

***Breve Comentário sobre a Importação de Talentos—
baseado numa Análise Comparativa Horizontal das
Políticas de Talentos, do Conjunto das Cidades da Área
da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau***

Chan Chi Fong * *Cheong Sio Pang* ** *Cheong Cheng Wa* ***
Ho Fok Cheong ****

**I. A política de talentos vigente em Macau e a estratégia do
desenvolvimento da Área da Grande Baía Guangdong-Hong
Kong-Macau**

Desde o regresso de Macau à Pátria, graças ao apoio do Governo Central e sob a direcção da administração da RAEM, tem-se percebido um rápido desenvolvimento socio-económico. Pelo que se pode afirmar que, ao longo destes anos, se mantêm, uma estável situação social e uma tendência de um crescente progresso económico em Macau. Mas é de salientar que esse avanço económico tem sido acompanhado de profundos problemas que têm aparecido sucessivamente, uns após outros. Isto deve-se aos seguintes factos: sujeição às restrições do ambiente natural e à falta de espaço para o desenvolvimento da indústria tradicional, bem como sujeição à indústria de serviços, que constitui o principal pilar económico de Macau, caracterizada pela exploração de casinos e turismo, a partir do retorno de Macau ao país. Apesar dos lucros consideráveis que produz é, de facto, um sector industrial com uma estrutura monótona, de “modelo de transfusão de sangue”, sendo considerada, por isso, como um factor

* Professor assistente da Escola Superior de Humanidades e Ciências Sociais do IPM.

** Candidato a doutor pela Universidade de Qinghua.

*** Candidato a doutor pela Universidade de Beijing.

**** Investigador assistente do Centro de Pesquisa Estratégica para o Desenvolvimento de Macau.

instável. Perante isto, as Autoridades do Governo Central apoiam Macau que, por seu lado, deve promover a diversificação para a transição económica de Macau, designando-a como “Centro Mundial de Turismo e Lazer” e “Plataforma de Serviços para a Cooperação Comercial entre a China e os Países de Língua Portuguesa.” É um posicionamento de desenvolvimento urbano por elas definido, tendo em conta a estratégia de desenvolvimento estatal e o progresso da Área da Grande Baía Guangdong-HongKong-Macau, estabelecida nos últimos anos, para que Macau saia do jugo que é o sector dos casinos e do turismo como o único e principal pilar da sua economia.

É óbvio que, durante o processo de fomento económico e da transição de Macau para a diversificação industrial, as pessoas talentosas desempenham um papel relevante e indispensável. Em 2014, quando o Relatório das Linhas de Acção Governativa de Macau assinalava que os talentos são uma atracção para o progresso social e constituem uma condição importante para a construção do dito centro e da dita plataforma, a formação de talentos é uma parte importante na estratégia do desenvolvimento da RAEM.¹ No mesmo ano, foi criada a Comissão de Desenvolvimento de Talentos de Macau, encabeçada pelo Chefe do Executivo. Entre os seus membros há líderes das diversas camadas sociais, peritos e estudiosos. Após audição por eles feita a dirigentes de certos departamentos, cabe à Comissão a tarefa de formular e coordenar a estratégia de desenvolvimento da formação de talentos a longo prazo. A tarefa desta Comissão, numa primeira fase, é fazer de forma concentrada um plano de formação e utilização dos talentos. Esta política tem por fim, promover o retorno de talentos residentes de Macau que estudam e trabalham lá fora, ou seja, é uma política de importação de talentos e peritos.

Sabe-se que a sociedade precisa de pessoas dotadas de talento para assegurar um desenvolvimento contínuo. Para satisfazer a essa necessidade, há três vias que podem ser seguidas: formação de talentos locais, retorno de talentos a Macau e

¹ *Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2014*, Governo da RAEM, Novembro de 2013, pp. 12-13 .

importação de outros. Hoje, a política de talentos, reside sobretudo, nas primeiras duas vias. Quanto à terceira, não houve ainda nenhuma medida nem alteração introduzida a tudo o que está estipulado em “Aprova o regime de fixação de residência temporária de investidores, quadros dirigentes e técnicos especializados.” (Regulamento Administrativo n.º 3/2005) Este modelo ou mecanismo deixa de atender à actual necessidade do desenvolvimento social. Por exemplo, registaram-se 499 pedidos deferidos, que incluíram 730 pessoas até 2006; desde esse ano até 2015 somente 81 requerimentos foram deferidos a 150 requerentes.² Nestes últimos anos foram descobertas algumas falhas provenientes do referido mecanismo e o departamento de fiscalização exigiu que fossem corrigidas. Neste contexto, é possível que a formação de talentos locais possa sair bem sucedida, mas daqui a alguns anos, será pouco plausível que casos individuais de talentos que estudam no estrangeiro regressem a Macau, sem poderem cumprir, nem que seja temporariamente, o seu papel-chave nesta terra. O mecanismo de importação de talentos de alta qualidade é conservador, incapaz de absorvê-los ao nível regional ou mundial. A falta deles é realmente uma barreira, no apressar do passo do desenvolvimento social de Macau. Segundo, segue-se uma lista para procura de talentos, em sete sectores de actividade: casinos, venda a retalho, hotelaria, restaurantes, exposições e conferências, finanças e construção civil, feita pela referida Comissão, sentindo alguns deles maior falta de pessoal talentoso do que outros.³ Em resumo, as três vias acima propostas para solucionar o problema da ausência de talentos em Macau não deram ainda os resultados esperados. Há ainda grande dificuldade em acelerar o passo do desenvolvimento sustentável da economia e do processo de diversificação adequada da indústria.

² Chan Chi Fong e Leong Chun Kit, “Importação de pessoal talentoso especificado em Macau: História, Statu quo e Melhoria”, *Estudos de Hong Kong e Macau*, Número 2 de 2017, p. 69.

