

Estudo sobre a procura de
talentos do sector do jogo
(Relatório)

Zeng Zhonglu Siu Lam Carlos
Ji Chunli Xue Wen

Instituto Politécnico de Macau

Outubro
de 2018

Índice

I.	Situação dos recursos humanos em 2017	1
II.	Previsão da procura de recursos de talentos nos próximos três (3) anos (2018 a 2020).....	4
III.	Previsão da procura de recursos de talentos nos próximos seis (6) anos (até 2023).....	6
IV.	Balanço da procura de recursos de talentos nos próximos seis (6) anos.....	9
V.	Análise das exigências para o pessoal das diversas categorias e postos de trabalho	10
VI.	Previsão através da análise de regressão da procura de recursos de talentos para o sector do jogo de Macau	14
VII.	Propostas.....	16

I. Situação dos recursos humanos em 2017

Até finais de 2017, o número de trabalhadores das seis (6) empresas concessionárias do jogo em Macau, é de 60.424, destes, 56.409 são trabalhadores residentes e 4.015 são trabalhadores não residentes. Conforme a procura total, os trabalhadores residentes representam 93.4%, do número total de trabalhadores, e os não residentes 6.6% (vide Figura 1).

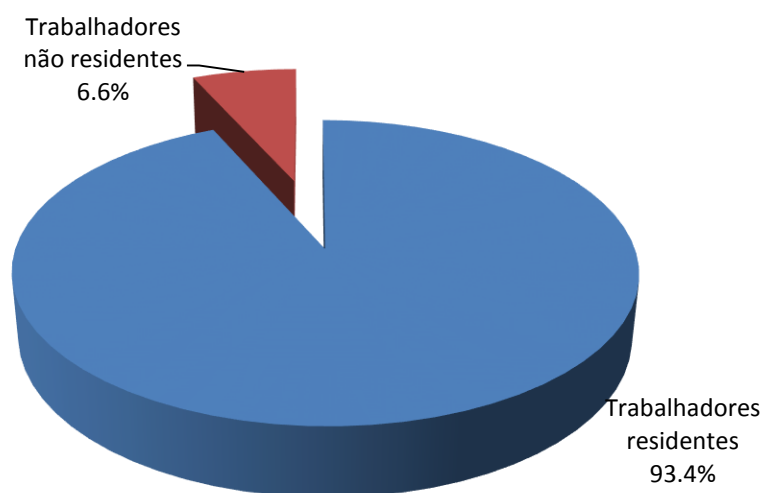


Figura I Percentagem de trabalhadores residentes e trabalhadores não residentes, em 2017, no sector do jogo.

De acordo com a classificação do estudo, realizado em 2015, conjugado com a “Classificação das Ocupações Profissionais de Macau”, publicada pela Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (versão 1997), todos os trabalhadores, das referidas seis (6) empresas, foram divididos em quatro categorias: pessoal de gestão de nível superior¹, pessoal de gestão de nível médio, especialistas e trabalhadores de base*. Conforme os dados

¹Após ter discutido com as empresas do sector do jogo, o presente estudo, apenas considera o pessoal de gestão de nível superior da empresa como gestores. Sendo, ligeiramente, diferente em relação à definição adoptada em 2015.

*O presente estudo define os gestores como “indivíduos que alcançam os objectivos

apresentados por essas seis (6) empresas do sector do jogo, o rácio dos postos de trabalho do sector do jogo, em Macau, é dividido da seguinte forma: pessoal de gestão de nível superior, que representa 0.8%, pessoal de gestão de nível médio, representando 30.4%, especialistas, que são 1.3% e trabalhadores de base com 67.5%; o número de trabalhadores, referentes a essas quatro categorias, em 2017, é distribuído, respectivamente, da seguinte forma: 499, 18.381, 771 e 40.773 (Quadro 1).

Quadro I Composição dos postos de trabalho, em 2017, das seis (6) empresas de jogos.

