

DIRIGIR & FORMAR

REVISTA DO IEFP Nº 37 outubro a dezembro 2022 // 3€

O mundo do trabalho: desafios atuais e futuros

ENTREVISTA AO SECRETÁRIO DE ESTADO
DO TRABALHO, MIGUEL FONTES

MUDE-SE PARA O INTERIOR COM O IEFP



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



**INCENTIVO À MOBILIDADE
PARA TRABALHO POR CONTA
DE OUTREM OU POR CONTA PRÓPRIA
APOIO COMPLEMENTAR PARA
TRANSPORTE DE BENS PARA
A NOVA RESIDÊNCIA**



SAIBA MAIS E CANDIDATE-SE
iefponline.iefp.pt

EDITORIAL



DOMINGOS LOPES
Presidente do Conselho
Diretivo do IEFP, I.P.

Os movimentos migratórios em Portugal, potenciados pelo fenómeno da globalização e pelo desenvolvimento das novas tecnologias de comunicação e informação, têm sido uma constante e uma realidade que vem redesenhando novas dinâmicas no mercado de trabalho nacional.

Esta problemática é complexa e deve ser analisada através de diferentes dimensões (política, económica, social, cultural...), revelando-se de uma acuidade acrescida no atual contexto nacional e mundial.

A abrir esta edição da revista, contamos com uma entrevista concedida pelo Senhor Secretário de Estado do Trabalho, Miguel Fontes, acerca dos principais desafios do mundo do trabalho, nomeadamente do papel estratégico que a formação profissional assume enquanto efetiva alavanca do desenvolvimento e crescimento económico do nosso país.

Analisar as principais tendências dos movimentos migratórios em Portugal e a forma como têm influenciado o nosso perfil produtivo, a nossa estrutura populacional, a concentração urbana e a litoralização com os seus impactos negativos relativamente à desertificação de regiões do interior, é essencial no sentido de definir os ajustamentos que se venham a revelar necessários para que as políticas públicas possam conceber e implementar instrumentos e medidas que permitam inflétir as tendências negativas destes movimentos, nomeadamente ao nível do mercado de trabalho.

Para uma sociedade mais evoluída, mais produtiva, mais justa e socialmente mais equilibrada e no sentido

de alcançar a tão proclamada coesão económica e social, é fundamental:

- uma estratégia de desenvolvimento com base na inovação empresarial, na alteração do perfil produtivo, numa nova dinâmica dos territórios menos desenvolvidos e sustentada em recursos humanos com as qualificações e as competências necessárias aos novos processos produtivos;
- que consigamos oferecer aos nossos jovens qualificados as condições necessárias para se fixarem em Portugal e com o seu talento e competências contribuir para o desenvolvimento nacional, bem como promover o regresso dos nossos emigrantes;
- refletir sobre o tipo de trabalhadores estrangeiros que a economia portuguesa deve recrutar face à escassez de mão de obra nalguns sectores económicos e nalgumas profissões, e fazê-lo de forma a garantir uma contratualização regulada e fiscalizada;
- a integração social e profissional dos migrantes que já se encontram em Portugal;
- atrair pessoas para o interior do país e dessa forma combater as assimetrias geográficas e o desenvolvimento desses territórios.

Este tema, face à sua diversidade, não se esgota aqui mas espero que a leitura destes textos possa contribuir para uma reflexão do leitor sobre algumas destas realidades, as suas repercussões económicas e sociais e de que forma estas podem impactar o nosso dia a dia. ◀

6

ENTREVISTA AO SECRETÁRIO
DE ESTADO DO TRABALHO,
MIGUEL FONTES
– O MUNDO DO TRABALHO:
DESAFIOS ATUAIS E FUTUROS



PORTUGAL COMO PAÍS
DE MIGRAÇÕES, COMO
PAÍS DE MIGRANTES
– UM DESAFIO ATUAL

12

46

MEDIDA EMPREGO
INTERIOR MAIS.
CONTRIBUTO PARA O
DESENVOLVIMENTO
DE TERRITÓRIOS
DO INTERIOR



PROGRAMA REGRESSAR.
UMA PRIORIDADE NACIONAL

54

FICHA TÉCNICA

► **PROPRIETÁRIO/EDITOR/SEDE DE REDAÇÃO** Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. • Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa ► **NIPC** 501 442 600 ► **DIRETOR** Domingos Lopes
► **RESPONSÁVEL EDITORIAL** Maria Fernanda Gonçalves ► **COORDENADORA** Lídia Spencer Branco ► **CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA** Adélia Costa, António José de Almeida,
António Travassos, Arnaldo Frade, Conceição Matos, Fernando Moreira da Silva, João Palmeiro, José Carlos Bravo Nico, José Teixeira, Luís Alcoforado, Mafalda Pereira, Miguel
Pinto, Nuno Gama de Oliveira Pinto, Paulo Feliciano e Teresa Medina ► **REVISÃO** Laurinda Brandão ► **REDAÇÃO** Revista *Dirigir&Formar*, Departamento de Formação Profissional,
IEFP, I.P., Tel.: 215 803 000 / Ext.: 90011 e 90014 ► **CONDIÇÕES DE ASSINATURA** Enviar carta com nome completo, data de nascimento, morada, profissão e/ou cargo da empresa
onde trabalha e respetiva área de atividade para: Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa ou e-mail com os mesmos dados para: dirigir&formar@iefp.pt ► **ESTATUTO EDITORIAL**
https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/ESTATUTO_CE_vf_2021.pdf ► **DATA DE PUBLICAÇÃO** dezembro 2022 ► **PERIODICIDADE** Trimestral ► **DESIGN** e **PAGINAÇÃO** Cempalavras.pt
► **FOTOGRAFIA** Adobe cedidas pelo IEFPI/Stock ► **IMPRESSÃO** LIDERGRAF Sustainable Printing, Rua do Galhano, EN 13, 4480-089, Vila do Conde ► **TIRAGEM** 16 000 exemplares

Todos os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Diretivo do IEFP, I.P.
É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

TEMA DE CAPA

REFLETIR SOBRE OS MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS NÃO É UMA QUESTÃO DE VOLUNTARISMO

- 6** ENTREVISTA AO SECRETÁRIO DE ESTADO DO TRABALHO, MIGUEL FONTES – O MUNDO DO TRABALHO: DESAFIOS ATUAIS E FUTUROS
- 12** PORTUGAL COMO PAÍS DE MIGRAÇÕES, COMO PAÍS DE MIGRANTES – UM DESAFIO ATUAL
Pedro Góis
- 18** CLUSTERS DE MOBILIDADE DE DIPLOMADOS EM PORTUGAL
Beatriz Rocha, Carla Sá, Hugo Figueiredo e João Cerejeira
- 24** ERASMUS+ – A MOBILIDADE DE APRENDENTES DO ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
Isabel Joaquim, Margarida Cardoso e Sofia Soeiro
- 30** NÓMADAS DIGITAIS – A TECNOLOGIA ALIADA AO TRABALHO E AO LAZER
Ricardo Fontes Correia
- 34** A MOBILIDADE PROFISSIONAL E GEOGRÁFICA COMO INSTRUMENTO AO SERVIÇO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL
COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR
Mafalda Pereira e Bruno Plácido

DOSSIER

COM O FOCO NAS PESSOAS E NAS DINÂMICAS TERRITORIAIS

- 40** ALGUMAS POLÍTICAS DO CENTRO 2020 DIRIGIDAS ÀS PESSOAS DA REGIÃO CENTRO
Isabel Damasceno
- 46** MEDIDA EMPREGO INTERIOR MAIS – CONTRIBUTO PARA O DESENVOLVIMENTO DE TERRITÓRIOS DO INTERIOR
Rui Antunes
- 50** O APELO DO INTERIOR
Teresa Souto
- 54** PROGRAMA REGRESSAR – UMA PRIORIDADE NACIONAL
José Albano
- 59** DE VOLTA A CASA
Teresa Souto
- 62** EURES – UMA REDE EUROPEIA AO SERVIÇO DOS TRABALHADORES E DAS EMPRESAS
Gabinete Nacional de Coordenação EURES
- 67** A REDE NACIONAL DE APOIO À INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES
Mário Ribeiro
- 71** RECRUTAR EM PAÍSES TERCEIROS – A IMPORTÂNCIA DOS ACORDOS DE MOBILIDADE LABORAL
Luísa Paula Bastos

EUROPA

LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO – A PEDRA ANGULAR DA UNIÃO EUROPEIA

- 76** MOBILIDADE LABORAL – UM DOS PRINCÍPIOS FUNDADORES DA UNIÃO EUROPEIA
Ana Maria Nogueira

REFLETIR SOBRE OS MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS

NÃO É UMA QUESTÃO
DE VOLUNTARISMO





Os movimentos migratórios que se têm verificado nos últimos anos em Portugal influenciam de forma direta a especialização económica existente, o sistema de inovação, o desenvolvimento de competências e qualificações e, conseqüentemente, o mercado de trabalho e as dinâmicas empresariais nacionais e regionais.

Refletir e promover o debate sobre a realidade migratória portuguesa e as recentes dinâmicas que a envolvem não é, de facto, uma questão de voluntarismo, é imprescindível que o façamos se quisermos alcançar uma sociedade justa e uma real coesão social e económica no nosso país.

No Tema de Capa que ocupa as páginas seguintes, destacamos a entrevista do Senhor Secretário de Estado do Trabalho, na qual nos fala da Agenda do Trabalho Digno e dos principais desafios no mundo do trabalho face às transições em curso: climática, demográfica e digital.

Os textos subsequentes abordam, de forma mais ou menos aprofundada, algumas destas dimensões associadas aos movimentos migratórios registados em Portugal e pretendem contribuir para suscitar no leitor a vontade de aprofundar estas questões. ◀

MIGUEL FONTES



ENTREVISTA
AO SECRETÁRIO
DE ESTADO DO
TRABALHO
**O MUNDO DO
TRABALHO:
DESAFIOS
ATUAIS E
FUTUROS**

FOTOS: Cedidas pelo IEFP, I.P.

“A aposta na formação profissional constitui uma efetiva alavanca do desenvolvimento e crescimento económico do nosso país”, diz o Secretário de Estado do Trabalho. Na opinião de Miguel Fontes, concretizar a Agenda do Trabalho Digno é fundamental para o desenvolvimento do mundo do trabalho, para um crescimento económico socialmente justo e sustentável.

Dirigir&Formar: Os atuais desafios do mundo do trabalho são determinantes atendendo às transições em curso: climática, demográfica e digital. Perspetivam-se mudanças estruturais profundas no que vem sendo apontado como “o futuro do trabalho”. Colocam-se desafios ao nível das qualificações das pessoas, do seu regime contratual, da organização do trabalho e da mobilidade profissional e geográfica. Enquanto Secretário de Estado do Trabalho, como encara estas dinâmicas?

Miguel Fontes: O tema do Futuro do Trabalho está no topo das preocupações de vários atores e, naturalmente, na agenda política, sobretudo nas áreas governativas com responsabilidade em matérias relacionadas com o mundo do trabalho.

Estas dinâmicas já não são o “futuro”, mas sim o presente. A verdade é que o trabalho é uma realidade em constante transformação. Por um lado, o desenvolvimento da tecnologia, da ciência e da inovação trazem para o mundo do trabalho novos produtos, novos serviços, novas formas de produzir e, conseqüentemente, torna as empresas mais globais, onde competem e colaboram, onde procuram novos mercados, novos talentos e novas formas de se organizarem.

Do lado das empresas, o esforço constante de inovação, de digitalização e de automação, coloca a quem trabalha uma necessidade de se formar em área novas e de atualização constante das suas competências ao longo da vida. As novas formas de organização do trabalho, o recurso crescente ao trabalho remoto ou as outras formas de flexibilidade no que respeita ao local e aos tempos de trabalho são outra consequência.

Por outro lado, tal como o trabalho, os trabalhadores também mudaram. Procuram realização, desenvolvimento, segurança, bem-estar, oportunidades de formação, de progressão e de conciliação da sua carreira com a sua vida pessoal e familiar, permitindo uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

É por esta razão que a Agenda do Trabalho Digno e o projeto-piloto da Semana de 4 Dias são peças fundamentais para fazer parte da mudança, permitindo-nos estar ao lado das empresas que acreditam que podem fazer mais e melhor, para si e para os seus trabalhadores.

O futuro do trabalho é mais do que estabelecer políticas relativas aos modelos híbrido ou remoto. Implica melhorias em áreas como a liderança, aprendizagem, desenvolvimento e modelos de talento.

D&F: Um dos desafios que se coloca no desempenho das suas atuais funções é a definição das políticas ativas de emprego, designadamente da formação profissional. Quer falar-nos um pouco sobre as suas prioridades neste domínio? Como considera que estas medidas possam impactar a coesão social?

M.F.: A aposta na formação profissional constitui uma efetiva alavanca do desenvolvimento e crescimento económico do nosso país. Aliás, a relevância atribuída à formação profissional e qualificações no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) através, nomeadamente, da reforma do ensino e da formação profissional e do investimento na modernização da oferta e dos estabelecimentos de ensino e da formação profissional previstos no PRR é exemplo disso.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) tem um investimento de 230 milhões de euros para a modernização dos centros de formação profissional, 87,7 milhões de euros na criação de novos centros de formação profissional e mais 148,3 milhões de euros na requalificação e na modernização de infraestruturas, equipamentos e laboratórios.

Mas temos de criar uma oferta formativa alinhada com as necessidades da sociedade atual, das empresas, mais contemporânea porque, por exemplo, não faz sentido limitar num território um curso profissional só porque temos formadores nesta área. Temos que ultrapassar as barreiras.

A nossa intervenção não pode esgotar-se na formação e qualificação de adultos. Temos que ter um IEFP que não se fecha em si próprio, que ouve a sociedade, que inova nos seus conteúdos e metodologias, mas também potencializar a transformação profissional dos nossos formandos com uma maior integração de competências.

A formação profissional tem que ser encarada como uma oportunidade de mudança de vida e de valorização das pessoas. Temos que olhar a formação como uma ambição de mudar de vida e alargar a outros horizontes, seja de cidadania, seja pessoal.

A nossa intervenção não pode esgotar-se na formação e qualificação de adultos. Temos que ter um IEFP que não se fecha em si próprio, que ouve a sociedade, que inova nos seus conteúdos e metodologias, mas também potencializar a transformação profissional dos nossos formandos com uma maior integração de competências.

Precisamos de responder às necessidades de um mercado de trabalho em constante mudança e a exigir novas competências. Pondo de outra forma, para proteger o emprego temos que atuar ao nível da prevenção da obsolescência das competências.

Através do PRR, temos destinados para a qualificação cerca de 5 mil milhões de euros, verba que inclui a formação profissional e a reconversão ao longo da vida de trabalhadores em sectores que estão em descontinuidade, e a requalificação para áreas de modernização tecnológica, para que quem está desempregado tenha melhores condições de empregabilidade com respostas formativas com vista ao *upskilling* e *reskilling* nas áreas emergentes, desde logo no âmbito das competências digitais e verdes.

Por exemplo, com o Programa Upskill – Digital Skills & Jobs, um programa de formação intensiva e especializada na área digital, para a reconversão, até 2023, de cerca de 3000 ativos, empregados e de

sempregados, em profissionais da área de Tecnologias de Informação, Comunicação e Eletrónica. Este programa distingue-se por ter um compromisso de empregabilidade de, pelo menos, 80% dos formandos.

Ainda na linha das competências digitais, o governo contratualizou com a Comissão Europeia, no âmbito do PRR, o Programa Emprego + Digital 2025 que visa abranger 200 mil participantes até 2025. Este investimento de 94 milhões de euros tem como objetivo promover a dinamização, a promoção e a disseminação de formação para a requalificação de ativos empregados para a área digital.

Finalmente, e no contexto atual de recuperação da economia e de apoio às empresas, o Green Skills & Jobs. Trata-se de um novo programa de formação e requalificação para cerca de 10 mil trabalhadores de empresas afetadas pelo aumento dos custos de energia, bem como de desempregados para responder a necessidades de recursos humanos previamente identificadas pelas empresas.

Este programa será elaborado à medida das necessidades das empresas para fazer face à aceleração da transição e eficiência energética e visa prevenir o desemprego, promover a manutenção dos postos de trabalho e estimular a criação de emprego. Tem uma dotação de 20 milhões de euros, será implementado pelo IEFP e estará em vigência até 2023.

D&F: Promover políticas orientadas para a promoção da competitividade das empresas e que apoiem os processos transformacionais referidos, a criação de emprego qualificado, bem remunerado e que garanta uma

maior estabilidade associado ao estímulo do empreendedorismo, da criatividade e da inovação são, igualmente, desígnios no desenvolvimento do trabalho digno. Já o ouvimos defender que “Portugal pode ser um país que rima com inovação, tecnologia e com empreendedorismo”. De que forma é que isto pode ser feito?

M.F.: Há uma mudança fulcral que tem que acontecer: as estratégias de negócio e formação devem andar de mãos dadas com a estratégia tecnológica. Por isso, naturalmente que a aposta na formação profissional é prioritária.

Mas, além de implementar políticas de formação profissional inicial, é importante ter uma cadência contínua na formação dos trabalhadores e também apostar na reconversão.

Historicamente, o IEFP tem com missão proteger o emprego e inserir as pessoas no mercado de trabalho, cuidar da sua empregabilidade, mas sempre muito centrada nos jovens ou desempregados. Mas o desafio é mais amplo. Sabemos que as sociedades estão a mudar. Há áreas de competências que tendem a ficar mais obsoletas e nós não podemos deixar ninguém para trás.

O nosso foco é alargar o âmbito do IEFP em ações de prevenção do desemprego, com um sentido estratégico, identificando quais são as necessidades de formação, de reconversão, através da modernização da oferta formativa, de acordo com as necessidades das empresas e do tecido do empresarial, nomeadamente das áreas da Transição Verde, Digital e da Economia do Cuidado.

É preciso irmos mais longe e monitorizar e medir as habilitações e a taxa de sucesso dos esforços de *upskilling/reskilling*, de forma a garantir que os investimentos em formação são contabilizados corretamente nas decisões de alocação de recursos em projetos importantes com o apoio, por exemplo, do PRR.

A formação não pode ser vista simplesmente para disfarçar as situações

de desemprego, mas sim de qualificar os empregos e dotar todos com novas ferramentas. A dupla transição climática e digital exige que todos tenhamos esta capacidade de adaptação para podermos continuar a trabalhar.

Este é um esforço que é transversal à sociedade portuguesa e não há nenhum sector de atividade que hoje não tenha de fazer um esforço para se adaptar e que não vai beneficiar daquilo que são as oportunidades da nova sociedade digital a curto prazo.

A formação é um instrumento decisivo para o momento em que vivemos, porque é cada vez mais central a requalificação e a reconversão de trabalhadores para responder às necessidades de áreas em que existe enorme procura de mão de obra.

É crítico focar a formação em áreas estratégicas que acrescentam mais valor, como o digital, ambiental, à economia do cuidado e reforçar a formação sectorial, ligando a oferta à procura. Não é só a importância da formação nas prioridades das políticas públicas, mas também dos diferentes agentes do mercado de trabalho.

Ao estimular a aprendizagem ao longo da vida e a aproximação das qualificações da população portuguesa, sobretudo quando comparada com a União Europeia, estamos a promover uma maior empregabilidade e produtividade.