³ Consultar o site da Comissão de Desenvolvimento de Talentos de Macau em: <https://www.scdt.gov.mo/%e8%a6%8f%e5%8a%83%e8%a9%95%e4%bc%b0/%e4%ba%ba%e6%89%8d%e9%9c%80%e6%b1%82%e6%b8%85%e5%96%ae/>.

Decorridos vinte anos após o regresso de Macau ao país, como Macau se encontra numa encruzilhada, deve pensar-se numa maneira de caminharmos consistentemente e com passo estável ao longo do caminho do futuro desenvolvimento social. No que diz respeito à estratégia que o Estado estabeleceu para a Área da Grande Baía, esta pode para si trazer importantes oportunidades e enormes desafios ao mesmo tempo. Foi o Secretário Geral Xi Jinping que em pessoa concebeu, elaborou e pôs em prática o plano de construção da Área da Grande Baía, colocado na esfera estratégica do país, testemunhando a atenção especial prestada pelo Governo Central ao desenvolvimento coordenado das três partes. É neste contexto que Macau está inserida, no grande esquema do progresso estatal, participando na construção da Área da Grande Baía, que é não só uma estratégia de desenvolvimento estatal na nova era e uma importante disposição que o Governo Central formulou para Macau, como ainda uma óbvia tendência da prática da política “Um país, dois sistemas” em Macau, que tem estado a enfrentar uma oportunidade histórica de desenvolvimento.

É claro e inevitável que Macau não pode esquivar-se aos dois grandes desafios da necessidade de talentos, à medida que se desenrola cada vez mais a construção da Área da Grande Baía. Eis as porfias: primeira, é natural que muitos talentos de Macau sejam atraídos, para tomar parte no processo de construção e desenvolvimento da Área da Grande Baía e o Governo Central goste de vê-los entrar numa plataforma e espaço de maior desenvolvimento e partilhar os dividendos do desenvolvimento da Área da Grande Baía, constatando-se que a jovem geração de Macau tem vindo a elevar o seu sentido de pertença e identidade em relação à Pátria. Isto, sem dúvida, é positivo e favorável à estável prática do princípio “Um país, dois sistemas”. Entretanto, é lógico que assim se agrave o problema da falta de pessoal talentoso em Macau, que tem mais dificuldades em seguir pela via do desenvolvimento sustentável. Segunda, é evidente que, no processo de construção e desenvolvimento da Área da Grande Baía, devido à circulação de pessoas talentosas entre as cidades, formar-se-á inevitavelmente um círculo virtuoso de vantagens complementares de talentos. Todavia, o facto é que

a actual política de talentos de Macau é relativamente conservadora, porque se mantém muito alerta a pessoas vindas do exterior, o que lhe dificulta atrair para si talentos da Área da Grande Baía. Quando acontece que “saem de Macau mais talentos do que entram”, aparece necessariamente a crise de carência de talentos em Macau.⁴ Isto será um teste severo tanto ao desenvolvimento de Macau, como ao da Área da Grande Baía. Macau não deve ignorar este problema iminente e grave.

Pelo exposto, como as políticas sobre a formação de talentos locais e sobre o retorno de talentos residentes de Macau, que trabalham ou estudam fora, mesmo assim ainda não chegam para atender às necessidades do desenvolvimento social de Macau em termos de velocidade e resultados, elaborar um regime de importação de talentos pode ser uma alternativa viável ao apoio a Macau, para participarem no desenvolvimento da Área da Grande Baía. No entanto, os autores têm vindo a afirmar que é preciso ter na devida consideração o equilíbrio dos interesses das diversas comunidades, quando se estabelecer o regime de importação de talentos para Macau. A população insiste sempre em que “ela deve ser colocada em situação de preferência”, receando que venha a disputar o seu “pão”, quando ali entrar pessoal talentoso do exterior. Perante isto, torna-se muito sensível e delicado o assunto da importação de talentos, porque qualquer descuido pode irritar as pessoas que defendem opiniões diversas, o que não faz bem à estabilidade e à harmonia social. Pelo que, podemos tomar como condições de escolha o modelo económico, o molde industrial e a cultura. Além disso, podemos tomar como fundamentos da elaboração das políticas de importação de talentos, imitando o que a este respeito tem sido feito por regiões semelhantes a Macau, em particular pelas cidades da Área da Grande Baía. Assim se pode fazer

⁴ A Comissão de Desenvolvimento de Talentos de Macau e o Centro de Pesquisa Estratégica para o Desenvolvimento de Macau prestaram atenção à discussão sobre “O vácuo de talentos” em Macau. Consultar “Discussão na Comissão de Desenvolvimento de Talentos de Macau sobre o Concurso de Talentos Locais”, https://mobile.gcs.gov.mo/pda_detail.php?PageLang=CN&DataUcn=122139 ; e “O relatório de políticas apela para o abandono do conservadorismo para importar talentos na construção de Macau”, http://www.macaodaily.com/html/2019-05/22/content_1354491.htm

propaganda ou esclarecer os defensores dos diferentes interesses de Macau para que abandonem o conservadorismo e tenham um espírito mais generoso para absorver talentos do exterior e de mãos dadas levar por diante o desenvolvimento socio-económico de Macau. Os autores acham que o uso de bons e persuasivos exemplos dos outros, pode facilitar o esclarecimento das políticas públicas.

II. Análise SWOT da política de introdução de talentos em Macau

Pode realizar-se a análise SWOT para rever a política de introdução de talentos em Macau. O que é SWOT? Como é do conhecimento geral, refere-se a toda a análise sobre ‘Vantagens’ (Strengths), ‘Desvantagens’ (Weaknesses), ‘Oportunidades’ (Opportunities) e ‘Ameaças’ (Threats). Deve, pois, dizer-se que, através da análise SWOT, podemos melhor comparar a cidade de Macau com as restantes da Área da Grande Baía a nível das políticas de introdução de talentos para sabermos o que deve fazer-se em relação às “Desvantagens” e às “Ameaças”, de modo a nos esforçarmos mais para usar as nossas vantagens e nos prepararmos melhor para aproveitar as oportunidades, quando elas surgirem.

