

## **Resposta à interpelação oral apresentada pela Deputada à Assembleia Legislativa, Wong Kit Cheng**

Ex.<sup>mo</sup> Senhor Presidente da Assembleia Legislativa,

Ex.<sup>mos</sup> Senhores Deputados,

Relativamente à interpelação oral apresentada pela Senhora Deputada Wong Kit Cheng, apresento a seguinte resposta:

O Governo da RAEM tem vindo a rever e a otimizar o regime de carreiras, para que este possa responder às necessidades da implementação das acções governativas e se articular, com o desenvolvimento da sociedade, como com o desenvolvimento da carreira profissional dos trabalhadores dos serviços públicos. Com o desenvolvimento e as mudanças sociais, a generalização do uso dos meios electrónicos e a reestruturação dos procedimentos da prestação de serviços, a natureza das funções dos assistentes técnicos administrativos (as chamadas carreiras de índice 195) e a dos adjuntos-técnicos (a chamada carreira de índice 260) tenderam a assemelhar-se, pelo que em 2021 a Lei n.º 14/2009 (Regime das carreiras dos trabalhadores dos serviços públicos) foi alterada, no sentido de fundir as respectivas carreiras e otimizar o regime de carreiras.

Relativamente à sugestão de estabelecimento de um mecanismo de articulação entre adjuntos-técnicos, técnicos e técnicos superiores, a nível das funções, aos adjuntos-técnicos cabem funções de natureza executiva enquadradas em instruções bem definidas, aos técnicos (a chamada carreira de índice 350) cabem funções autónomas de estudo e aplicação, enquadradas numa planificação estabelecida, e aos técnicos superiores (a chamada carreira de índice 430) cabem funções autónomas de estudo e concepção de âmbito geral ou especializado, tendo em vista coadjuvar a

tomada de decisão do superior. Devido às diferenças muito distintas entre essas três carreiras, tanto nas especificidades das funções e no conteúdo funcional, como nas exigências de habilitação académica para o ingresso, não existem condições nem viabilidade para a mobilidade de pessoal entre elas, pelo que de momento não há um plano de integração dessas carreiras.

De facto, foram numerosos os trabalhadores dos serviços públicos em efectividade de funções que conseguiram entrar na carreira superior à carreira em que tinham ingressado, através de concursos públicos de recrutamento. Segundo os dados estatísticos, de 2024 a 2025, um total de 119 trabalhadores em efectividade de funções conseguiram concretizar a promoção entre carreiras através de concursos públicos de recrutamento, ocupando 32,2% do número total das pessoas que entraram nas carreiras de técnico superior e de técnico. Entre eles, 38 adjuntos-técnicos e 35 técnicos conseguiram ingressar na carreira de técnico superior.

A fim de incentivar o empenho dos trabalhadores, a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública está a promover o estudo do regime de acesso entre carreiras, que engloba uma definição clara de requisitos de qualificação e de procedimentos de acesso justos e transparentes, e ainda em articulação com a formação necessária, com vista a permitir que os trabalhadores tenham uma transição suave para as novas funções, criando mais possibilidades de desenvolvimento da carreira profissional e de promoção para os quadros de excelência.

Quanto ao recrutamento do pessoal, o objectivo da gestão do número de quotas de trabalhadores promovida pelo Governo consiste em controlar a dimensão da equipa dos trabalhadores da função pública e maximizar a valorização dos recursos humanos existentes, exigindo-se para tal que os diversos serviços públicos avaliem se as necessidades de pessoal correspondem às suas necessidades reais e as supram, dando prioridade à

redistribuição de trabalhos, mobilidade interna de pessoal, optimização dos procedimentos e promoção da utilização dos meios electrónicos, entre outras formas. No entanto, caso de facto se verifiquem necessidades reais dos recursos humanos devido ao volume de trabalho, os serviços irão, ainda, colmatá-las através da abertura de concursos de recrutamento. Concomitantemente, na prática, os trabalhos concernentes a concursos de recrutamento têm vindo a ser promovidos de forma programada e em conformidade com as necessidades.

Relativamente à mobilidade de pessoal, o actual mecanismo, que tem como o maior pressuposto as necessidades de acções governativas e as de trabalhos dos serviços, aplica-se aos trabalhadores providos por diversos regimes, permitindo a mobilidade do pessoal tanto entre os serviços públicos em geral e os serviços com estatutos privativos de pessoal, como entre carreiras diferentes, algo que tem vindo a concretizar o objectivo de valorização dos recursos humanos. Desde a sua implementação em Março de 2023 até finais de Novembro de 2025, um total de 330 transferências e destacamentos foi efectuado com recurso a este novo regime de mobilidade, envolvendo 58 serviços e organismos de diversas áreas. No que se concerne à criação de uma plataforma para registar os serviços com necessidades de recursos humanos e os trabalhadores interessados, a auscultação de mais opiniões e um estudo mais pormenorizado poderão vir a ser implementados.

O Secretário para a Administração e Justiça,

Wong Sio Chak

7 de Janeiro de 2026