Por isso, os programas como o Emprego Interior Mais, que apoia trabalhadores que se fixem no interior, que passou a abranger pessoas em teletrabalho, assim como estrangeiros que vivam fora de Portugal e pretendam mudar-se para o interior do país com um apoio financeiro até 4827 euros, ou o Programa Regressar, para os emigrantes e lusodescendentes interessados em voltar, que são apoiados pelo IEFP para criação do próprio emprego, e têm uma redução fiscal durante os cinco primeiros anos em que regressam a Portugal, são apenas alguns exemplos de políticas de públicas de incentivo, seja na mobilidade geográfica de cidadãos

para o interior, seja para o regresso dos emigrantes e seus familiares, para dar resposta à falta de mão de obra no país.

D&F: Aumentar a competitividade das empresas portuguesas depende em grande medida das qualificações dos seus recursos humanos e da sua capacidade de atrair e reter talentos. Que estratégias podem ser adotadas para ultrapassar este problema estrutural? Como inverter a mobilidade dos nossos jovens para outros países?

M.F.: Portugal tem um grande desafio neste campo: a escassez de trabalhadores. Temos falta mão de obra, numa altura em que Portugal bate recordes no nível de empregos. Temos mais meio milhão de pessoas empregadas face a 2015 em comparação ao período homólogo.

2022 é o melhor ano de sempre de população empregada de que temos registos. E este problema não é só nosso. As empresas europeias enfrentam também uma crescente falta de trabalhadores qualificados. Três por cento de todos os empregos criados ficam vagos – o valor mais elevado desde que há registos estatísticos. O que nos desafia na procura de talento, não só dos nossos jovens, a geração mais qualificada de sempre em Portugal, como através de uma oferta formativa com capacidade de operar o necessário *reskilling* dos trabalhadores que já se encontram integrados no mercado de trabalho.

As medidas incluídas na Agenda para o Trabalho Digno, reforma laboral fundamental para a próxima década para combater a precariedade e promover a inserção e valorização dos jovens no mercado de trabalho, são fundamentais para o progresso.

Os nossos níveis de precariedade são inaceitáveis e temos que ser muito firmes no combate a essa precariedade. Coabitamos há demasiados anos com a normalidade dos contratos a prazo, mesmo quando são para necessidades que se revelaram permanentes, recorrentes, e confundimos com o período experimental. Não é normal.



Nós temos modalidades contratuais que devem existir em função das necessidades. Se é uma necessidade a longo prazo, é essa a modalidade que devemos ter com o trabalhador para garantir um mercado laboral normal, proporcional. Porque isto penaliza, acima de tudo, os mais jovens que acabaram de chegar ao mercado de trabalho.

O que isto significa é uma erosão de recursos, porque hoje, numa lógica de mobilidade, nada prende quem é mais jovem a procurar opções dentro do espaço europeu, por exemplo, mas também não somos demasiado atrativos para atrair outros jovens, de outras nacionalidades, para virem trabalhar no mercado de trabalho português.

Naturalmente, esta preocupação com a situação dos jovens é transversal. Não só ao governo, como às instituições, às empresas, aos parceiros sociais, entendem todos que é fundamental a implementação de medidas específicas para este segmento da população ativa, não apenas no sentido de valorizar o investimento feito nas suas qualificações, mas também no que toca a criar condições para atrair esta nova geração para o mercado de trabalho e para que em Portugal realizem os seus projetos de vida. Além de penalizador para os jovens, é penalizador para o desenvolvimento do nosso país.

Por isso, estamos comprometidos na promoção de emprego sustentável e em implementar mecanismos para atrair e valorizar os jovens no mercado de trabalho, quer através da melhoria da sua situação perante o emprego, quer da promoção da sua contratação com o Compromisso Emprego Sustentável, quer através do incremento do rendimento disponível, cientes de que estas são medidas essenciais para que os jovens disponham de condições para a sua autonomização e inserção plena na sociedade.

No que diz respeito à valorização do trabalho e das pessoas, dando seguimento à Agenda do Trabalho Digno, reforçamos as medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar ao longo da vida, bem como as medidas de proteção da parentalidade, ao estudar novas formas de organização do trabalho que permitam mais flexibilidade dos tempos de trabalho e maior respeito pela vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

Temos que ter um mercado de trabalho funcional, com direitos e com qualidade. Por isso, a Agenda do Trabalho Digno é tão importante, assim como o Acordo de Rendimentos e Competitividade, seja através do IRS Jovem, com o aumento do benefício e dos seus limites máximos, seja com o programa de apoio à contratação sem termo de jovens qualificados com salários iguais ou superiores a 1320 euros,



seja inclusive com a extensão do Programa Regressar para incentivar o regresso de quadros qualificados e a atração de jovens lusodescendentes.

No estudo de novas formas de organização do trabalho, estamos também já a colocar no terreno o projeto-piloto da Semana de 4 Dias. Este projeto inovador pretende estudar precisamente não só os benefícios de uma redução dos tempos de trabalho para as organizações mas também para os trabalhadores, aumentando a sua disponibilidade para investirem na sua formação, na sua vida familiar, nos outros papéis que desempenham na sociedade.

Importa ainda referir que precisamos de pessoas a trabalhar, de todos, no sentido de promover o emprego, bem como condições de emprego mais atrativas para os jovens, quer sejam portugueses quer de outras nacionalidades.

Cada vez mais o mundo do trabalho é aberto e, por isso, para suprir a atual escassez de recursos humanos, os acordos

de mobilidade preparados pelo governo têm um papel-chave e nós temos a porta aberta para trabalhadores da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP).

Por isso, temos apostado nestes acordos de mobilidade, garantindo fluxos migratórios regulados com os mesmos direitos. Em outubro, com o IEFP, estivemos em Cabo Verde para preparar a instalação de um centro para formação profissional para servir as necessidades, naturalmente, de trabalhadores qualificados do arquipélago, mas também das empresas portuguesas. É garantir uma articulação total para que os movimentos também de migração e de mobilidade sejam feitos respeitando todos os direitos das pessoas e garantindo a real integração das pessoas, onde quer que estejam.

Precisamos de atrair e reter talento para o país, alinhado com as expectativas individuais e nacionais, mas também para garantir a sustentabilidade da segurança social e de inversão da tendência demográfica de envelhecimento populacional.

D&F: Tem a tutela do IEFP. Como é que o Estado pode, através deste Instituto, apoiar as empresas portuguesas na qualificação e requalificação dos seus RH?

M.F.: Um dos nossos grandes desafios irá certamente prender-se com a maior presença dos mais velhos no mercado de trabalho, quer pela tendência para o adiamento da idade legal da reforma, quer pela necessidade de garantir a transmissão de competências entre diferentes gerações de trabalhadores, quer ainda pelo aumento da necessidade de recorrer a estas pessoas dada a inexistência de talento jovem disponível.

O envelhecimento populacional, bem como o decréscimo populacional, afeta, naturalmente, a estrutura etária da população ativa e disponível para trabalhar. Ou seja, no conjunto da população em idade ativa, há cada vez menos jovens e uma presença cada vez mais importante de indivíduos mais velhos.

Entre 1990 e 2020, a percentagem de pessoas com 65 ou mais anos passou de 13% para 22% e as projeções do INE apontam para um aumento progressivo até aos 37% em 2080. Pelo contrário, a percentagem de jovens com 14 anos ou menos tem vindo a decrescer, representando apenas 13,5% da população em 2020.

Segundo dados recentes, a Europa deverá perder 15% da sua força de trabalho até 2050 e Portugal cerca de 28% até 2070. A questão do envelhecimento e estreitamento da população ativa coloca vários desafios às empresas que dependem, evidentemente, das suas características particulares, como a sua dimensão, sector, tipo de atividade desenvolvida, nível de autonomia na contratação, capacidade financeira, entre outras.

E isto coloca às empresas a conseqüente necessidade de gerir estes trabalhadores. Isto pode implicar uma mudança nas práticas habituais de gestão de pessoas, uma vez que os trabalhadores mais velhos têm características, necessidades e preferências relativamente ao

trabalho não necessariamente iguais às dos trabalhadores mais jovens. Desde logo, um maior investimento não só na atração de trabalhadores, mas sobretudo nas estratégias de retenção dos profissionais, através da sua valorização; do robustecimento da aposta na formação contínua e no *reskilling* dos trabalhadores que já se encontram integrados no mercado de trabalho; da melhoria das condições de trabalho, dos salários, das perspetivas de carreira e oferecendo formas mais flexíveis de trabalho; bem como da capacitação dos próprios gestores e líderes confrontados com a necessidade de gerir estes desafios.

Felizmente, já existem várias empresas despertas para o problema com programas para sensibilizar e combater o *Idadismo* – o preconceito com base na idade – mantendo os seus recursos humanos ativos por mais anos.

É importante que as empresas estimulem ambientes saudáveis de convivência de diferentes idades, géneros, origens, formações, e desenvolvam carreiras de longa duração sempre com a mentalidade de *long life learning* e de aprendizagem mútua intergeracional. E já temos várias associações e empresas em Portugal com este *mindset*.

Dar emprego a pessoas com mais de 50 anos tem um impacto positivo na economia e pode ajudar a expandir a chamada "silver economy", ou seja, valor que as pessoas acima desta faixa etária irão gastar em bens e serviços.

Precisamos de combater os preconceitos. Se há escassez de pessoas, é um absurdo não aproveitarmos. Por exemplo, nos últimos anos, com a digitalização do sector financeiro, milhares de bancários na área do atendimento e processos foram dispensados. Porque não podemos reconvertê-los para o sector de serviços e comércio?

É, por isso, que acredito que o IEFP terá um papel importante no *reskilling* e *upskilling* dos nossos trabalhadores

O IEFP terá um contributo imprescindível para a transformação e melhoria contínua do mundo do trabalho em Portugal.

ao desenvolver as suas competências. Mas também as empresas, que só têm a beneficiar em ajudar a sua força de trabalho a atingir os seus objetivos.

As empresas só têm a ganhar: por um lado, o crescimento do negócio está assegurado e, por outro, torna-se mais fácil atrair e captar talento.

É, neste sentido, que conto que o IEFP terá um contributo imprescindível para a transformação e melhoria contínua do mundo do trabalho em Portugal.

D&F: No final do seu mandato, quais são as três grandes medidas que gostaria de ver implementadas?

M.F.: Em primeiro lugar, garantir que o IEFP disponibiliza uma oferta formativa que se adequa às necessidades do mercado de trabalho atual, com mais reconhecimento, mais qualidade, mais inovadora, ao mesmo tempo que reforçamos as competências e a empregabilidade do nosso país.

Em segundo lugar, a valorização dos salários, garantindo a trajetória que tem sido desenvolvida nos últimos anos dos ganhos salariais associada ao prosseguimento dos estudos e do nível de qualificação, de forma a garantir que mais educação continua a compensar em termos salariais. Mas também melhorar as condições do emprego dos jovens, fruto das medidas já implementadas e que iremos continuar a criar, de forma a garantir a diminuição do desemprego jovem em Portugal.

Em terceiro lugar, a implementação da semana de quatro dias da jornada laboral como forma de atrair e reter talento, quer de portugueses, quer de estrangeiros que queiram vir morar para Portugal. ◀

PORTUGAL COMO PAÍS DE MIGRAÇÕES, COMO PAÍS DE MIGRANTES **UM DESAFIO ATUAL**

AUTOR: Pedro Góis. Professor na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (UC) e Investigador do Centro de Estudos Sociais/UC FOTOS: Istock



As migrações são hoje uma realidade incontornável a nível global. O aumento, a diversidade e a amplitude dos fluxos migratórios internacionais registados nas últimas décadas, potenciados pela intensificação dos processos de globalização ou do desenvolvimento das tecnologias de comunicação e de informação, transformaram profundamente as sociedades contemporâneas.

Nas últimas quatro décadas também a realidade migratória portuguesa apresenta uma dinâmica assinalável que a torna um laboratório de análise social de grande valia. Esta realidade tem vindo a ser marcada por profundas e contínuas alterações que têm conduzido à complexificação e pluralização dos movimentos migratórios nos quais o país se encontra envolvido.

De histórico e estrutural país de emigração, Portugal passou, durante a década de 90, a ser reconhecido e proclamado (científica e, sobretudo, politicamente) como país de imigração para, recentemente, se redescobrir novamente como país de emigração. A própria noção binária mudou e Portugal é hoje, em definitivo, um país de migrações, uma nação de migrantes, um território de acolhimento de migrantes.

Esta evolução tem consequências que importa investigar e comunicar à sociedade, no seu todo, e aos decisores políticos para a formulação de políticas públicas, em particular. Começaremos por

desocultar um fenómeno complexo, a emigração, abordaremos a questão do regresso dos emigrantes e deixaremos igualmente um conjunto de dados sobre a imigração. Em conjunto, constituem um desafio importante para o país, para o seu mercado de trabalho e a sua evolução demográfica.

Regressar ou não regressar: emigrar e a vontade de voltar

Após o ano 2000 saíram do país centenas de milhares de nacionais portugueses num movimento de tal amplitude que apenas pode ser comparado com a grande migração transatlântica do final do século XIX, ou a grande migração intraeuropeia da década de 1960. Os dados do Observatório da Emigração, resultantes de uma estimativa das saídas totais de emigrantes portugueses (2011-2020), demonstram que, com oscilações, o movimento emigratório é marcado por dinâmicas internas de crise e recuperação. No total, no período entre 2011 e 2020 saiu do país quase um milhão de residentes (10% da população total), sendo que 60% dizem respeito a migrações temporárias (ainda que repetitivas) e 40% a uma migração permanente.

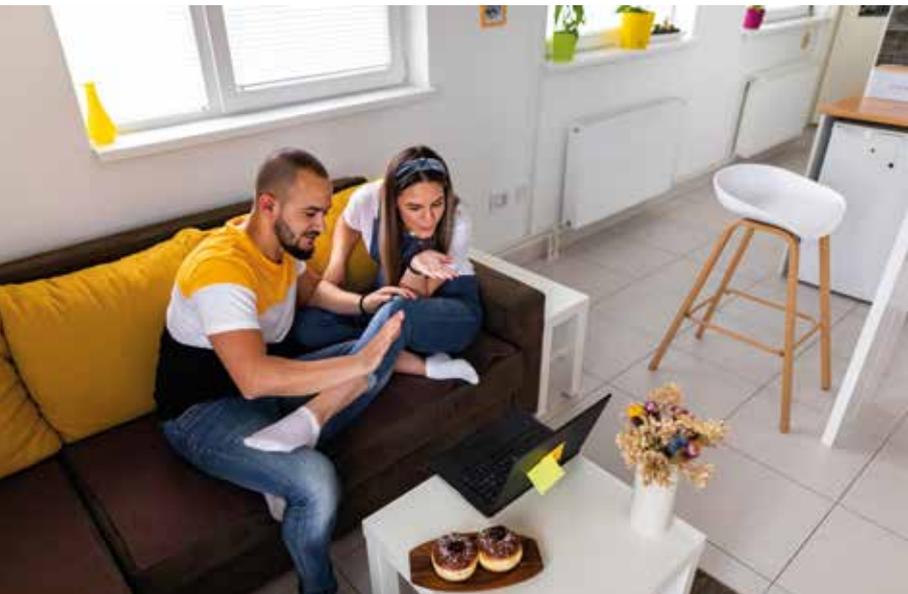
Os dados para estimar estas migrações estão disponíveis para as últimas décadas e permitem compreender a vertente estrutural e cumulativa da emigração portuguesa em que os emigrantes portugueses não regressados se juntam aos novos emigrantes nacionais.

De histórico e estrutural país de emigração, Portugal passou, durante a década de 90, a ser reconhecido como país de imigração para, recentemente, se redescobrir novamente como país de emigração. A própria noção binária mudou e Portugal é hoje um país de migrações, uma nação de migrantes, um território de acolhimento de migrantes.

QUADRO 1 – ESTIMATIVA DAS SAÍDAS TOTAIS DE EMIGRANTES PORTUGUESES, 2011-2020

ANO	TOTAL	PERMANENTE	TEMPORÁRIA
2011	100 978	43 998	56 980
2012	121 418	51 958	69 460
2013	128 108	53 786	74 322
2014	134 624	49 572	85 052
2015	101 203	40 377	60 826
2016	97 151	38 273	58 878
2017	81 051	31 753	49 298
2018	81 754	31 600	50 154
2019	77 040	28 219	48 821
2020	68 209	25 886	42 323
Total	991 536	395 422	596 114

Fonte: Quadro elaborado pelo Observatório da Emigração, com base no Instituto Nacional de Estatística (INE), Inquérito aos Movimentos Migratórios de Saída (1992 a 2007) e Estimativas Anuais da Emigração (desde 2008), com base em dados do Inquérito Permanente ao Emprego



A exigência de um total respeito pelos direitos de todos os trabalhadores, a impossibilidade de exploração e discriminação, uma remuneração e carreiras adequadas e a universalização de práticas de trabalho humanas serão o cartão-de-visita com que atrairemos os trabalhadores necessários (emigrantes e imigrantes) para a economia nacional.

Os dados do Observatório da Emigração apontam o número total acumulado de 2 081 419 emigrantes portugueses em 2020,¹ isto é, cerca de 16% da população total global com nacionalidade portuguesa (i.e., se somarmos os emigrantes à população residente).² Em termos de *stock*, e de acordo com as novas estimativas das Nações Unidas relativas a 31 de dezembro de 2019, Portugal continua a ser, em termos acumulados, o país da União Europeia com mais emigrantes em proporção da população residente (considerando apenas os países com mais de um milhão de habitantes).

De acordo com estas estimativas, o número de emigrantes nascidos em Portugal era um pouco superior aos dois milhões e seiscentos mil, um valor 7% superior ao estimado pela mesma fonte para 2015.

O número de cidadãos portugueses pode ainda ser maior se contarmos com os cidadãos de outros países que também possuem um passaporte português, ou ainda maior se nos servirmos do conceito de diáspora para também abarcar os descendentes de migrações passadas. De qualquer modo, olhando para os números dos portugueses emigrantes desde o século XVIII e para os relatos existentes na literatura ou nos *media*, é fácil admitir que o potencial de mobilização deste recurso social está muito aquém do que poderia existir.

A opção pela emigração tem sido uma constante na sociedade portuguesa em momentos de menor crescimento económico, ocorre de forma recorrente em algumas profissões ou carreiras (e.g. na construção civil, na agricultura ou em algumas profissões na área da saúde) e, cada vez mais, é uma opção considerada pelos jovens ainda em formação.

Num mercado de trabalho globalizado para muitas profissões qualificadas e completamente europeizado para os nacionais portugueses, a opção de estender a procura de trabalho além das fronteiras nacionais é uma das escolhas possíveis mais racionais. Conviver com a emigração de cidadãos nacionais (temporária e permanente) é uma realidade que não é expectável que se altere nos próximos anos.

Os dados de um dos contrafluxos da emigração, o chamado regresso, possibilita também um olhar sobre esta realidade e o seu impacto no país. São vários os conjuntos de dados referentes a diferentes perguntas no último Censos que permitem um olhar sobre esta realidade. Por um lado, de acordo com os Censos 2021, o número de portugueses que já residiram no estrangeiro por um período contínuo de, pelo menos, um ano e que residem agora em Portugal, era de 1 608 094 pessoas, ou cerca de 16% dos residentes. Por outro lado, também de acordo com os Censos 2021, os regressos recentes de emigrantes, após 2010, são de apenas 203 653, o que nos indicia que muitos dos emigrantes da última década tornaram-se residentes permanentes no estrangeiro.³

¹ Ver <http://observatorioemigracao.pt/np4/1315/> (consultado a 25.11.2022).