As ‘Vantagens’ que Macau possui manifestam-se nos seguintes três aspectos: 1) Contínuo desenvolvimento da economia de Macau desde o seu retorno ao país. De 1999 a 2018, o PIB de Macau passou de 51,872 mil milhões de patacas para 404,316 mil milhões de patacas, aproximadamente 8.5 vezes mais. O PIB *per capita* de Macau foi de 121.363 patacas em 1999 e de 673.481 patacas em 2018,⁵ ficando em primeiro lugar na Ásia, ultrapassando Singapura, Brunei e Japão.⁶ O desenvolvimento económico resulta no aumento de empregos, podendo satisfazer as necessidades da população de Macau a nível tanto quantitativo, quanto qualitativo. A taxa de desemprego continua a um nível baixo. Por outras palavras,

⁵ Dados relevantes encontram-se no “Banco de Dados Estatísticos”, Direcção dos Serviços de Estatística e Censos de Macau, <https://www.dsec.gov.mo/TimeSeriesDatabase.aspx>

⁶ “Surpresa! O PIB per capita é o primeiro da Ásia e o terceiro do mundo. É a cidade mais rica da China!”, <https://cj.sina.com.cn/articles/view/5073804843/12e6c1e2b001007y1h>

quase não existe desemprego em Macau. As reservas fiscais do Governo da RAEM (reserva básica mais reserva excedentária) subiram até 572,3 mil milhões de patacas, 3,39 vezes mais em relação ao ano de 2013 (168,9 mil milhões de patacas) e as reservas em divisas para 169,8 mil milhões de patacas, 28,1%⁷ em relação ao ano de 2013 (132,5 mil milhões de patacas). Estas cifras bastam para testemunhar o nível do bom desenvolvimento económico de Macau, cuja população pode gozar destes êxitos e dos dividendos deles provenientes. Em resumo, Macau situa-se numa posição relativamente estável. 2) O posicionamento do desenvolvimento é claro. Sabe-se que, sujeita às objectivas limitações geográficas e históricas, Macau tem os casinos e o turismo como seus principais pilares económicos, caracterizados por uma estrutura industrial monótona. Para quebrar este esquema económico de Macau, e considerando a estratégia estatal, o Governo Central decidiu transformar Macau em “um Centro” (Centro Mundial de Turismo e Lazer), “uma Plataforma” (Plataforma de Serviços para a Cooperação Comercial entre a China e os Países de Língua Portuguesa) e “uma Base” (de intercâmbio e cooperação baseada na coexistência multicultural na qual predomina a cultura chinesa). Graças ao dito posicionamento, Macau poderá evitar enveredar por caminhos sinuosos e concentrar esforços e energias na concretização das metas claramente definidas. 3) O sector dos casinos e turismo de Macau como pilar industrial, tem destacadas vantagens, por ter boas instalações turísticas. Alguns hotéis resort emblemáticos de grande escala com diversas características estabeleceram-se em Macau, uma nesga de terreno, sendo capazes de oferecer cerca de vinte mil quartos e receber anualmente mais de trinta milhões de visitantes. Macau possui ainda numerosos recursos turísticos e recreativos, tais como, casinos, turismo, férias, compras, gastronomia, exposições, conferências, património e criação cultural, entre outros. Neste caso, Macau é superior às restantes cidades da Área da Grande Baía em matéria de recursos turísticos, possuindo uma forte competitividade no palco dos recursos turísticos a nível mundial.

⁷ Dados relevantes encontram-se no “Banco de Dados Estatísticos”, Direcção dos Serviços de Estatística e Censos de Macau, <https://www.dsec.gov.mo/TimeSeriesDatabase.aspx>

É claro que existem ainda numerosas ‘Desvantagens’ em termos das políticas de introdução de talentos em Macau, as quais se apresentam em três aspectos: 1) O regime de importação de talentos é relativamente atrasado, incapaz de atender às necessidades sociais da nova época. A actual política de recrutamento de talentos está ainda sujeita ao modelo estabelecido pelo Regulamento Administrativo nº 3/2005 - “Aprova o regime de fixação de residência temporária de investidores, quadros dirigentes e técnicos especializados.” Ao longo destes anos têm vindo a diminuir o número de pedidos deferidos conforme o dito regulamento. Isto prova que, face aos meios usados na disputa por talentos hoje em dia no mundo, o mesmo caiu em desuso há tempos. 2) A política de recursos humanos em Macau é relativamente conservadora. Após o regresso à Pátria, Macau, tem vindo a conhecer um rápido crescimento económico, enquanto que se registam raras alterações introduzidas na estrutura dos recursos humanos. Em todo o mercado de trabalho, vêem-se ainda certas características da estrutura dos recursos humanos pertencentes à sociedade de trabalho intensivo para o emprego daqueles residentes locais pouco instruídos e privados de competitividade. De acordo com a política de recursos humanos, alguns sectores de actividades não podem empregar mão-de-obra não residente. Ela acaba por se tornar conservadora, e parte dos habitantes de Macau fica sensível perante quaisquer alterações positivas e eficazes introduzidas na política de importação de talentos em Macau, porque julga que chegam pessoas do exterior para com eles disputar o “pão”. Daí que surja discussão. 3) São escassos os recursos humanos em Macau, cuja política de recursos humanos é bem conservadora. Devido ao rápido crescimento económico, já se tornou sabido que o fenómeno da disputa dos recursos humanos é uma necessidade em quase todos os sectores das actividades de Macau. No entanto, o conservadorismo das políticas de introdução de talentos ou recursos humanos provocou grandes dúvidas em alguns e uma resistência invisível de outros ao recrutamento de talentos e mão-de-obra não residente. Esta desvantagem constitui um obstáculo à abertura de canais para o emprego de talentos do exterior.