Categoria	N.º de trabalhadores	Percentagem
Pessoal de gestão de nível superior	499	0.8%
Pessoal de gestão de nível médio	18.381	30.4%
Especialistas	771	1.3%
Trabalhadores de base	40.773	67.5%
Total	60.424	100.0%

Na categoria do pessoal de gestão de nível superior, a percentagem do número de trabalhadores (234) de “Director e director-adjunto de casino” foi a mais elevada, 46.9%; na categoria do pessoal de gestão de nível médio o número mais elevado de postos de trabalho pertence a “Gerente de fiscalização de mesas de jogos / coordenador / gerente de zonas” * com

empresariais através da coordenação e supervisão das actividades de outros”. O critério concreto é, aquele que supervisiona alguém (o trabalho tem de ser relatado ao supervisor), é logo considerado como gestor.

* Esses postos são designados por “Gerente de mesas de jogos / Director” ou “Gerente de mesas de jogos / Supervisor-gerentes e chefes de banca” em certas empresas de jogos.

5.621 trabalhadores, atingindo 30.6% do pessoal de gestão de nível médio.

Em 2017, o número total do pessoal de gestão (de nível superior e médio) atingiu os 18.880 funcionários, representando 31.2% do total de trabalhadores das seis concessionárias do jogo. De entre o pessoal de gestão de nível superior, 76.8% eram trabalhadores residentes e 23.2% não residentes; quanto ao pessoal de gestão de nível médio, 97.4% eram trabalhadores residentes e 2.6% não residentes.

Entre o pessoal especialista, os postos de trabalho com o número mais elevado de trabalhadores são “engenheiro electrónico e electrotécnico / engenheiro de serviços de propriedades”, num total de 166, representando 21.5% do número total do pessoal especialista. O número mais elevado de trabalhadores não residentes é nos postos de “engenheiro electrotécnico e electrotécnico/engenheiro de serviços de propriedades”, com 26 não residentes, ocupando 15.7% do referido posto de trabalho.

Em relação ao pessoal de nível base, o posto de trabalho com o número mais elevado de trabalhadores foi o dos “*croupiers*” com 24.096, representando 59.1% do pessoal de nível base. A percentagem de trabalhadores não residentes, nos trabalhadores de nível base, era de 8.3% e a dos residentes de 91.7%. Os postos de trabalho com o número mais elevado de trabalhadores não residentes eram os “agentes de segurança”, que, em 2017, atingiram 1.220, representando 34.7% do número total de trabalhadores não residentes.

II. Previsão da procura de recursos de talentos nos próximos três (3) anos (2018 a 2020) *

Até finais de 2020, a previsão do número total da procura de recursos de talentos pelas seis empresas do jogo é de 67.949 pessoas, ou seja, um aumento de 7.525, em relação a 2017 (60.424), representando um crésimo de 12.5%. É de salientar que o aumento do número de trabalhadores é impulsionado, principalmente, por uma das empresas concessionárias, que prevê um aumento de cerca de 5.200 funcionários. Além disso, no período entre 2018 e 2020, 3.765 trabalhadores completarão 60 anos de idade e, provavelmente, aposentar-se-ão*. Caso esse grupo de trabalhadores fosse incluído, o número aumentaria até 11.290 pessoas, no período entre 2018 e 2020, em comparação com 2017, correspondendo a 18.7%, do número total de trabalhadores, em 2017.

Prevê-se que, nos próximos três anos, o número de gestores de nível superior, das seis empresas de jogo, atinja os 531, ou sejam, mais 32 do que em 2017, o que representa um aumento de 6.4%. Nos 531, acima referidos, não estão incluídos os que completam 60 anos de idade, no período previsto, sendo que, possivelmente, 55 destes se aposentarão. Se

*No presente estudo, algumas empresas do jogo não apresentaram o número máximo de trabalhadores na procura de recursos de talentos para os próximos três (3) e seis (6) anos, pelo que o grupo de estudo só poderia analisar o número mínimo de trabalhadores na procura de recursos de talentos do sector do jogo nos próximos três (3) e seis (6) anos.