² Há uma distinção entre os *naturais portugueses*, isto é, os que nasceram em Portugal e emigraram, e os *nacionais portugueses* residentes no estrangeiro que podem ser descendentes de emigrantes portugueses ou ter adquirido a nacionalidade portuguesa por outras vias (ex., naturalização ou por terem nascido num território sob administração portuguesa). Esta distinção raramente aparece nas estatísticas, dificultando um retrato perfeito da emigração nacional.

³ Estes dados comparam com os 233 221 emigrantes portugueses que, de acordo com os dados do recenseamento de 2011, tinham, à época, regressado ao país (Oliveira et al., 2016).

Os regressos de emigrantes portugueses, à semelhança da sua saída inicial, é uma constante na história nacional. Os diferentes ciclos da emigração portuguesa produziram movimentos de regresso cujo volume variou, sobretudo, em função dos condicionalismos políticos e económicos dos países de acolhimento e não tanto da evolução da economia nacional.

A maioria dos regressos decorre de uma forma silenciosa e é apenas sentida ao nível local, uma vez que os emigrantes que regressam o fazem de forma autónoma ou independente. Os programas existentes há já alguns anos, como o Programa VEM ou o Programa Regressar, destinados a apoiar empreendedores (o VEM) ou todo o tipo de regressos, incluindo de descendentes de emigrantes (o Regressar), não foram nunca capazes de inverter a tendência geral de uma permanência longa ou definitiva no estrangeiro para uma parte significativa dos emigrantes.

Um estudo recente sobre as expectativas de regresso dos emigrantes portugueses em França,⁴ Luxemburgo e Alemanha revelou que a família e o clima são os principais motivos para quererem voltar, ao contrário do emprego e dos benefícios sociais em que o país não consegue competir com as condições oferecidas nos países de destino dos emigrantes portugueses. Não quer isto dizer que programas de apoio ao regresso não devam ser promovidos, mas que não serão estes programas a inverter uma tendência demográfica que parece ser estrutural.

A imigração como estrutura estruturante socioeconómica

Portugal, sob o ponto de vista dos fluxos migratórios, é uma pequena economia aberta, com uma (quase) perfeita mobilidade de capitais e uma desigual e imperfeita mobilidade da força de trabalho (entre saídas e entradas) que, ainda assim, influencia muito a sociedade e a economia (Góis e Marques, 2022).

A importância dos fluxos internacionais de mão de obra para a economia portuguesa é demonstrável através da relevância da imigração, sem a qual a economia portuguesa seria estruturalmente diferente e, porventura, menos competitiva interna e externamente.

Desde há décadas que o fator trabalho com origem na imigração é simultaneamente complementar (em alguns sectores) e substituto (em vários outros) da mão de obra nacional (Góis e Marques, 2018).

Até à primeira metade da década de 2000 o mercado de trabalho era essencialmente polarizado, com um segmento de trabalhadores estrangeiros altamente qualificado (ex., europeus e norte-americanos, e um número reduzido de cidadãos com origem em países da CPLP) e um grande número de cidadãos africanos ou de países do leste da Europa a integrarem-se no mercado secundário de trabalho.

⁴ Projeto Experiências e Expectativas de Regresso dos Novos Emigrantes Portugueses: Reintegração e Mobilidades [PTDC/SOC-SOC/28730/2017].



A partir de 2008 e até 2015 observa-se, em Portugal, uma alteração nos perfis das entradas de estrangeiros com um acréscimo de alguns fluxos migratórios (e.g. estudantes, investigadores, cientistas e outros trabalhadores altamente qualificados, trabalhadores independentes ou investidores) e uma diminuição do fluxo migratório laboral tradicional.

Desde 2015 ambos os perfis coexistem, testemunhando-se, por um lado, uma recuperação da imigração no mercado secundário de trabalho e, por outro, um reforço de profissionais altamente qualificados que escolhem Portugal como destino migratório.

Em termos comparativos internacionais, o volume dos imigrantes no total da população em Portugal é, porém, ainda relativamente baixo apesar de ser uma proporção crescente do total da população residente, variando entre menos de 0,5%, até 1980, e o seu máximo, de cerca de 7%, em 2021.

A segmentação do mercado de trabalho português é evidente na associação dos imigrantes às atividades manuais e mais exigentes (e.g. na agricultura ou na construção civil e obras públicas), ou nas características específicas do trabalho dos imigrantes (e.g. disponibilidade para trabalharem mais horas, trabalhadores menos informados acerca de direitos e deveres laborais, conhecimentos limitados dos

sistemas de segurança e saúde no trabalho), o que muitas vezes leva a uma progressiva etnicização de mercados locais ou de mercados sectoriais de trabalho (e.g. agricultura no Baixo Alentejo ou certas profissões específicas da construção civil, como a de carpinteiro de cofragens ou armador de ferro).

A tendência de crescimento da imigração em Portugal tem uma relação direta com a estrutura e a composição de oferta de trabalho no país: uma população portuguesa mais envelhecida, mais qualificada e com uma forte mobilidade intraeuropeia inspira uma atratividade crescente para trabalhadores estrangeiros. É certo que a imigração vem preenchendo múltiplas ofertas de trabalho que, na sua ausência, ficariam por ocupar. Não está, de todo, provado que a imigração gera emigração, mas acho que é lícito concluir, a partir do caso português, que a emigração em massa gera, pelo menos a prazo, a necessidade de contratação de trabalhadores fora do mercado nacional de emprego.

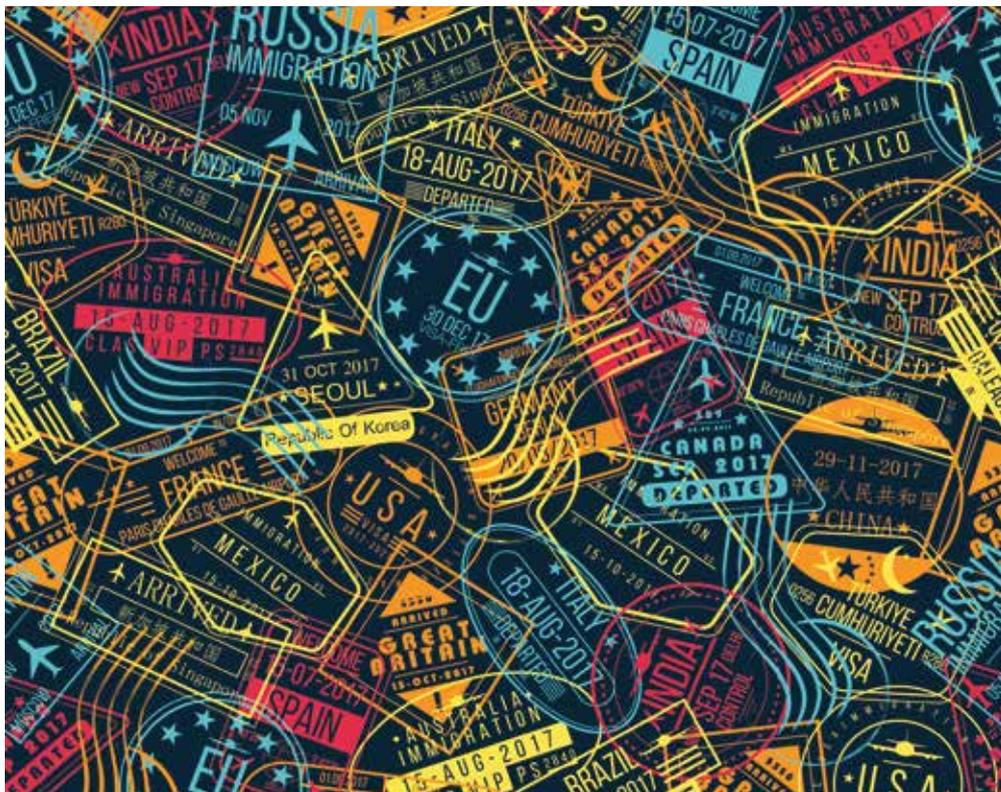
A imigração é, para Portugal, um recurso complementar a outras formas de suprir o envelhecimento populacional e as alterações demográficas (como, por exemplo, também são a mecanização ou robotização de tarefas), mas é aquela de mais rápida implementação e a que não exige capital intensivo.

QUADRO 2 – POPULAÇÃO ESTRANGEIRA COM ESTATUTO LEGAL DE RESIDENTE: TOTAL E POR CONTINENTES (ANOS SELECIONADOS)

ANOS	NACIONALIDADE				
	TOTAL	EUROPA	ÁFRICA	AMÉRICA	ÁSIA
1980	50 750	15 380	24 788	9 405	911
1990	107 767	31 412	45 255	26 369	4 152
1992	123 612	34 863	52 251	30 567	5 239
1996	172 912	47 315	81 176	36 516	7 140
1998	178 137	52 060	83 065	34 826	7 419
2001	223 997	67 127	107 309	39 018	9 724
2004	263 322	83 687	121 584	44 879	12 331
2007	401 612	168 124	138 337	72 387	21 902
2013	398 268	158 992	100 845	100 296	37 805
2015	383 759	155 137	93 583	89 728	44 969
2016	392 969	166 414	88 157	89 462	48 563
2017	416 682	182 694	85 887	94 108	53 552
2018	477 472	202 298	89 771	117 965	66 941
2019	588 976	230 285	102 617	168 271	87 196
2020	661 607	250 263	106 417	203 699	100 551
2021	698 536	255 477	107 348	228 147	106 847

Fonte: INE – SEF/MAI – População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente. Via PORDATA

Não é provável que o regresso dos portugueses emigrados altere o seu padrão estrutural ou que a emigração portuguesa cesse repentinamente, pelo que a importância da imigração para o país implica refletir sobre o tipo de trabalhadores estrangeiros que a economia portuguesa deve recrutar e como essa contratualização deve ser regulada e fiscalizada.



Não sendo provável que o regresso dos portugueses emigrados altere o seu padrão estrutural, nem sendo expectável que a emigração portuguesa cesse repentinamente, a importância da imigração para o país parece implicar uma profunda reflexão sobre o tipo de trabalhadores estrangeiros que a economia portuguesa deve recrutar e o modo como essa contratualização deve ser regulada e fiscalizada.

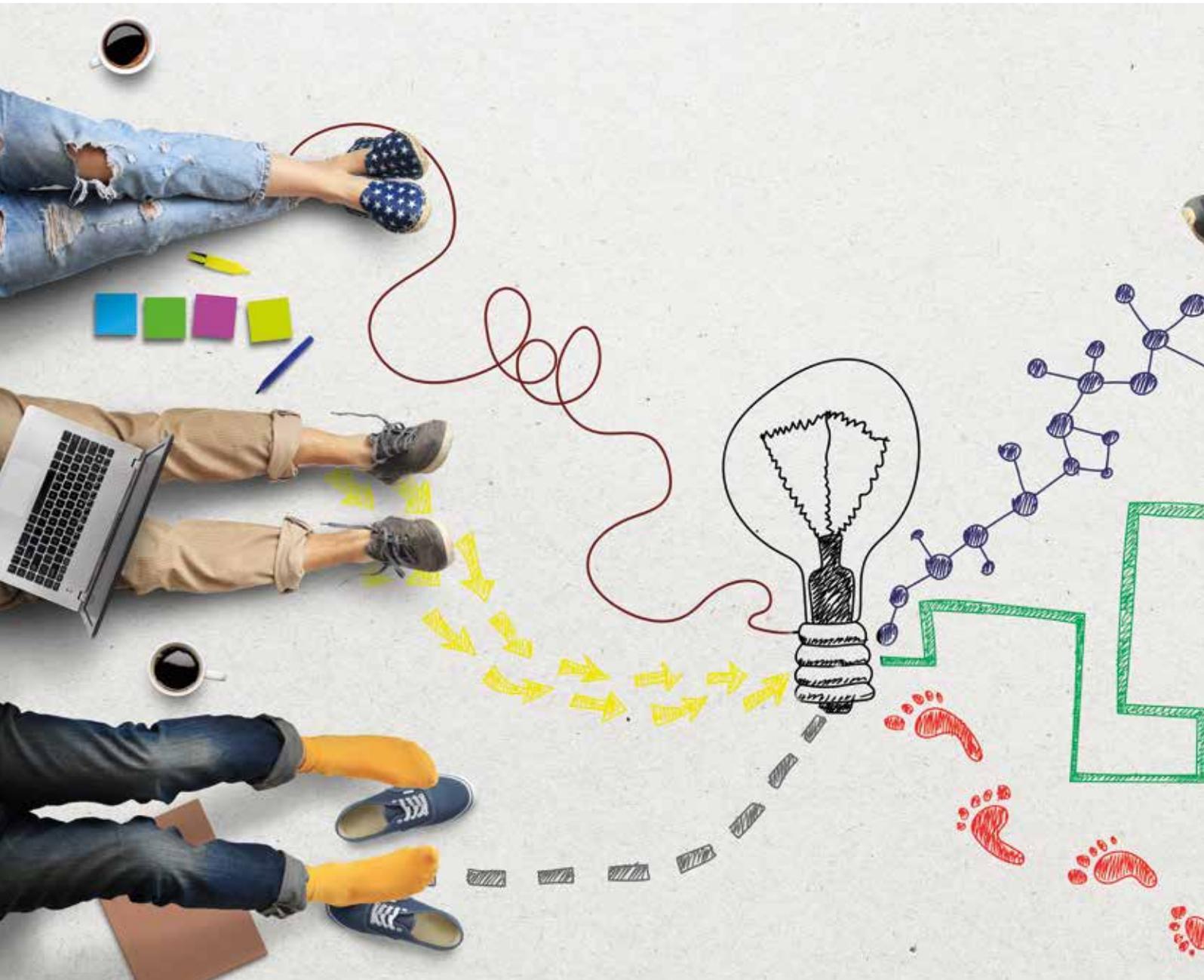
A exigência de um total respeito pelos direitos de todos os trabalhadores, a impossibilidade de exploração e discriminação, uma remuneração e carreiras adequadas e a universalização de práticas de trabalho humanas serão o cartão-de-visita com que atrairemos os trabalhadores necessários para a economia nacional. Consoante o tempo e o modo como o fizermos estancarmos a emigração, promoveremos o regresso de emigrantes e atrairemos uma imigração de talento. ◀

BIBLIOGRAFIA

- GÓIS, P. e MARQUES, J. C. (2018). Retrato de um Portugal Migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos. *e-cadernos CES* (29).
- GÓIS, P. e MARQUES, J. C. (2022). A fronteira e o mercado de trabalho. Fluxos migratórios laborais de (e para) Portugal. *Mercado de Trabalho em Portugal – do salário mínimo ao teletrabalho* (Nádia Simões e Nuno Crespo eds.), Actual Editora: Coimbra, 369-388.
- OLIVEIRA, I. T., CANDEIAS, P., PEIXOTO, J., AZEVEDO, J. e MALHEIROS, J. M. (2016). Regresso e circulação de emigrantes portugueses no início do século XXI. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 81, 11-35.
- PIRES, R. P., AZEVEDO J., VIDIGAL I. e VEIGA C. M. (2021). *Emigração Portuguesa 2021: Relatório Estatístico*, Lisboa, Observatório da Emigração e Rede Migra, CIES-Iscte.

CLUSTERS DE MOBILIDADE **DE DIPLOMADOS EM PORTUGAL**

AUTORES: Beatriz Rocha. Universidade de Aveiro. Carla Sá. Universidade do Minho, NIPE e CIPES. Hugo Figueiredo. Universidade de Aveiro e CIPES. João Cerejeira. Universidade do Minho, NIPE e CIPES **FOTOS:** Istock



O mercado de trabalho qualificado tem vindo a transformar-se e a tornar-se mais diversificado, tanto nas profissões como nas tarefas e competências necessárias para a realização dessas tarefas. Os trabalhadores com qualificações de nível superior têm sido sujeitos, nas duas últimas décadas, a diversos eventos desestabilizadores, nomeadamente a automatização de diversas tarefas produtivas, três crises económicas importantes e a alteração

do contexto político-económico daí resultante e, mais recentemente, uma pandemia aceleradora de fenómenos de transformação estrutural, seja ao nível da crescente digitalização do trabalho, seja ao nível da sua progressiva deslocalização.

Estas mudanças aumentam os riscos de obsolescência de competências e colocam profissões em risco, mas também promovem uma maior mobilidade profissional. Este artigo explora o papel dessa mobilidade profissional como indutora de uma crescente diversificação do trabalho qualificado. Descreve esse padrão, nomeadamente a partir de um exercício de deteção de *clusters* de mobilidade profissional.

Os processos de transformação estrutural associados à aplicação de novas tecnologias na organização do trabalho, à crescente integração de cadeias de valor globais e à progressiva digitalização da vida social têm resultado num padrão de criação de empregos que beneficia, sobretudo, os mais qualificados. Este crescimento relativo do trabalho qualificado, característica da quase totalidade dos países europeus (Green e Henseke, 2021), coexiste, no entanto, com a aceleração da massificação do ensino superior entre os mais jovens, uma crescente diversificação de destinos profissionais e retornos cada vez mais desiguais. Portugal e a Grécia, por exemplo, têm assistido nos últimos anos a uma queda do salário médio real dos diplomados e dos prémios salariais relativos àqueles que concluíram o ensino secundário. As tendências mais negativas também parecem incidir sobre aqueles que ocupam empregos que, atualmente ou no passado, exigem menores níveis de qualificações (Green e Henseke, 2016).

Esta diversificação da procura de trabalho resulta, em parte, da crescente automação e substituição de tarefas de rotina, algumas das quais exigiam, no passado, níveis de qualificações relativamente elevados. O resultado é uma procura crescente por capacidades cognitivas do tipo analítico e de resolução de problemas, mas igualmente por competências sociais e interativas (Deming, 2017). Estas incluem competências relativamente complexas associadas à gestão de pessoas, nomeadamente de coordenação, negociação, persuasão e de inteligência emocional, claramente não rotineiras, mas também capacidades interpessoais menos complexas, associadas à venda, gestão de clientes e serviços pessoais, por exemplo.

O crescimento relativo do trabalho qualificado coexiste com a aceleração da massificação do ensino superior entre os mais jovens, uma crescente diversificação de destinos profissionais e retornos cada vez mais desiguais. Portugal e a Grécia, por exemplo, têm assistido nos últimos anos a uma queda do salário médio real dos diplomados e dos prémios salariais relativos àqueles que concluíram o ensino secundário.



Competências sociais destes dois tipos são também transversais, na medida em que são procuradas por empregadores de várias áreas de atividade e relevantes para os diplomados das diversas áreas de ensino.

As carreiras de diplomados são, deste modo, cada vez mais multidimensionais na medida em que não dependem apenas de competências técnicas muito especializadas, mas igualmente deste tipo de competências transversais cuja importância tem vindo a aumentar ao longo das últimas décadas como forma de aumentar a empregabilidade de diplomados (Succi e Canovi, 2020). O exercício de criação de *clusters* de mobilidade que apresentamos de seguida demonstra, implicitamente, a crescente importância deste tipo de perfis transversais que emergem também a partir dessa mesma mobilidade entre empregos ao longo das carreiras dos diplomados.