Apesar disto, aparecem hoje algumas ‘Oportunidades’ para introduzir alterações úteis na política de importação de talentos em Macau, nos seguintes três aspectos: 1) Um erro pode tornar-se em força de reforma. Nestes últimos anos, foram reveladas algumas falhas no organismo governamental encarregado da importação de pessoal especializado. A entidade de fiscalização exigiu que fossem corrigidas. Até houve dirigentes punidos e despedidos. Daí terem vindo a ouvir-se vozes de reclamação, solicitando ao Governo da RAEM que tape esses buracos a nível institucional. É lógico que não poderá deixar de ser aplicada a política de introdução de talentos em Macau, só por causa da imperfeição institucional ou de um ou dois casos de violação da lei. Deve agarrar-se antes esta boa oportunidade para reexaminar o sistema de introdução de talentos e elaborar um novo e adequado, capaz de atender às necessidades do futuro desenvolvimento social. 2) A estratégia de desenvolvimento regional proporciona novos conceitos ao recrutamento de talentos. Há anos que o Estado propôs a estratégia de desenvolvimento da Área da Grande Baía, composta pelas nove cidades e duas regiões especiais de administração especial. Todas elas vão dar mais passos através da sua cooperação e do seu desenvolvimento e da circulação cada vez mais intensa de recursos humanos, materiais e de fundos e de informações. Somente com base nisto, poderão obter-se mais êxitos, prontos a receber a próxima onda de chances de desenvolvimento. Macau que não é uma exceção, receberá maior espaço de desenvolvimento, deixando de se limitar a uma área de cerca de 30 km², integrando-se assim na Área da Grande Baía, que se tornará num imenso palco onde os residentes de Macau podem fazer pleno uso das suas habilidades e talentos. E a consciência conservadora irá desaparecendo aos poucos, após a implementação da estratégia da Área da Grande Baía. 3) Há pessoas de grande visão e discernimento que soltam a voz da reforma. Muitos líderes de opinião e intelectuais da sociedade começam a sentir que são duas coisas diferentes a política de introdução de talentos e a política de emprego de mão-de-obra do exterior, porque os talentos de média e alta qualidade são em pequeno número, muito a favor do desenvolvimento social. A mão-de-obra comum é em número muito maior, apenas usada para suplantar a falta local, sem ter a possibilidade de obter o título de residência. Estamos cientes de que, uma

vez bem esclarecidos e compreendidos estes dois assuntos, serão removidos os obstáculos à implementação da política de introdução de talentos em Macau.

É inevitável que se enfrentem ‘Desafios’ à medida que se for fazendo a revisão da política de introdução de talentos nos seguintes três aspectos: 1) A interactivação na Área da Grande Baía pode trazer uma nova série de competição de talentos. De facto, a estratégia da Área da Grande Baía constitui uma importante chance não só para Macau, como ainda para as restantes cidades, trazendo-lhes porfias em simultâneo. Não se pode evitar uma competição benigna entre elas. Cada cidade pode elaborar e implementar novas políticas de introdução de talentos. Entretanto, é um facto inegável que Macau está atrasada pela falta de competitividade e pelo conservadorismo sobre as políticas de introdução de talentos. 2) O facto de “saem mais talentos do que entram” dá lugar a uma crise chamada “O vácuo de talentos”. Algumas personalidades de grande visão e discernimento preocupam-se com a possibilidade de um certo número de elites e talentos de Macau responderem ao chamamento de integração no desenvolvimento nacional geral, tendo em conta as políticas privilegiadas para os compatriotas de Hong Kong e Macau. Não restam dúvidas de que a Área da Grande Baía lhes proporcionará um palco de actuação muito maior. A integração na Área da Grande Baía é considerada como uma chance que aparece uma vez numa lua azul. Se continuar a predominar o conservadorismo no que respeita à política de introdução de talentos, será inevitável que apareça o fenómeno “O vácuo de talentos” em Macau. 3) Quem não se esforçar por progredir, deixa-se ficar para trás dos demais. Entre as cidades da Área da Grande Baía, Macau está mais atrasada por ser mais conservadora na política de introdução de talentos, porque as outras empenham-se em pôr em prática uma nova série de políticas de recrutamento de talentos. Neste contexto, Macau é incapaz de as ultrapassar, sem introduzir alterações eficazes imediatamente na actual política de importação de talentos. Esse desafio é-lhe muito penoso.

III. Visão geral sobre as políticas de recrutamento de talentos nas outras cidades da Área da Grande Baía

À medida que a competição por talentos se intensifica em todo o Globo, e como se torna imperativa a implementação da estratégia da Área da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau, as cidades da Área da Grande Baía adoptam políticas cada vez mais agressivas para atrair talentos. Sabe-se que quer um país, quer uma região ou uma cidade não conseguem progredir sem talentos. Cite-se Hong Kong como exemplo. Começou a prosperar nos anos oitenta do século passado e nunca mais deixou de querer recrutar mais e mais talentos; assim, andou sempre à frente dos países asiáticos no que diz respeito à competitividade no recrutamento de talentos. Segundo o Relatório de Talentos Mundiais de 2017, divulgado pela Lausanne School of Management na Suíça, a atractividade de talentos por Hong Kong ainda ocupa o primeiro lugar na Ásia e no mundo.⁸ Entretanto, apesar de ter obtido consideráveis êxitos no campo do recrutamento de talentos, não deixa de se empenhar em aumentar a sua competitividade, desde que se começou a implementar a estratégia da Área da Grande Baía. No Relatório de Acção Governativa de Hong Kong de 2017, a Chefe do Executivo, Carrie Lam, anunciou o estabelecimento de uma comissão de alto nível para formular uma estratégia abrangente de recursos humanos para promover o desenvolvimento da economia diversificada e de alto valor acrescentado. Em 2018, com base nisto, foi fundada a Comissão para o Planeamento dos Recursos Humanos, sob a tutela do Secretário-Chefe que, por seu lado, é responsável por integrar os recursos e as forças do governo e de todos os sectores das actividades, revendo e coordenando as macropolíticas e as medidas abrangentes dos recursos humanos.⁹ Pelo exposto, Hong Kong deve procurar manter a sua própria competitividade, sem perder grandes oportunidades de desenvolvimento na Área da Grande Baía, com base nas largas experiências adquiridas no recrutamento de talentos. Actualmente, a

