	Escalaão				Anos de serviço para efeitos de acesso
		1	2	3	4	
		Índice				
5	Assessor Principal	660	685	710	735	9 / 8
Anos de serviço para efeitos de progressão		5 / 4	5 / 4	5 / 4		
4	Assessor	600	625	650		3 / 2
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	2			
3	Principal	540	565	590		3 / 2
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	2			
2	1ª classe	485	510	535		3 / 2
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	2			
1	2ª classe	430	455	480		
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	2			

Proposta de revisão:

Técnico superior									
Grau	Categoria	Escalaão							Anos de serviço para efeitos de acesso
		1	2	3	4	5	6	7	
		Índice							
5	Assessor Principal	660	670	685	695	710	720	735	9 / 8
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	3 / 2	2	3 / 2	2	3 / 2		
4	Assessor	600	625	650					3 / 2
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	2						
3	Principal	540	565	590					3 / 2
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	2						
2	1ª classe	485	510	535					3 / 2
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	2						
1	2ª classe	430	455	480					
Anos de serviço para efeitos de progressão		2	2						

## Anexo 5: Inquérito

### 1. Dados de contacto\*

Designação do serviço público ou da associação/ Nome do trabalhador		
Serviço onde desempenha funções		
Formas de contacto	Telefone	Correio electrónico
Pretende o sigilo de dados	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
Data de entrega	Dia	Mês      Ano

\*O preenchimento de dados de contacto não é obrigatório.

2. Opiniões ou sugestões sobre o documento de consulta da  
 “Revisão do Regime das carreiras dos trabalhadores dos  
 serviços públicos (2.ª fase)”

<b>Opiniões ou sugestões</b>	
<b>1. Fusão, extinção e criação de carreiras</b>	Pretende o sigilo de dados pessoais referente às opiniões desta parte <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>1.1 Fusão de carreiras</b>	
1.1.1 Concorda que a carreira de assistente de relações públicas seja integrada na carreira de adjunto-técnico?  <input type="checkbox"/> Sim  <input type="checkbox"/> Não. Justifique:	
1.1.2 Concorda que a carreira de inspetor de veículos seja integrada na carreira de adjunto-técnico?  <input type="checkbox"/> Sim  <input type="checkbox"/> Não. Justifique:	
1.1.3 Concorda com a integração da carreira de pessoal marítimo e da carreira de mestrança marítima?  <input type="checkbox"/> Sim  <input type="checkbox"/> Não. Justifique:	

## Opiniões ou sugestões

1.1.4 Concorda com a proposta de revisão da carreira de pessoal marítimo?

Sim

Não. Justifique:

1.1.5 Concorda com a proposta de organização dos trabalhadores efectivos depois da fusão das respectivas carreiras?

Sim

Não. Justifique:

1.1.6 Outras opiniões e sugestões sobre a fusão das carreiras:

### 1.2 Extinção de carreiras

1.2.1 Concorda com a determinação de extinguir a carreira geral do nível 3 quando vagar?

Sim

Não. Justifique:

## Opiniões ou sugestões

1.2.2 Concorda com a determinação de extinguir a carreira de técnico de estatística quando vagar?

Sim

Não. Justifique:

1.2.3 Concorda com a determinação de extinguir a carreira de operador de sistemas de fotocomposição quando vagar?

Sim

Não. Justifique:

1.2.4 Concorda com a determinação de extinguir a carreira de técnico-adjunto postal quando vagar?

Sim

Não. Justifique:

1.2.5 Concorda com a determinação de extinguir a carreira de técnico-adjunto de radiocomunicações quando vagar?

Sim

Não. Justifique:

1.2.6 Concorda com a proposta de organização dos trabalhadores efectivos depois da extinção das respectivas carreiras?

Sim

Não. Justifique:

## Opiniões ou sugestões

1.2.7 Outras opiniões e sugestões sobre a extinção das carreiras:

### 1.3 Criação de carreira

1.3.1 Concorda com a criação da carreira especial de operário especializado?

Sim

Não. Justifique:

1.3.2 Concorda com a proposta de configuração da carreira de operário especializado?

Sim

Não. Justifique:

1.3.3 Concorda com a proposta de organização dos respectivos trabalhadores efectivos?

Sim

Não. Justifique:

<b>Opiniões ou sugestões</b>	
1.3.4 Outras opiniões e sugestões sobre a criação da carreira:	
<b>2. Revisão da configuração de carreira</b>	Pretende o sigilo de dados pessoais referente às opiniões desta parte <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>2.1 Redefinição da natureza de carreira</b>	
2.1.1 Concorda com a redefinição da carreira de examinador de condução como carreira especial?  <input type="checkbox"/> Sim  <input type="checkbox"/> Não. Justifique:	
2.1.2 Concorda com a proposta de revisão da configuração da carreira de examinador de condução?  <input type="checkbox"/> Sim  <input type="checkbox"/> Não. Justifique:	
2.1.3 Concorda com a proposta de organização dos respectivos trabalhadores efectivos?  <input type="checkbox"/> Sim  <input type="checkbox"/> Não. Justifique:	

## Opiniões ou sugestões

2.1.4 Outras opiniões e sugestões sobre a redefinição da natureza de carreira:

### 2.2 Regulamentação dos requisitos de ingresso e acesso

2.2.1 Concorda com a regulamentação que determina os requisitos mínimos relativos à formação, ao estágio e à experiência profissional exigidos antes do ingresso na carreira especial?

Sim

Não. Justifique:

2.2.2 Concorda com os serviços que de acordo com a necessidade, no aviso do concurso de ingresso para o recrutamento e selecção de trabalhadores da carreira de motorista de pesados, determinem claramente a categoria de licença de condução de veículos pesados e respectiva experiência profissional exigida aos candidatos?

Sim

Não. Justifique:

2.2.3 Concorda com a regulamentação que determina o trabalhador para o acesso para o grau 6 da carreira de inspector deve possuir uma habilitação académica de nível superior da respectiva área?

Sim

Não. Justifique:

## Opiniões ou sugestões

2.2.4 Outras opiniões e sugestões sobre a regulamentação dos requisitos de ingresso e acesso:

### 2.3 Revisão da estrutura de carreiras

2.3.1 Concorda com a proposta de separação de alguns escalões devido ao “moroso no fim” do acesso na carreira?

Sim

Não. Justifique:

2.3.2 Concorda com a proposta de revisão da estrutura da carreira horizontal?

Sim

Não. Justifique:

2.3.3 Concorda com a proposta de revisão da estrutura da carreira vertical?

Sim

Não. Justifique:

<b>Opiniões ou sugestões</b>	
2.3.4 Outras opiniões e sugestões sobre a revisão da estrutura de carreiras:	
<b>3. Configuração e regulamentação das chefias funcionais e dos trabalhadores que desempenham as funções de secretariado</b>	Pretende o sigilo de dados pessoais referente às opiniões desta parte <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<b>3.1 As respectivas opiniões e sugestões sobre a configuração de chefias funcionais</b>	
3.1.1 Critérios de configuração:	
3.1.2 Forma de designação de trabalhadores:	
3.1.3 Requisitos exigidos/carreiras aplicáveis:	

<b>Opiniões ou sugestões</b>	
3.1.4 Fixação das remunerações acessórias:	
3.1.5 Outras opiniões e sugestões sobre a configuração das chefias funcionais e respectiva regulamentação:	
<b>3.2 As respectivas opiniões e sugestões sobre a designação de trabalhadores para desempenhar as funções de secretariado</b>	
3.2.1 Critérios de dotação:	
3.2.2 Forma de designação de trabalhadores:	

### **Opiniões ou sugestões**

3.2.3 Requisitos exigidos/carreiras aplicáveis:

3.2.4 Fixação das remunerações acessórias:

3.2.5 Outras opiniões e sugestões sobre a designação de trabalhadores para desempenhar as funções de secretariado:

## Opiniões ou sugestões

4. Outras opiniões:

Pretende o sigilo de dados pessoais referente às opiniões desta parte

Sim

Não

**Caso o espaço para a apresentação de opiniões ou sugestões não seja suficiente, ou existindo opiniões ou sugestões que não tenham sido mencionadas no inquérito, solicitamos que sejam apresentadas numa outra folha.**