*Tradicionalmente, os trabalhadores aposentam-se logo que completam 60 anos de idade. Todavia, actualmente, as empresas do jogo retiraram essa disposição, desde que o trabalhador seja saudável e tenha vontade de continuar a trabalhar, assim, o funcionário continua a ser contratado mesmo que tenha completado 60 anos de idade ou mais. Deste modo, é difícil avaliar quantos trabalhadores, que tenham completado 60 anos de idade, irão continuar a trabalhar ou aposentar-se, nos próximos três (3) anos (2018-2020) e seis (6) (2020-2023); por isso, a procura, resultante dos trabalhadores aposentados, será, relativamente, incerta; pelo que a respectiva previsão é uma previsão mais prudente, ou seja, a previsão da procura de trabalhadores, caso todos os trabalhadores com 60 anos de idade se aposentem. Isso merece especial atenção.

se incluísse este grupo de trabalhadores, seriam acrescentadas 87 pessoas, representando mais 17.4% face a 2017.

Prevê-se que, nos próximos três anos, o número de gestores de nível médio, das seis empresas de jogos, será de 20.292, ou seja, mais 1.911 do que em 2017, o que representa um aumento de 10.4%. O número não inclui os 734 que completarão 60 anos de idade no período previsto. Se incluísse este grupo de pessoas, o aumento seria de 2.645, ou seja, mais 14.4% do que em 2017.

Nos próximos três anos, a procura de pessoal especialista, no sector do jogo, atingirá os 857 trabalhadores, um aumento de 86, em comparação com o ano de 2017, um acréscimo de 11.2%. Se, também, se incluíssem aqueles que atingirão os 60 anos de idade, no período previsto e que podem aposentar-se, então o aumento do número de trabalhadores seria de 123, o que representa um aumento de 16.0%, em relação a 2017.

Nos próximos três anos, a procura de pessoal do nível base atingirá os 46.269 trabalhadores, havendo um aumento de 5.496, ou seja, 13.5%, em relação a 2017. No aumento não estão incluídos os 2.939 trabalhadores que, no período previsto, atingirão 60 anos de idade, e se se considerar, também, este grupo, o número de pessoas aumentará para 8.435, o que representa um aumento de 20.7%, em relação a 2017.

Resumindo, nos próximos três anos, o número total de trabalhadores de pessoal de gestão (nível médio e superior) necessário para acrescentar a essas seis empresas é de 1.943 trabalhadores. Se se considerar que, na altura, 789 trabalhadores atingirão 60 anos de idade e que, provavelmente,

se irão aposentar, o número mais elevado de trabalhadores do pessoal de gestão, nas seis empresas de jogos, poderá atingir os 2.732 funcionários (Quadro 2).

Quadro II Previsão da procura de pessoal pelas seis empresas entre 2018 e 2020

Categoria	2017	2018-2020		
	N.º de trabalhadores existentes	N.º de trabalhadores previstos	N.º de trabalhadores acrescentados em relação a 2017	Trabalhadores com 60 anos de idade
Pessoal de gestão de nível superior	499	531	32	55
Pessoal de gestão de nível médio	18.381	20.292	1.911	734
Pessoal de especialista	771	857	86	37
Trabalhadores de base	40.773	46.269	5.496	2.939
Total	60.424	67.949	7.525	3.765