⁸ Chan Chi Fong e Leong Chun Kit, “Iluminação da política de introdução de talentos de Hong Kong e Singapura em Macau”, *Revista do Instituto Politécnico de Macau*, no.4, ano 2018, pp.36-37.

⁹ “O governo fundou a Comissão para o Planeamento dos Recursos Humanos”, <https://www.info.gov.hk/gia/general/201803/19/P2018031900588.htm>

dita comissão encabeçado pelo Secretário-Chefe, está encarregado de implementar uma política de atracção de talentos. Este planeamento geral, pelas instâncias superiores, é propício à execução de políticas relevantes. Shenzhen, nova cidade-estrela, criada pela política nacional de reforma e abertura, é a primeira cidade chinesa que tem recrutado mais talentos no resto do país, graças à sua eficaz política de introdução de talentos. Cite-se aqui uma palavra de ordem muito conhecida a nível mundial: “Quem chega, é de Shenzhen”, que é hoje o palco ideal para talentos de todo o país e de todo o mundo, até agora, contando com perto de dez mil pessoas especializadas de alta classe,¹⁰ com mais de cento e vinte mil talentos regressados do exterior¹¹ e com mais de quatro milhões de profissionais especializados.¹² A todos eles se deve o constante progresso da cidade. Em 2018, o PIB foi de quase 2.400 mil milhões de yuans, ultrapassando a cidade vizinha pela primeira vez¹³ e as receitas do orçamento público geral local excederam 500 mil milhões de yuans;¹⁴ em 2017, o investimento em pesquisa e desenvolvimento de toda a sociedade excedeu 90 mil milhões de yuans.¹⁵ Tudo isso fez de Shenzhen um modelo de cidade dependente da inovação para impulsionar o desenvolvimento económico no mundo de hoje. Para alcançar a inovação em toda a cidade, são empregues principalmente talentos, mas é de ressaltar que entre eles, uns são formados por Shenzhen e outros recrutados noutros lugares do mundo, em virtude da política agressiva de importação de talentos.

¹⁰ “Shenzhen acelera o ritmo da introdução de talentos de alta qualidade, afirmando ter já um total de 9.604 pessoas de dentro e de fora do país”, http://www.sohu.com/a/207343749_100068815

¹¹ “Shenzhen recrutou mais de 120.000 talentos regressados do exterior”, http://www.sznews.com/news/content/2019-03/11/content_21460645.htm?prolongation=1

¹² “O pessoal técnico e profissional atinge 38% da população residente permanente em Shenzhen”, http://www.xinhuanet.com/2017-04/15/c_1120816802.htm

¹³ “O PIB de Shenzhen excedeu 2.400 mil milhões de yuans em 2018 e o seu agregado económico está entre as cinco principais cidades da Ásia”

¹⁴ “Relatório sobre a execução do orçamento de Shenzhen em 2018 e o projecto de orçamento para 2019”, http://www.sz.gov.cn/zfgb/2019/gb1091/201903/t20190313_16682934.htm

¹⁵ “O PIB de Shenzhen pode exceder 2.000 mil milhões de yuans em 2017, e o investimento em pesquisa e desenvolvimento é mais um brilhante ponto novo”, <https://www.yicai.com/news/5392312.html>

Para além dos exemplos de Hong Kong e Shenzhen, outras cidades como Guangzhou, mostram também grande interesse e entusiasmo em rivalizar para agarrar oportunidades e colaborar na grande estratégia nacional, com vista a fazer pleno uso dos seus talentos neste palco da Área da Grande Baía, acabado de emergir hoje em dia. A única maneira de ganhar a competição é recrutar pessoal especializado de alta qualidade. Em seguida faremos uma comparação horizontal, de acordo com os elementos reunidos pelos autores sobre as diversas políticas de introdução de talentos postas em prática por estas cidades: Hong Kong, Guangzhou, Shenzhen, Zhuhai, Fushan, Huizhou, Dongguan, Zhongshan, Jiangmen e Zhaoqing. Um confronto que serve de referência a Macau que se realiza em termos de mecanismo de avaliação, projecto especial e disponibilidade de recursos.

É de referir que todas elas, têm mecanismos para melhorar a avaliação dos talentos. Cite-se Shenzhen como exemplo. Usa um critério rigoroso de avaliação e aprovação aplicado a todos os tipos de talentos, sujeitos a classificação, aos quais se aplicam diferentes medidas. Os que correspondem aos requisitos impostos, incluindo o da idade, serão identificados e admitidos por Shenzhen como talentos de alto nível. Conforme o critério, os que estudaram e ganharam o título de licenciatura e doutoramento, bem como os professores visitantes e pós-doutorados, com menos de 45 anos de idade, que estudaram ou trabalharam em escolas de ensino superior ou em instituições de investigação científica durante mais de um ano e obtiveram alguns êxitos, pertencem ao número das pessoas talentosas; os que, com menos de 45 anos de idade, obtiveram o diploma de bacharel ou de licenciatura ou superior, emitido por escola de ensino superior ou os que, com menos de 35 anos, têm habilitações de escola superior de formação profissional, fazem parte do número dos talentos normais; contam-se no número do pessoal técnico, os que ganharam prémios em competições técnicas a nível mundial e em concursos de habilidades profissionais de primeira e segunda classe a nível nacional ou os que, com menos de 45 anos, obtiveram medalhas de “Prémio das Habilidades Chinesas”, “Melhores Técnicos da China”, “Melhores Técnicos de Guangdong”, “Melhores Técnicos de Shenzhen” ou os que, também

