

# ***Formação Profissional em Macau – Desafios, Oportunidades e Estratégias de Desenvolvimento***

*Kou Seng Man\**

## **I. Prefácio**

Segundo os economistas, a educação é um meio e via relevante para a preparação de recursos humanos. Porém, o ensino curricular não é o único meio, nem é um meio suficiente para essa preparação. A conclusão dos estudos em qualquer nível de ensino não significa o fim do processo de aprendizagem: com a entrada no mercado de trabalho, todos estão sujeitos a mais formação especializada, em termos de competências profissionais. Neste sentido, a formação profissional<sup>1</sup> desempenha um papel relevante na sociedade contemporânea, sendo necessário recorrer à formação para resolver os problemas do emprego dos residentes, a actualização dos conhecimentos e competências dos empregados e a mobilidade ascendente na vida profissional. Segundo ainda a teoria do capital humano,<sup>2</sup> a formação profissional é um meio relevante para a

---

\* Doutor em Administração Pública; director do Instituto de Investigações Académicas Internacionais (Macau).

<sup>1</sup> A formação profissional referida no presente artigo é diferente do ensino técnico-profissional do ensino curricular. Nos termos do artigo 17.º da Lei n.º 9/2006 (Lei de Bases do Sistema Educativo Não Superior), “a formação profissional visa preparar o indivíduo para o exercício de uma actividade profissional através da aquisição dos necessários conhecimentos e competências.” Mais se estabelece que têm acesso aos cursos de formação profissional todos os que tenham concluído, com aproveitamento, o ensino secundário geral ou completado 15 anos de idade e que a organização e o funcionamento da formação profissional são objecto de diploma próprio.

<sup>2</sup> O capital humano (*human capital*) é adquirido pela via da educação, da formação, dos cuidados de saúde, da deslocação da mão-de-obra, da colecção e difusão das informações sobre o emprego da mão-de-obra, etc., podendo enriquecer a acumulação do investimento da produtividade do trabalho, tendo características de dependência, oportunidade, variabilidade, exterioridade, investibilidade, etc.

preparação de recursos humanos, sendo uma solução privilegiada para a valorização pessoal em termos de conhecimentos, competências, habilitações, experiências e proficiência no trabalho.

Na sequência da transição para uma economia baseada no conhecimento em diferentes territórios, todos os países têm cada vez maior necessidade de trabalhadores de alta qualidade aos níveis cultural, de conhecimento e de qualidade. Assim, o apreço pela educação e pelo desenvolvimento do ensino e pela atenção a dar à formação profissional passaram a ser uma premente procura em todos os países para a elevação da qualidade do trabalhador. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) chegou a referir que a maioria dos países (em especial os países em desenvolvimento de baixo rendimento) dá prioridade ao desenvolvimento do ensino básico, asseverando que o ensino e a formação profissional deveriam ser desenvolvidos após a conclusão do ensino básico. Porém, o desafio do emprego que todos os países do mundo enfrentam revela a necessidade de equilibrar o desenvolvimento de competências com o social, bem como a obrigatoriedade de colaboração íntima entre as empresas, as instituições de ensino e os respectivos organismos, de modo a criar mais meios de formação. As “Linhas Gerais do Planeamento para a Reforma e Desenvolvimento da Região do Delta do Rio das Pérolas (2008-2020)”, que prevêm a transformação desta região numa base essencial do ensino técnico-profissional do sul do País, juntamente com a publicação do “Plano Especial para a Construção da Área de Vida com Qualidade Elevada”, estabelecem de modo mais esclarecido o sentido do desenvolvimento de Macau nas matérias da formação e do ensino profissionais. Neste sentido, a adopção de políticas públicas essenciais deve ter em consideração o sentido do desenvolvimento mundial e regional, bem como a elevação efectiva da qualidade e da empregabilidade dos residentes de Macau em geral.

De momento, as relações económicas entre Macau e os diversos territórios do mundo são cada vez mais estreitas, enquanto o grau de internacionalização de Macau está a elevar-se com a evolução do tempo. No contexto da internacionalização cada vez mais intensa, o prosseguimento de sobreviver e

desenvolver em concorrência passa ser uma questão que Macau tem que enfrentar. Numa concorrência neste contexto, a qualidade dos recursos humanos tem um papel crítico. No entanto, a existência de um sector industrial predominante durante um longo período de tempo determina uma certa discrepância entre o nível de educação da população activa e as condições para o desenvolvimento económico de Macau. Isto significa que a preparação dos recursos humanos de Macau através do ensino em geral deve ser complementada por formação profissional.<sup>3</sup>

Enquanto parte integrante do ensino contínuo de Macau, a formação profissional é muito relevante para o seu desenvolvimento socioeconómico. De momento, Macau tem-se articulado de modo dinâmico com as políticas definidas pelas Autoridades Centrais, aderindo à iniciativa “Uma Faixa, Uma Rota” e à construção da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau, facto de que decorrem bastantes oportunidades e desafios para a formação profissional em Macau. Assim, o presente artigo tenta fazer uma introdução à história e às realidades da formação profissional em Macau, analisando as oportunidades resultantes dessa mesma formação para o Território e os desafios que este enfrenta, bem como apresentando estratégias viáveis de desenvolvimento, com vista a dar mais um passo no sentido de impulsionar o desenvolvimento da formação profissional em Macau.

## **II. História e realidades da formação profissional em Macau**

Façamos uma retrospectiva sobre a história da formação profissional em Macau. Na década 70 do século XX e na sequência do desenvolvimento e do arranque económico de Macau, o Governo de Macau começou a prezar a educação, facto que melhorou a causa educativa do Território. Naquela altura, Macau precisava urgentemente de um grande número de quadros técnico-

---

<sup>3</sup> Federação das Associações dos Operários de Macau, *Estudos sobre políticas de formação profissional de Macau*, 2012, págs. 15-23.

profissionais. No entanto, como a causa educativa se manteve atrasada durante um período longo de tempo, o pessoal com um determinado nível de competências profissionais era manifestamente escasso. Isso fez com que o Governo de Macau tivesse sentido muito a urgência e a relevância da formação de quadros, em especial a da formação de quadros com certas competências profissionais. Assim, a educação profissional começou logicamente a ser prezada.<sup>4</sup>