III. Previsão da procura de recursos de talentos nos próximos seis (6) anos (até 2023)

Até finais de 2023, a procura de trabalhadores, pelas seis empresas do jogo, poderá atingir os 71.355, ou seja, um aumento real de 3.406 trabalhadores em comparação com o número previsto de 67.949 (não incluindo os trabalhadores com mais de 60 anos de idade), no período de 2018 a 2020, representando um aumento de 5.0% em relação ao número

de trabalhadores do mesmo período. Além disso, até finais de 2023, irão completar 60 anos de idade 7.987 trabalhadores que, provavelmente, se irão aposentar, resultando que a procura irá totalizar 79.342 trabalhadores. Este número (79.342 trabalhadores) representa um aumento real de 11.393 funcionários, em comparação com a previsão, realizada pelo sector do jogo, para o período de 2018 a 2020, correspondendo a um aumento de 16.8% relativamente ao número de trabalhadores entre 2018 e 2020. Se, também, se considerarem os trabalhadores com 60 anos de idade, dos períodos entre 2018 e 2020, e 2021 e 2023, no entanto, a procura de trabalhadores (79.342) entre 2018 e 2020 e a procura de trabalhadores (71.714), entre 2018 e 2020 resulta no aumento real de 7.628 funcionários, este aumento corresponde a 10.6% do número entre 2018 e 2020 (incluindo os trabalhadores com 60 anos de idade).

Entre 2021 e 2023, a previsão do número de pessoal de gestão de nível superior é de 563 trabalhadores, um aumento real de 32, em relação às 531 pessoas em 2018-2020, correspondendo a 6.0% da procura entre 2018 e 2020. Se, também, se considerarem os trabalhadores com 60 anos de idade e que, provavelmente, se irão aposentar, desta forma, o número total de trabalhadores será de 627, representando um acréscimo de 41 pessoas em comparação com 2018-2020 (abrangendo os trabalhadores com 60 anos de idade), ou seja correspondente a 7.0% dos respectivos dados do período entre 2018 e 2020.

Entre 2021 e 2023, a previsão da procura de pessoal de gestão de nível médio, pelas seis concessionárias do jogo, é de 21.289 trabalhadores, um aumento real de 997, representando um acréscimo de 4.9%, face a 2018-

2020. Se, também, se considerarem, nesta altura, os trabalhadores com 60 anos de idade, assim, a procura total atingirá os 22.665 trabalhadores, um aumento real de 1.639, representando um acréscimo de 7.8%, em relação ao período entre 2018 e 2020 (incluindo os trabalhadores com mais de 60 anos de idade).

Entre 2021 e 2023, a previsão da procura de especialistas, pelas seis concessionárias do jogo, é de 883 trabalhadores, um aumento de 26, em comparação com 2018-2020, representando 3.0% de aumento. Se, também, os trabalhadores com 60 anos de idade, na altura, que se podem aposentar, forem considerados, deste modo a procura total atingirá os 929, ou sejam mais 35, comparando com o período entre 2018 e 2020 (incluindo os trabalhadores com 60 anos de idade), representando um aumento de 3.9%.

Entre 2021 e 2023, a previsão da procura de pessoal de nível base, pelas seis empresas do jogo é de 48.620 trabalhadores, um aumento real de 2.351, o que representa um acréscimo de 5.1%, face ao período de 2018 a 2020 (46.269 trabalhadores). Se, também, tivermos em conta os trabalhadores com 60 anos de idade, na altura e que se poderão aposentar, deste modo a procura total atingirá os 55.121 empregados, ou sejam, mais 5.913, em comparação com o período de 2018 e 2020 (incluindo os trabalhadores com 60 anos de idade), o que representa um acréscimo de 12.1%.

Resumindo a situação geral dos cargos do pessoal de gestão de nível superior e médio, a procura total de pessoal de gestão entre 2021 e 2023 será de 1.029 trabalhadores. Se, também, se considerar o número de trabalhadores com 60 anos de idade, nos períodos entre 2018 e 2020, e,

entre 2021 e 2023, desta forma, a procura total será de 1.680 pessoas.