com menos de 45 anos, foram premiados ou elogiados pelo Comité do partido de Shenzhen e pelo governo de Shenzhen. Assim, podemos ver a clareza e a transparência da política de introdução de talentos desta cidade.¹⁶ Vejamos agora o que Hong Kong tem feito a este respeito. Tem também um perfeito mecanismo de avaliação, caracterizado por um sistema de pontos, composto por vários critérios de pontuação. Por exemplo, o limite de idade (máximo de 30), as habilitações académicas ou as qualificações profissionais (máximo de 70), a experiência de trabalho (máximo de 55), as capacidades linguísticas (máximo de 20) e o fundo familiar (máximo de 20). Com esse sistema de pontos, o mecanismo de avaliação torna-se mais justo e transparente, evitando ou reduzindo discussões desnecessárias no processo de recrutamento de talentos.¹⁷

Como dissemos, cada uma destas dez cidades possui um programa especial de talentos para garantir o recrutamento das pessoas de que precisa, segundo o seu posicionamento de desenvolvimento. Citem-se aqui o “Science and technology Migrant Admission Scheme”¹⁸ e o “Technology Talent Scheme-The Postdoctoral Hub”,¹⁹ com os quais se visa recrutar pessoas versadas em ciências e tecnologias. Merece menção o “Plano de Talentos de Huangpu”, conhecido por “Dez cláusulas Belo Jade”, que tem por objectivo recrutar talentos em toda a parte do mundo, abrindo por isso um “Canal Verde” para talentos de primeira ordem.²⁰ Quanto a Huizhou, tem um “Projecto de Encontro de Cisnes em Huizhou” que se foca em talentos-líderes e em equipas de inovação na esfera das ciências e tecnologias.²¹ Zhuhai apresentou o “Plano de Elite Zhuhai”, tentando absorver

¹⁶ Consultar as respectivas políticas do Departamento de Recursos Humanos e Segurança Social de Shenzhen, <http://hrss.sz.gov.cn/>

¹⁷ “Quality Migrant Admission Scheme”, <https://www.immd.gov.hk/hks/services/visas/points-based-tests.html>

¹⁸ “Hong Kong Science and technology Migrant Admission Scheme”, <https://www.itc.gov.hk/ch/techtas/index.htm>

¹⁹ “Technology Talent Scheme--The Postdoctoral Hub”, <https://www.itf.gov.hk/l-tc/TTS-PH.asp>

²⁰ “Plano de Talentos de Huangpu” em Guangzhou”, <http://www.hp.gov.cn/hp/mrst/201705/31f0ec0ea97f41cd8cd605af8a0aa6ca.shtml>

²¹ “Projecto de Encontro de Cisnes em Huiju”, http://210.76.73.65/gdrcw/rczc_huizs/201806/7a881ebb6b744ab9809f46117aace4be.shtml

em larga escala pessoas talentosas, abrindo ainda um “Canal verde”, exclusivo aos compatriotas de Hong Kong e Macau.²² Zhaoqing conta com o “Projecto de Talentos do Rio Oeste”, que tem por objectivo recrutar equipas de inovação e empreendedorismo e líderes de inovação e empreendedorismo.²³ Foshan tem o “Plano de Talentos do Mar Azul”, vocacionado para talentos de alta qualidade na área das finanças e no campo das inovações científicas e tecnológicas.²⁴ A cidade de Jiangmen possui “Catorze Cláusulas para Prosperar Jiangmen”, que visa absorver pessoas especializadas em ensino, artes, medicina e tecnologias sofisticadas.²⁵ Zhongshan tem o "Projecto de Talentos Zhongshan", visando recrutar talentos-líderes, talentos de gestão empresarial, jovens talentos e técnicos qualificados.²⁶ Apesar de todos esses planos terem nomes e medidas diferentes todos têm um único fim, o de recrutar talentos necessários ao desenvolvimento.

É de assinalar que estas dez cidades atribuem todas uma grande importância à alocação de recursos aos talentos, conforme um pacote geral de recursos que são aplicados à garantia habitacional, aos subsídios e aos serviços à família. Mas a garantia da habitação é o ponto-chave, porque, graças a ela, pode ser resolvido o prolema do alojamento, uma atracção eficaz para os talentos. Por exemplo, Shenzhen dá um subsídio de aluguer a talentos recém-recrutados e concede, de uma vez por todas, um subsídio de aluguer e vida a talentos já inscritos no cadastro populacional, 15.000 yuans ao licenciado, 25.000 yuans ao mestre e 30.000 yuans ao doutor.²⁷ Tem ainda um sistema de garantia de pensão. Cite-se o exemplo do bairro Nanshan, que investe cada ano 300 milhões de yuans em alojamento para talentos, em forma de pensão, que ali trabalham, dedicados à inovação e ao empreendedorismo. Neste contexto, o distrito de Qianhai também não é excepção.