As acções de formação profissional iniciaram-se na década 80 do século XX para se adequarem às alterações relativas às necessidades de quadros em tecnologias, gestão e técnica e para fazerem face ao desenvolvimento económico acelerado. Entretanto, registou-se um aumento significativo de imigrantes provenientes do Interior da China. Nessa conformidade, foi promulgado pelo Governo português de Macau o Decreto-Lei n.º 44/82/M, que estabelece as “Bases de Formação Técnico-Profissional”, as quais passaram a ser os alicerces para o desenvolvimento de acções de formação profissional. Posteriormente, o Governo procedeu à difusão da educação permanente e da educação profissional através do Centro de Formação Profissional subordinado à Divisão de Educação Permanente.<sup>5</sup>

A criação do primeiro centro de formação profissional de Macau, subordinado à Direcção dos Serviços de Educação e Juventude, remonta a Fevereiro de 1985. O Centro de Formação Profissional de Mong-Há, uma outra instituição subordinada à Direcção dos Serviços de Educação e Juventude, foi criado em 1989. Devido às transformações registadas na estrutura da mão-de-obra da sociedade e do mercado de trabalho, o Governo de Macau resolveu atribuir à Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego (DSTE, ora reestruturada como

---

<sup>4</sup> Federação das Associações dos Operários de Macau, *Estudos sobre políticas de formação profissional de Macau*, 2012, pág. 35.

<sup>5</sup> João Baptista Manuel Leão, “Uma retrospectiva sobre a educação permanente em Macau”, in *Colectânea de Estudos de Ciências Sociais e Humanas de Macau (Volume da Educação)*, edição de Shan Wenjing e Lam Fat Iam, Editora de Documentação de Ciências Sociais, Beijing, 2009, págs. 399-418.

Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais - DSAL) a gestão desses centros de formação, o que aconteceu em 1992. Em 1997, junto da DSTE foram criados mais dois novos centros de formação profissional. Na sequência da inauguração de um desses centros destinado à formação de aprendizes, a DSTE instituiu também cursos obedecendo a um regime cruzado de formação teórica com estágios para aprendizes desse estabelecimento. Saliente-se que todas as acções de formação profissional da DSTE se caracterizaram pela sua gratuidade e também pela diversidade para elas conseguida em poucos anos no que respeita ao rápido desenvolvimento do número de modalidades dessas acções, suas formas e regimes, contribuindo para que se tenham tornado numa das matérias de maior importância das Linhas de Acção Governativa do Governo de Macau.<sup>6</sup>

Após a reunificação com o Pátria e em face das respectivas evoluções e mudanças, o Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM), para além da importação de trabalhadores não residentes destinados a suprir as insuficiências ou a falta de recursos humanos locais, tem disponibilizado de modo contínuo oportunidades de aprendizagem diversificada para os trabalhadores das diferentes camadas, mediante o ajustamento de políticas de formação profissional e de alocação de recursos em quantidade significativa, atribuindo certificados de competências profissionais através da realização de testes de competências, com vista a elevar a competitividade e a empregabilidade dos recursos humanos e a mobilidade ascendente dos trabalhadores.<sup>7</sup> Além disso, atendendo às necessidades do desenvolvimento da formação profissional e da motivação das entidades formadoras para a realização de acções de formação profissional para o mercado de emprego, foi publicado o Despacho do Secretário para a Economia e

---

<sup>6</sup> Shuen Ka Hung, “A experiência da Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego na formação profissional”, in *Revista de Administração Pública de Macau*, número 46, Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, Macau, 1999, pág. 1247.

<sup>7</sup> Shuen Ka Hung e Hung Ling Bui, “Análise e perspectivas das políticas de formação profissional em Macau”, in *Revista de Administração Pública de Macau*, número 98, Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, Macau, 2012, pág. 991.

Finanças n.º 60/2006 (Regulamento da Verba Específica para as Acções de Formação Profissional) que define o regime de financiamento às entidades formadoras para organizarem acções de formação profissional para o mercado laboral a conceder pelo Fundo de Segurança Social, por conta da receita de uma dotação específica proveniente do orçamento da RAEM, com vista a motivar as que realizassem cursos de qualidade destinados aos cidadãos de Macau para a elevação da sua habilitação técnico-profissional.<sup>8</sup>

Uma década após a reunificação com o Pátria, registaram-se grandes modificações no mercado de trabalho, em virtude do desenvolvimento próspero socioeconómico. As acções de formação profissional organizadas pela DSAL têm evoluído com as mudanças sociais, sofrido adaptações e aperfeiçoamento contínuos, por forma a cuidar simultaneamente das necessidades dos trabalhadores das diversas camadas, elevando a sua competitividade e, ao mesmo tempo, a preparar quadros especializados para a comunidade e para satisfazer as necessidades do mercado. As funções dos cursos de formação profissional, que eram predominantemente educativas, multiplicaram-se passando a contemplar funções económicas e sociais. A taxa de emprego dos participantes que concluíram as acções de formação profissional, o número de participantes, o profissionalismo e o grau de reconhecimento a nível internacional das mesmas têm sido elevados, tendo sido também alargada a sua cobertura em termos de sectores e especialidades. O balanço obtido na área da formação profissional ao longo dos dez anos após a reunificação com a Pátria é o seguinte.<sup>9</sup>

Em primeiro lugar, na área da formação profissional, foi impulsionado o aperfeiçoamento contínuo, tendo aumentado o número de participantes admitidos de ano para ano. Salvo muito poucos cursos de aperfeiçoamento, para a sua frequência é cobrada uma parte destinada a compensar parte dos seus custos,

---

<sup>8</sup> Si Un Hong, O Lai Heong e Chan Kin Sun, “O desenvolvimento do regime de certificação profissional no contexto da cooperação inter-regional - Inspiração decorrente de um estudo positivo sobre o nível de educação dos residentes de Macau”, in *Revista de Estudos "Um País, Dois Sistemas"*, número 6, Instituto Politécnico de Macau, 2010, pág. 146.

<sup>9</sup> “A Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais prepara especialistas da comunidade através de cursos de formação profissional”, transcrição de <https://www.gov.mo/zh-hant/news/72530/>

sendo a frequência da maioria dos cursos absolutamente gratuita. Tal tem em vista aliviar os encargos financeiros a suportar pelos cidadãos em matéria de aperfeiçoamento contínuo, dinamizando a atmosfera do aperfeiçoamento e da aprendizagem permanente que o Governo tem sugerido e impulsionado. Ao invés, a DSAL atribui subsídios para a frequência de determinados cursos - a título exemplificativo, cursos de formação de aprendizes, de habilitação profissional e de reciclagem, - com vista a ajudar os cidadãos com dificuldades financeiras no período da iniciação profissional ou no desemprego, para que os mesmos possam dedicar-se à aprendizagem e a elevar a sua empregabilidade e competitividade. Para facilitar o aperfeiçoamento contínuo dos formandos, são organizados cursos diurnos, nocturnos ou em dias feriados. Na década subsequente à reunificação, o número de inscrições tem vindo a aumentar de modo contínuo: segundo dados estatísticos, o número de formandos, registados em cada ano, dos cursos de formação profissional organizados pela DSAL tem sido elevado. A partir de 2003, o número de formandos por ano tem crescido manifesta e tendencialmente, subindo para 12.457 no ano 2008, o que demonstra que os cursos organizados de forma flexível são bem-vindos por parte dos cidadãos.

