



**Resposta à interpelação escrita apresentada pelo deputado à Assembleia
Legislativa, Kwan Tsui Hang**

Em cumprimento das orientações de S. Exa. o Chefe do Executivo, ouvida a Direcção de Serviços para os Assuntos Laborais, apresento as seguintes respostas à interpelação subscrita pela Sra. Deputada Kwan Tsui Hang, em 07 de Março de 2016, enviada a coberto do ofício nº. 194/E164/V/GPAL/2016 da Assembleia Legislativa de 11 de Março de 2016, e recebida pelo Gabinete do Chefe do Executivo em 11 de Março de 2016:

Na actual “Lei da Contratação de Trabalhadores não Residentes”, está expressamente previsto que a contratação de trabalhadores não residentes (TNRs) é efectuada dando prioridade aos trabalhadores locais no acesso ao emprego, tanto na contratação como na manutenção do emprego. Portanto, o Gabinete para os Recursos Humanos (GRH), está firme no cumprimento dos princípios de a contratação de TNRs servir apenas para suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores locais, e simultaneamente, conforme os princípios e os critérios de autorização da “Lei da Contratação de Trabalhadores não Residentes”, vai resolver os problemas de recursos humanos com uma atitude pragmática, tendo em conta o ambiente económico de Macau e a situação da oferta e da procura dos recursos humanos em diversos sectores económicos e áreas profissionais.

Relativamente à apreciação dos pedidos formulados pelas empresas do sector do jogo para fazer face ao funcionamento dos novos projectos, o GRH determina uma avaliação global da situação do recrutamento de trabalhadores locais, (por exemplo, verifica-se a situação de acções de recrutamento e dos resultados obtidos, a existência de planos de longo prazo para o recrutamento, etc.). As empresas têm que recrutar novamente um número significativo de trabalhadores residentes, caso a sua mão-de-obra ainda não seja suficiente, este Gabinete vai considerar autorizar um



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人力資源辦公室
Gabinete para os Recursos Humanos

譯本
TRADUÇÃO

determinado número de TNRs para suprir a inexistência ou insuficiência de mão-de-obra. Ao mesmo tempo, é exigido continuar a proceder à contratação de trabalhadores residentes dentro de determinado prazo, de acordo com as disposições estipuladas no despacho emitido pelo GRH. Por exemplo, uma empresa do sector do jogo, tendo em conta as futuras necessidades de mão-de-obra do novo projecto, apresentou os pedidos de importação de contratação de TNRs não especializados em Julho e em Setembro do ano passado. Naquele momento, o GRH considerou que o respectivo projecto estava numa fase de construção, ainda não dispunha das condições necessárias ao seu funcionamento, e por outro lado, esta empresa também não apresentou as informações de recrutamento de trabalhadores locais, por isso, os dois pedidos foram indeferidos.

O GRH e a Direcção de Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) também enviam pessoal às acções de recrutamento das empresas do sector do jogo, com vista a conhecer e fiscalizar a sua situação de contratação, exigindo às mesmas a apresentação dos resultados do recrutamento, e tomando também como referência os dados colocados no sistema de interconexão da DSAL, no que diz respeito aos candidatos inscritos no seu Departamento de Emprego. Por outro lado, é ainda tomada em consideração as condições de recrutamento realizadas pelas entidades requerentes, as entrevistas realizadas aos candidatos, a fim de conhecer mais a situação do recrutamento de entidades requerentes. Ao mesmo tempo, o GRH também continua a impulsionar as empresas de grande dimensão para utilizar adequadamente os recursos humanos locais, prestar formação e contratar mais trabalhadores locais.

Por outro lado, o GRH tem observado a política de que a importação de TNRs serve apenas como um complemento aos recursos humanos locais, e tem dado importância à criação de condições no sentido de proporcionar aos trabalhadores locais oportunidades de progressão na sua carreira profissional, quer a nível vertical quer a nível horizontal, particularmente os trabalhadores de todos os níveis das



empresas do sector do jogo. Assim, na apreciação dos pedidos das seis empresas do sector do jogo, o GRH também considera que as mesmas exercem a sua actividade comercial há alguns anos, pelo que já reúnem condições para promover os seus trabalhadores residentes. Caso os trabalhadores residentes que reúnam as condições possam desempenhar alguns cargos de chefia, o GRH vai indeferir os pedidos de importação ou renovação de contratação de TNRs para os respectivos cargos, de modo a proceder-se à saída gradual dos TNRs, reduzindo o número dos TNRs em cargos de chefia, com vista a libertar mais esses cargos, proporcionando aos trabalhadores locais mais oportunidades de progressão na sua carreira profissional.

Por outro lado, em resposta à fase de ajustamento da economia de Macau e a fim de estabilizar e proteger o emprego dos residentes, bem como promover a sua ascensão profissional ou mobilidade horizontal, a DSAL, em articulação com a situação real do mercado de trabalho e do desenvolvimento das indústrias, proporciona uma variedade de cursos de formação profissional e de testes de técnicas necessários para os residentes de Macau, incluindo os trabalhadores residentes das empresas do jogo, continuando ao mesmo tempo a ter como modelo de desenvolvimento dos cursos de formação profissional a “formação conjugada com testes de certificação”, a “ligação estreita com o emprego” ou a “formação remunerada em serviço”, e mantendo uma ligação estreita entre a “formação, certificação e a colocação de quadros”, a fim de aumentar a competitividade dos residentes no emprego e na mudança de profissão.

Ao mesmo tempo, considerando que o mercado tem maior procura de técnicos de manutenção de instalações, a DSAL, em Novembro de 2015, implementou o “Plano de formação de técnicas de manutenção de instalações” segundo o modelo de “formação remunerada em serviço”, para proporcionar às empresas, incluindo trabalhadores residentes do nível de base das empresas do jogo, pessoal que ingressou na carreira de manutenção e trabalhadores residentes que pretendem mudar de posto de trabalho, uma formação de técnicas profissionais diversificada sobre manutenção de instalações, compreendendo técnicas de electricidade, frio e ar-condicionado,



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人力資源辦公室
Gabinete para os Recursos Humanos

譯本
TRADUÇÃO

serralharia do nível básico, soldagem manual a arco eléctrico, entre outros. Uma parte desses cursos estão conjugados com a certificação, para que os trabalhadores das empresas de jogo e a mão-de-obra residente elevem as suas técnicas profissionais ou passem a dominar uma segunda técnica, promovendo desse modo a sua ascensão profissional ou mobilidade horizontal e também o acesso a uma ampla variedade de oportunidades de emprego.

A Coordenadora do GRH,
Lou Soi Peng
29 de Março de 2016