Metodologia de construção dos *clusters* de mobilidade

Para a identificação dos *clusters* de mobilidade de diplomados construímos, através de *social network analysis* (SNA), uma rede das transições entre profissões observadas em Portugal no período 2015-2019, recorrendo à base de dados dos Quadros do Pessoal (QP).¹ Primeiro, começámos por identificar profissões com pelo menos 100 diplomados em cada ano, obtendo um total de 250 profissões. De seguida, calculámos o número de transições médio de diplomados entre as diferentes profissões. Para calcular a probabilidade de transições entre a profissão *i* e a profissão *j* seguimos Mealy *et al.* (2018):

$$P_{ij} = \frac{T_{ij}}{T_i}$$

Onde temos que T_{ij} é o número total de trabalhadores que transitaram da ocupação *i* para a *j* e T_i é o total de trabalhadores que saiu da profissão *i*.

Os trabalhadores que se mantiveram na mesma profissão foram excluídos, dado que apenas queremos focar-nos nas transições que ocorreram entre diferentes profissões. Assim, obtemos uma matriz adjacente onde a sua diagonal é composta por zeros e os elementos da matriz que não são zeros representam as arestas que ligam os diferentes vértices (representados por profissões). Como a probabilidade de transitar da profissão *i* para a *j* pode ser diferente da probabilidade de transição entre a profissão *j* e *i*, a rede resultante é unidirecional, com um total de 250 vértices.

Para obter os *clusters* de mobilidade de diplomados recorremos ao método de deteção de comunidades de Louvain.² O algoritmo apresenta um total de sete comunidades. No entanto, depois de uma análise das comunidades decidimos aplicar o método de Louvain nas duas comunidades com maior número de ocupações. Assim, obtivemos um total de dez *clusters* de mobilidade de diplomados.

Descrição dos *clusters*

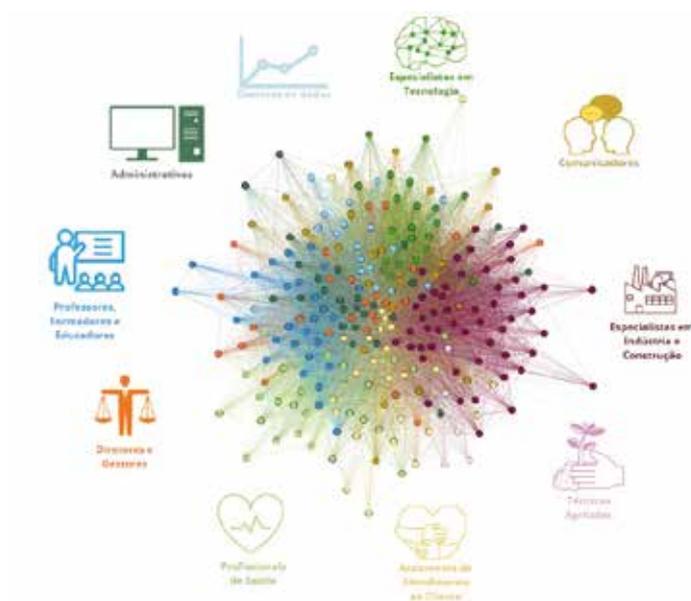
A Figura 1 representa a rede de mobilidade e os diferentes *clusters* de mobilidade de diplomados. A rede é unidirecional e apresenta uma densidade de 0,310.³ Cada profissão está ligada, em média, a aproximadamente 77 outras profissões. Os *clusters* de mobilidade de diplomados são dez, os quais designamos por Profissionais de Saúde, Assistentes de Atendimento ao Cliente, Diretores e Gestores, Professores, Formadores e Educadores, Administrativos, Gestores de Dados, Especialistas em Tecnologia, Comunicadores, Especialistas em Indústria e Construção e Técnicos Agrícolas. A Tabela 1 apresenta os *clusters* encontrados de acordo com algumas características mais relevantes. Em termos de profissões, o *cluster* com mais profissões (52) é o dos Especialistas em Indústria e Construção, onde a maior percentagem de trabalhadores diplomados são Engenheiros Civis, e o *cluster* mais pequeno é o dos Técnicos Agrícolas com apenas cinco profissões, onde 72% dos diplomados são Engenheiros Agrónomos, Florestais e Consultores das Pescas.

1 A base de dados dos Quadros de Pessoal resulta de um inquérito obrigatório a todas as empresas com pelo menos um trabalhador e está a cargo do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (GEP/MTSSS). Nesta análise excluímos trabalhadores com menos de dez horas contratualizadas e excluímos também dois sectores menos representativos (Secção 0 – Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória e Secção U – Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais) e todos os trabalhadores sem informação quanto à sua profissão ou nível de educação.

2 Sobre o método de Louvain ver Blondel, V.D., Guillaume, J.-L., Lambiotte, R. e Lefebvre, E. (2008).

3 A densidade do gráfico varia entre 0 e 1 (0 = todos os vértices estão desconectados; 1 = todos os vértices estão conectados entre si).

FIGURA 1 – CLUSTERS DE MOBILIDADE DE DIPLOMADOS



As carreiras de diplomados são cada vez mais multidimensionais na medida em que não dependem apenas de competências técnicas muito especializadas, mas igualmente de competências transversais, nomeadamente sociais e interativas, como forma de aumentar a sua empregabilidade.

Os vértices (N=250) representam profissões CPP a quatro dígitos e as arestas (E=19267) são a probabilidade de transição entre profissões no período de 2015 a 2019. Vértices no meio do gráfico têm um maior número de ligações comparativamente aos vértices mais afastados. São identificados dez *clusters* de

mobilidade de diplomados: Profissionais de Saúde, Assistentes de Atendimento ao Cliente, Diretores e Gestores, Professores, Formadores e Educadores, Administrativos, Gestores de Dados, Especialistas em Tecnologia, Comunicadores, Especialistas em Indústria e Construção e Técnicos Agrícolas.

TABELA 1 – DESCRIÇÃO DOS CLUSTERS DE MOBILIDADE

CLUSTER	TOTAL DE PROFISSÕES	PROFISSÃO COM MAIS DIPLOMADOS NO TOTAL DE DIPLOMADOS DO CLUSTER	DIPLOMADOS (%)	MULHERES COM ENSINO SUPERIOR (%)	JOVENS DIPLOMADOS (%)
Profissionais de Saúde	28	Farmacêutico (21%)	55,31	42,15	40,4
Professores, Formadores e Educadores	27	Professor dos ensinos básico (2º e 3º ciclos) e secundário (19%)	40,09	31,11	27,17
Especialistas em Tecnologia	21	Analista em gestão e organização (19%)	59,75	16,14	37,98
Diretores e Gestores	27	Diretor geral e gestor executivo, de empresas (16%)	45,77	17,29	12,17
Comunicadores	22	Representante comercial (20%)	39,37	20,94	27,98
Gestores de Dados	18	Contabilista, auditor, revisor oficial de contas e similares (36%)	62,4	40,22	27,42
Administrativos	25	Empregado de escritório em geral (38%)	23,75	17,43	28,25
Assistentes de Atendimento ao Cliente	25	Outros trabalhadores relacionados com vendas (26%)	5,96	3,67	25,61
Especialistas em Indústria e Construção	52	Engenheiros civis (20%)	13,01	4,29	24,23
Técnicos Agrícolas	5	Engenheiros agrónomos, florestais e consultores das pescas (72%)	10,57	4,51	23,57

Com base nos dados da Tabela 1, conseguimos identificar dois grupos: *clusters* que requerem maiores níveis de qualificação, onde as percentagens de diplomados no total de trabalhadores são superiores a 35% (Profissionais de Saúde, Professores, Formadores e Educadores, Especialistas em Tecnologia, Diretores e Gestores e Comunicadores), e *clusters* que requerem menores níveis de qualificação, com percentagens de diplomados no total de trabalhadores do *cluster* inferiores a 24% (Administrativos, Assistentes de Atendimento ao Cliente, Especialistas Industriais e de Construção e Técnicos Agrícolas). O *cluster* dos Profissionais de Saúde é o que apresenta uma maior percentagem de mulheres com ensino superior (~42%) e uma maior percentagem de jovens diplomados (~40%).

A análise dos *clusters* de mobilidade de diplomados em Portugal mostra a crescente importância de considerar as possibilidades de mobilidade interprofissional, informação relevante para todos intervenientes no ensino superior, responsáveis pela direção das instituições, para as famílias e candidatos no momento de escolha e candidatura ao ensino superior.

Mobilidade intra e intercluster

Na Tabela 2 são apresentadas as transições entre os cursos mais relevantes em cada *cluster* de mobilidade de diplomados. Em todos os *clusters* verifica-se mobilidade para qualquer um dos outros *clusters*. No entanto, há três *clusters* em que a mobilidade ocorre maioritariamente entre profissões do mesmo *cluster*, ou seja, são *clusters* especializados. Estes apresentam valores na diagonal principal superiores a 50%, e são os *clusters* dos Profissionais da Saúde, Especialistas em Tecnologia e dos Especialistas em Indústria e Construção. Em contrapartida, os *clusters* dos Comunicadores, dos Assistentes de Atendimento ao Cliente e dos Técnicos Agrícolas apresentam uma mobilidade *intracluster* inferior a 35%, os quais podemos classificar como *clusters* transversais. Nestes casos, cerca de dois terços da mobilidade com origem nestes *clusters* tem como destino outros *clusters* de profissões.

As áreas de conhecimento mais relevantes em cada *cluster* são apresentadas na Tabela 3. Não há uma correspondência unívoca entre os *clusters* e as áreas de conhecimento – embora haja áreas que são relevantes apenas num dos *clusters*, como o caso da Saúde ou da Informática, outras áreas surgem em mais do que um dos *clusters*, como as Ciências Empresariais ou o Direito.

TABELA 2 – MATRIZ DE TRANSIÇÕES ENTRE CLUSTERS

DESTINO											
Origem	Clusters de profissões	Profissionais de Saúde	Professores, Formadores e Educadores	Especialistas em Tecnologia	Diretores e Gestores	Comunicadores	Gestores de Dados	Administrativos	Assistentes de Atendimento ao Cliente	Especialistas em Indústria e Construção	Técnicos Agrícolas
		Profissionais de Saúde	52,62%	4,03%	3,80%	6,61%	5,00%	3,80%	8,22%	9,14%	6,44%
Professores, Formadores e Educadores	4,50%	37,71%	6,93%	9,65%	4,26%	5,62%	16,58%	10,66%	3,97%	0,12%	
Especialistas em Tecnologia	0,55%	1,34%	66,30%	5,12%	5,24%	4,91%	4,39%	4,84%	7,28%	0,03%	
Diretores e Gestores	2,63%	3,00%	7,06%	44,78%	7,72%	6,00%	7,20%	10,86%	10,17%	0,57%	
Comunicadores	1,97%	2,31%	12,35%	10,77%	24,29%	5,54%	13,89%	18,58%	10,00%	0,29%	
Gestores de Dados	1,29%	2,34%	13,67%	9,67%	5,10%	37,27%	19,11%	6,86%	4,59%	0,09%	
Administrativos	1,79%	5,41%	7,07%	5,31%	7,59%	13,04%	37,18%	14,45%	7,88%	0,29%	
Assistentes de Atendimento ao Cliente	2,98%	3,58%	5,07%	8,42%	10,62%	4,89%	18,83%	34,64%	10,47%	0,51%	
Especialistas em Indústria e Construção	1,79%	0,93%	12,57%	8,18%	5,42%	3,13%	7,27%	8,49%	51,47%	0,75%	
Técnicos Agrícolas	2,36%	1,35%	2,36%	10,14%	5,07%	1,35%	8,45%	12,84%	22,30%	33,78%	

TABELA 3 – ÁREAS DO CONHECIMENTO MAIS RELEVANTES NO CLUSTER

CLUSTERS	ÁREAS DE CONHECIMENTO MAIS RELEVANTES NO CLUSTER
Profissionais de Saúde	Saúde Ciências veterinárias Ciências da vida
Professores, Formadores e Educadores	Formação de professores/formadores e ciências da educação Serviços sociais Ciências sociais e do comportamento
Especialistas em Tecnologia	Informática Matemática e estatística Serviços de segurança
Diretores e Gestores	Direito Ciências empresariais Agricultura, silvicultura e pescas
Comunicadores	Informação e jornalismo Artes Ciências sociais e do comportamento
Gestores de Dados	Direito Ciências empresariais Matemática e estatística
Administrativos	Serviços pessoais Humanidades Serviços de transporte
Assistentes de Atendimento ao Cliente	Serviços de transporte Serviços sociais Serviços pessoais
Especialistas em Indústria e Construção	Arquitetura e construção Proteção do ambiente Engenharia e técnicas afins
Técnicos Agrícolas	Agricultura, silvicultura e pescas Ciências veterinárias Proteção do ambiente

Notas finais

A transformação do mercado de trabalho qualificado tem seguido uma trajetória de diversificação, quer do ponto de vista dos requisitos necessários ao exercício de cada profissão, quer do ponto de vista dos perfis de formação, com a coexistência de uma maior oferta formativa superior de ciclo curto (como os TEsP) com uma vasta diversidade na oferta pós-graduada em várias áreas do conhecimento.

O exercício aqui apresentado mostra a crescente importância de considerar as possibilidades de mobilidade interprofissional, informação relevante para todos intervenientes no ensino

superior, desde os responsáveis pela direção das instituições no momento de criação e/ou reestruturação da oferta existente, às famílias e candidatos no momento de escolha e candidatura ao ensino superior. ◀

BIBLIOGRAFIA

- BLONDEL, V. D., GUILLAUME, J.-L., LAMBIOTTE, R. e LEFEBVRE, E. (2008). Fast unfolding of communities in large networks. *Journal of Statistical Mechanics: Theory and Experiment*, (10): P10008.
- DEMING, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640.
- GREEN, F. e HENSEKE, G. (2016). Should governments of OECD countries worry about graduate underemployment?. *Oxford Review of Economic Policy*, 32(4), 514-537.
- GREEN, F. e HENSEKE, G. (2021). Europe's evolving graduate labour markets: supply, demand, underemployment and pay. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 1-13.
- MEALY, P., DEL RIO-CHANONA, Maria R. e FARMER, J. D. (2018). *What you do at work matters: New lenses on labour*. SSRN 3143064, em <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3143064>.
- SUCCI, C. e CANOVI, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.



ERASMUS+

A MOBILIDADE DE APRENDENTES DO ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

AUTORAS: Isabel Joaquim. Chefe de Equipa Ensino e Formação Profissional / Educação de Adultos, Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação. Margarida Cardoso e Sofia Soeiro. Equipa de Planeamento e Monitorização, Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação **FOTOS E FIGURAS:** Cedidas pelas autoras e Istock

O Erasmus+ é um programa aberto que permite a participação de todos os cidadãos e organizações ligadas à educação, formação, juventude e desporto, em todas as áreas da educação e da formação – formal, informal, não formal. O programa tem oferecido a milhões de europeus a oportunidade de estudarem, estagiarem, terem formação e ganharem experiência no estrangeiro.

Através da aprendizagem ao longo da vida, o Erasmus+ fomenta o desenvolvimento educativo, profissional e pessoal dos indivíduos, sendo fun-

damental para a construção do Espaço Europeu da Educação (EEE). Este desenvolve-se através da cooperação estratégica europeia no domínio da educação e formação, promovendo as agendas sectoriais associadas ao ensino superior, ensino e formação profissional, ensino escolar e educação de adultos. Através do Erasmus+, as organizações ganham maior aptidão para atuarem no contexto da União Europeia e internacional, adquirindo melhores capacidades de gestão e estratégias de internacionalização e de reforço da colaboração com parceiros de outros países.

As organizações aperfeiçoam os seus métodos de atuação, tornando-os mais inovadores e direcionados para os grupos-alvo, possibilitando o contacto com contextos internacionais a aprendentes/formandos e jovens de acordo com as respetivas necessidades e expectativas. O Erasmus+ apoia o desenvolvimento das qualificações do pessoal docente, formadores e outros técnicos; dos processos de reconhecimento e validação de competências nos períodos de aprendizagem no estrangeiro; a realização de atividades mais eficazes em benefício das comunidades locais e o aperfeiçoamento das práticas e métodos de trabalho com os jovens ativamente envolvidos.

Neste âmbito, a mobilidade de aprendentes é uma das principais ferramentas de internacionalização das organizações e contribui para o desenvolvimento dos participantes a todos os níveis. No contexto do ensino e formação profissional (EFP), o programa está aberto à participação de jovens aprendentes e formandos do ensino e formação profissional inicial (EFPI) e contínuo (EFPC). Para realizarem um período de mobilidade para aprendizagem (estágio ou formação) noutro país, estes jovens devem estar inscritos num programa de EFPI ou EFPC elegível. Podem participar em várias atividades de mobilidade no âmbito do Erasmus+:

- **Mobilidade para fins de aprendizagem de curta duração** – um período de aprendizagem no estrangeiro (de duas semanas até três meses), numa entidade de EFP parceira, empresa ou outra organização ativa no sector do EFP ou no mercado de trabalho.
- **Mobilidade para fins de aprendizagem de longa duração (ErasmusPro)** – um período mais longo de aprendizagem noutro país (de três a doze meses), numa entidade de EFP parceira, empresa ou outra organização ativa no sector do EFP ou no mercado de trabalho.

Entre as atividades apoiadas inclui-se, ainda, a participação em concursos de competências de EFP internacionais, onde se demonstram as competências adquiridas em ambiente competitivo, promovendo o intercâmbio de experiências, o saber-fazer e as inovações tecnológicas no domínio do EFP.

Os recém-diplomados (incluindo antigos aprendizes) dos programas de EFPI ou EFPC são selecionáveis para participar no Erasmus+ até doze meses após a aquisição do grau, em qualquer uma das atividades descritas.

O programa também oferece oportunidades de cooperação interinstitucional em parceria:

- No âmbito das **parcerias de cooperação**, o objetivo principal é permitir que as organizações aumentem a qualidade e relevância das suas atividades, reforcem as redes de parceiros e aumentem a capacidade de operar conjuntamente a nível transnacional, impulsionando a internacionalização. Procura-se, assim, apoiar o desenvolvimento, transferência e/ou implementação de práticas inovadoras e iniciativas conjuntas que promovam a cooperação entre pares e o intercâmbio de experiências a nível europeu.
- São possíveis também as **parcerias de pequena dimensão**, facilitando a participação de atores e instituições de menor dimensão no acesso ao programa. Estas parcerias têm montantes menores de subvenção, menor duração e requisitos administrativos mais simples em comparação com as parcerias de cooperação.

Ponto de viragem para a educação e formação profissional (EFP) na Europa

Ao longo de quase vinte anos, a Declaração de Copenhaga¹ ajudou a modernizar o EFP, contribuindo para os objetivos gerais da União Europeia (UE).