Em segundo lugar, o ambiente específico da aprendizagem durante a formação profissional é favorável à preparação dos formandos em termos das suas capacidades de trabalho. A DSAL tem envidado esforços para disponibilizar oportunidades de formação aos jovens: em 1997, começou a organizar cursos de formação de aprendizes em regime de tempo integral com a duração de dois anos para os jovens de Macau, com vista a encaminhá-los para exercerem funções nos sectores da técnica e da engenharia aplicada. Nestes cursos é salientada a articulação das teorias com a prática, sendo os formandos distribuídos pelas entidades respectivas para aplicarem os seus conhecimentos, de modo a reforçarem a interacção entre o curso e o mercado de trabalho, permitindo uma adequação das habilidades adquiridas ao mesmo mercado, bem como procurando preparar técnicos jovens com habilitações literárias e competências especializadas para Macau. São destinatários destes cursos os residentes de Macau com idades compreendidas entre os 14 e os 24 anos e com habilitações académicas

equivalentes ao 9.º ano de escolaridade. Os mesmos cursos contemplam três áreas profissionais, a saber, electricidade de instalações, electrónica de potência e telecomunicações e autotrónica (electromecânica-auto). Constitui uma das componentes a formação geral com a duração de 1.240 horas, equivalente às habilitações dos primeiro e segundo anos do ensino secundário, com disciplinas curriculares de língua e cultura chinesas, de inglês, de matemática, de física e química, de computadores, de desenvolvimento pessoal e social e de educação física. A outra componente é a formação técnico-profissional e prática, com a duração de 1.920 horas. Nas aulas são aplicados complementarmente, como instrumentos educativos, equipamentos profissionais e em uso no mercado, facultando oportunidades para a interacção com os agentes do respectivo sector. O estágio, com a duração de 432 horas, faculta aos participantes uma formação compreensiva e aprofundada. Aos que concluem os cursos com aproveitamento é emitido um certificado de aptidão profissional que confere equivalência ao 2.º ano do ensino secundário complementar e habilitação de trabalhador altamente qualificado do nível 3. Decorridos 10 anos, a DSAL oferece lugares de estágio no âmbito destes cursos em colaboração com mais de 60 empresas de diferentes dimensões, organismos públicos e serviços da Administração Pública, possibilitando uma adaptação mais célere dos participantes ao emprego. Muitos participantes foram contratados por empresas logo após a conclusão do estágio. Verifica-se assim que as habilidades dos finalistas dos cursos são reconhecidas pelas empresas de Macau, para as quais foi encaminhado um número superior a 440 técnicos de nível intermédio pela mesma DSAL.

Por último, os formandos participam também em concursos internacionais, onde têm obtido resultados frutíferos. A DSAL tem enviado todos os anos formandos dos cursos para participarem em concursos de habilidades a nível internacional e regional, onde têm conseguido resultados brilhantes. De 2005 a 2008, os formandos dos cursos com a duração de dois anos em regime de tempo integral conseguiram, nos III, IV e V concursos de habilidades dos jovens de Guangzhou, Hong Kong e Macau, na área da instalação de sistemas eléctricos, os seguintes resultados: um primeiro classificado, dois segundos classificados, um

terceiro classificado e um prémio de mérito regional. No XXXIX Concurso Internacional de Habilidades Profissionais realizado em Shizuoka, Japão, em 2007, um dos formandos dos cursos com a duração de dois anos em regime de tempo integral conseguiu um prémio de mérito na área da instalação de sistemas eléctricos, facto que demonstra que as técnicas profissionais transmitidas nos cursos são qualitativamente certificadas, inseridas no quadro internacional e reconhecidas mundialmente.

A partir de 2014, a DSAL tem procedido sucessivamente à reestruturação dos cursos de formação, de modo a adaptá-los às mudanças e às necessidades da economia e do mercado de trabalho de Macau, sendo definidos, como orientação essencial para a organização dos cursos de formação profissional, os requisitos de “formação remunerada”, “formação combinada com a realização de testes” e “formação articulada com o emprego”. Como o relacionamento entre a formação profissional e o emprego é extremamente íntimo, são organizados planos de formação específicos na modalidade de “contratação precedente da formação” em colaboração com empresas, para profissões com potencialidade de desenvolvimento. A título exemplificativo, foi lançado nos finais de 2015 o Plano de Formação Técnica de Reparação e Manutenção de Instalações, com cerca de setecentos participantes, dos quais foram admitidos mais de duzentos trabalhadores até finais de Setembro. Neste quadro, foi planeada a extensão dessa modalidade a outras profissões no ano seguinte. Com vista a adaptar-se ao posicionamento do desenvolvimento a adoptar relativamente à construção em Macau do “Centro Mundial de Turismo e Lazer” e ao impulsionamento da “diversificação económica adequada”, a DSAL envidará todos os esforços no sentido de conjugar “formação, certificação e aplicação”, no sentido de fazer elevar a competitividade dos residentes de Macau no emprego e na reconversão profissional, pretendendo também aliviar as pressões decorrentes da carência de recursos humanos existentes em todos os sectores. Foram organizados, por exemplo, cursos de formação para motoristas de automóveis pesados de passageiros (categoria D1 e D2), de restauração de vários tipos (incluindo pastelaria chinesa e ocidental, acepipes chineses e ocidentais), bem como cursos

de formação remunerada durante o serviço, no âmbito do profissionalismo dos trabalhadores do sector do jogo e avaliação de diamante, jóia e jade, com o objectivo de aliviar a procura de recursos humanos e elevar a qualidade dos agentes dos respectivos sectores, contribuindo para a profissionalização dos mesmos.<sup>10</sup>

Em 2018 havia 56 instituições de formação profissional, ou seja, menos 1, face a 2017. Realizaram-se 1.761 cursos de formação profissional e neles participaram 68.686 formandos, isto é, +4,5% e +3,3%, respectivamente, em termos anuais, informa a Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (DSEC) no âmbito do seu Inquérito à Formação Profissional 2018. Analisando por cursos, os que tiveram um maior número de formandos foram os cursos de “comércio e gestão” e neles participaram 21.356 formandos, representando 31,1% do total. Seguiram-se os cursos de “turismo, jogos e convenções/exposições” que tiveram 7.520 formandos (10,9% do total) e os de “línguas” que tiveram 6.634 formandos (9,7%). O número de formandos que frequentaram os cursos de “beleza e cabeleireiro” foi de 1.878, tendo aumentado significativamente 119,9%, em termos anuais. A taxa de conclusão dos cursos situou-se em 87,8%, tendo subido 5,3 pontos percentuais.