IV. Balanço da procura de recursos de talentos nos próximos seis (6) anos

Em comparação com 2017, nos próximos seis anos, o número de trabalhadores, das seis empresas do jogo de Macau, atingirá as 71.355 pessoas, o que representa um aumento real de 10.931. O número de trabalhadores com 60 anos de idade, nos próximos seis (6) anos será de 7.987, caso todos se aposentem, haverá, na procura total, um aumento real de 18.918 trabalhadores.

Nos próximos seis anos, o aumento do número de trabalhadores de gestão, nas seis concessionárias do jogo, será de 2.972 pessoas, e tendo em consideração que nos mesmos seis anos 1.440 trabalhadores irão completar 60 anos de idade e que podem aposentar-se, neste caso, o aumento do número da procura de novo pessoal de gestão pelas seis concessionárias do jogo atingirá os 4.412 trabalhadores (vide o Quadro 3).

Quadro 3 Previsão da Procura de Recursos de Talentos nos próximos três (3) e seis (6) anos em comparação com 2017

Categoria	2017	2018-2020			2021-2023		
	N.º de trabalhadores existentes	N.º de trabalhadores previstos	Aumento do número de trabalhadores em comparação com 2017	Trabalhadores com 60 anos de idade que podem aposentar-se	N.º de trabalhadores previstos	Aumento do número de trabalhadores em comparação com 2017	Aumento do número de trabalhadores em comparação com 2017
Nível Superior	499	531	32	55	563	64	64

Nível Médio	18.381	20.292	1.911	734	21.289	2.908	1.376
Pessoal especialista	771	857	86	37	883	112	46
Nível Base	40.773	46.269	5.496	2.939	48.620	7.847	6.501
Total	60.424	67.949	7.525	3.765	71.355	10.931	7.987

Nos próximos seis anos, o maior aumento do número de trabalhadores poderá atingir os cargos de gestão, designadamente, “Gerente de mesas de jogos/Coordenador/Gerentes de Zonas” (395), “Coordenador de mesas de jogos/Assistentes” (320) e “Gerentes de fiscalização e chefia” (180). A soma total do aumento de novos trabalhadores, para o preenchimento destes três tipos de postos de trabalho, representa um aumento de 30,1% de novos gestores.

Tanto a procura de talentos, para os próximos três anos, como para os próximos seis anos, podem ser influenciadas pelo desenvolvimento da tecnologia, assim, alguns destes postos de trabalhos podem ser substituídos pela inteligência artificial ou por dispositivos electrónicos. No entanto, o impacto do desenvolvimento tecnológico ainda não é evidente, considerando, em especial, que os períodos de três (3) ou de seis (6) anos é um tempo com uma duração, relativamente, curta, para além disso os clientes preferem interagir com um ser humano em vez de máquinas.

V. Análise das exigências para o pessoal das diversas categorias e postos de trabalho

O presente inquérito incide sobre 124 postos de trabalho*, das seis (6) concessionárias do jogo. Em relação a 117 postos de trabalho foram apresentados requisitos de competências funcionais. Foi aplicado, pelo grupo de estudo, o “método de análise de frequência de palavras” para analisar os requisitos desses postos em termos de competência profissional e competência funcional. O grupo de estudo verificou as competências que o sector do jogo exige aos trabalhadores, sendo a capacidade linguística, a mais importante, uma vez que os requisitos linguísticos básicos são, nomeadamente, o cantonense, o mandarim e o inglês. Quanto mais elevada for a categoria, maior importância é dada ao domínio da língua inglesa (*fluência*) e, para a categoria mais baixa, ao domínio do inglês (*preferência pelo domínio da língua inglesa*) é dada uma menor importância. Para além das capacidades linguísticas, acima referidas, algumas das concessionárias do jogo exigem que os seus trabalhadores dominem várias línguas, pelo que preferem contratar trabalhadores com domínio do japonês, para preencher 10 postos de trabalho, bem como contratar trabalhadores que dominem a língua coreana, para preencher 10 postos de trabalho. E, ainda, para três (3) postos de trabalho, exigiam que os trabalhadores dominassem o dialecto de Taiwan e, por fim, para dois (2) postos de trabalho queriam que os trabalhadores dominassem a língua malaia.

