

## «Lista da procura dos recursos humanos qualificados nos cinco grandes sectores da economia»

### Nota justificativa da elaboração

Entende-se por “recursos humanos qualificados” os trabalhadores dotados de uma excelente virtude moral e de uma elevada competência profissional ou de uma determinada tecnologia aplicada, capazes de criar valor de trabalho e de contribuir para a sociedade, destacando-se, ao nível dos recursos humanos, como trabalhadores de elevada qualidade e competência. O mecanismo eficaz de longo prazo associado aos “recursos humanos qualificados” e criado nos termos desta definição, deve basear-se nas informações orientadas para o mercado que sejam objectivas, abrangentes e oportunas, de modo a que o Governo da RAEM desempenhe, da melhor forma, o papel de regulador macro económico no aproveitamento dos recursos humanos qualificados.

#### I. Objectivo da elaboração

Para construir o “Centro Mundial de Turismo e Lazer”, fomentar globalmente a diversificação da economia de Macau, torna-se indispensável assegurar a suficiência da reserva dos recursos humanos qualificados dos principais sectores de actividades da estrutura industrial de Macau, incluindo o sector do jogo e a indústria do turismo: sector do comércio a retalho, da hotelaria, da restauração e das convenções e exposições, que está intimamente relacionada com a construção de “Um centro”, por forma a criar oportunidades para promover a mobilidade ascendente e horizontal dos residentes de Macau. Neste contexto, e em conformidade com o resultado<sup>1</sup> obtido do estudo sobre os cinco sectores de economia acima

---

<sup>1</sup> Em função da especificidade profissional e experiência das instituições do ensino superior de Macau no âmbito de realização de estudos, a Comissão de Desenvolvimento de Talentos encomendou, respectivamente, em 2015, ao Instituto Politécnico de Macau, à Universidade de Macau, ao Instituto de Formação Turística e à Universidade de Ciência e Tecnologia de Macau, a realização dos estudos sobre a

referidos, a Comissão de Desenvolvimento de Talentos elaborou, em termos de quantificação, a «Lista da procura de recursos humanos qualificados nos cinco grandes sectores da economia» (adiante designada por «Lista da procura»), com o objectivo de elucidar a sociedade sobre a situação da procura de talentos nos sectores chaves da economia, orientar e promover, com objectividade, os trabalhos que reportam ao aproveitamento da reserva de diversos níveis de recursos humanos qualificados, efectivando a conexão de desenvolvimento dos recursos humanos com a estrutura industrial, bem como alertar eficientemente em termos da procura dos recursos humanos qualificados.

## II. Âmbito da elaboração

Referindo-se ao posicionamento e ao rumo do desenvolvimento económico traçado pelo Governo da RAEM, o sector do jogo e do turismo constituem dois pilares da indústria de Macau, razão pela qual o âmbito da elaboração da primeira fase da Lista da procura de recursos humanos qualificados abrange: o sector do jogo, sector do comércio a retalho, sector da hotelaria e restauração e o sector das convenções e exposições, visando principalmente os recursos humanos qualificados que são procurados pelas empresas de média e grande dimensão dos sectores em causa.

## III. Quadro da elaboração

O quadro essencial da «Lista da procura» inclui nomeadamente: a classe e categoria dos recursos humanos qualificados, designação dos postos, escassez da procura, grau da procura, entre outros conteúdos.

1. Classe dos recursos humanos qualificados: envolve quadros gestores, especializados e técnico- profissionais das empresas. Quadros gestores

---

procura de recursos humanos qualificados no sector do jogo, do comércio a retalho, da hotelaria e restauração, bem como no sector das convenções e exposições. As instituições do ensino foram dispostas por ordem decrescente, tendo em conta o contributo das mais-valias dos sectores estudados pelas mesmas para o crescimento económico.

são pessoas que recorrem à coordenação e fiscalização das actividades de outrem para alcançar os objectivos traçados pela empresa, cabendo-lhes ainda a liderança/gestão dos subordinados; quadros especializados são pessoas dotadas de conhecimentos ou competências profissionais; quadros técnico-profissionais são pessoas dotadas de uma determinada tecnologia operacional.

2. Categoria dos recursos humanos qualificados: refere-se extensivamente ao pessoal de base, médio e superior das empresas.

Tanto na classe como na categoria dos recursos humanos qualificados, pode ocorrer, em ambas, o fenómeno de transversalidade, nomeadamente: pessoal de nível superior pode implicar simultaneamente quadros gestores e especializados, uma vez que quadros especializados podem reunir concomitantemente condições de liderança/gestão.