Em 2020, para conjugar com as previsões do Governo da RAEM sobre o aumento dos investimentos em infraestruturas e obras públicas e consumo particular, a DSAL organizou, no pressuposto de proporcionar *know-how* e de tomar como referência os dados relativos aos lugares vagos, um “Plano para o aumento de aptidões e formação profissional” (formação subsidiada), colocando à disposição cursos subsidiados de “construção civil e manutenção de instalações”, “máquinas pesadas”, “restauração”, “venda a retalho”, “serviços de cuidados pessoais” e “hotelaria”. Aos cidadãos que participaram foi atribuído um subsídio máximo de 6.656 patacas. Espera-se que, com a formação de

---

<sup>10</sup> “Elites na nova época mediante formação técnico-profissional”, in *Jornal Ou Mun*, de 31 de Outubro de 2017.

competências profissionais específicas com a duração de cerca de um mês, os participantes dominem o essencial, no sentido de elevarem a sua empregabilidade.

Acções de formação profissional de todos os tipos serão aperfeiçoadas de modo contínuo, por forma a alcançar os objectivos governativos de elevar a competitividade dos residentes no emprego e a melhorar a qualidade dos quadros para o mercado.

### **III. Oportunidades e desafios para Macau decorrentes da formação profissional**

No Relatório das Linhas de Acção Governativa para o Ano Financeiro de 2020 do Governo da RAEM, foram apresentadas pela primeira vez políticas de diversificação económica, tendo sido indicados os cinco sectores a apoiar: turismo, conferências e exposições, cultura e criatividade, medicina tradicional chinesa e ensino.<sup>11</sup> Em anos recentes, o Governo da RAEM tem-se articulado de modo dinâmico com as políticas definidas pelas Autoridades Centrais, no sentido de aderir à iniciativa “Uma Faixa, Uma Rota” e de participar na construção da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau, situação que criará muitas oportunidades e desafios para Macau na área da formação profissional.

#### **1. Oportunidades resultantes da formação profissional para Macau**

##### **1) Contribuir para um desenvolvimento contínuo**

De acordo com a teoria do capital humano, a pessoa é o factor mais relevante para o desenvolvimento contínuo que produz o maior efeito multiplicador, sendo também um indicador principal para avaliar a competitividade de uma cidade ou de um Estado. A pessoa, por sua vez, está intimamente relacionado com a

---

<sup>11</sup> Lao Chi Ngai, *Uma análise sobre as realidades económicas e o desenvolvimento das indústrias de Macau*, Associação Económica de Macau, 2018, pág. 239.

formação profissional. Neste sentido, a formação profissional deve ser estreitamente combinada com o desenvolvimento socioeconómico, sendo este um elemento indispensável para garantir de modo seguro o desenvolvimento sustentável da RAEM.

De momento, a DSAL está a aperfeiçoar os diplomas legais reguladores da formação profissional de Macau, tornando-os mais práticos para se adequarem às necessidades de preparação do pessoal com capacidade de aplicação decorrente do desenvolvimento social. Para o efeito, as autoridades ouvem de modo contínuo os diferentes sectores e entidades, bem como mantêm diálogo com os serviços públicos e os estabelecimentos de ensino, com vista a rever a aplicação desses mesmos diplomas na sua globalidade, procedendo oportunamente à sua alteração. Por outro lado, as autoridades procedem, de modo contínuo e com uma atitude aberta e pragmática, à recolha e análise das opiniões e das sugestões dos diversos sectores da comunidade em relação ao aperfeiçoamento dos diplomas legais e ao mecanismo coordenador da formação profissional, fazendo estudos em articulação com as realidades de Macau. Entretanto, são concedidos e prestados apoios de natureza técnica, financiamento e cooperação, às associações, às empresas privadas e aos estabelecimentos de ensino para a organização de cursos de formação profissional, sendo também organizadas diferentes acções de formação profissional para acompanhar o desenvolvimento socioeconómico.<sup>12</sup>

Relativamente a estas matérias, temos que ajustar os modelos de pensamento e de formação, envidando todos os esforços para preparar recursos humanos compatíveis com o desenvolvimento do Território, com maior capacidade de aprendizagem e de adaptação. A nível individual, a futura formação de recursos humanos em Macau deverá desenvolver-se no sentido do reforço das habilidades necessárias à própria profissão, diversificar as competências para além da especialização e consolidar as competências básicas, sendo de promover com todo

---

<sup>12</sup> “Autoridades recolhem opiniões sobre a revisão da legislação sobre a formação profissional”, in *Jornal Hou Kong*, de 14 de Agosto de 2019.

o esforço a aprendizagem permanente e o modo de formação direccionada; ao nível da sociedade na sua globalidade, o essencial é a elevação da empregabilidade (*employability*) dos recursos humanos locais e a produtividade (*productivity*) das empresas. Assim, será concebida uma formação de recursos humanos multivectorial e multinivelada, elevando a empregabilidade e a mobilidade ascendente dos residentes locais para estes poderem partilhar os resultados do desenvolvimento económico de Macau.<sup>13</sup>

Em suma, a formação profissional traz-nos, através de acções de revisão e de elaboração de leis, aperfeiçoamento do planeamento coordenado e o ajustamento do modelo de pensamento, bem como oportunidades para o desenvolvimento sustentável.

## **2) Formação da pessoa em áreas diversificadas**

Segundo dados divulgados pela DSEC, no âmbito do Inquérito à Formação Profissional 2019, em 2019 havia 66 instituições de formação profissional, mais 10, face a 2018. Realizaram-se 1.929 cursos de formação profissional, registando-se um crescimento homólogo de 9,5%. Nos cursos participaram 81.926 formandos, ou seja, +19,3%, em termos anuais, dado que o número de inscrições foi relativamente mais elevado, em virtude de 2019 ter sido o último ano da terceira fase do Programa de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Contínuo.

