

INTERPELAÇÃO ESCRITA

Planeamento de Recursos Humanos e Medidas

Complementares de Recrutamento Face ao Pico de Aposentações dos Funcionários Públicos

Nos próximos cinco anos (2027 a 2031), vai verificar-se na RAEM um pico massivo de aposentações dos seus funcionários públicos, uma situação que se irá constituir como uma transformação estrutural de grande dimensão no sistema da Administração Pública local. Considerando a saída sucessiva de profissionais experientes da Função Pública, o Governo deve proceder antecipadamente ao planeamento de recursos humanos, divulgar dados relativos às vagas em aberto, iniciar com antecedência processos de recrutamento para formar reservas de pessoal e disponibilizar formação sistemática a jovens novos quadros. Só assim se conseguirá transformar este pico de aposentações numa oportunidade para otimizar a equipa da Função Pública e elevar a eficiência dos serviços, evitando rupturas de recursos humanos e garantindo o funcionamento estável e de qualidade de todos os serviços públicos.

Actualmente, o Governo está também a aplicar uma política de controlo do número de funcionários públicos. Nos últimos anos, com a saída sucessiva de pessoal por aposentação e demissão, o número global de funcionários públicos da RAEM tem vindo a diminuir continuamente. De acordo com os dados de recursos humanos apresentados pelo Governo à Assembleia Legislativa em 2023, as autoridades estimavam em cerca de 527 o número de aposentações por ano, sendo necessário contratar anualmente 1476 novos trabalhadores para preencher os

postos de trabalho vagos (1). Porém, ao longo dos anos, o número efectivo de funcionários em exercício nunca atingiu o previsto no quadro de pessoal, e há muito tempo que a RAEM tem de enfrentar problemas estruturais nesse âmbito: elevado volume de aposentações, poucos recrutamentos de substituição, processos de recrutamento lentos e carência generalizada de recursos humanos.

Paralelamente, como resultado da reforma da Administração Pública, o regime de carreiras foi simplificado com a redução de 14 para 8 tipos de carreiras, assim como a integração de diversas categorias profissionais e estruturas em vários serviços. Apesar da optimização contínua dos regimes, o Governo ainda não publicou um mecanismo claro de previsão de vagas de médio e longo prazo, nem um calendário de recrutamento contínuo e actualizado. Esta lacuna resulta numa carência crónica de pessoal de linha da frente nos serviços públicos, nomeadamente, da área da saúde, educação, segurança pública, serviços de migração e serviços correcionais, com o consequente agravamento da carga de trabalho dos profissionais em exercício.

Acresce que os dados sobre os recursos humanos da Função Pública têm baixa transparência. Os jovens não conseguem conhecer antecipadamente a tendência de futuras vagas na Função Pública, não podendo planear previamente a sua trajectória profissional. Esta realidade prejudica a constituição de reservas de talentos a longo prazo por parte do Governo e afecta as opções de inserção profissional dos jovens locais, bem como a afectação global dos recursos humanos.

Neste momento, a RAEM enfrenta simultaneamente três pressões transformadoras: o pico massivo de aposentações, a contenção do quadro de pessoal e a reorganização dos regimes de carreiras. Para responder

antecipadamente ao pico de aposentações dos próximos cinco anos, prevenir rupturas de pessoal nos serviços públicos, estabilizar a qualidade dos serviços e, em simultâneo, alargar as vias de acesso dos jovens ao sistema da Função Pública, apresento a seguinte interpelação escrita:

1 - O período de 2027 a 2031 corresponde ao pico de aposentações dos funcionários públicos da RAEM. Face à perda contínua e em grande número de recursos humanos, que medidas tencionam as autoridades adoptar para instituir um mecanismo de recrutamento contínuo plurianual, através do qual a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública centralize a compilação do número estimado anual de aposentações e dos postos vagos de cada serviço, lançando os processos de recrutamento com um a dois anos de antecedência para constituir reservas de pessoal, que assegurem o provimento ordenado dos postos deixados vagos e evitem vazio de pessoal e rupturas na prestação de serviços públicos?

2 - Com vista a elevar a transparência da informação da Administração Pública e permitir que a sociedade e os jovens conheçam a evolução das tendências profissionais na Função Pública, tencionam as autoridades elaborar um “Quadro Previsional de Vagas de Recursos Humanos da Administração Pública para os Próximos Cinco Anos”, com divulgação integral de informações para conhecimento de toda a sociedade, como sejam os dados anuais relativos às aposentações e aos postos vagos no período de 2027 a 2031?

3 - No quadro da garantia do funcionamento estável dos serviços públicos, que medidas irão ser implementadas pelas autoridades para a criação de vias de acesso constantes e estáveis para o ingresso de jovens na Função Pública, assim como para aperfeiçoar o trabalho de constituição de uma estrutura hierárquica de quadros qualificados na Função Pública, atingindo o duplo objectivo de assegurar o

funcionamento contínuo dos serviços públicos e de substituição progressiva dos postos de trabalho pelas novas gerações?

Fontes de dados consultados:

(1) Dados de avaliação de recursos humanos da Administração Pública referentes a 2023 (*Macao Daily News*, 23 de Novembro de 2022)

https://appimg.modaily.cn/app/szb/pc/content/202211/23/content_228731.html

6 de Agosto de 2026

O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM,

Chan Hao Weng