* Aqui, são considerados 124 postos de trabalho, sendo diferente do número total de 114 postos, das outras partes mencionadas, uma vez que, de acordo com descrição dos postos de trabalho, apresentada por algumas empresas de jogos, apenas há a descrição dos postos, não tendo indicado o nome dos postos de trabalho nem os dados dos trabalhadores.

O segundo requisito mais importante, para os trabalhadores das empresas de jogo, é a sua competência em utilizar o *software Office* e, ainda, a utilização do *Word*, *Excel* e *PPT*, entre outros. Por outro lado, as empresas de jogo exigem dos seus trabalhadores o requisito de competência em sistemas de gestão. Em 117 postos de trabalho, 33 exigem que os trabalhadores tenham conhecimentos de sistemas de gestão, que incluem, entre outros, o *Genesis*, *ASCS*, *ERP* e o *Autocad*.

Em terceiro lugar está a competência da comunicação. A competência de análise e de resolução de problemas está em quarto lugar. E, as empresas de jogo, também, exigem que os seus trabalhadores tenham competência de organização e de serviço de atendimento ao cliente, há 22 postos de trabalho que exigem essas competências. Por outro lado, um dos requisitos relacionado com a natureza do trabalho, e não com a competência, é a disponibilidade para trabalhar por turnos. Vide o Quadro 4, sobre a análise dos requisitos de competência de 117 postos de trabalho.

Quadro 4 Análise dos requisitos de competência de 117 postos de trabalho

Competências do posto de trabalho	N.º de frequência	Competências do posto de trabalho	N.º de frequência
Mandarim	115	Técnicas de comunicação / Relacionamento interpessoal	31
Cantonês	112	Resolução de problemas / Análise	26

Inglês	111	Competência de organização	22
<i>Software</i>	97	Serviços de atendimento ao cliente	22
Trabalho por turnos	41	Horário flexível	11
Sistema	33	Liderança	10

Na ciência de gestão, normalmente, as competências exigidas, relativamente, aos trabalhadores da empresa estão divididas em três tipos: competências conceptuais, competências interpessoais e competências técnicas.

As competências conceptuais referem-se às competências de raciocínio e conceptualização perante situações complexas, incluindo a competência de distinguir o certo e o errado, decidir a tendência, identificar oportunidades, distinguir prioridades para analisar e resolver os problemas. As competências interpessoais referem-se, principalmente, à competência de comunicar com as pessoas, estabelecer relações de confiança e de tratamento de relações, entre outras. As capacidades técnicas referem-se, principalmente, à competência do tratamento das actividades ou ao conhecimento do trabalho. Após a análise dos requisitos das competências exigidas para os 117 postos de trabalho das concessionárias do jogo, do presente inquérito, verificou-se que para as concessionárias do jogo a competência mais importante dos trabalhadores, de todos os níveis, é a interpessoal. O quadro revela que as competências linguísticas, técnicas de

comunicação, relacionamento interpessoal, bem como os serviços de atendimento ao cliente, se inserem no âmbito das competências interpessoais. E o requisito das competências técnicas está apenas em segundo lugar, assim como a competência de utilização do *software* e a competência de utilização de diferentes sistemas de gestão. De facto as competências conceptuais são as menos importantes. Dos requisitos exigidos só as competências de “Análise e Resolução de Problemas” e “Liderança” fazem parte das competências técnicas. Por essa razão, entendemos que a Indústria do Jogo de Macau necessita, essencialmente, de trabalhadores do tipo operacional e não do tipo de planeamento. As competências exigidas aos trabalhadores do sector do jogo de Macau são, basicamente, semelhantes às exigidas pelos casinos dos países ocidentais em relação aos seus trabalhadores. Isto, provavelmente, é determinado pela natureza especial do sector do jogo.