Analisando por cursos, os que tiveram mais formandos foram os cursos de “comércio e gestão” e neles participaram 28.820 formandos, representando 35,2% do total. Seguiram-se os cursos de “serviços de segurança e segurança profissional” que tiveram 7.053 formandos (8,6% do total) e os de “turismo, jogos e convenções/exposições” em que participaram 6.945 formandos (8,5%). O número de formandos que frequentaram os cursos de “formação de formadores”

---

<sup>13</sup> Shuen Ka Hung e Hung Ling Bui, “Análise e perspectivas das políticas de formação profissional em Macau”, in *Revista de Administração Pública de Macau*, número 98, Macau, Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, 2012, págs. 1002-1003.

foi de 4.612, o qual subiu significativamente 156,4%, em termos anuais, devido principalmente às “Normas para a verificação do número de horas em actividades de desenvolvimento profissional do pessoal docente”, que entraram em vigor no ano escolar de 2018/2019, terem impulsionado o aumento da procura destes cursos. A taxa de conclusão dos cursos situou-se em 89,0%, tendo subido 1,2 pontos percentuais, em termos anuais (vide Tabela 1).

**Tabela 1: Formandos por cursos**

	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Diferença</b>
Comércio e gestão	28 820	21 356	7 464
Serviços de segurança e segurança profissional	7 053	6 275	778
Turismo, jogos e convenções/exposições	6 945	7 520	-575
Línguas	6 617	6 634	-17
Informática	6 421	6 234	187
Formação de formadores	4 612	1 799	2 813
Hotelaria e restauração	4 153	4 177	-24
Saúde	3 331	2 573	758
Artes, <i>design</i> e confecção de vestuário	3 049	3 140	-91
Beleza e cabeleireiro	2 165	1 878	287

Fonte: Inquérito à Formação Profissional 2019 da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos

De entre os 1.929 cursos de formação profissional, 847 foram realizados pelas empresas ou instituições (+17,3%, em termos anuais). Nestes cursos participaram 40.651 formandos, mais 32,5%, o que indica a grande necessidade das empresas em formar trabalhadores. De destacar que o maior número de formandos frequentou os cursos de “comércio e gestão”, ou seja, 18.127 formandos, que representaram 44,6% do total. Seguiram-se 4.726 formandos (11,6% do total) que frequentaram os cursos de “línguas”, bem como 4.150 formandos (10,2%) que frequentaram os cursos de “formação de formadores”.

Entretanto, segundo Dados Estatísticos sobre os Cursos de Formação Profissional 2019 revelados pela DSAL, houve 7.234 indivíduos que participaram nos cursos de formação profissional no âmbito dos Planos de formação técnica de

conservação de instalações, Plano de formação de cozinheiros para a hotelaria e restauração, Plano de formação de pessoal técnico do metro ligeiro, Plano de formação para pescadores durante o período do defeso da pesca, Plano de formação de empregadas domésticas, Plano de formação profissional para idosos, Plano de formação profissional para reabilitados, Plano de formação para indivíduos que procuraram emprego e Plano de formação intensiva para participantes de concursos; houve ainda 2.555 indivíduos que participaram nos cursos com certificação nas áreas de electricista de reparações, pastelaria chinesa e ocidental, cozinheiro de culinária chinesa e ocidental, cuidador de creche, cuidador pós-natal, avaliação de diamante, jóia e jade, beleza e cabeleireiro. Podemos afirmar que a formação profissional nos traz oportunidades para a formação de pessoal em várias áreas.

### **3) Contribuir para a cooperação inter-regional**

Na China, estão em construção três zonas de baía (Beijing-Tianjin-Hebei, Shanghai-Nanjing-Hangzhou e Guangdong-Hong Kong-Macau). As Autoridades Centrais pretendem maximizar as funções das zonas abertas para a cooperação, nomeadamente as de Qianhai de Shenzhen, de Nansha de Guangzhou e de Hengqin de Zhuhai, aprofundando de modo suficiente as acções de cooperação com Hong Kong e Macau, no sentido de construir a Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau (vide Figura 1). É de espera que esta seja equiparável às Grandes Baías de Tóquio, São Francisco e Nova Iorque. Prevê-se que, até 2020, o produto interno bruto (PIB) da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau seja basicamente idêntico ao da Baía de Tóquio e o PIB da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau atinja, em 2030, 4.620 biliões de dólares americanos, valor que passará a ser o maior de entre as referidas baías, superior ao da Grande Baía de Tóquio (3.240 biliões de dólares) e ao da Grande Baía de Nova Iorque (2.180 biliões de dólares).<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> “Investimento nas infraestruturas previsto em mil biliões na Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau, planeamento preliminar elaborado”, in *Jornal Wen Wei Po*, de 11 de Julho de 2017.

**Figura 1: Localização da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau**



Fonte: <http://china.hket.com>

Analisando mais profundamente, com a construção da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau e a celebração dos Acordos de estreitamento das relações económicas e comerciais entre o Interior da China e Macau e entre o Interior da China e Hong Kong (CEPA's), a cooperação entre Guangdong, Hong Kong e Macau tem sido acelerada no enquadramento das CEPA's. Assim, o leque de intercâmbios e cooperação na formação profissional também pode ser alargado, tirando proveito desta ocasião. Com vista a maximizar as vantagens na identificação das competências profissionais de cada um dos territórios de Guangdong e Macau e a impulsionar o reconhecimento mútuo da qualificação profissional, foi assinado em 2009, entre a DSAL e os Serviços de Recursos Humanos e Segurança Social da Província de Guangdong, o Acordo de Cooperação para o Desenvolvimento de Técnicas Profissionais entre Guangdong e Macau, por forma a impulsionar a cooperação entre os dois territórios no âmbito da formação e da avaliação de técnicas profissionais e a elevar o nível da cooperação em desenvolvimento de recursos humanos dos mesmos territórios.<sup>15</sup> Através da complementaridade inter-regional de vantagens em técnicas

---

<sup>15</sup> “Aprofundar a cooperação entre Macau e Guangdong na área da formação profissional”, in *Jornal Hou Kong*, de 9 de Março de 2017.

especializadas, a força de trabalho de Macau mostrará o seu pessoal competente e altamente qualificado.

Em 18 de Fevereiro de 2019, o Comité Central do Partido Comunista da China e o Conselho de Estado tornaram público o Plano Director do Desenvolvimento da Zona da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau (adiante designado simplesmente por Plano Director), juntamente com um aviso a solicitar aos respectivos serviços de todos os territórios a sua implementação efectiva em conjugação com as realidades.