Em 2020 iniciou-se um novo ciclo no contexto do ensino e formação profissional, com o lançamento da política renovada da UE e o correspondente financiamento, de forma a impulsionar a recuperação e as transições necessárias e proporcionando a oportunidade para uma abordagem mais aprofundada no sector. A primeira resolução do Conselho Europeu relativa ao EFP² inclui, entre as mencionadas transições em curso, a procura por uma competitividade sustentável, mais justiça social e mais resiliência. Contribuem para tal os elementos do Quadro de Referência de Garantia de Qualidade (EQAVET) que, embora tenha uma perspetiva de longo prazo, define metas específicas para os próximos cinco anos.

O Erasmus+ é um programa aberto que permite a participação de todos os cidadãos e organizações ligados à educação, formação, juventude e desporto, em todas as áreas da educação e da formação – formal, informal, não formal.

1 https://www.cedefop.europa.eu/files/copenhagen_declaration.en.pdf, [16.11.2022]

2 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0400_PT.html, [16.11.2022]

Esta recomendação é acompanhada pela Declaração de Osnabruck,³ que define objetivos e ações concretas para apoiar os países, procurando concretizar um EFP mais ágil, inovador, inclusivo e com garantia de qualidade. Os Estados-membros são convidados a definir planos de implementação com recursos específicos, orientados pelos princípios das recomendações mencionadas, para modernizar os sistemas educativos dedicados ao EFP, procurando garantir que dotam os jovens e adultos das competências necessárias para apoiar a recuperação e as transições verdes e digitais,

A experiência de formação/estágio Erasmus+ noutro país europeu permite o desenvolvimento de inúmeras aptidões e competências pessoais e de trabalho/ /carreira em contexto internacional para a grande maioria dos jovens aprendentes.

assegurando a inclusão. Assim, as políticas de EFP renovadas visam:

- Ajudar os jovens e adultos a adquirirem aptidões e competências para gerirem as transições para uma economia verde e digital e prosperarem na evolução dos mercados de trabalho e da sociedade.
- Contribuir para a justiça social, resiliência e prosperidade para todos.
- Fazer dos sistemas europeus de EFP uma referência mundial.

Prosseguem-se objetivos associados à resiliência e excelência através da qualidade, com um EFP inclusivo e flexível; ao estabelecimento de uma nova cultura de aprendizagem ao longo da vida, com relevância do C-VET e da digitalização; à sustentabilidade – um *link* verde no EFP; procura-se contribuir para a constituição do Espaço Europeu de Educação e Formação, fomentando, paralelamente, o EFP internacional.



³ https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf, [16.11.2022]

Neste contexto, apresentam-se ações ao nível da UE para apoiar a reforma do EFP e objetivos quantitativos claros, incluindo, no curto prazo, a colocação em mobilidade de 8% dos alunos do EFP, procurando-se que, até 2025, beneficiem de uma mobilidade de aprendizagem.

A procura de mobilidade EFP financiada pela UE tem vindo a crescer de forma constante, desde o primeiro Programa Leonardo da Vinci até ao presente Erasmus+. No entanto, a pandemia da COVID-19 criou barreiras à realização de diversas atividades no contexto da educação e formação, incluindo na mobilidade do EFP. Apesar da rápida adaptação através das aprendizagens digitais, a crise colocou à prova a resiliência do sistema. A recuperação está já, no entanto, em andamento, no contexto europeu e em Portugal.

O sector Erasmus+ do EFP no contexto português: a mobilidade de aprendentes

Entre 2014 e 2020, foram desenvolvidos 532 projetos de mobilidade Erasmus+ no contexto do ensino e formação profissional, envolvendo cerca de 18 mil participantes, entre *staff* e aprendentes, incluindo mais de 16 mil aprendentes nas modalidades de aprendizagem de curta duração (Mobility of VET Learners) e de longa duração (ErasmusPro), com a evolução por ano observada na figura abaixo.

De uma forma geral, os participantes incluem uma percentagem superior de rapazes (53,5%) face às raparigas (46,3%), embora a diferença

seja menor entre os participantes nas mobilidades de longa duração (51,7% vs. 48,3%); a média de idades dos aprendentes está entre os 20 e os 21 anos. No que respeita à presença de recém-graduados entre os participantes, o ErasmusPro é uma opção significativa para este grupo (56% dos participantes), constituindo apenas 4,7% dos participantes em mobilidade de curta duração. O acesso à mobilidade de curta duração pelos jovens com menos oportunidades é mais significativo (14,4%) do que à mobilidade de longa duração (10,7%). No que respeita à geografia dos participantes, a maior parte dos aprendentes tem origem na região Norte (36,5%), Centro (28%) ou na Área Metropolitana de Lisboa (24%). Os principais países de destino são Espanha (34,8%), Itália (18,4%) e Reino Unido (6,8%), que teve uma quebra significativa como país de acolhimento após o Brexit.

Além do aumento anual de participantes (apenas afetado pelas contingências da COVID-19) e de organizações beneficiárias do programa, o balanço é marcadamente positivo, resultado do aumento da centralidade da mobilidade internacional nos percursos formativos dos jovens do EFP. Salientam-se as inúmeras vantagens oferecidas num contexto de aquisição de competências e integração profissional na Europa. A avaliação da experiência de mobilidade por parte destes aprendentes – positiva para mais de 93% – é, disto mesmo, evidência.

FIGURA 1 – TIPO DE MOBILIDADE (N). PARTICIPANTES APRENDENTES CONTRATUALIZADOS POR CALL ENTRE 2014 E 2020



FIGURA 2 – AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE MOBILIDADE E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

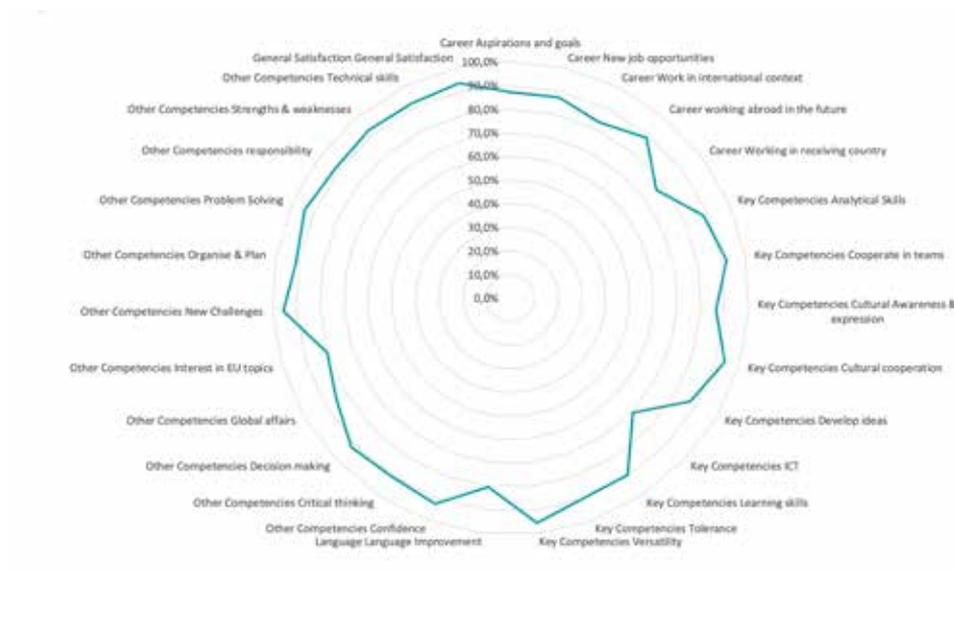
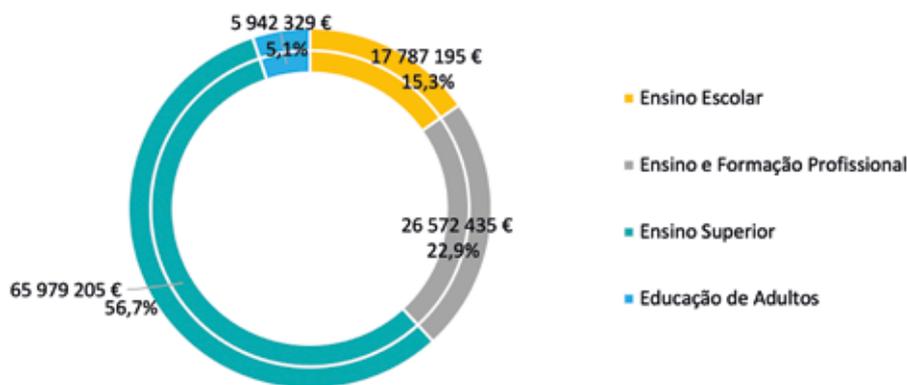


FIGURA 3 – ERASMUS+ 2021-2022: FINANCIAMENTO ATRIBUÍDO POR SECTOR (€/ %)



A experiência de formação/estágio Erasmus+ noutro país europeu permitiu o desenvolvimento de inúmeras competências para a grande maioria dos jovens aprendentes, que alavancam outras tantas oportunidades, designadamente: de carreira (novas oportunidades de trabalho – 87,3%; trabalho em contexto internacional – 83,1%, ou trabalho fora do país – 88,7%); de competências-chave (versatilidade – 95,8%; trabalho em equipa – 92,1%; tolerância e consciência/cooperação entre culturas – 92%; ICT – 70%); de desenvolvimento linguístico (80,5%); e de outras

competências e aspetos de desenvolvimento pessoal como a capacidade de resolução de problemas (94,1%), a autoconfiança (92,7%) ou o pensamento crítico (90,5%), entre outros aspetos.

Com o início do novo período Erasmus+ 2021-2027 foram aprovados, nos dois primeiros anos, 199 projetos para a mobilidade de cerca de 4000 aprendentes do ensino e formação profissional, com um orçamento aproximado de 17 milhões de euros, num total de mais de 26 milhões para o sector do EFP.



Os números (provisórios) apontam para a manutenção da relevância do sector do EFP no contexto da educação e formação, acompanhando a sua dimensão e relevância no âmbito do Erasmus+ e das políticas europeias mas, também, no âmbito nacional. Neste período de 2021-2022, os projetos financiados no EFP representam cerca de 23% do orçamento atribuído aos sectores da educação e formação. Nos quatro sectores do Erasmus+, são mais de 116 milhões de euros de investimento em projetos de parceria e de mobilidade de organizações portuguesas para a inovação dos sistemas de ensino e formação português, internacionalização e modernização das escolas e organizações participantes.

Muito para além dos números, os impactos são vastos e de certa forma intangíveis, sobretudo no plano individual, sendo certo o valioso

Com o início do novo período Erasmus+ 2021-2027 foram aprovados, nos dois primeiros anos, 199 projetos para a mobilidade de cerca de 4000 aprendentes do ensino e formação profissional, com um orçamento aproximado de 17 milhões de euros, num total de mais de 26 milhões para o sector do EFP.

contributo do programa para o desenvolvimento de aptidões e competências dos jovens portugueses do ensino e formação profissional, mais adaptadas às necessidades e exigências dos mercados de trabalho e da sociedade e, sobretudo, mais flexíveis e, simultaneamente, resilientes face aos processos de mudança que vivemos, na expectativa de uma Europa e de um mundo mais sustentável, justo e coeso. ◀

NÓMADAS DIGITAIS A TECNOLOGIA ALIADA AO TRABALHO E AO LAZER

AUTOR: Ricardo Fontes Correia. Professor do Instituto Politécnico de Bragança FOTOS: Istock



No passado distante, antes de sermos sedentários, já fomos nómadas. A tecnologia deu-nos a possibilidade de voltar a não ter necessariamente de residir num local para dele obtermos os seus recursos, ou seja, deu-nos a possibilidade de voltarmos a ser nómadas.

Apesar de o conceito nómada digital ter ganhado recentemente uma ampla visibilidade decorrente da pandemia da COVID-19, já havia sido introduzido em 1997 (ou seja, há vinte e cinco anos!) por Makimoto e Manners para descrever um novo estilo de vida no qual trabalho e o lazer se relacionariam.

Neste sentido, o conceito de nómada digital descreve uma categoria de profissionais nómadas que realizam o seu trabalho remotamente em qualquer parte do mundo recorrendo às tecnologias digitais. Por outras palavras, são pessoas que não se encontram dependentes de um trabalho num escritório convencional, tendo a liberdade de decidir livremente quando e onde pretendem trabalhar, necessitando apenas do *laptop* e de uma boa ligação à Internet. No entanto, embora estes indivíduos visitem continuamente novos destinos e procurem experiências novas, não devem ser considerados turistas, uma vez que estão sempre à procura de recursos que lhes permitam realizar trabalhos remunerados.

À procura de um estilo de vida holístico

Os nómadas digitais são caracterizados por um estilo de vida holístico e consideram o trabalho algo intrinsecamente motivador e gratificante, sendo, portanto, igualado às atividades de lazer (Reichenberger, 2018).

A fuga da atmosfera do escritório convencional e o aventureirismo ligado à viagem são as principais motivações associadas ao estilo de vida do nómada digital. Assim sendo, estes indivíduos apenas serão capazes de atingir o estado holístico que procuram se existir uma relação interdependente entre a liberdade profissional, espacial e pessoal. Por outras palavras, a combinação entre o trabalho (liberdade profissional), o lazer (liberdade pessoal) e a independência de localização (liberdade espacial) contribui para a aprendizagem, aquisição ou avanço de habilidades e autodesenvolvimento, na mesma medida em que estimulam continuamente a criatividade por meio de um movimento constante (Reichenberger, 2018). Assim, o lazer pode definir-se como uma componente do nomadismo digital.

Por outro lado, os nómadas digitais tendem a agrupar-se em comunidades com ideais e estilos de vida semelhantes, isto porque as interações e apoio emocional e compreensão recíproca facilitam a obtenção de conhecimento e criatividade. De facto, embora o nómada digital se encontre constantemente ligado à Internet, não existe *on-line* um contacto genuíno, como acontece na comunicação direta e interação entre colegas de trabalho. Face à solidão associada a este estilo de vida, surgem os espaços de trabalho colaborativos, mais comumente denominados ambientes de *coworking*. Estes espaços podem ser descritos como ambientes de trabalho compartilhado, onde diferentes tipos de profissionais se reúnem para realizarem as suas tarefas.

Face a tudo isto, ser nómada digital traz consigo vários benefícios, entre os quais se destacam a localização independente, um horário de trabalho flexível e um clima agradável para realizar as tarefas profissionais. Contudo, e embora os nómadas não dependam de áreas de trabalho e salas especializadas para o efeito, exigem uma alta cobertura e qualidade de Internet e que eles próprios encontrem ou preparem o seu espaço de trabalho ao invés de depender de um ambiente de escritório convencional, estável, fornecido por determinada organização.

Por outro lado, e apesar de os nómadas conseguirem adaptar o seu trabalho às circunstâncias individuais e familiares, este estilo de vida também acarreta maiores riscos empresariais visto que

não beneficiam de seguros de saúde, cobertura sobre doenças ou despesas com férias anuais, o que os coloca em situações mais precárias.

Perfil do nómada digital

Ao longo dos últimos anos, foram sendo desenvolvidos e aplicados diversos estudos empíricos com o objetivo de obter um retrato do nómada digital. Neste sentido, e de acordo com a literatura, os nómadas digitais são caracterizados como jovens adultos literados e frequentemente empregados em áreas de tecnologia (*web design*, programação, marketing *on-line*, ensino *on-line*, tradução, assistência virtual, *coaching* profissional, vendas *on-line* e gestão administrativa). Têm a capacidade de trabalhar remotamente recorrendo apenas a um computador portátil, procurando sobretudo estadias de longa duração.

De acordo com um estudo realizado em 2021 por Kelly e Arelano (2021), verificou-se que os nómadas digitais são maioritariamente do sexo feminino e com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos, o que corrobora com o estudo de Reichenberger (2018), segundo o qual este segmento é constituído por indivíduos na faixa dos 20 aos 30 anos, visto que esta geração, além de ter desenvolvido uma afinidade com as TIC, normalmente não tem compromissos familiares.

A fuga da atmosfera do escritório convencional e o aventureirismo ligado à viagem são as principais motivações associadas ao estilo de vida do nómada digital, caracterizam-se por um estilo de vida holístico e consideram o trabalho algo intrinsecamente motivador e gratificante.



Para promover e facilitar o acesso e permanência em Portugal dos nómadas digitais, além do recentemente criado visto de estadia temporária e de autorização de residência, importa, entre outros, facilitar o acesso ao arrendamento de curta duração, promover uma boa rede de Internet e de transportes públicos intermunicipal, acesso à educação e sistema de saúde e uma rede atrativa de serviços de apoio e de lazer.



A maioria é proveniente da América do Norte e da Europa, ou seja, indivíduos predominantemente ocidentais, e permanece mais de um mês num determinado local, trabalhando cerca de quarenta e seis horas semanais, principalmente como *freelancers* para múltiplas empresas (Reichenberger, 2018; Kelly & Arelano, 2021). Este segmento recebe uma média de 4500 euros mensais, gastando cerca de 36% desse rendimento localmente. As principais motivações para estes indivíduos levarem este estilo de vida passa essencialmente por poderem realizar viagens a todo o tempo e não apenas durante as férias, pela sensação de liberdade, para aprenderem línguas estrangeiras e conhecerem culturas e pessoas diferentes (Kelly & Arelano, 2021). Por outras palavras, Orel (2019), afirma que uma das motivações para seguir este estilo de vida é o gosto pela sensação de liberdade geográfica e a transição entre diferentes lugares e sociedades.

Neste sentido, este público acaba por se tornar mais exigente, valorizando espaços confortáveis e lugares tranquilos, destinos atrativos onde

possam beneficiar de longas estadias, em particular com pessoas com quem possam partilhar conhecimentos, Internet rápida, preços justos, *cowork* gratuito e programações diárias. O clima, a natureza, a cultura, a segurança e o baixo custo de vida num destino, assim como um bom sistema de transportes públicos e facilidade na obtenção de vistos, são componentes fundamentais para a seleção de um destino.

Thompson (2018) refere que este grupo de pessoas costuma selecionar lugares cénicos, acolhedores e confortáveis, acessíveis e acolhedores. São atraídas para locais que possam atender às suas necessidades diárias de trabalho e lhes ofereçam uma ampla gama de opções de alimentação e hospedagem. Altringer (2015) reforça esta ideia, na medida em que afirma que os nómadas digitais costumam viajar preferencialmente para destinos quentes e com um baixo custo de vida. Segundo Symonds & Lacono (2021), países como a Tailândia, Costa Rica, Bansko (Bulgária), Ilhas Canárias (Espanha), Seattle (EUA) e Berlim (Alemanha) assumem-se como algumas escolhas preferidas dos nómadas digitais.

Sob outra perspetiva, e tendo em conta o estudo de Kelly e Arelano (2021), verifica-se que os destinos preferidos para uma estadia de longa duração (mais de três meses) são a Indonésia, México e Tailândia, logo seguido de Espanha, Colômbia e Portugal. Por outro lado, os destinos preferenciais para se fixarem entre um e três meses, ou seja, uma duração média, são essencialmente Portugal, Indonésia e Geórgia, seguido do México e da Tailândia. Por último, os destinos onde os nómadas optam por permanecer menos tempo, ou seja, menos de um mês, são a França, Brasil, Islândia, Indonésia, Costa Rica e Nova Zelândia.

Os nómadas digitais visitam continuamente novos destinos e procuram experiências novas, mas não devem ser considerados turistas uma vez que estão sempre à procura de recursos que lhes permitam realizar trabalhos remunerados.

