

IAOD do Deputado Vong Hou Piu em 21.07.2026

Estabelecer um mecanismo de orientação por trabalhadores não residentes especializados, promovendo o desenvolvimento sustentável dos quadros locais

Com a contínua implementação da estratégia de diversificação adequada da economia de Macau, a importação de trabalhadores não residentes (TNR) para suprir a insuficiência de profissionais locais tornou-se uma medida importante para manter a competitividade das indústrias. É digno de reconhecimento o contributo dos TNR especializados para o desenvolvimento económico de Macau e, especialmente nas áreas profissionais onde a oferta de quadros locais ainda não consegue satisfazer plenamente a procura, a importação oportuna desses trabalhadores preenche efectivamente as lacunas essenciais.

Mas urge reconhecer um problema: quando os TNR especializados terminam as suas funções, os conhecimentos técnicos e a experiência acumulados ao longo dos anos frequentemente desaparecem com eles, sem serem transformados, de forma eficaz, em “património” da sociedade local. Como garantir, ao mesmo tempo em que se importam quadros não residentes, o espaço de desenvolvimento profissional dos locais e promover a sedimentação eficaz das técnicas provenientes do exterior constitui uma questão que merece reflexão.

De acordo com os dados da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, até ao final de Março de 2026, existiam em Macau 6255 TNR especializados, concentrados principalmente nos sectores da educação, do jogo, da hotelaria e da restauração, que desempenhavam funções como professores universitários, presidentes executivos e engenheiros de sistemas de rede. Os conhecimentos e as técnicas detidos por estes especialistas deveriam constituir um recurso valioso para o desenvolvimento sustentável de Macau, mas, sob o regime actual, esses conhecimentos técnicos e experiências perdem-se quando os mesmos deixam os seus cargos, sem serem efectivamente retidos localmente, uma situação que exige profunda reflexão.

O Governo afirmou que ia, de forma global, rever e aperfeiçoar o regime para autorização de TNR. Ao aperfeiçoar os trabalhos de autorização, deve, em simultâneo, pensar em como passa da introdução de TNR para a formação de quadros qualificados locais. Tomando como referência as regiões vizinhas, ao atraírem talentos estrangeiros, Hong Kong e Singapura dispõem de mecanismos complementares para promover a formação de quadros qualificados locais. Hong Kong adopta, principalmente, “critérios fixos”. Veja-se o exemplo do Programa Laboral de Complementaridade, em que os empregadores devem pagar, por cada TNR, uma taxa mensal de 400 dólares de Hong Kong, destinada à requalificação profissional; mais, no Programa de Admissão de Talentos em Tecnologia, está prevista a regra de que, ao contratar três talentos em tecnologia não residentes, a empresa tem de contratar um trabalhador local a tempo inteiro e dois estagiários locais. Quanto a Singapura, adopta-se o “modelo de incentivo”. Veja-se o exemplo dos programas recentemente lançados, em que, se as empresas prometerem contratar ou formar trabalhadores locais, podem receber directamente quotas adicionais de TNR como

recompensa. Ambos os modelos estabelecem uma indexação entre a captação de talentos e a formação de quadros qualificados locais, o que merece a nossa referência no âmbito do aperfeiçoamento do regime de TNR.

Assim, tenho as três sugestões seguintes:

1. Estabelecer um mecanismo de orientação de trabalho assumido por trabalhadores estrangeiros especializados. Sugere-se que o Governo, ao analisar os pedidos de admissão de TNR especializados, pondere a obrigação de “orientarem os trabalhadores locais”, exigindo que os profissionais estrangeiros, durante a vigência do contrato, ensinem os jovens locais. As competências profissionais não podem ser transmitidas apenas na sala de aula, devendo ser adquiridas em contextos laborais reais através de orientação prática, permitindo que os jovens locais acumulem a experiência através da prática que é efectivamente exigida pelo sector.

2. Estabelecer um mecanismo de acompanhamento e avaliação dos resultados da orientação. A introdução de profissionais especializados estrangeiros não deve ter como único objectivo resolver a escassez imediata de mão-de-obra, devendo ser encarada como uma oportunidade para promover o crescimento dos talentos locais. Recomenda-se que o Governo crie um mecanismo de acompanhamento e avaliação, revendo periodicamente a implementação e os resultados dos programas de orientação, disponibilizando assim uma base para a optimização contínua das políticas e assegurando que o objectivo de transmissão técnica seja efectivamente concretizado.

3. Rever as condições de aprovação da admissão de trabalhadores estrangeiros, incluindo a “retenção técnica”, como requisito prévio para a entrada de profissionais especializados. Actualmente, a análise centra-se essencialmente na escassez de mão-de-obra local, ignorando a retenção técnica. Sugere-se que o Governo proceda à revisão da legislação aplicável, exigindo que as empresas apresentem um plano de “retenção técnica” aquando do requerimento de trabalhadores estrangeiros especializados, definindo claramente os objectivos de formação dos trabalhadores locais, e acrescente a execução deste plano na avaliação aquando da renovação dos contratos, assegurando a partir da fonte que a “captação de talentos” e a “formação de talentos” se desenvolvam em simultâneo.