No Plano Director, foram apresentadas disposições estritamente relacionadas com a formação profissional como: “impulsionar a cooperação do ensino profissional entre Guangdong, Hong Kong e Macau nos aspectos da admissão e do emprego, da preparação e da formação, no intercâmbio de docentes e alunos, bem como nos concursos de avaliação de competências, inovar os modelos de cooperação na criação de estabelecimentos de ensino entre o Interior da China e Hong Kong e Macau, apoiar o intercâmbio e a cooperação entre as bases da prática dos diferentes ensinos profissionais, criar juntamente um conjunto de campus de educação profissional com características chinesas”, “apoiar Macau na construção de uma base de formação de quadros bilingues das línguas chinesa e portuguesa, desenvolvendo as vantagens decorrentes das experiências no ensino e formação turísticos e no desenvolvimento turístico, no sentido de construir bases de ensino e formação turísticos da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau”. Verifica-se que a formação profissional nos traz oportunidades para promover a cooperação inter-regional.

## **2. Desafios que Macau enfrenta na área da formação profissional**

### **1) Imperfeição do mecanismo de coordenação da formação profissional**

Em face do desenvolvimento económico célere e da alteração rápida na estrutura industrial, têm-se enfrentado graves desafios em recursos humanos, quer

ao nível qualitativo, quer quantitativo. Em resposta às mudanças na procura no mercado, as respectivas acções de formação profissional devem ser consideradas ao nível da estratégia do desenvolvimento dos recursos humanos e do desenvolvimento sustentável do Território. Para o efeito, o Governo tem que desempenhar um papel de coordenação, planeamento e apoio na valorização dos recursos humanos. É necessário preparar pessoal qualificado com maior competência técnica e capacidade inovadora para elevar a competitividade do Território, em face do desenvolvimento da economia do conhecimento, por um lado; é também necessário, por outro, criar condições e oportunidades de formação contínua para os trabalhadores cujas habilidades não se adequem às necessidades do desenvolvimento, ou que não tenham acesso ao trabalho ou estejam desempregados, para fazer face às alterações rápidas da estrutura industrial; o mais premente é a definição de políticas e medidas para a elevação contínua da qualidade dos recursos humanos em geral, estimulando o empregador a aderir e a apoiar na formação do seu pessoal, no sentido de assegurar a empregabilidade vitalícia do mesmo, mediante a formação contínua em técnicas profissionais.

É lamentável que o Conselho Coordenador de Formação Profissional, criado por um Decreto-Lei aprovado antes da reunificação de Macau com a Pátria, tenha sido afastado por não ter funcionado como devia ser e que as comissões criadas posteriormente e ligadas à formação profissional e ao desenvolvimento de talentos tenham apenas natureza consultiva. Assim, as acções de formação profissional de Macau, que têm sido desenvolvidas incoerentemente desde sempre, sem coordenação nem planificação, não só são incapazes de responder às necessidades relativas ao pessoal e os recursos humanos decorrentes do desenvolvimento económico, como também são a razão pela qual existem contradições laborais e insatisfação dos residentes com o excesso de trabalhadores não residentes.<sup>16</sup> Além disso, os cursos organizados por entidades privadas de formação são incoerentes e repetidos, não tendo criado marcas com

---

<sup>16</sup> Un Iok Sio, “Necessidade de um serviço responsável pela coordenação e execução da formação profissional”, in *Jornal Ou Mun*, de 22 de Abril de 2020.

particularidades e produzido efeitos de escala. De momento existem em Macau muitos cursos de estudos organizados por não poucas entidades de formação, para além de poucos cursos de algumas entidades com incidência nos respectivos sectores, enquanto as diferentes entidades podem organizar cursos análogos de diferentes níveis, o que leva à sobreposição e ao desperdício de recursos em formação. Ao que acresce a falta de normalização e padronização necessárias e a qualidade dos mesmos cursos que varia bastante,<sup>17</sup> o que reflecte a imperfeição do mecanismo de coordenação quer das acções de formação profissional organizadas pela Administração, quer das organizadas pelas entidades privadas.

## **2) Falta de promoção da formação profissional**

É necessário reforçar a promoção da formação profissional quer por parte das entidades patronais, quer por parte das sectoriais. Dispõe a Lei n.º 4/98/M (Lei de bases da política de emprego e dos direitos laborais), no seu artigo 8.º,<sup>18</sup> n.º 1, alínea c), que a Administração deve incentivar a formação de trabalhadores prestada pelas entidades patronais. No entanto, não foram estabelecidas, até ao momento, medidas concretas por parte da Administração neste sentido. Segundo informação constante do Inquérito à Formação Profissional 2018 levado a cabo pela DSEC, de entre os 1.761 cursos de formação profissional, 722 (ou 41,0%)

---

<sup>17</sup> *Estudos sobre políticas de formação profissional de Macau*, Federação das Associações dos Operários de Macau, 2012, pág. 101.

<sup>18</sup> A Lei n.º 4/98/M (Lei de bases da política de emprego e dos direitos laborais) de Macau estabelece no seu artigo 8.º o seguinte:

1. O reforço da formação profissional pressupõe a adopção de medidas que visem, nomeadamente:
  - a) Estimular a coordenação da formação profissional;
  - b) Criar cursos de formação com planos curriculares que correspondam às reais necessidades da economia;
  - c) Incentivar a formação de trabalhadores prestada pelas entidades patronais;
  - d) Apoiar a inserção no mercado de trabalho dos formandos que concluem cursos de formação profissional;
  - e) Prevenir o surgimento de desemprego tecnológico.
2. A orientação profissional, a executar em colaboração com as estruturas do sistema de ensino, abrange os domínios da informação sobre o conteúdo, perspectivas, possibilidades de promoção e condições de trabalho das diferentes profissões, bem como sobre a escolha de uma profissão e respectiva formação profissional.

foram realizados pelas empresas ou instituições, os quais desceram 3,5%, em termos anuais. Daí que, a inexistência das respectivas políticas de incentivo e de apoio prejudica o ânimo das entidades patronais na formação dos empregados, o que restringe o desenvolvimento da formação profissional; por outro lado, as associações sectoriais têm quatro funções essenciais, a saber: defesa, empreendimento, participação e educação. Neste momento, a sociedade de Macau desenvolve-se a um ritmo célere e os ramos das actividades económicas são cada vez mais diversificados, facto que determina a dispersão dos poderes das mesmas associações e a sua falta de poder. Este fenómeno tem duas razões de ordens: a primeira é a descentralização dos poderes das associações; tomando como exemplo a Federação das Associações dos Operários de Macau, a mesma tem sócios de entidades colectivas e sócios honorários, num total de 80, que cobrem essencialmente todos os sectores. Porém, algumas destas associações têm apenas várias dezenas de associados, enquanto outras têm mais de dez mil, o que demonstra que os poderes entre as associações estão dispersos e a sua grandeza é bem diferente e que é difícil desenvolver acções de formação profissional pelas associações mais fracas. A segunda razão é a inexistência de associações de certos sectores (em especial dos emergentes), o que impede o desenvolvimento da formação profissional na falta de apoio à respectiva associação.

