

IAOD do Deputado Lei Wun Kong em 21.07.2026

Maior abertura da política de captação de talentos em compatibilidade com a otimização das políticas demográficas

Exmo. Sr. Presidente, Caros colegas:

Segundo o documento de consulta do “3.º Plano Quinquenal de Desenvolvimento Socioeconómico da Região Administrativa Especial de Macau (2026-2030)”, o Governo propõe claramente “maior abertura da política de captação de talentos” e “a elaboração de uma política de talentos mais aberta e flexível”, planeando realizar, em 2027, a primeira avaliação do “Regime jurídico de captação de quadros qualificados”, após quatro anos da sua entrada em vigor. Entretanto, a otimização da política demográfica também foi considerada como uma direcção prioritária, o que reflecte a elevada importância atribuída pelo Governo ao problema da estrutura demográfica de Macau. Mais, o artigo 2.º desse regime jurídico estabelece expressamente como objectivo primordial “optimizar a estrutura demográfica da RAEM”, para tal, nos critérios de avaliação a nível operacional, convém rever continuamente os parâmetros relativos à estrutura demográfica, de modo a reflectir com maior precisão a realidade.

De facto, temos de encarar uma realidade severa: Macau já entrou numa fase de “taxa de natalidade extremamente baixa”. Segundo os dados mais recentes da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos, em 2025 nasceram apenas 2871 bebés, ao mesmo tempo que o envelhecimento populacional continua a agravar-se e o mercado de trabalho enfrenta uma pressão estrutural de escassez de mão-de-obra. Neste contexto, a política de captação de talentos deverá reforçar a sua compatibilização e articulação com a política demográfica, de modo a gerar efeitos sinérgicos.

A vigente política de captação de talentos baseia-se principalmente nos critérios de avaliação – “necessidades dos sectores” e “capacidades profissionais”. Sabe-se que a “optimização da estrutura demográfica” já foi incluída nas finalidades no respectivo regime jurídico, mas os critérios concretos de avaliação ainda devem ser analisados e optimizados de forma contínua, tendo em conta a “optimização da estrutura demográfica”. Face aos sectores com escassez de talentos, o Governo deve aumentar adequadamente o número de quotas, nomeadamente para atrair quadros qualificados de “idade robusta” (abaixo de determinada faixa etária) para Macau, criando melhores condições de vida e de desenvolvimento para as suas famílias. Isto contribui para suprir a falta de talentos nos sectores em causa e atenuar gradualmente a pressão social decorrente do envelhecimento populacional e da baixa taxa de natalidade.

Assim sendo, apresento as seguintes sugestões:

1. Optimizar o mecanismo de coordenação sinérgica entre a política de captação de talentos e a política demográfica. O “15.º Plano Quinquenal” do País propõe expressamente “apoiar Macau na criação de um pólo internacional de concentração de talentos de alto nível”, e o “3.º Plano Quinquenal” de Macau integra o objectivo do “desenvolvimento

integrado da educação, ciência e tecnologia e talentos”. A sinergia entre a política de captação de talentos e a política demográfica constitui uma medida importante para a eficaz concretização da estratégia nacional. Sugere-se que, aquando da primeira revisão do “Regime jurídico de captação de quadros qualificados” em 2027, se pormenorizem os objectivos de optimização da estrutura demográfica; e se estude a possibilidade de aumentar, nos critérios de avaliação actuais, o peso ou a quota específica do indicador quantificável relativo à idade (talentos em idade adulta e em escassez). Mais, se estude o aumento do peso de indicadores quantificáveis, como a dimensão familiar e o número de filhos acompanhantes, para que a captação de talentos possa atenuar as pressões decorrentes da baixa taxa de natalidade e do envelhecimento populacional. Concretamente, com base no critério de avaliação – “orientação industrial”, dar-se-á prioridade à captação de talentos de idade adulta constantes na lista de profissionais em escassez no mercado local, para assim criar previamente um plano estratégico preciso para a melhoria da qualidade populacional.

Em segundo lugar, estabelecer quotas especiais e canais acelerados de aprovação para profissionais qualificados em idade “robusta” e em situação de escassez. Em relação aos profissionais com perfis necessários às indústrias relevantes “1+4”, existindo escassez, recomenda-se que o Governo considere aumentar o número de aprovações e estude a criação de quotas específicas ou de canais rápidos de aprovação para os ditos profissionais, com idade abaixo de determinado limite. Sob a premissa de garantir a qualidade dos profissionais a atrair, deve ser alargada moderadamente a “escala” de captação de talentos, de modo a atenuar simultaneamente dois problemas: a escassez de mão-de-obra qualificada nas indústrias e o desequilíbrio na estrutura populacional. Até 15 de Maio de 2026, a 3.ª fase do programa de captação de talentos recebeu um total de 2153 candidaturas, tendo 928 pessoas sido incluídas na lista de candidatos recomendados. De entre estes, 27 são quadros qualificados de elevada qualidade, 146 quadros altamente qualificados e 755 são profissionais de nível avançado. Actualmente, a política de captação centra-se principalmente nos profissionais de nível avançado, o que reflecte o seu papel de suporte ao desenvolvimento industrial. Contudo, estes dados revelam igualmente a lacuna existente entre a “escala” actual de captação de talentos e as necessidades de optimização da estrutura populacional, constituindo assim uma base sólida para a recomendação de “aumentar o número de aprovações”.

Em síntese, perante os graves desafios provenientes da estrutura populacional, é necessário assumir uma visão mais ampla e mais sistemática na análise da política de talentos. A captação de talentos não se deve limitar a preencher a escassez nas indústrias, mas constitui igualmente uma estratégia de longo prazo para optimizar a estrutura populacional e elevar a qualidade demográfica.

Muito obrigado!