



譯本
TRADUÇÃO

澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

Lista da procura de talentos no sector da construção

Explicação para interpretação

Com o objectivo de permitir que o público interprete, claramente, os dados contidos na “Lista da procura de talentos no sector da construção”, estão especificados vários critérios na seguinte explicação:

I. Ao sintetizar as opiniões apresentadas pelo sector da construção, é necessário incluir as seguintes condições para interpretar correctamente os dados da lista:

1.1 As mudanças da procura de talentos no sector da construção são condicionadas pelo andamento das obras lançadas pelo Governo.

Quando o andamento do lançamento das obras pelo Governo for mais rápido, aumentam, de forma correspondente, os projectos de obras, portanto, aumenta, relativamente a procura de talentos, ou vice-versa.

1.2 A procura de talentos no sector da construção civil está estreitamente ligada à legislação e aos diplomas legais do sector da construção.

Quando estiverem lançados diplomas legais relacionados com o sector da construção, estas normas vão aumentar a exigência do número de talentos profissionais nos locais onde se realizem obras de construção, a procura de talentos profissionais aumentará, relativamente, também por este motivo.

Por exemplo: A “Lei da segurança e saúde ocupacional na construção civil” que acabou de ser discutida há pouco tempo na conferência de consulta, uma das cláusulas desta legislação exige o aumento do número de supervisores de segurança em locais de execução de obras, portanto, aumenta a procura de mão-de-obra de



譯本
TRADUÇÃO

澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

“supervisor de segurança”.

- 1.3 A procura de talentos no sector da construção está, estreitamente, ligada ao ambiente económico local, quando a economia se encontra com tendência para melhorar, os residentes e os investidores vão, consoante as respectivas necessidades, melhorar a qualidade residencial ou proceder ao desenvolvimento do investimento, pelo que aumentará, correspondentemente, a procura de talentos. Caso contrário, diminuirá.
- 1.4 A procura de talentos no sector da construção está muito ligada à eficiência da aprovação de projectos, quando esta eficiência estiver alta, aumentará a procura de talentos. Mas, quando a eficiência de aprovação de projectos estiver baixa, não se indica que a procura de talentos vai diminuir, uma vez que de acordo com os requisitos de determinada legislação, os talentos profissionais não podem acumular funções em vários projectos ou em estaleiros de obras diferentes, mesmo que a eficiência de aprovação de projectos seja mais baixa, por motivos de longo prazo para a conclusão dos projectos, a procura de talentos, também, aumentar por este motivo.
- II. Compreender, claramente, o principal conteúdo da elaboração da Lista pode contribuir para interpretar o sentido dos graus de escassez dos postos de trabalhos.
- 2.1 O enquadramento básico da “Lista da procura” inclui, entre outros âmbitos: categoria de talento, tipo de talento, designação dos postos de trabalho, vaga (número de aumento) e grau de escassez.
- 2.1.1 Categoria de talento: refere-se em geral ao pessoal de nível superior, de nível médio e de nível básico no interior das empresas.
- 2.1.2 É possível surgir o fenómeno de cruzamento entre o tipo de talento e a categoria de talento, por exemplo: o pessoal de nível superior pode incluir, simultaneamente, talentos de tipo profissional e de tipo técnico, dado que partes



譯本
TRADUÇÃO

澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

de talentos profissionais e técnicos podem possuir, ao mesmo tempo, requisitos para gestor.

2.1.3 Tipo de talento: implicam talentos profissionais, técnicos e técnico-profissionais no interior das empresas. Talentos profissionais e talentos técnicos são indivíduos que possuem conhecimentos profissionais ou qualificação técnica-profissional, aliás, alguns talentos profissionais e técnicos precisam de orientar/gerir os subordinados; quanto ao pessoal técnico-profissional, são pessoas que possuem determinadas técnicas operacionais.

2.1.4 Designação dos postos de trabalho: Nomes dos principais cargos exercidos por talentos pretendidos pelas empresas.

2.1.5 Vaga: Refere-se ao número da potencial procura de talentos pretendidos pelas empresas, ou seja, número de aumento na procura.

2.1.6 Grau de escassez: Descrição do grau de urgência da procura dos postos de trabalho necessários. Além da escassez normal (“---”), constituem-se os três níveis incrementais, “escassez de 1.º nível”, “escassez de 2.º nível” e “escassez de 3.º nível” que são representados, respectivamente, pelos símbolos “★”, “★★” e “★★★”.

2.2 Método de elaboração

Aproveitar o número de vagas da escassez de quadros qualificados quantificado para introduzir o grau de escassez da comparabilidade, adoptando-se o método de arredondamento, cujo cálculo é realizado da seguinte forma:

Supõe-se: X = Grau de escassez do cargo

$X = (\text{número de vagas da escassez de quadros qualificados} / \text{número total de vagas da escassez de quadros qualificados}) * 100\%$



譯本
TRADUÇÃO

澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

Se $X < 25\%$	escassez normal (“---”)
$25\% \leq X \leq 39\%$	escassez de 1.º nível (“★”)
$40\% \leq X \leq 54\%$	escassez de 2.º nível (“★★”)
$X \geq 55\%$	escassez de 3.º nível (“★★★”)

Observação: O estabelecimento do padrão de alerta de 25% é baseado no nível definido no “Directório do desenvolvimento de talentos em escassez da cidade de Zhuhai”, elaborado pelo Departamento de Recursos Humanos e Segurança Social da Cidade de Zhuhai.

2.3 Efeitos da elaboração

2.3.1 Facilitar aos residentes de Macau a definição pessoal da direcção do desenvolvimento da carreira profissional.

2.3.2 Proporcionar referência científica aos trabalhos da elaboração das políticas de talentos e aos trabalhos da formação de talentos.

2.3.3. Proporcionar fundamento de referência às empresas no recrutamento de talentos.

2.3.4 Elevar a direccionalidade e a eficácia dos cursos ministrados pelas instituições de formação.

2.3.5 Elevar o nível geral da gestão de recursos de talentos.

O Secretariado da
Comissão de Desenvolvimento de Talentos
29 de Março de 2018