### **3) Formação profissional pouco reconhecida pela comunidade**

Actualmente, a formação profissional é pouco reconhecida pela comunidade, o que essencialmente se deve a que os programas dos cursos sejam pouco realistas e pouco práticos e à falta de um regime ideal de certificação profissional.

A formação profissional de Macau começou não há muito tempo, sendo pouco aperfeiçoadas as respectivas políticas do governo e da legislação e sendo muito escassas a atenção e a alocação de recursos afectos às mesmas matérias. Devido à falta de estudos e investigações necessários e de profissionais para a formação profissional, esta desenvolve-se desorientada e desordenadamente, o que leva à falta de coordenação entre as entidades de formação profissional e à feitura de programas dos cursos não baseada nas necessidades do mercado e na

elevação das competências profissionais. Como resultado, uma boa parte passam a ser principalmente cursos recreativos, sendo poucos os cursos que visam a elevação da qualidade cultural ou das competências profissionais, o que causa desperdícios e pouca rentabilidade dos recursos, impedindo a maximização do desempenho do mercado em matéria de formação.

Embora o Governo afecte não poucos meios financeiros e recursos à educação permanente e à formação profissional, a eficácia dos cursos organizados neste âmbito é duvidosa, residindo o ponto crítico na falta de um regime de certificação, presentemente em Macau, para a maioria das profissões. Alguns cursos que não envolvem elementos sujeitos a certificação profissional determinam que os agentes dos respectivos sectores coloquem questões sobre a sua qualidade e as competências dos seus formandos. Assim, estes, mesmo que tenham concluído os cursos, nem sempre têm acesso ao emprego, facto que é pouco satisfatório para corrigir as situações de desemprego dos indivíduos de meia-idade.<sup>19</sup> Além disso, em relação aos residentes que frequentam a formação profissional, o seu ânimo pode ser prejudicado em face da falta de certificação dos conhecimentos profissionais adquiridos nesses cursos e da falta de relacionamento entre a formação e o princípio da admissão de pessoal e da promoção e desenvolvimento das empresas, embora seja atribuído um subsídio financeiro substancial por parte do Governo.

#### **IV. Estratégias para o desenvolvimento da formação profissional em Macau**

A formação profissional, que é caracterizada pelos seus objectivos de aplicabilidade e de flexibilidade, pode encurtar o tempo necessário de preparação dos recursos humanos em confronto com a educação curricular, corrigindo a

---

<sup>19</sup> Si Un Hong, O Lai Heong e Chan Kin Sun, “O desenvolvimento do regime de certificação profissional no contexto da cooperação inter-regional - Inspiração decorrente de um estudo positivo sobre o nível de educação dos residentes de Macau”, in *Revista de Estudos de "Um Pais, Dois Sistemas"*, número 6, Macau, Instituto Politécnico de Macau, 2010, pág. 146.

oferta insuficiente por meio desta. A longo prazo, é necessária uma cooperação de todas as partes na construção de um sistema modernizado de formação profissional, para se adequar à elevação do nível e ao ajustamento da estrutura sectorial. De seguida, apresentamos uma série de estratégias de desenvolvimento viáveis, conjugando com a actualidade, os desafios e as oportunidades da formação profissional, com vista a impulsionar o seu desenvolvimento em Macau.

### **1. Criar um mecanismo eficaz de coordenação da formação profissional**

Para o Governo da RAEM, o que falta para o desenvolvimento da formação profissional não são os recursos financeiros, mas sim um serviço responsável pela coordenação e implementação das políticas. No Plano Quinquenal de Desenvolvimento da RAEM (2016 - 2020) está previsto que “a estratégia de desenvolvimento da formação de talentos visa estabelecer um sistema de formação profissional variado e aberto, a fim de aumentar o profissionalismo e as capacidades técnico-profissionais da população, sendo igualmente, por outro lado, de incentivar as empresas a darem mais oportunidades de formação e promoção profissional aos seus trabalhadores”. Decorridos cinco anos, ainda não está criado o sistema de formação profissional previsto no Plano. Francamente, a formação profissional é necessária para o desenvolvimento socioeconómico. Neste sentido, é preciso, antes de mais, criar um mecanismo eficaz para coordenar as acções de formação profissional, com vista a impulsionar de modo dinâmico a cooperação entre o Governo e a sociedade civil e a intensificar o intercâmbio de informações sobre a formação profissional, de modo a evitar a sobreposição na aplicação de recursos. Assim, poderá criar-se um grupo para a coordenação da formação profissional composto por representantes da Administração e da sociedade civil (por exemplo, DSAL, Direcção dos Serviços de Economia, Direcção dos Serviços de Turismo, Direcção dos Serviços de Educação e Juventude e Direcção dos Serviços do Ensino Superior, bem com dos respectivos estabelecimentos de ensino, empresas, associações e entidades). Ao grupo competirá a abordagem e apresentação de opiniões para o delineamento das linhas

de governação, a definição e execução de políticas relativamente a todas as áreas de formação profissional, no sentido de tratar correctamente as relações entre a normalização e a variabilidade das acções de formação e entre a sua sistematização e a flexibilidade. Tudo isto tendo por fim direccionar a formação para níveis mais elevados, mais vastos e mais profundos.

## 2. Promover de modo intensivo a formação profissional

Da Tabela 2 resulta que, da legislação relacionada com a formação profissional, os Decretos-Leis n.ºs 51/96/M, 52/96/M, 53/96/M e o Despacho n.º 247/GM/99, que entraram em vigor antes da reunificação e há mais de duas décadas, associados aos Despachos do Secretário para a Economia e Finanças n.ºs 6/2004, 85/2004 e 60/2006, nenhum destes diplomas legais foi revisto desde a sua entrada em vigor. Deste modo, esta legislação que não evoluiu com o tempo demonstra insuficiências, não podendo satisfazer as necessidades da comunidade. Verifica-se assim que a desactualização desta legislação é a razão principal para que as acções de formação profissional não tenham chegado a ser intensificadas.