3. Designação dos postos: principais postos profissionais ocupados pelos recursos humanos qualificados necessários às empresas.
4. Escassez da procura: refere-se particularmente ao número da procura potencial de recursos humanos qualificados necessários às empresas de média e grande dimensão.
5. Grau de procura: consiste na descrição do grau de procura premente dos postos necessitados, e além da procura normal ( “---” ), classifica-se em três níveis progressivos, nomeadamente a “procura de nível I”, “procura de nível II” e “procura de nível III”, representados respectivamente com os símbolos “★”、 “★★” e “★★★”.

#### IV. Método de elaboração

A utilização da quantificação dos postos em escassez, para introduzir o grau de procura comparável, cujo cálculo se faz pelo método de arredondamento, conforme o seguinte:




Supondo que  $X$  = grau de procura dos postos

$X = (\text{número de postos com escassez na procura/número total de postos procurados}) * 100\%$

Se $X < 25\%$	procura normal (“---”)
$25\% \leq X \leq 39\%$	procura de nível I (“★”)
$40\% \leq X \leq 54\%$	procura de nível II (“★★”)
$X \geq 55\%$	procura de nível III (“★★★”)

Obs.: 25% denota que na definição do padrão foi referenciado o método utilizado no Catálogo de desenvolvimento de talentos em escassez premente no Município de Zhuhai, elaborado pela Direcção de Recursos Humanos e Segurança Social desse mesmo Município; no grau de procura de postos procurados no sector do jogo foi ainda ponderada a adição do índice de procura das empresas.

## V. Delineamento da elaboração

1. Utilização da classificação cromática (“ rosa” representa quadros superiores/gestores, “ azul” representa quadros médios/especializados “ amarelo” representa quadros de base/técnicos-profissionais) .
2. Ordenação sequencial do pessoal por categoria hierárquica, nomeadamente de nível superior, médio e de base (ou quadros gestores, especializados e técnico-profissionais).
3. Havendo distintos postos com cargos de níveis idênticos, procede-se à classificação e soma.
4. Todas as categorias/classes são ordenadas por ordem decrescente em função do número de escassez da procura.

## VI. Utilidade da elaboração

1. Ajudar os residentes de Macau na definição do rumo de desenvolvimento da carreira pessoal.
2. Disponibilizar referência científica para a definição das políticas e da formação no âmbito dos recursos humanos qualificados.
3. Servir de fundamento de referência para as empresas no recrutamento dos recursos humanos qualificados.
4. Aumentar a objectividade e eficácia por parte das instituições de formação, na abertura dos cursos.
5. Melhorar genericamente o nível de gestão dos recursos humanos qualificados.

## VII. Leitura da elaboração

Atendendo a que o período de recolha <sup>2</sup> dos dados relativos à projecção da procura de talentos nos cinco grandes sectores da economia foi o ano de 2015, altura em que precisamente a economia de Macau entrou na fase de ajustamento, verificou-se generalizadamente uma atitude reticente por parte das empresas em relação às expectativas do mercado, suscitando diversos graus de repercussões nas suas aspirações, confiança e experiências em termos de recursos humanos qualificados. Nestes termos, a fim de assegurar que os dados dos estudos correspondam ao contexto económico actual, a Comissão de Desenvolvimento de Talentos lançou, no final de Fevereiro do corrente ano, uma consulta junto das empresas, associações comerciais e outras associações com representatividade nos cinco sectores de actividade, procedendo, em função da conjuntura económica actual, à apreciação científica nem positiva nem negativa, positiva ou negativa, dos dados de

---

<sup>2</sup> As 4 instituições de ensino procederam à recolha das informações nos períodos previstos, nomeadamente o sector do jogo no 1.º trimestre de 2015, o sector do comércio a retalho, da hotelaria e da restauração sobretudo no 2.º trimestre de 2015 e o sector das convenções e exposições no 4.º trimestre de 2015.

previsão da procura em causa, por forma a que a sociedade pudesse efectuar uma análise e leitura mais abrangente e objectiva dos dados da «Lista da procura». O resultado final evidencia que, de um modo geral, o sector reviu em baixa a previsão dos dados primários do sector do jogo (-5.03%), do sector do comércio a retalho (-5%) e do sector das convenções e exposições (-3.75%); o sector da hotelaria não foi sujeita a apreciação e o sector da restauração manteve-se inalterável. Acresce que o estudo de projecção dos dados da procura foi efectuado com base no crescimento futuro do sector, de forma continuada e estável, de modo que algumas variáveis que não puderam recair na previsão, nomeadamente factores económicos, crises financeiras, desastres naturais e de origem humana, desenvolvimento de altas tecnologias, entre outros, não foram tidos em consideração.

O Secretariado da  
Comissão de Desenvolvimento de Talentos  
29 de Março de 2016