Em resumo, o grupo de estudo chegou à conclusão que as principais competências, que são exigidas pelo sector do jogo, aos trabalhadores são: competência linguística, ou seja o domínio do cantonense, mandarim e inglês, bem como a competência operacional básica de utilização do *office software* e a competência da aplicação de diferentes sistemas de gestão (os sistemas de gestão utilizados pelas empresas são diferentes), competência de comunicação e de relacionamento interpessoal, competência de análise e de resolução de problemas. Para além das competências básicas, também, se exige uma correcta atitude no trabalho.

VI. Previsão através da análise de regressão da procura de recursos de talentos para o sector do jogo de Macau

Uma vez que existem muitas incertezas sobre o futuro, deste modo não há nenhuma forma de garantir que não haja desvio nas previsões. Por esse motivo, torna-se necessário aplicar vários métodos de previsão, a fim de reduzir o risco de desvio. Assim, o grupo de estudo decidiu utilizar o método de análise de regressão, com o objectivo de proporcionar um outro tipo de previsão sobre a procura de recursos de talentos para o sector do jogo. O grupo de estudo optou por utilizar o número de trabalhadores do sector do jogo como variável dependente, o número de mesas de jogo como variável independente, tendo recolhido dados de 14 anos, entre 2004 e 2017, criando um modelo de regressão para prever a procura do número de trabalhadores pelo sector do jogo. De acordo com os resultados de regressão, o número de mesas de jogo tem uma influência positiva no número de recursos de talentos deste sector.

De acordo com a política do Governo da RAEM sobre o aumento do número de mesas de jogo, dentro de 10 anos, a partir de 2013, o número de mesas de jogo terá um aumento anual de 3.0%. Com base nesse resultado, o grupo de estudo* obteve uma estimativa para os próximos três (3) anos (2018 a 2020), prevendo que, até finais de 2020, existirão 7.072 mesas de jogo, e que o número da procura de talentos, pelo sector do jogo, será de 62.819 trabalhadores; também, se prevê que seis (6) anos depois (2023) existirão 7.728 mesas de jogos e uma procura de talentos de 67.155

*O período de 10 anos, fixado pelo Governo da RAEM, baseia-se, como base de comparação, no número de mesas de jogo existente até finais de 2012, sendo 2013 o primeiro ano; para se articular com o tempo deste estudo, utiliza-se o número de mesas de jogo existente em finais de 2013 como base de comparação, assim, o próximo período de 10 anos será em 2023.

trabalhadores.

Comparando a previsão do número (67.949 trabalhadores), referente à procura de recursos de talentos pelas seis concessionárias do jogo entre 2018 e 2020, a previsão feita pelo grupo de estudo (62.819 trabalhadores) é, relativamente, conservadora. O resultado da previsão da procura das empresas aponta para mais de 5.130 trabalhadores do que o grupo de estudo, 8% da presente previsão. Da mesma forma, na previsão do número da procura de trabalhadores (71.355) pelas empresas de jogos, para o período entre 2021 e 2023, existe uma diferença superior a 4.200 trabalhadores, em comparação com a do grupo de estudo (67.155), correspondendo 6% da actual previsão.

Trata-se de um fenómeno normal quando os resultados da previsão de regressão são diferentes da previsão dos resultados apresentados pelas empresas de jogos, uma vez que, face às diversas incertezas existentes sobre o futuro, se torna difícil garantir o melhor método de previsão. Desde que os métodos de previsão, em termos lógicos ou teóricos, sejam razoáveis, os seus resultados têm um valor de referência. Por essa razão, os resultados desta previsão são uma mais-valia de referência, para o Governo da RAEM, na definição das políticas sobre os recursos de talentos, constituindo mais uma possibilidade a ser ponderada, pelo Governo da RAEM, na tomada de decisões políticas.