²² “Plano de Elite Zhuhai”, <http://politics.people.com.cn/n1/2018/0425/c1001-29948824.html>

²³ “Projecto de Talentos do Rio Oeste”, <https://m.sohu.com/n/455624751/>

²⁴ “Plano de Talentos do Mar Azul”,

<http://www.chipbloomng.com/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=15&id=56>

²⁵ “Catorze Cláusulas para Prosperar Jiangmen”, <http://www.mty.cnjmmnet.cn/z/16477/>

²⁶ “Projecto de Talentos Zhongshan”, <http://college.zsqn.com/home/news/info?id=50202>

²⁷ “Shenzhen oferece subsídios de aluguer de casa e de vida a talentos recrutados”,

<https://wsbs.sz.gov.cn/shenzhen/project/guide?code=70002700169558324816440300>

Elaborou um plano semelhante para criar um círculo de vida de qualidade apropriada para habitação e estabelecimento profissional do talento.²⁸ Guangzhou e Huizhou oferecem também subsídio de residência ao talento. Em Guangzhou dá-se um subsídio de residência no valor de 10.000 yuans ao talento de primeira categoria, 8.000 yuans ao talento de segunda categoria e 5.000 yuans ao de terceira, porque não gozam ainda de despesas de alojamento.²⁹ Huizhou oferece, de uma vez, meio milhão de yuans (subvenção de habitação) ao talento-líder de primeira classe, 300 mil yuans ao de segunda e 100 mil yuans ao de terceira, respectivamente.³⁰ O plano de subvenção de habitação parece mais agressivo, apresentando o conceito apartamento de propriedade comum. Isto quer dizer que, assinado o contrato de compra, conforme as regras vigentes, o governo de Zhuhai é titular de metade da propriedade e o talento fica com a outra metade. Os talentos dividem-se em três níveis. O do primeiro pode adquirir um apartamento de 160 m², o do segundo, de 120 m² e o do terceiro, de 100 m². No final do trabalho de dez anos seguidos, pode ficar com toda a propriedade.³¹ O apoio financeiro refere-se ao financiamento concedido pelo governo local aos talentos recém-recrutados, no sentido de os ajudar a desenvolver os seus negócios de uma forma melhor e mais rápida. Por exemplo, Guangzhou concede até 5 milhões de yuans ao talento empreendedor; um subsídio de terreno e aquisição de equipamentos no valor máximo de 20 milhões de yuans, por um prazo de cinco anos, ao detentor de um Prémio Nobel e a académicos, bem como às empresas iniciadas por empreendedores e talentos inovadores do “Plano Nacional de Mil Pessoas”; concede um financiamento anual no valor máximo de um milhão de yuans a estúdios criados por famosos reitores e professores e excelentes

²⁸ “O bairro Nanshan, Shenzhen, investe mais em habitação, podendo proporcionar 500 apartamentos aos talentos em todo o ano”, https://gd.ifeng.com/a/20190117/7170854_0.shtml

²⁹ Políticas e regulamentos de Guangzhou, <http://fwdt.gdrcgzjt.com/notice/items/18VIJM5SSL1458LFB74TI/18PVU1TIKGFHW3QAH91R/19NHU5INND5VR08BUK99.html>

³⁰ Políticas e regulamentos de Huizhou, <http://rsj.huizhou.gov.cn/pages/cms/hzrsj/html/010201/c9f91b0032404ad091770fd34151d9f8.html?cataId=619a6c90d0ae48cc96fb08b88abfeb82>

³¹ Políticas e regulamentos de Zhuhai, http://www.gov.cn/xinwen/2018-04/25/content_5285623.htm

especialistas em medicina.³² Foshan concede um grande apoio financeiro às equipas de inovação e empreendedorismo, que podem receber um valor que varia entre 1 a 3 milhões, conforme as suas condições. Uma vez apreciado e aprovado oficialmente, o projecto especial "Equipa de Inovação e Empreendedorismo de Estrela Tianyou" pode receber 50 milhões de yuans no máximo, como fundo de arranque.³³ Relativamente à garantia de apoio à família de um académico, o governo local pode dar-lhe um subsídio de alojamento no valor de dez milhões de yuans (no máximo). Por exemplo, Guangzhou possui um pacote de padrões para o talento fixar residência. O talento notável das primeiras três categorias pode receber 5 milhões, 3 milhões e 2 milhões de yuans, respectivamente.³⁴ Em Zhaoqing o inovador-líder pode receber um subsídio de alojamento para a família no valor de meio milhão de yuans.³⁵ Quando um talento obtém a qualificação de admissão em Hong Kong, igualmente pode desfrutar da política de apoio à velhice e pedir para levar para lá o cônjuge e filhos solteiros dependentes com menos de 18 anos. Zhuhai emite o “Cartão de Talento Zhuhai” para talentos sofisticados, talentos de alto nível, talentos de Hong Kong e de Macau e talentos urgentemente necessários para certos sectores-chave e jovens talentos notáveis. Mediante esse cartão gozam de regalias e serviços de qualidade, quando tratam das formalidades de se instalarem, do registo comercial e industrial, da tributação, da estadia e migração, da admissão das crianças em estabelecimentos de ensino, da aquisição de habitação, da assistência médica. Além disso, garante que os filhos do talento sejam tratados em pé de igualdade, durante o ensino primário e secundário.³⁶

³² Políticas e regulamentos de Guangzhou, <http://www.xs810.com/article-20552-1.html>

³³ Políticas e regulamentos de Foshan, <http://m.g513.com/policy/41b6a34f-7c90-49c0-842c-1e8ed38a7dea.html>

³⁴ Políticas e regulamentos de Guangzhou, <http://www.xs810.com/article-20552-1.html>

³⁵ Políticas e regulamentos de Zhaoqing, <https://m.sohu.com/n/455624751/>

³⁶ Políticas e regulamentos de Zhuhai, http://www.gov.cn/xinwen/2018-04/25/content_5285623.htm

IV. Sugestões sobre a política de introdução de talentos em Macau

Neste contexto, Macau tem que pôr fim às restrições ao recrutamento de pessoas talentosas vindas de fora. É agora a altura certa para rever o conjunto de políticas sobre talentos. Propõem-se aqui algumas sugestões concretas:

1) Devem tornar-se mais claras e definidas as orientações e as políticas de talentos, seguindo o exemplo de Hong Kong, uma região asiática que atrai o maior número de talentos de todo o Globo. As suas directrizes de introdução de talentos, cuja elaboração e implementação se baseiam no rigor do seu posicionamento de desenvolvimento, são muito claras e transparentes, isto é, a sua maior meta é consolidar o centro das finanças a nível internacional e transformá-lo num centro mundial de inovações tecnológicas. Cada cidade da Área da Grande Baía deve introduzir as alterações correspondentes ao seu próprio posicionamento de desenvolvimento. Observe-se que a estratégia de desenvolvimento de Shenzhen é a economia da inovação e o empreendedorismo, a de Guangzhou é a economia da sede das finanças e a de Foshan é a indústria de manufactura inteligente. Todas se servem de uma importante base de recrutamento de talentos do exterior. Por isso, Macau deve trabalhar em torno da sua estratégia de desenvolvimento estabelecida pelo Governo Central, isto é "Um centro, uma plataforma e uma base", dando prioridade à promoção adequada na diversificação da indústria e da economia. A política de recrutamento de talentos vindos do exterior, nunca deve desviar-se deste eixo. O governo da RAEM deve fazer bem o trabalho de propaganda das suas políticas, prestar esclarecimentos de forma subtil à população, salientar que a introdução precisa de talentos impulsionará grandemente o desenvolvimento da sociedade de Macau, sem que ela implique uma grande parte dos sectores das actividades e que só certos sectores industriais especiais e a área das finanças com características próprias necessitam de pessoas especializadas ou profissionais. Elas vêm não para disputar o "pão" da população local, mas, pelo contrário, para contribuir para a optimização da estrutura económica e do desenvolvimento social de Macau.

2) Estabelecer um sistema transparente de recrutamento de talentos, em vez do actual que ainda se encontra em vigor, elaborado conforme o Regulamento Administrativo 3/2005, onde não se lê nem um critério detalhado de apreciação e aprovação, nem um claro mecanismo de fiscalização, sendo pois alvo de críticas desde há muitos anos. Sugerimos que Macau tome como referência as boas experiências obtidas neste aspecto pelas outras cidades da Área da Grande Baía para rever aqueles decreto-leis e regulamentos que já deixaram de corresponder à actual realidade e estabelecer um aberto e transparente sistema de avaliação e pontuação destinado ao recrutamento de talentos do exterior. Durante o processo da introdução de talentos deve fazer-se o seguinte: avaliação das exigências, das habilitações, da experiência de trabalho, das qualificações profissionais, das capacidades linguísticas, das realizações pessoais, da relação do agregado familiar com Macau e o facto de saber se trabalhou ou não num sector propício à moderada diversificação da economia. Cabe a uma comissão independente apresentar anualmente uma proposta de cota de talentos à instituição competente, que deve manter o público a par do que se passa, fazer um ajustamento anual conforme a realidade e fixar uma cota exclusiva para certos sectores especiais, tais como, finanças com características próprias e conferências internacionais e um limite de pontos de aprovação, convidando uma terceira parte independente para fazer a supervisão e publicando informações oportunas, a fim de reduzir as dúvidas da população sobre a introdução de talentos.

3) Torna-se necessário melhorar a política de apoios para atrair pessoal de alto nível. A política de talentos de Macau em vigor deve ser revista, dada a falta de medidas que visem resolver os seguintes problemas: educação, alojamento, ambiente de vida, adaptação à língua dos filhos do talento recrutado. Merecem menção as políticas de apoio tomadas em Hong Kong que têm contribuído para o contínuo crescimento da sua economia. Graças a elas, o pessoal recrutado quer estabelecer-se ali. As outras cidades da Área da Grande Baía têm todos os bem concebidos sistemas de garantia de habitação, financiamento para o arranque e serviço familiar. Vale a pena tomá-los como referência. Macau é um dos territórios com a mais baixa taxa do mundo. O imposto profissional individual

ronda entre 7%-12% e o contribuinte pode gozar de uma isenção de certa quantia de impostos e privilégios fiscais, condição esta que é realmente uma das atrações. Cabe ao Governo da RAEM ponderar melhor e envidar mais esforços para criar boas condições de vida ao talento recrutado de alta qualidade e lhe dar cursos de adaptação ao ambiente local, para que possa concentrar-se no trabalho a favor do progresso de Macau.

Face à falta de talentos que afecta o desenvolvimento sustentável e social de Macau, escolheu-se como uma grande e rara oportunidade, a construção da Área da Grande Baía. É possível que saíam de Macau mais talentos do que entram. Isso constitui um sério desafio. Isso merece uma profunda ponderação, sobre como poderemos manter um contínuo desenvolvimento. Desde há muito tempo que é evidente a existência de um grande conservadorismo em Macau, uma mini-sociedade, onde está enraizado um “subconsciente”, isto é, “é preferível levar uma vida tranquila a viver com grande fortuna”. Pelo que, quando se fala do assunto da introdução de talentos, surge sempre qualquer coisa que dificulta a implementação de políticas relevantes. Entretanto, o país entrou numa nova era e a construção da Área da Grande Baía está em rápido andamento. Tudo isso significa que Macau não pode viver sozinha, alheia a tudo quanto se passa lá fora. Deve antes estreitar a cooperação com as restantes cidades irmãs, de mãos dadas, seguindo pela via do desenvolvimento comum. A benigna circulação de pessoas, materiais, fundos e informações entre si é factor-chave do sucesso da construção da Área da Grande Baía. Pelo exposto, o Governo da RAEM e todos os sectores das actividades devem pôr na ordem do dia o problema da circulação de pessoas talentosas, mudar de atitude, enfrentando em conjunto os desafios e evitando assim, ficar para trás, partilhando os dividendos e a glória do progresso da Pátria.