

Lista das principais áreas com escassez de talentos

Nota justificativa da elaboração

Com o objectivo de implementar o Projecto de acção quinquenal para a formação de talentos e promover a criação de grupos de talentos das diferentes áreas, a Comissão de Desenvolvimento de Talentos, com base na “Lista de necessidade de talentos” concluída na 1.^a fase, deu continuidade ao aprofundamento dos trabalhos de desenvolvimento de talentos nas principais áreas. Para aumentar as capacidades de *softpower* local, através da formação de talentos para concretizar activamente a construção de Macau, reforçar a promoção da construção do Centro Mundial de Turismo e Lazer e a diversificação adequada da economia, foi elaborada a “Lista da escassez de talentos nas principais áreas”, adiante designada por Lista.

- Objectivo da elaboração

A Lista tem por objectivo dar a conhecer à sociedade os requisitos gerais exigidos nas principais áreas com escassez de talentos, nomeadamente, habilitações académicas e experiência, competência

profissional e capacidade profissional e, fornecimento de informações de referência sobre os salários mensais dos cargos, o que permite, assim, melhorar a estrutura dos grupos de talentos das principais actividades, promover uma ligação mais estreita entre o desenvolvimento de talentos e a indústria, elevar a qualidade das capacidades dos talentos, fornecer uma sólida garantia de reserva de talentos, acelerar um desenvolvimento saudável das actividades, e criar as oportunidades para a ascensão e mobilidade da população.

- Âmbito da elaboração

Em articulação com a direcção definida pelo Governo da RAEM para o desenvolvimento económico e no prosseguimento dos trabalhos da Lista de procura, foi lançada, pela primeira vez, a Lista de escassez de talentos das principais áreas, incluindo a do sector do jogo, venda a retalho, hotelaria, restauração e convenções e exposições, tendo como destinatários as médias e grandes empresas com escassez de talentos nas respectivas áreas/actividades.

- Quadro da elaboração

O quadro base da Lista inclui: Tipo de talentos, categoria de talentos, denominação dos cargos, requisitos gerais para os cargos

(requisitos das habilitações académicas/experiência, competência profissional e capacidade profissional), salário mensal de referência e grau de escassez, entre outros conteúdos.

- Tipo de talentos: inclui os da gestão interna das empresas e os quadros especializados e técnico-profissionais. Talentos de gestão são os que atingem os objectivos da empresa através da coordenação e supervisão do pessoal, necessitando ainda, de liderar/gerir os seus subordinados; quadros especializados são os que têm conhecimentos profissionais ou uma determinada especialização; quadros técnico-profissionais são os que possuem uma determinada técnica operacional.
- Categoria de talentos: abrange todo o pessoal dos quadros superiores, médios e de base. Podem surgir situações de intersecções entre o tipo e a categoria de talentos, como por exemplo, nos quadros superiores podem estar incluídos o pessoal de gestão e do quadro especializado, uma vez que o pessoal do quadro especializado pode reunir, ao mesmo tempo, os requisitos de dirigente/gestor.
- Denominação do cargo: Principais cargos profissionais destinados a

talentos que as empresas mais necessitam.

- Requisitos gerais dos cargos:

4.1 Habilitações acadêmicas/experiência exigida: dois critérios exigidos, “educação” e “experiência profissional”.

- Educação: refere-se à educação em sentido estrito, virado para a educação nas escolas, isto é, o ensino institucionalizado.

- Experiência profissional: experiência ou capacidade acumulada no cargo que ocupa.

4.2 Requisitos de competência profissional: contém três critérios, “conhecimentos/habilidades profissionais para o cargo”, “curso de profissionalização/formação” e “credenciação/qualificação profissional”.

- conhecimentos profissionais/especialização para o cargo: conhecimentos profissionais ou especialização exigidos para o cargo.

- curso de profissionalização/formação: detentor de qualificação profissional ou especialização na respectiva área do cargo

- credenciação/qualificação profissional: detentor de qualidade de licença ou autenticação profissional.

4.3 Requisitos de capacidade profissional: com um total de seis

critérios, “conhecimentos linguísticos”, “habilidade na informática”, “capacidade na comunicação”, “capacidade de gestão”, “capacidade de execução” e “outros”.

- conhecimentos linguísticos: refere-se, principalmente, ao nível linguístico, comunicação linguística e habilidade na redacção.
 - habilidade na informática: inclui a capacidade de utilização dos computadores e capacidade de operação de determinados programas de computador e sistemas de informação.
 - capacidade na comunicação: inclui atendimento ao cliente, técnicas de comunicação, relações humanas e técnicas de negociação, entre outros.
 - capacidade de gestão: inclui a gestão do tempo e a gestão dos recursos humanos, capacidade de liderança e gestão de supervisão no âmbito da respectiva actividade, entre outras.
 - capacidade de execução: executar segundo os critérios ou o cumprimento rigoroso de determinados regulamentos e capacidade de resolução de questões, entre outros
 - Outros: as demais questões para além das acima classificadas.
-
- Salário mensal de referência: divide-se em dois tipos, “grupos abertos” e “grupos fechados”.

- Grau de escassez: O grau de escassez de trabalhadores é classificado, para além da “escassez normal (“---”)", em “escassez de 1.º nível”, “ de 2.º nível” e “ de 3.º nível”, três níveis progressivos, representados respectivamente pelos símbolos “★”, “★★” e “★★★”.