VII. Propostas

1. Os diversos sectores da sociedade estão preocupados e esperam que os trabalhadores de base do sector do jogo aumentem a sua capacidade de

trabalho. Os trabalhadores de nível de base (por exemplo: *croupiers*) ocupam, em Macau, uma percentagem significativa do sector do jogo, mas as suas habilitações académicas são, relativamente, baixas, assim como as suas competências profissionais são poucas diversificadas. Devem-se adoptar diversas medidas para aumentar a capacidade de trabalho dos trabalhadores de base, a fim de aumentar as suas capacidades na procura de emprego.

2. Preocupação pelo impacto causado, no futuro, pelos trabalhadores com 60 anos de idade ou mais no sector do jogo. A partir deste estudo, verifica-se uma percentagem, relativamente, elevada de novos funcionários que irão preencher os lugares dos trabalhadores com 60 anos de idade, mesmo que nem todos se aposentem. No entanto, tendo em conta a situação dos recursos de talentos em Macau, por um lado, é necessário estar atento à forma como serão preenchidas as vagas, criadas pelos trabalhadores aposentados, e por outro, é necessário dar atenção à questão do aumento da procura dos serviços sociais pelos idosos, em virtude de se terem aposentado.

3. O Governo necessita de dar ainda mais importância à formação de quadros profissionais e técnicos do sector do jogo. Neste estudo verificou-se que, a percentagem de quadros profissionais e técnicos dos não residentes, no sector do jogo, é um pouco elevada na indústria do jogo (por exemplo: “Engenheiro Electrónico e Electrotécnico/Engenheiro de Serviços Imobiliários”, “Técnicos de Equipamentos Audiovisuais” e “Controlador do Departamento de Vigilância”, entre outros). O Governo deve considerar, no âmbito da formação de talentos e da política de

educação, a importância de reforçar a formação e a educação de talentos profissionais e técnicos, para reduzir a procura desses talentos não residentes.

4. Melhorar a competência, dos trabalhadores, em línguas estrangeiras e em gestão do sistema de informações. De acordo com a análise dos requisitos de competência para 117 postos, há uma procura, no mercado, de trabalhadores que possuem o domínio das línguas japonesa e coreana. Considerando que, actualmente, os turistas japoneses e coreanos ocupam uma elevada percentagem no mercado de turistas estrangeiros, ou seja, são, para além da China, a fonte mais importante de clientes do jogo. Por esse motivo, necessita-se de mais talentos que dominem as línguas japonesa e coreana. Deste modo, o ensino superior de Macau precisa de adicionar estes cursos, pelo que as medidas de talentos do Governo de Macau devem apelar e orientar os trabalhadores de Macau para que dominem essas competências, a fim de satisfazerem os requisitos dessas empresas.

5. De acordo com a análise sobre a tendência da tecnologia no futuro, prevê-se que com o desenvolvimento das novas tecnologias, como a inteligência artificial e a tecnologia de dados, entre outras, a sua importância será cada vez maior no sector do jogo. Se as concessionárias do jogo não tirarem vantagens da tecnologia de dados para melhorarem as operações do negócio, é provável que, no futuro, percam competitividade. Embora os requisitos apresentados, pelas empresas de jogos, referentes às competências profissionais não tenham revelado essa necessidade, no entanto o Governo da RAEM deve estar preparado, e na definição das políticas sobre recursos de talentos deve implementar medidas ou políticas

de incentivo para que as empresas de jogos invistam nessas tecnologias.

6. O Governo deve publicar, atempadamente, as políticas relativas ao novo concurso para a concessão de licenças do Jogo. Neste estudo, quase todas as empresas concessionárias salientaram que o número da procura de recursos de talentos depende dos requisitos do novo concurso de concessão das licenças de jogos. Do ponto de vista dos concessionários do sector do jogo, as condições políticas do novo concurso de concessão de licenças de jogos irão condicionar o número de trabalhadores, os requisitos de trabalho, os salários e a percentagem da distribuição dos respectivos níveis hierárquicos, entre outros.