

## IAOD do Deputado Chan Hao Weng em 04.11.2025

### **Reduzir com precisão os trabalhadores não residentes e garantir a estabilidade do emprego e a promoção dos trabalhadores de nível médio e alto**

O mercado de emprego de Macau enfrenta desafios estruturais. Entre Julho e Setembro, a taxa de desemprego global manteve-se em 1,8 por cento, mas a taxa de desemprego dos residentes atingiu 2,4 por cento, e a nova força de trabalho à procura do primeiro emprego representa 18,3 por cento dos desempregos. Entretanto, o número de trabalhadores não residentes ultrapassou os 200 mil. Estes dados reflectem que existem contradições profundas na qualidade do emprego e na distribuição de oportunidades.

Muitos jovens não conseguem desenvolver-se na sua área profissional, e os residentes de meia idade deparam-se com dificuldades na mudança de emprego e na reintegração no mercado laboral. Estes problemas afectam não só a subsistência da população, como também têm implicações com a estabilidade social a longo prazo e a formação de talentos. Por isso, o Governo deve promover a “redução de trabalhadores não residentes” e a “garantia do emprego dos trabalhadores locais”, para concretizar o desenvolvimento justo e sustentável do mercado de emprego.

Em primeiro lugar, a situação actual e os problemas resultam principalmente de três factores:

1. O acesso a cargos de nível médio e alto não é fácil. O cargo de *croupier* só pode ser assumido pelos locais, mas a proporção de trabalhadores não residentes para cargos de gestão de nível médio é ainda bastante elevada. Algumas empresas adiam a implementação da medida do emprego local com o pretexto de “falta de quadros locais adequados”, o que reduz o espaço de promoção dos trabalhadores locais.

2. Falta de estabilidade no emprego. A situação de desemprego nos sectores do comércio a retalho e da construção civil é bastante grave, e os trabalhadores de meia-idade têm mais dificuldades de reintegração no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, os recém-graduados também têm mais dificuldades na procura do primeiro emprego.

3. A gestão das quotas de TNR continua por otimizar. A promoção dos actuais planos de redução de TNR é lenta, há falta de vontade das empresas em executá-los, e o Governo não dispõe de um mecanismo eficaz de controlo.

Assim, apresento as seguintes seis sugestões:

1. Definir uma calendarização e um programa para o desempenho de cargos de nível médio e alto por locais. Há que exigir às grandes empresas que definam, por sector de actividade, a proporção dos trabalhadores locais em cargos de gestão e uma calendarização por fases, aplicando àquelas que não atinjam os padrões definidos as medidas de redução de quotas ou de ajustamento fiscal.

2. Reforçar o mecanismo de “interacção” entre as quotas de TNR e a eficácia da promoção dos locais. Há que indexar a apreciação e autorização de quotas à eficácia da promoção dos locais, formando assim a orientação política de “premiar os bons, punir os maus”.

3. Dar o exemplo nos projectos públicos. Na adjudicação de projectos públicos, é obrigatório fixar a proporção de trabalhadores locais dos cargos de gestão de nível médio, superior e técnico, um indicador essencial para a avaliação dos projectos.

4. Criar mecanismos de saída dos TNR especializados e de formação dos sucessores. Exige-se às grandes empresas que apresentem plano de sucessores locais para cargos de nível médio e alto, e que, mediante “formação” e “estágios de trabalho”, se estabeleça uma articulação sem interrupções.

5. Alargar os planos de formação subsidiada e de elevação da qualidade dos trabalhadores. Há que reforçar a articulação entre a formação profissional e os postos de trabalho de nível médio e alto, concedendo prémios aos trabalhadores que participam na formação e benefícios fiscais às empresas que desenvolvem activamente formação interna de promoção.

6. Criar um fundo de estágio e de certificação para jovens. É de subsidiar os jovens locais a obterem qualificações profissionais internacionais nos domínios financeiro, tecnológico e científico, para elevar a sua competitividade.

Sr. Presidente, caros colegas, o emprego é fundamental para a vida da população, sendo também a pedra basilar para a estabilidade social. Face aos actuais desafios, o Governo deve ser mais enérgico e impulsionar a política de TNR a passar do “controlo da totalidade” para a “optimização da estrutura”, para que os jovens consigam ver o futuro e as pessoas de meia-idade consigam sobreviver com estabilidade, e que os frutos do desenvolvimento económico possam beneficiar a população.

Só assim é que podemos construir uma cidade de Macau mais abrangente, competitiva e sustentável.