- Forma de elaboração

Classificação de acordo com a categoria da actividade económica/orientação das principais áreas, segundo a seguinte forma da elaboração:

- Tendo em conta a lista de escassez das respectivas actividades/áreas, filtrar por ordem decrescente, segundo a procura e a falta de procura, face à oferta de trabalho, seleccionando sequencialmente “★★★”, “★★” e, os cargos com maior falta de oferta, classificados com “★”, os cargos com maior procura no mercado e os que causam mais impacto junto da sociedade. Por fim, dos 490 cargos procurados foram seleccionados 169 com escassez (redução de 66%), distribuídos da seguinte maneira:

- Jogo:	38 (-37%)
- Venda a retalho:	15 (-75%)
- Hotelaria:	57 (-75%)
- Restauração:	39 (-54%)

- Convenções e exposições: 20 (-64%)
- Seleccionar de entre os requisitos gerais que estejam de acordo com a escassez de trabalhadores (incluindo “habilitações académicas/experiência”, “requisitos de competência profissional” e “requisitos de capacidade profissional”) os referidos com maior frequência (*High Frequency*) e com maior representatividade, de modo a que os requisitos de um mesmo cargo sejam representativos.
- Agrupar os requisitos que sejam representativos da mesma natureza em 11 critérios, “educação”, “experiência profissional”, “conhecimentos profissionais/especialidade para o cargo”, “capacidade de comunicação”, “capacidade de gestão”, “capacidade de execução” e “outros”, e descrever segundo o item ou de forma combinada.
- Seleccionar os requisitos mínimos (*Minimum Requirements*) de entre os que sejam representativos, de modo que os mesmos requisitos de um mesmo cargo de trabalho sejam abrangentes.
- O salário de referência é demonstrado na grande maioria em grupo fechado (ocupa em média 78,6%), seguido do grupo aberto (ocupa em média 20,8%), e em menor parte em valores únicos. Para se articular com a ascensão e a mobilidade, adoptou-se o método de cálculo do valor mínimo (*Minimum Value*) e do valor máximo (*Maximum Value*)

(caso haja) de cada grupo.

- O grau de escassez é idêntico ao grau de procura do cargo da lista de procura (vide Ponto 4. da nota justificativa da elaboração da Lista de procura de talentos nos cinco grandes sectores da economia).

$X < 25\%$	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	(“★★★”)

- Disposição da elaboração
- Classificação por cores (“ cor-de-rosa” refere-se aos talentos de quadros superiores/de gestão, “ azul” refere-se aos talentos de quadros médios/especializados, “ amarelo” refere-se aos talentos dos quadros de base/quadros técnico-profissionais).
- Ordenar sequencialmente o pessoal segundo o nível dos quadros, superiores, médios e de base (ou talentos de gestão, especialidade e quadros técnico-profissionais).
- Ordenar sequencialmente segundo o nível “★★★”, “★★” e “★”
- Ordenar, de cima para baixo, os cargos dos diferentes níveis segundo

a natureza.

- Operação da elaboração
 1. Clique no topo da Página [*Comissão de Desenvolvimento de Talentos*], para aceder automática e directamente à Página da Comissão através da hiperligação: <https://www.scdt.gov.mo/index.asp>
 2. Clique no topo da Página [*Lista de escassez de talentos 2015-2017*] ou no fim [*voltar ao topo*], para voltar à primeira página da Lista de escassez de talentos 2015-2017.
 3. Clique na categoria a que pertence [*Tipo de talentos*] ou [*Categoria de talentos*], para automaticamente voltar aos detalhes da informação primária do tipo ou categoria.
 4. Clique no título do cargo na [*Designação do cargo*], para voltar automaticamente para a página que contém informações detalhadas do respectivo cargo.

Designação do cargo
Vice-presidente
Gerente assistente
Gerente sénior do departamento
Gerente
Gerente adjunto
Supervisor de sala de baralhamento de cartas/ Supervisor de sala de cartas
Gerente/Director de supervisão de espaço de mesas de jogo/Gerente de espaço de mesas de jogo

5. Clique no rodapé da “Lista de procura de talentos nos cinco grandes sectores da economia”, para ser, automaticamente, direccionado por hiperligação para o respectivo conteúdo na nota justificativa da elaboração.

VII. Utilidade da elaboração

- Apoio aos residentes de Macau na orientação da vida profissional
- Referência científica para a elaboração das políticas e trabalhos de formação de talentos
- Referência para consulta das empresas aquando da contratação de

talentos

- Aumentar a pontualidade e a eficácia das formações ministradas pelas instituições de formação
- Fornecimento de informações para a ascensão e mobilidade dos talentos
- Elevação do nível geral da gestão dos recursos de talentos

VIII. Interpretação da elaboração

Uma vez que os dados fornecidos pelas empresas são complexos e não coerentes, principalmente na definição das denominações dos cargos, durante o processo de suavização das informações, para além de se manter o possível quanto à originalidade das mesmas, foi aplicado o princípio do valor máximo e mínimo, de modo a que os requisitos para os cargos, divulgados na lista, tenham uma maior representatividade e cobertura. Relativamente às qualidades, inclui a cortesia, a capacidade de comunicação e o sentido de responsabilidade, entre outros, sendo estes os requisitos básicos de cada cargo, para além de alguns cargos que estão fortemente ligados a determinadas qualidades pessoais sendo que alguns indicam os requisitos e outros não. O período da recolha de informações da Lista decorreu entre Maio e Setembro de 2016, tendo a taxa de recolha

atingido quase os 80%, existindo, no entanto, sempre discrepâncias na recolha e na análise de dados estatísticos que são efectuados em qualquer período temporal, razão pela qual, a informação contida na Lista tem apenas natureza de referência.

**O Secretariado da
Comissão de Desenvolvimento de Talentos**

4 de Novembro de 2016