Como promover em Portugal uma oferta de qualidade com vantagens competitivas adequadas às características dos nómadas digitais

Estruturalmente é necessário facilitar o acesso e permanência em Portugal visto que muitos destes nómadas não são provenientes de espaços Schengen. Foram dados passos muito importantes (embora algo tardios face outros destinos, por exemplo a Estónia que já introduziu um visto para nómadas digitais em julho de 2020) com a introdução, no final de setembro de 2022, de um visto de estadia temporária e de autorização de residência que permite ao nómadas digitais residirem e trabalharem até um ano em Portugal. A facilidade no acesso ao arrendamento de curta duração é também relevante, pois muitos nómadas preferem este tipo de alojamento privado.

A procura por parte dos nómadas digitais em Portugal está demasiadamente concentrada em Lisboa e Porto, pelo que o aumento da notoriedade de outras regiões do país é fundamental para evitar a saturação destas cidades. Para isso, a melhoria da mobilidade interna com acesso a transportes públicos é essencial, sobretudo nas regiões do interior que, apesar de deterem características únicas como a autenticidade e preços mais reduzidos, têm muitas fragilidades a este nível de mobilidade intramunicipal. Por fim, o acesso facilitado a serviços de apoio como educação e saúde que são especialmente úteis para nómadas que viajem com a família.

Aum nível mais micro é fundamental reconhecer que o nómada não se compadece com um mau serviço, e por serviço não se deve ter apenas uma visão restrita aplicada à unidade hoteleira na qual se aloja, mas em toda a rede adjacente de serviços de apoio e de lazer. Face a isto, os alojamentos turísticos, além de oferecerem uma boa ligação à Internet, devem repensar todo o serviço oferecido de maneira a que acrescente valor ao quotidiano destas pessoas.

Criar áreas silenciosas para videochamadas ou videoconferências e disponibilizar zonas de lazer livres de dispositivos tecnológicos, para que os nómadas digitais se consigam desligar e aliviar a pressão do trabalho, são opções a ter em conta. Além disto, apresentar atividades como aulas de culinária com produtos locais, *workshops*

e atividades desportivas, assim como eventos especiais e locais que permitam aos nómadas estabelecerem contactos com outros viajantes e a comunidade local, evitando a solidão que se encontra associada a este estilo de vida, bem como implementar ações de sustentabilidade, são aspetos essenciais que diferenciam e valorizam os alojamentos. ◀

ALGUMA DA OFERTA EM PORTUGAL

Selina

O Grupo Selina, presente em Portugal desde 2018, que conta com 7 unidades em Portugal (Ericeira, Évora, Gerês, Lisboa, Milfontes, Peniche e Porto) e com 115 unidades espalhadas por todo o mundo, é uma das empresas mais especializadas no público nómada digital e oferece um serviço adaptado às suas necessidades, dispo de espaços de *cowork*, preços diferenciados para estadias prolongadas e facilidade de mobilidade entre diferentes Selinas.

Flatio

É uma plataforma de arrendamento temporário presente em mais de 60 cidades em todo o mundo. Conta em Portugal com 2000 proprietários e 4600 casas/apartamentos registados em todo o país, e o mercado de nómadas digitais já é responsável por 40% do seu mercado total em Portugal.

Yon

Criada em 2020, tem 18 alojamentos em Barcelona, Lisboa e Porto. Aplicam-se estadias mínimas de trinta noites. A particularidade da Yon é que o alojamento (na maior parte dos casos apartamentos) é partilhado com outros nómadas.

BIBLIOGRAFIA

- ALTRINGER, B. [2015], *Globetrotting Digital Nomads: The Future Of Work Or Too Good To Be True?*, obtido em 22 de setembro de 2021, de Forbes: <https://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2015/12/22/globetrotting-digital-nomads-the-future-of-work-or-too-good-to-be-true/?sh=728a56887594>
- KELLY, H. e ARELANO, D. [2021], *Work and Wander: Meet Today's Digital Nomads*, obtido de Adventure Travel Trade Association: <https://www.adventuretravel.biz/research/work-and-wander-meet-todays-digital-nomads>
- MAKIMOTO, T. e MANNERS, D. [1997], *Digital nomad*, Chichester, Wiley.
- OREL, M. [2019], «Coworking environments and digital nomadism: balancing work and leisure whilst on the move», *World Leisure Journal*, 61(3), pp. 215-227.
- REICHENBERGER, I. [2018], «Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure», *Annals of Leisure Research*, 21(3), pp. 364-380.
- SYMONDS, P. e LACONO, V. L. [2021], *How to Become a Digital Nomad*, obtido em 22 de setembro de 2021, de Promarketing: <https://www.promarketingonline.com/how-to-become-a-digital-nomad/>
- THOMPSON, B. [2018], «Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy», *Journal of Culture, Politics and Innovation*, 1, pp. 1-26.

A MOBILIDADE PROFISSIONAL E GEOGRÁFICA **COMO INSTRUMENTO AO SERVIÇO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR**

AUTORES: Mafalda Pereira, Diretora de Serviços de Recursos Humanos da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM). **Bruno Plácido,** Técnico Superior na Direção de Serviços de Recursos Humanos da SGPCM **FOTOS:** Istock



A temática da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar deve ser encarada como uma verdadeira política de recursos humanos, alinhada com a estratégia da organização e, consequentemente, com a capacidade de influenciar diretamente os seus resultados.

A família e o trabalho são parte integrante e indissociável da identidade e consequente valorização da pessoa. Qualquer que seja a sociedade ou cultura, verifica-se ser grande o atrito destes dois elementos na medida em que consomem os mesmos recursos: o tempo, a atenção e a energia. Embora as novas tecnologias da informação associadas à transformação digital permitam reinventar os tempos de trabalho e a definição de novos modelos de organização, a verdade é que também facilitam o acesso aos seus trabalhadores em qualquer hora, lugar ou circunstância.

O tempo investido no trabalho, na vida pessoal e na vida familiar, é entendido como alternativo porque há, como parece claro, uma decisão de alocação num campo em detrimento dos outros dois, surgindo, conseqüentemente, conflitos de interesses que podem ser muito difíceis de gerir e de conciliar entre o trabalhador e as respetivas organizações. Esses conflitos têm um impacto negativo e podem ser de diversa ordem.

Com efeito, se é verdade que o trabalhador depende, em grande medida, da capacidade de organização do seu tempo de trabalho para atingir os objetivos profissionais e, conseqüentemente, ser uma mais-valia de eficiência e eficácia para a sua organização, por outro lado, o indivíduo será sempre um trabalhador mais capaz quanto mais informado, saudável, culto, equilibrado e quanto mais realizado pessoal e emocionalmente se encontrar. A gestão desta dualidade é verdadeiramente crítica.

As organizações dependem, como é natural, dos indivíduos capazes de se colocarem ao serviço do desenvolvimento da própria organização. Mas trazer conhecimento, ideias, inovação, estratégia, modernidade, rigor e superação dependem de fatores que vão muito para além do conceito de prestação de trabalho tal como era entendido até aqui.

Dir-se-á que hoje o desafio da avaliação é bilateral, num trânsito de dois sentidos. Não só as organizações avaliam o trabalhador, como também, e cada vez mais, através do instituto da mobilidade, são os próprios trabalhadores que avaliam as lideranças, os projetos, as organizações, tomando cada vez mais rapidamente decisões em virtude das suas necessidades e/ou expectativas.

A mobilidade depende de um conjunto holístico de medidas de natureza social, económica e cultural que garantam a efetiva fixação dos trabalhadores e, o mais importante, a felicidade destes e o sucesso das organizações.

Neste quadro, entendemos que a temática da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar deve ser encarada como uma verdadeira política de recursos humanos, alinhada com a estratégia da organização, e, conseqüentemente, com a capacidade de influenciar diretamente os seus resultados. Políticas de conciliação são, cada vez mais, uma condição de resiliência, transformação e sobrevivência das organizações, garantindo a captação e retenção de talento, o desenvolvimento de competências e a inovação, uma vez que favorecem a ligação emocional da pessoa, enquanto indivíduo, cidadão e trabalhador, com a sua organização.

Na Administração Pública, a conciliação como política pública ganhou visibilidade com o segundo eixo do Programa 3 em linha de 2018-2019 como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena. Neste sentido, a implementação bem-sucedida de medidas de promoção da conciliação pode ter efeitos positivos diretos, mas também indiretos a vários níveis (pessoal, das equipas e das organizações).

A conciliação pode operar por diversas vias. Recentemente, e num cenário de pandemia como a COVID-19, o recurso à opção pelo teletrabalho demonstrou ser um fator importante para garantir a continuidade da atividade das organizações e uma oportunidade para um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Na perspetiva dos trabalhadores, os benefícios do teletrabalho incluem, nomeadamente, a redução dos tempos de deslocação, proporcionar oportunidades de horários mais flexíveis e a liberdade de trabalhar a partir de um local alternativo face às instalações da entidade empregadora. Tal implica, para as organizações, uma responsabilidade acrescida, obrigando ao reforço das ferramentas que permitam a comunicação à distância, a adoção de tecnologias apropriadas ao reforço dessa comunicação e dos instrumentos de monitorização do trabalho com o acréscimo da capacidade da liderança das equipas.

Políticas de conciliação são, cada vez mais, uma condição de resiliência, transformação e sobrevivência das organizações, garantindo a captação e retenção de talento, o desenvolvimento de competências e a inovação, uma vez que favorecem a ligação emocional da pessoa, enquanto indivíduo, cidadão e trabalhador, com a sua organização.

A conciliação pode, também, ser garantida pela promoção de projetos que permitam enquadrar, de uma forma integrada, as várias fases da vida do trabalhador na organização, como o planeamento e realização de atividades desportivas, culturais, formativas, apoiando o desenvolvimento pessoal, o acesso a cuidados de saúde e aos transportes e locais de prestação de trabalho. E pode ainda facilitar, estimular e incentivar a conciliação da vida profissional e vida pessoal e familiar dos trabalhadores enquanto instrumento de mobilidade profissional e geográfica, ao mesmo tempo que constitui um elemento de combate à desertificação do território nacional, à diminuição das assimetrias económicas e sociais e contribui para o aumento dos níveis de sustentabilidade ambiental.

A mobilidade é uma modificação transitória da situação funcional da pessoa enquanto trabalhador/a, seja dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre órgãos ou serviços diferentes (mobilidade profissional), seja dentro ou fora da mesma área geográfica (mobilidade geográfica) no seio da Administração Pública. Revela-se assim um recurso de carácter organizacional que pretende, de forma flexível e ágil, fazer face às necessidades dos serviços no âmbito da gestão de pessoas, mas também permite avaliar a direção e a estratégia da organização pelos seus trabalhadores. Embora a mobilidade constitua, na sua origem, uma manifestação do *ius variandi* no domínio do emprego público, representando, portanto, a supremacia da Administração Pública na necessidade de prossecução do interesse público, entendemos que hoje em dia pode revelar-se mais um instrumento de avaliação dos serviços pelos respetivos trabalhadores pelos seguintes motivos:

a) Impossibilidade de o empregador público (excluindo a Administração Local) poder obstar à saída de um trabalhador para fora da organização após o decurso do prazo de seis meses.



b) Carência generalizada de recursos humanos tecnicamente preparados na Administração Pública, o que permite ao trabalhador em funções públicas escolher o organismo ou serviço da Administração Pública onde pretende trabalhar, visto que a oferta é superior à procura.

A mobilidade profissional constitui, também, uma ferramenta de valorização dos trabalhadores na carreira uma vez o trabalhador pode vir a exercer funções inerentes à carreira ou categoria cujo grau de complexidade é superior face à carreira ou categoria na qual está inserido, comumente designada mobilidade intercarreiras e intercategorias.

No âmbito da Administração Pública, e sem prejuízo do previsto na legislação especial, por exemplo em carreiras profissionais na Saúde, o Decreto-Lei n.º 40/2020, de 17 de julho, veio criar um programa de incentivos à fixação dos seus trabalhadores visando colmatar as assimetrias económicas e sociais entre territórios inseridos nas grandes áreas metropolitanas e os concelhos mais periféricos do interior. Os incentivos atualmente são os seguintes:

- a) Compensação pecuniária concretizada através da duplicação do subsídio de refeição para cada trabalhador, sendo atribuída no máximo durante três anos.
- b) Garantia de transferência escolar dos filhos de qualquer um dos cônjuges ou de pessoa com quem viva em união de facto, nos termos regulamentarmente previstos.
- c) Dispensa de serviço, até cinco dias úteis, no período imediatamente anterior ou posterior ao início de funções no posto de trabalho, que é considerada, para todos os efeitos legais, como prestação efetiva de serviço.
- d) Aumento da duração do período de férias, em dois dias, durante o período de exercício de funções.
- e) Gozo de onze dias úteis consecutivos do período de férias a que legalmente tem direito, em simultâneo com o cônjuge ou a pessoa com quem vive em união de facto.

- f) Apoio específico dirigido às jovens famílias com filhos, sendo considerada como condição de acesso a esse apoio serem beneficiários de abono de família ou de subsídio de parentalidade.

Apesar das facilidades criadas importa ponderar com objetividade os resultados alcançados com esta medida, que se situaram aquém do pretendido. Tal pressupõe uma análise e uma reflexão que permitam vislumbrar as medidas a adotar no futuro, nomeadamente ao nível das condições que permitam efetivamente uma maior adesão dos trabalhadores. Na verdade, continuam a subsistir entraves à concretização destas iniciativas, designadamente políticas insatisfatórias de regresso que não correspondem às expectativas dos trabalhadores migrantes. Acresce a falta de reconhecimento da experiência de mobilidade, dificuldades várias relativas ao emprego de cônjuges ou parceiros e a morosidade do processo de reconhecimento de diplomas e qualificações profissionais.

Idênticas políticas existem no sector privado, adotadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., de apoio à mobilidade geográfica dos recursos humanos desempregados no mercado laboral no sector privado, que pode culminar na criação do próprio emprego, bem como na redistribuição geográfica e profissional da mão de obra e na diminuição do risco de desemprego de longa duração.

Acreditamos que uma política de incentivos à mobilidade profissional e geográfica dos trabalhadores tem de ser conjugada com uma política de investimento, de desenvolvimento e de criação de infraestruturas em todo o território nacional (continental e insular). É que a mobilidade é também ela um fator dinâmico ajudando a criar, mas também dependendo da criação de escolas, hospitais e centros de saúde, habitação, rede de transportes e de outras infraestruturas públicas e privadas. A mobilidade, efetiva, depende deste conjunto holístico de medidas de natureza social, económica e cultural que garantam a efetiva fixação dos trabalhadores e, o mais importante, a felicidade destes e o sucesso das organizações. ◀

As políticas de conciliação podem facilitar, estimular e incentivar a conciliação da vida profissional e vida pessoal e familiar dos trabalhadores enquanto instrumento de mobilidade profissional e geográfica, contribuindo para o combate à desertificação do território nacional, à diminuição das assimetrias económicas e sociais e para o aumento dos níveis de sustentabilidade ambiental.







COM O FOCO NAS PESSOAS E NAS DINÂMICAS TERRITORIAIS

Iniciamos este Dossier com um artigo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro que nos fala da estratégia da região para o horizonte da próxima década (2030), e de como tornar esta região mais atrativa para o investimento e as pessoas.

Nos artigos seguintes damos a conhecer aos leitores duas medidas de políticas públicas associadas à mobilidade laboral e geográfica: a medida Emprego Interior MAIS, que visa promover a concretização de projetos de emprego e de mobilidade com impacto no desenvolvimento de territórios do interior, e o Programa Regressar, cujo principal objetivo é o de promover e facilitar o regresso de emigrantes e luso-descendentes a Portugal.

O leitor pode ainda informar-se sobre a rede EURES, que tem por missão facilitar a livre circulação de trabalhadores na União Europeia e promover uma mobilidade geográfica e profissional justa e segura, e também sobre o desenvolvido pela Rede Nacional de Apoio à Integração de Migrantes, cujo principal objetivo consiste em desenvolver uma política migratória moderna e integrada, adequada às dinâmicas migratórias contemporâneas e às necessidades atuais.

Por último, divulgamos a assinatura de Acordos de Mobilidade Laboral entre o governo português e alguns países terceiros.

Estes artigos, apesar de abordarem as questões da mobilidade geográfica e laboral sob diferentes perspetivas, visam promover um objetivo que lhes é comum: melhorar a vida das pessoas e promover um desenvolvimento económico e territorial equilibrado. ◀



ALGUMAS POLÍTICAS DO CENTRO 2020 **DIRIGIDAS ÀS PESSOAS DA REGIÃO CENTRO**

AUTORA: Isabel Damasceno. Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro
FOTOS: Istock

A estratégia da Região Centro para o horizonte da próxima década (2030) identifica como primeiro constrangimento o declínio demográfico que, não sendo específico desta região, é verdadeiramente um problema nacional. E se vivemos em tempos de incerteza sobre o que o futuro nos reserva (novas epidemias, novos conflitos e novas crises económicas, entre outros), a perda de população e o chamado “inverno demográfico” é uma certeza para a qual precisamos de encontrar respostas com a maior urgência.

Os dados definitivos dos Censos 2021, recentemente publicados, vêm apenas confirmar uma tendência conhecida mas muito preocupante. Entre 2011 e 2021, na região Centro (a 100 municípios) a população decresceu 4,3%, o que significa uma perda de 100 mil residentes. Almeida foi o município que registou o maior decréscimo da região (18,7%), enquanto Torres Vedras registou o maior crescimento da população (4,5%). Dos 100 municípios do Centro, apenas 13 registaram variações positivas e 16 tiveram decréscimos superiores a 13%. Nenhum município de territórios de baixa densidade registou crescimento populacional.

Em consequência da baixa natalidade e do aumento da longevidade que vêm marcando as últimas décadas, o duplo envelhecimento da população tem-se acentuado. A região Centro regista mesmo o índice de envelhecimento mais elevado do país (228,6).

Uma primeira consequência, que afeta particularmente os territórios menos densamente povoados, tem a ver com a desestruturação dos mercados e economias locais. Os limiares populacionais que estamos a registar tornam cada vez mais insustentáveis a produção e oferta de bens e serviços a nível local (sendo também afetados os serviços públicos nestes territórios), colocando em causa a viabilidade de empresas e pequenos negócios locais (ainda segundo dados dos Censos 2021, na região Centro o índice de sustentabilidade potencial assume os valores mais baixos, situando-se nos 226).

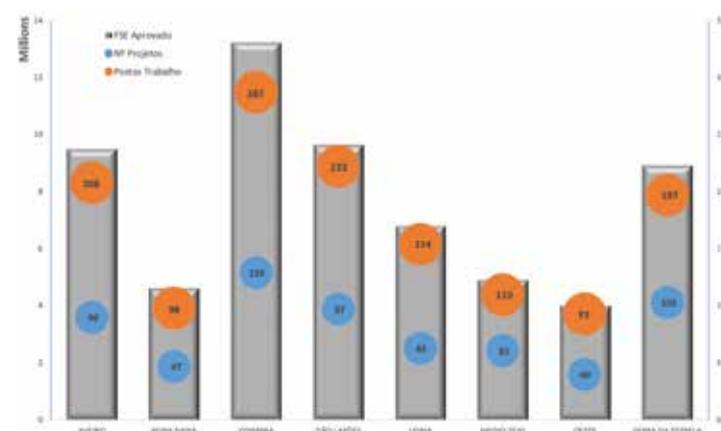
Por outro lado, a perda de população faz-se sentir particularmente ao nível das pessoas em idade ativa, o que tem um impacto significativo na capacidade de resposta às necessidades das empresas locais já instaladas ou mesmo novos investimentos empresariais, pela dificuldade de encontrar mão de obra disponível (o rejuvenescimento da população ativa, em 2021, no Centro, é de apenas 67, isto é, potencialmente, por cada 100 indivíduos que saem do mercado de trabalho, apenas ingressam 67).