**Tabela 2: Legislação relacionada com a formação profissional de Macau**

Decreto-Lei n.º 51/96/M	Quadro legal da formação profissional inserida no mercado de emprego
Decreto-Lei n.º 52/96/M	Regime jurídico da aprendizagem
Decreto-Lei n.º 53/96/M	Regime jurídico da certificação profissional
Despacho n.º 247/GM/99	Normas regulamentares da aprendizagem para os Cursos de Electricidade de Instalações, Electrónica de Potência e Telecomunicações e Autotrónica (Electromecânica-Auto) e respectivos planos curriculares
Despacho do Secretário para a Economia e Finanças n.º 6/2004	Regulamento dos Incentivos e Formação aos Desempregados
Despacho do Secretário para a Economia e Finanças n.º 85/2004	Manda cessar as inscrições para a frequência das acções de formação de emprego previstas no artigo 7.º do Regulamento dos Incentivos e Formação aos Desempregados, aprovado pelo Despacho do Secretário para a Economia e Finanças n.º 6/2004
Despacho do Secretário para a Economia e Finanças n.º 60/2006	Regulamento da Verba Específica para as Acções de Formação Profissional

Analisando de modo mais profundo, por razões de ordem dos horários de trabalho, das famílias, das particularidades sectoriais e da organização dos cursos, a frequência regular das acções de formação por parte dos empregados é difícil; por outro lado, como a entidade patronal é o principal utilizador dos recursos humanos, a articulação activa da mesma é imprescindível para a execução das políticas de formação profissional definidas pelo Governo da RAEM, sem a qual os esforços serão infrutíferos. Assim, sugerimos que seja aperfeiçoada o mais breve possível a legislação reguladora da formação profissional, para que as acções possam decorrer em cumprimento da lei. É de destacar a feitura ou aperfeiçoamento, em especial, de leis que impulsionem a formação profissional, a definição de políticas de prémios da entidade patronal com desempenho distinto na formação, mediante abonos para uma parte das despesas com a formação, a compensação dos custos resultantes de faltas remuneradas ou a devolução de impostos. Confiamos que, nas condições previstas na respectiva legislação, a entidade patronal estará mais disposta a adequar-se às políticas do Governo nesta área e mais interessada na formação profissional dos seus empregados, no sentido de lhes serem oferecidas mais oportunidades de formação durante o serviço.

Além disso, as associações sectoriais têm assumido durante um longo período de tempo o papel de coordenador entre os trabalhadores, as entidades empregadoras e o Governo, possibilitando uma negociação em posição igual e um ambiente de respeito mútuo, entendimento e interdependência. Assim, elas são imprescindíveis para o impulsionamento da formação profissional. No entanto, a maioria destas associações só desempenham presentemente funções de confraternização, apresentação de emprego e defesa de direitos, omitindo as suas funções na formação profissional. Deste modo, é aconselhável que as associações já existentes concentrem as suas forças, alargando a sua dimensão mediante a integração de associações congéneres, para desenvolverem as suas funções na formação profissional. Entretanto, sugerimos que os agentes das actividades económicas que não disponham de associações as instituem, com vista a desenvolver juntamente acções de formação profissional.

### **3. Elevar o reconhecimento da formação profissional na comunidade**

Em 2008, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontou que, para se alcançar o desenvolvimento sustentável de uma sociedade, os recursos humanos da região deveriam melhorar a sua empregabilidade que contém três componentes de competências: competências essenciais (*core skills*), competências de nível superior (*higher-level skills*) e competências portáteis, ou seja, competências individuais susceptíveis de serem aplicadas e reconhecidas em diferentes empregos, sectores e regiões. Esta definição serve bem para justificar a importância do reconhecimento da formação profissional pela comunidade.

Julgamos que a formação profissional pode ser melhor reconhecida pela comunidade nas facetas da programação de cursos e do regime de certificação profissional. É indubitável que os cursos de formação profissional devam acompanhar estritamente as necessidades decorrentes do desenvolvimento socioeconómico e do evoluir do tempo. Os serviços públicos do Governo da RAEM e os diversos sectores devem analisar e prever, com os olhos bem postos no futuro, as necessidades de pessoal segundo as tendências do desenvolvimento socioeconómico, a fim de poderem organizar-se cursos realistas e eficazes que se foquem nas necessidades do mercado e na elevação das competências profissionais. Ao mesmo tempo, na sequência da prática com sucesso dos modelos de “um teste, dois certificados” e “um teste, três certificados” em Macau, o Governo da RAEM deve acelerar o ritmo dos trabalhos, no sentido de aprofundar, o mais breve possível e em função do desenvolvimento social e económico, das associações no âmbito da aplicação do modelo de “um teste, três certificados” para avaliar as competências na Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau, aperfeiçoando as matérias de “um teste, três certificados”, alargando a extensão das profissões para avaliar e rever os critérios de avaliação, bem como para regular os fluxos das operações.<sup>20</sup> A longo prazo, deve encontrar-

---

<sup>20</sup> “Será aplicado o modelo de ‘um teste, três certificados’ para a avaliação das competências na Grande Baía”, in *Jornal Ou Mun*, de 25 de Dezembro de 2019.

se ainda um modelo de “um teste, múltiplos certificados” para acolher o reconhecimento local, nacional e internacional, impulsionando a certificação profissional em Macau em cumprimento dos padrões internacionais, por forma a elevar o reconhecimento da formação profissional pela comunidade, o que acabará por ser favorável ao desenvolvimento permanente do Governo, da comunidade, das empresas e dos indivíduos.

## V. Conclusão

Em nossa opinião, Macau deve agarrar as oportunidades provenientes da formação profissional e responder aos desafios a enfrentar no âmbito da formação profissional mediante estratégias de criação de um mecanismo eficaz para a sua coordenação e intensificação das acções para a sua promoção e elevação do seu reconhecimento na comunidade, bem como realizar o objectivo de “coordenar as acções desenvolvidas para a execução da política do trabalho e zelar pela promoção do emprego e da formação profissional”.<sup>21</sup> No entanto, as sugestões apresentadas no presente artigo estão ainda sujeitas a abordagens aos diversos sectores da comunidade e ao seu aperfeiçoamento, para serem compatíveis com o artigo 115.º da Lei Básica de Macau que dispõe: “de harmonia com a sua situação de desenvolvimento económico, a Região Administrativa Especial de Macau define, por si própria, a sua política laboral e aperfeiçoa as suas leis de trabalho”.

---

<sup>21</sup> Número 2 das “Atribuições” da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, transcrição de [http://www.dsal.gov.mo/zh\\_tw/standard/introduction.html](http://www.dsal.gov.mo/zh_tw/standard/introduction.html)