Acresce que a nossa experiência no apoio e acompanhamento a projetos de investimento e à concretização de estratégias e programas de desenvolvimento regional e local diz-nos que as pessoas (ao nível de quem define as orientações estratégicas, bem como de quem dirige e coordena a ação) são uma peça fundamental para o seu sucesso. E, com esta dinâmica demográfica, torna-se cada vez mais difícil dispor dos recursos humanos com qualificações e competências que assegurem a sustentabilidade dos processos e projetos de desenvolvimento territorial.

Neste quadro, o Programa Operacional Regional do Centro (CENTRO 2020) procura dar uma resposta abrangente (mas não exaustiva) através de diversos instrumentos de apoio quer ao investimento e à criação e emprego, quer à qualificação de recursos humanos.

No âmbito dos programas de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego destacam-se o Sistema de Incentivos ao Empreendedorismo e ao Emprego (SIZE), o Sistema de Apoio ao Emprego e Empreendedorismo (+COESO Emprego) e o Programa de Apoio à Produção Nacional (PAPN), que totalizam hoje 2900 operações aprovadas e um incentivo total de 175 milhões de euros (que representa 8% da dotação do programa) e privilegiam os territórios interiores de baixa densidade (54% e 55% do incentivo e do número de operações, respetivamente), ao contrário dos tradicionais sistemas de incentivos às empresas que concentram mais de três quartos dos apoios nos territórios do litoral. Além disso, estes apoios ao investimento para a criação de emprego, e em particular a criação do próprio emprego, majoram os investimentos localizados nos territórios do interior.

+COESO EMPREGO



A baixa natalidade e o aumento da longevidade na região Centro, com o índice de envelhecimento mais elevado do país, é um dos principais entraves ao desenvolvimento da região. Esta situação tem como consequência imediata a desestruturação dos mercados e das economias locais.

Em particular o +COESO Emprego valoriza, especialmente, a criação do próprio emprego ou empresa por desempregados ou inativos, incentivando o regresso ao mercado de trabalho, mas também a mobilidade para o interior.

Numa outra dimensão, o Programa CENTRO 2020 financia também a contratação de recursos humanos altamente qualificados, quer por parte de empresas, quer por parte de entidades não empresariais do sistema de I&I (ENESII). Trata-se, por um lado, de incentivar as empresas a investirem em recursos humanos necessários para sustentar

os seus processos de transformação estrutural, reforçando a aposta na inovação e na transição digital e climática, e, por outro lado, de preparar os recursos humanos formados nas instituições de ensino superior da região – universidades e institutos politécnicos – para a adaptação à realidade empresarial através de contratos de trabalho em entidades/organizações de *interface*, onde podem ter os primeiros contactos com as empresas e, ao mesmo tempo, as empresas podem aceder às suas competências e qualificações.

Estamos a falar de doutorados (60), mestres (109) e licenciados com pelo menos cinco anos de experiência (56), num total de 225 contratos de trabalho apoiados. Não sendo números muito expressivos (os primeiros apoios tiveram pouca procura por parte das empresas), vieram em crescendo e naturalmente subiram significativamente quando abertos às ENESII. Trata-se de recursos humanos na sua esmagadora maioria (três quartos) com formação nas áreas das Engenharias e das Ciências e Tecnologias (em contexto de projetos alinhados com a Estratégia Regional de Especialização Inteligente – RIS3), mas também já com 41% de mulheres.

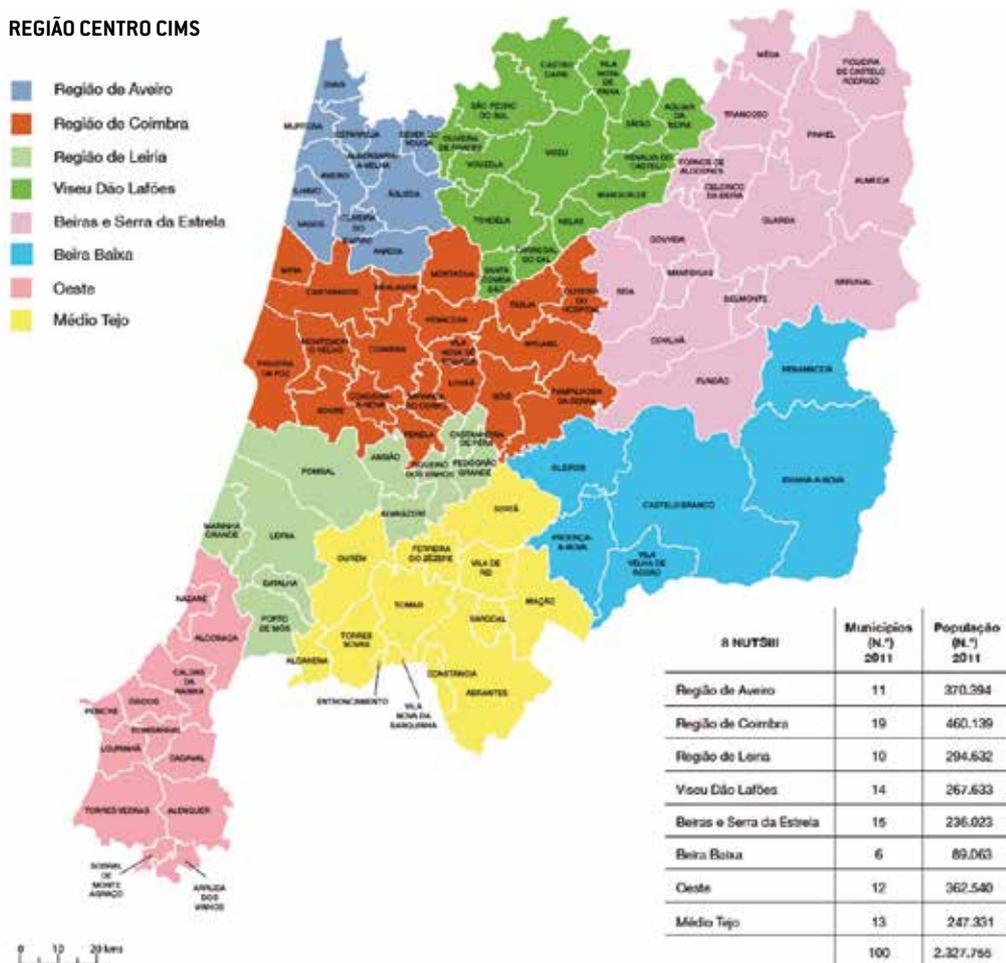
Uma estratégia de desenvolvimento regional necessita de recursos humanos com qualificações e competências que assegurem a sustentabilidade dos processos e projetos de desenvolvimento territorial. O PO Regional do Centro (CENTRO 2020) procura dar uma resposta abrangente através de diversos instrumentos de apoio quer ao investimento e à criação e emprego, quer à qualificação de recursos humanos.



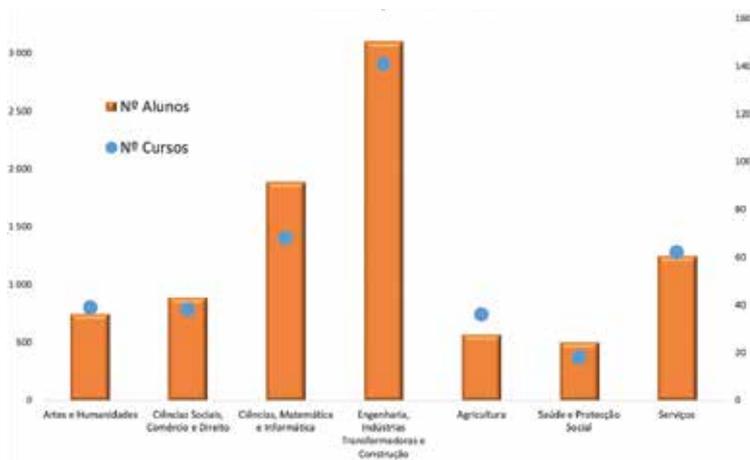
Esta é uma aposta a reforçar no próximo período de programação pelo impacto nas dinâmicas de inovação das empresas, mas também pelo reforço dos níveis de qualificação da mão de obra regional. E para este objetivo, importa também alargar o número de jovens da região com formação de nível superior em áreas que respondem às necessidades das empresas e dos territórios. Neste quadro, o apoio a cursos técnicos superiores profissionais, também financiados pelo CENTRO 2020, constitui uma das áreas com maior sucesso. De facto, os cursos técnicos superiores profissionais (TeSP) são dirigidos a jovens titulares de ensino secundário ou habilitação legalmente equivalente que procuram uma formação de ensino superior de curta duração de nível pós-secundário, ao mesmo tempo que se procura responder a necessidades específicas de recursos humanos qualificados em determinados territórios, pelo que se estimula o envolvimento das empresas na concretização do curso, nomeadamente com uma componente de formação em contexto de trabalho.



REGIÃO CENTRO CIMS



ALUNOS E CURSOS TESP – ÁREAS FORMATIVAS

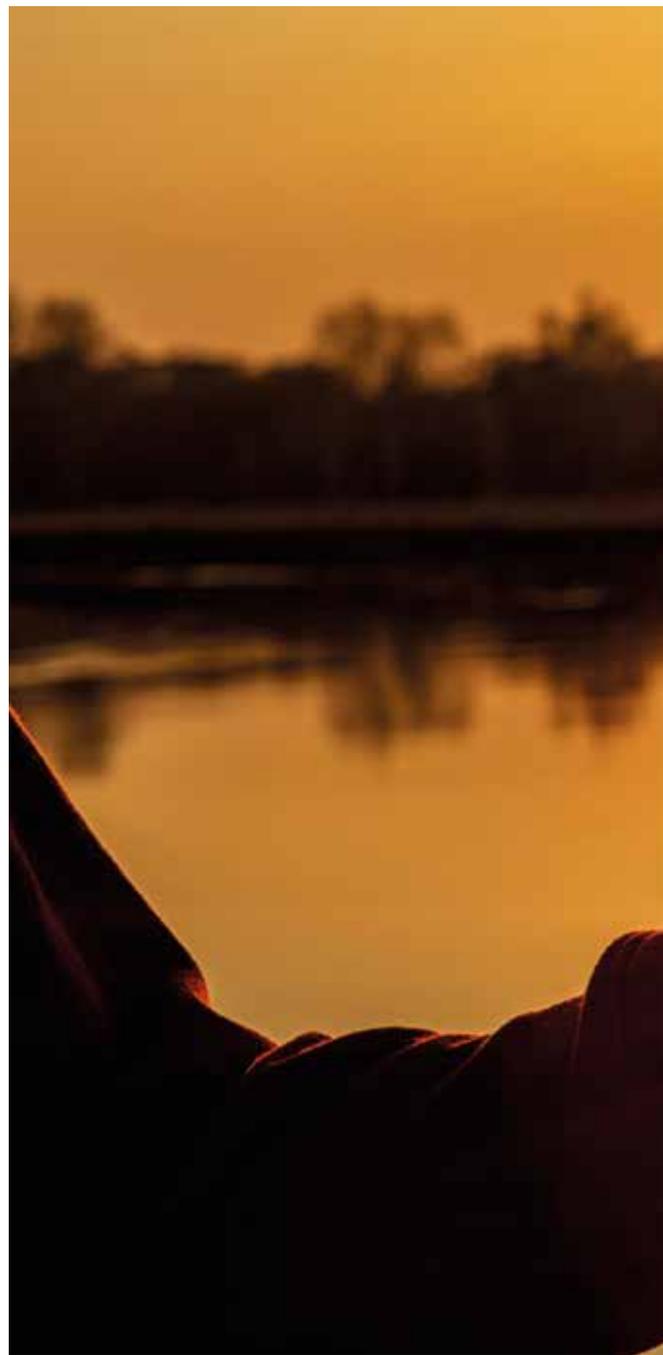


O novo Programa Regional do Centro (CENTRO 2030) irá dar continuidade aos objetivos prosseguidos pelo PO anterior e promover o foco na qualificação dos jovens, na inovação empresarial e na alteração do perfil produtivo e numa nova dinâmica nos territórios do interior.

Mais uma vez, os cursos TeSP devem estar alinhados com a Estratégia Regional de Especialização Inteligente (RIS3), bem como a Agenda Portugal Digital, com especial enfoque para as tecnologias de informação e comunicação, bem como promover a aquisição de competências técnicas e competências transversais que contribuam para a integração profissional dos diplomados através da aproximação das ofertas formativas às necessidades do mercado de trabalho e da colaboração das instituições de ensino superior (IES) com o tecido empresarial.

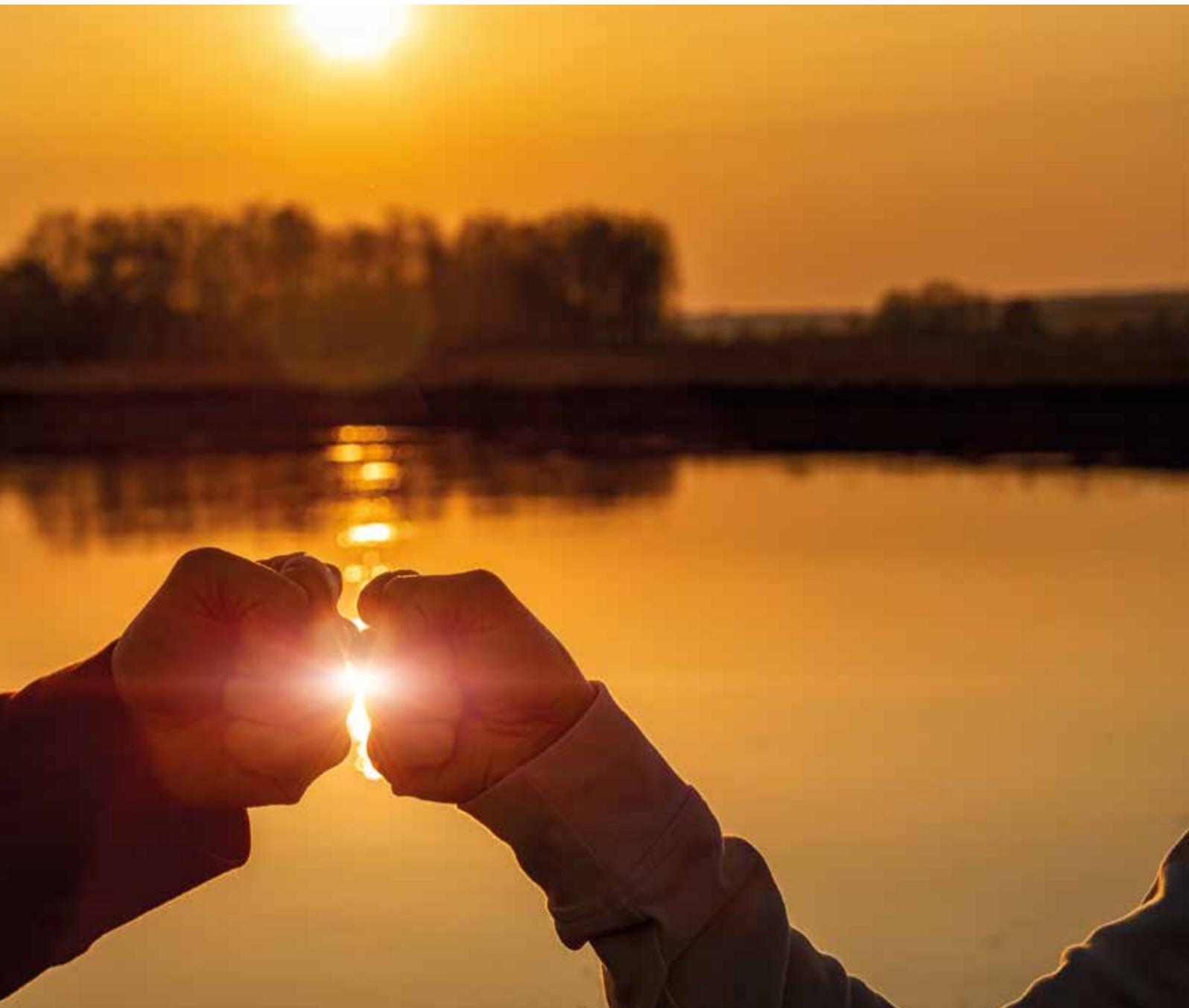
Dirigido às instituições de ensino superior politécnico, envolve todos os seis institutos politécnicos da região Centro (Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Tomar e Viseu, bem como as unidades orgânicas do ensino superior politécnico integradas na Universidade de Aveiro).

Nas várias edições dos cursos TeSP apoiados pelo CENTRO 2020 contabilizam-se 402 cursos e 8959 alunos. Destes, 62 cursos e 1784 alunos são da área das Ciências Informáticas [respetivamente, 15,4% e 19,9% do total], a área de formação mais expressiva, e 145 cursos e 3248 alunos são de outras áreas das Ciências e Tecnologias [respetivamente, 36,1% e 36,3% do total]. São também



significativos os cursos (73) e o número de alunos (1376) de áreas associadas ao território (turismo e lazer, alojamento/restauração, agricultura, floresta e silvicultura), representando 18,2% dos cursos e 15,4% dos alunos.

No conjunto, estas grandes áreas de formação, da maior relevância para as empresas e as economias locais, representam cerca de 70% dos cursos



e dos alunos, demonstrando a opção de todas as instituições de formação por dar uma resposta concreta às necessidades do respetivo território.

No momento em que se perspetiva um novo ciclo de fundos europeus, o novo Programa Regional do Centro (CENTRO 2030) irá dar continuidade ao financiamento destas tipologias de projetos. O desafio será tornar mais efetivo o foco nos objetivos que se

pretendem alcançar, relacionados com o aumento da qualificação dos jovens e a sua preparação para a entrada no mercado de trabalho e a abertura das empresas à inovação e à contratação de recursos humanos mais qualificados que contribuam para a alteração do perfil produtivo das economias, bem como para a atratividade e dinâmica dos territórios de interior e de baixa densidade. ◀

MEDIDA EMPREGO INTERIOR MAIS **CONTRIBUTO PARA O DESENVOLVIMENTO DE TERRITÓRIOS DO INTERIOR**

AUTOR: Rui Antunes. Técnico Superior na Direção de Serviços de Promoção do Emprego, Departamento de Emprego do IEFP, I.P.
FOTOS: Cedidas pelos entrevistados e Istock



O impacto futuro da medida Emprego Interior MAIS deve ser equacionado no contexto mais abrangente do Programa de Valorização do Interior mas, apesar de ser uma medida recente, o seu período de implementação permite indiciar que a sua execução irá aumentar de forma relevante num futuro próximo.

A eficácia das políticas públicas de emprego é indissociável de uma visão holística do mercado de trabalho, em que a contextualização e identificação de necessidades não se esgota na introdução de melhorias, numa perspetiva corretiva, e visa contribuir para a transformação do tecido económico e social.

O combate ao desemprego e a promoção de emprego estável são eixos transversais à generalidade das medidas ativas de emprego, de forma mais direta no que reporta a medidas que visam a criação de emprego, por conta própria ou por conta de outrem, mas também nas que têm por referência o desenvolvimento de estágios profissionais em contexto de trabalho ou de trabalho socialmente necessário.

O serviço público de emprego, assente numa estrutura desconcentrada, flexível e de proximidade com uma rede de Centros de Emprego e de Formação Profissional bastante diversificada e espalhada pelo território continental, facilita e tem em vista a ligação ao meio envolvente e a intervenção em realidades profundamente diversas. E, se bem que a diversidade deva ser encarada como princípio teórico de desenvolvimento, e como tal preservada em termos práticos, de forma sustentada, torna-se evidente que tal depende, em grande medida, de uma igualdade de oportunidades que importa perseguir ainda mais quando a mesma está distante do pretendido ou quando essas desigualdades são a manifestação de problemas estruturais cuja inversão não se concretizará com medidas paliativas, isoladas ou de curto prazo.

Ainda que o desenvolvimento de cada território abarque dimensões que transcendem os objetivos e competências dos serviços públicos de emprego, o emprego é uma componente indispensável a qualquer política integrada de desenvolvimento regional. E, em territórios com menor índice de desenvolvimento, nos quais as dinâmicas do mercado são relativamente incipientes, o papel a desempenhar pelas políticas públicas de emprego e formação profissional assume uma maior relevância.

Neste contexto, cabe assinalar que as medidas de apoio à contratação e à realização de estágios profissionais (“Contrato-Emprego” e “Estágios Profissionais”) implementadas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional passaram a prever expressamente, desde 2017, a valorização, na apreciação de candidaturas, de projetos desenvolvidos em “territórios economicamente desfavorecidos” – sendo que, no

A medida Emprego Interior MAIS visa promover a concretização de projetos de emprego e de mobilidade com impacto no desenvolvimento de territórios do interior, contribuindo para a coesão territorial e o combate a assimetrias geográficas.

que diz respeito à medida Contrato-Emprego, essa ponderação foi complementada por uma majoração do apoio financeiro atribuído à entidade empregadora. A identificação de territórios economicamente desfavorecidos teve por referência a informação estatística existente no Instituto Nacional de Estatística e no IEFP, tendo sido selecionados 14 indicadores relacionados com a população, o mercado de trabalho e o tecido económico em cada concelho, considerando-se economicamente desfavorecidos os territórios que apresentam valores abaixo da média nacional.

Paralelamente, importa salientar uma evolução no plano legislativo, muito evidente a partir do final de 2016, tendo em vista a afirmação do “interior” como um aspeto central do desenvolvimento económico e da coesão territorial, promovendo uma nova abordagem de aproveitamento e valorização dos recursos e das condições próprias do território e das regiões fronteiriças enquanto fatores de desenvolvimento e competitividade. Estes princípios são expressamente assumidos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2016, de 24 de novembro, que aprovou o Programa Nacional para a Coesão Territorial (PNCT), ao abrigo do qual se pretenderam definir e implementar medidas muito diversas e abrangentes tendo em vista a correção de assimetrias e o desenvolvimento do território (nomeadamente, no plano da educação, saúde, habitação, trabalho, turismo, ambiente e cultura).

Em junho de 2018, o PNCT foi objeto de um balanço global de execução, do qual resultaram reajustamentos, a reorganização e a recalendarização de medidas em curso e de medidas por iniciar, bem como o aditamento de novas medidas, passando dessa data em diante a designar-se Programa de Valorização do Interior (PVI), aprovado pela RCM n.º 116/2018, de 6 de setembro.

A priorização do desenvolvimento do interior no quadro das medidas ativas de emprego é evidenciada, nomeadamente, na majoração dos apoios financeiros nas medidas de apoio à contratação (acréscimo de



A medida Emprego Interior MAIS vem instituir um apoio financeiro direto às pessoas que, no âmbito de processos de mobilidade geográfica, iniciem atividade laboral em território do interior, com fixação de residência associada.

25% do apoio no Compromisso Emprego Sustentável e no Incentivo ATIVAR.PT), e numa comparticipação mais elevada do IEFP nas bolsas de formação a atribuir na medida Estágios ATIVAR.PT (acréscimo de 15%) sempre que a contratação ou estágio profissional se concretize em território do interior. De igual modo, este fator é ponderado e valorizado na apreciação das candidaturas a estas medidas, constando das respetivas grelhas de análise.

Em março de 2020, no quadro das prioridades definidas no PVI, é aprovado o Programa Trabalhar no Interior (RCM n.º 16/2020, de 27 de março). Embora este programa contemple iniciativas a adotar no plano fiscal e da facilitação do acesso à habitação, a tónica assenta, claramente, na dinamização e gestão do mercado de trabalho, ressaltando, nesse contexto (que inclui a divulgação de ofertas de emprego e o incremento da formação e qualificação em territórios do interior), a criação da medida Emprego Interior MAIS – Mobilidade Apoiada para Um Interior Sustentável, que virá a ser regulamentada pela Portaria n.º 174/2020, de 17 de julho, e vem instituir um apoio financeiro direto às pessoas que, no âmbito de processos de mobilidade geográfica, iniciem atividade laboral em território do interior, com fixação de residência associada. Este apoio é passível de majoração quando membros do agregado familiar participem no processo de mobilidade a título permanente, e de uma comparticipação nos custos associados ao transporte de bens.

Embora a medida Emprego Interior MAIS seja algo recente, o período de implementação permite, ainda assim, retirar algumas ilações relevantes e projeções para a evolução num futuro próximo.

Ressalta o facto de ter sido criada num contexto temporal muito particular, o da pandemia da COVID-19, com efeitos particularmente visíveis (alguns, ainda por apurar) no mercado de trabalho e nas mais diversas formas de organização pessoal e social – seja considerando constrangimentos e dificuldades que não eram previsíveis, em termos de volume e escala, seja no plano de novos desafios que se colocam.

De facto, pode-se considerar que cenários de crise convocam ou facilitam ruturas com modelos aparentemente estabilizados – e, nesse contexto, o desenvolvimento de novos percursos pode, para muitas pessoas, ganhar maior sentido e oportunidade. Considerando os objetivos e pressupostos da medida Emprego Interior MAIS, gizados num contexto pré-pandémico, parece evidente que a promoção de maior coesão territorial e o combate a assimetrias geográficas mantêm plena atualidade enquanto princípios de desenvolvimento, podendo a concretização de projetos ganhar maior fôlego num cenário de superação e de emergência de novos paradigmas que parece ter agora maior sustentação. Assim, sendo previsível que a execução desta medida aumente de forma relevante num futuro próximo, há já dados que indiciam algumas tendências e que importa reter, de forma genérica, como:

- A aprovação de cerca de 800 candidaturas, cujo volume tenderá a aumentar.
- A concessão de um apoio financeiro a rondar os 3 milhões de euros, no quadro das candidaturas já aprovadas, que envolvem a mobilidade e fixação no interior de 1422 pessoas (considerando os candidatos e membros do agregado familiar que os acompanham).
- A expressão de níveis de qualificação elevados no conjunto dos promotores destes projetos: 54% dos quais têm, pelo menos, licenciatura.
- Cerca de 75% dos candidatos têm idade não superior a 40 anos (sendo que 30% têm menos de 30 anos).
- 44% dos projetos aprovados (349 em 796) implicam a fixação em territórios da região Centro, com destaque para os projetos de mobilidade para o distrito de Castelo Branco – de longe, aquele que mais se destaca, a nível nacional, sendo o território de fixação em 26% (205) das candidaturas. Os distritos da Guarda, Viseu e Coimbra têm, também alguma relevância, agregando 22% (174) dos projetos aprovados.

A expressão das candidaturas aprovadas com mobilidade para a região Alentejo é, também, bastante significativa: 31%, destacando-se a fixação nos distritos de Évora, Portalegre e Beja.

- 69% dos projetos (550 em 796) passam pela celebração de contratos de trabalho, mais de metade dos quais são contratos sem termo.



COMPROMISSO EMPREGO SUSTENTÁVEL

	APOIO À CONTRATAÇÃO	
	MONTANTE DO APOIO	
Apoio simples, sem qualquer majoração	12 IAS	€ 5 318,40
Com majoração por contratação de jovem com idade igual ou inferior a 35 anos	12 IAS x 1,25	€ 6 648,00
Com majoração por celebração de contrato com remuneração base igual ou superior a duas vezes o valor da RMMG (2 RMMG)	12 IAS x 1,25	€ 6 648,00
Com majoração por localização em território do interior	12 IAS x 1,25	€ 6 648,00
Com majoração por ser parte em IRCT negocial	12 IAS x 1,25	€ 6 648,00
Com majoração por contratação de pessoa com deficiência e incapacidade	12 IAS x 1,35	€ 7 179,84
Com majoração de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho	12 IAS x 1,3	€ 6 913,92
Apoio máximo (incluindo todas as majorações cumuláveis, até ao limite de três + majoração de igualdade de género)	12 IAS x 2,15	€ 11 434,56

EMPREGO INTERIOR MAIS

SÍNTESE DOS APOIOS MÁXIMOS A CONCEDER		
MODALIDADES DE APOIO	APOIO	MONTANTE MÁXIMO ELEGÍVEL
		IAS 2022
Apoio financeiro à empregabilidade	6 x IAS	€ 2 659,20
Majoração do apoio por cada membro do agregado familiar que acompanhe o destinatário na mudança de residência	20% (até 3 x IAS)	€ 1 329,60
Comparticipação dos custos de transporte de bens	Até 2 x IAS	€ 886,40

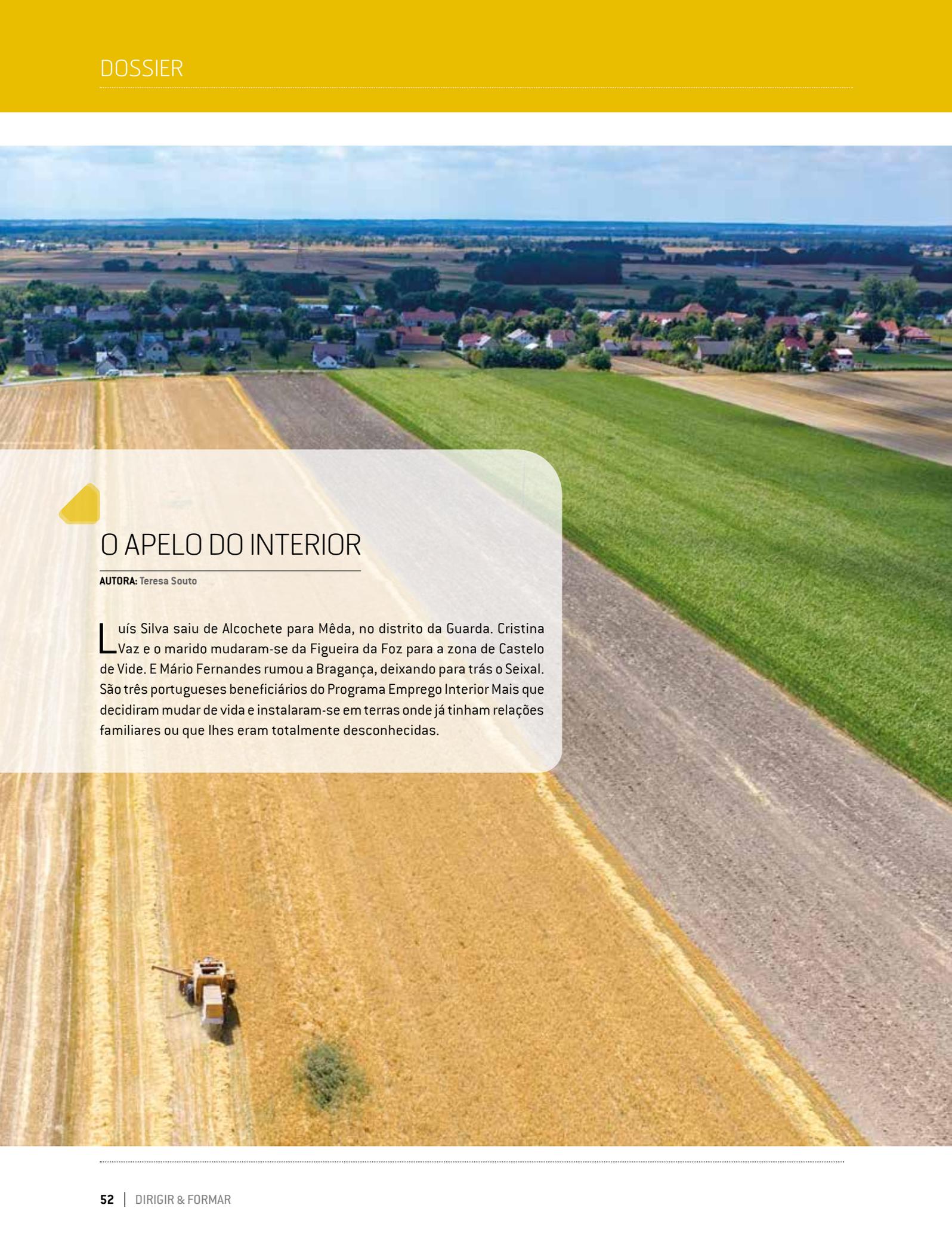
A concluir, importará reter a relevância desta medida, facilitadora da concretização de projetos de emprego e de mobilidade que envolvem, em grande parte dos casos, uma alteração significativa de percursos pessoais, familiares e profissionais – com impacto, que se pretende duradouro, no desenvolvimento de territórios do interior e na replicação de novos projetos e oportunidades. Sendo uma medida que importa equacionar no contexto mais abrangente do Programa de Valorização do Interior (PVI), e cuja execução está associada à concretização de outras valências do PVI, é indissociável que o desenvolvimento do país

é indissociável do desenvolvimento dos territórios do interior e que, nesse contexto, a promoção do emprego tem um contributo indispensável, reconhecido no quadro da implementação da medida Emprego Interior MAIS. ◀

Nota

Para mais informações da medida Emprego Interior MAIS:

- Consulte o portal do IEFP (www.iefp.pt)
- Utilize o e-mail: iefp.info@iefp.pt
- Contacte a linha de apoio: 300 010 001 ou 215 803 555 (dias úteis das 9h00 às 19h00)



O APELO DO INTERIOR

AUTORA: Teresa Souto

Luís Silva saiu de Alcochete para Mêda, no distrito da Guarda. Cristina Vaz e o marido mudaram-se da Figueira da Foz para a zona de Castelo de Vide. E Mário Fernandes rumou a Bragança, deixando para trás o Seixal. São três portugueses beneficiários do Programa Emprego Interior Mais que decidiram mudar de vida e instalaram-se em terras onde já tinham relações familiares ou que lhes eram totalmente desconhecidas.

LUÍS SILVA

“A MINHA PERSONALIDADE AJUSTA-SE MELHOR AO INTERIOR”

Luís Silva, 29 anos, mudou-se há pouco mais de um ano para Mêda, no distrito da Guarda, por motivos profissionais. Sem qualquer ligação familiar com esta região do país, foi aqui que encontrou uma oportunidade de trabalho numa área que lhe interessava. É mestre em Engenharia Química, mais concretamente no ramo de processos industriais, e estabeleceu como objetivo trabalhar em laboratórios colaborativos no âmbito da transferência de conhecimento/tecnologia entre instituições académicas e o mundo empresarial.

Assim, finda a formação superior em julho do ano passado, no Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, candidatou-se ao MORE – Laboratório Colaborativo Montanhas de Investigação, cuja sede se localiza em Bragança mas que possui um polo em Mêda. É aí que trabalha desde outubro de 2021 como técnico de inovação. “O que tentamos fazer é agarrar no conhecimento desenvolvido por universidades, centros de investigação e outras estruturas semelhantes, às vezes adaptar, se for preciso, e contactar empresas, utilizadores dessa tecnologia, que não têm tempo para ler todos os artigos que saem diariamente de todas estas estruturas de investigação. Também fazemos um pouco o percurso inverso”, explica.

A par da candidatura de emprego, começou de imediato a pesquisar medidas de apoio à mobilidade. Assim, conheceu o Programa Emprego Interior Mais e percebeu que se aplicava ao seu caso. Considera que o processo foi “fácil”, “bastante intuitivo” nos procedimentos *on-line*, e que receber o apoio teve um impacto positivo na sua ida para a região. “O apoio foi determinante no sentido em que consegui vir sem ter de pedir qualquer tipo de empréstimo ou de ajuda para as despesas iniciais de compra de mobília e pagamento das prestações da casa até começar a receber o ordenado. Acredito que teria vindo mesmo sem o apoio, mas de certeza que não estaria tão confortável”, refere Luís.

O engenheiro também avalia positivamente a sua mudança para o interior por diversos motivos: “O mais forte nem tem a ver com o trabalho, mas com o facto de a minha personalidade se ajustar muito melhor ao interior, à calma, ao ar puro, à serenidade, do que à entropia associada às grandes cidades.”

Luís vive a cinco minutos a pé do emprego e perto do centro, já que, como afirma: “Tudo o que seja Mêda é centro.” Mas se até aos 28 anos, movimentando-se sobretudo entre Alcochete e Lisboa, não sentiu necessidade de conduzir e ter automóvel, a mudança para o interior fê-lo mudar de ideias. Com carta de condução há uma semana, na data da entrevista, diz ter tomado essa decisão depois de ter gasto “pequenas fortunas” em transportes sempre que quis visitar a família em Alcochete. Defende, por isso, que numa perspetiva de atrair mais pessoas para o interior do país “é fulcral melhorar a rede de transportes”.

Já com um ano de experiência nesta nova fase da sua vida, Luís mostra-se satisfeito com a decisão tomada: “Também gosto do que faço, gosto dos colegas, tudo isso são cerejas no topo do bolo.” Adaptou-se ao frio “a sério” da região, elogia a gastronomia local e, contas feitas, afirma só sentir falta de coisas “supérfluas”. “Tenho um dente guloso e, de vez em quando, apetece-me *fast food*. Aqui não há, mas ainda bem que não há. Fora isso, não tem as mesmas ofertas culturais de uma grande cidade, mas o certo é que uma pessoa não vai todos os dias nem todas as semanas a um museu, ao cinema, a um espetáculo, a uma ópera. São coisas pontuais. E, melhorando a rede de transportes, uma pessoa rapidamente vai à Guarda, a Viseu, ao Porto”, conta.

No futuro próximo, numa perspetiva a cinco anos, é pelos caminhos da região que Luís Silva tenciona continuar a fazer o seu percurso.





CRISTINA VAZ

“TENTAR VIVER UMA VIDA MAIS SIMPLES”

A vida de Cristina Vaz, 45 anos, e do marido Luís faz-se por estes dias na Tapada do Mato, uma herdade de dois hectares que o casal comprou há dois anos no concelho de Castelo de Vide, perto da aldeia de Póvoas e Meadas, no distrito de Portalegre. Mas o que levou uma fotógrafa e um *designer* gráfico a mudarem-se da Figueira da Foz para uma propriedade no norte alentejano, a cinco quilómetros dos vizinhos mais próximos?

Na verdade, para Cristina é um regresso às origens. Natural de Portalegre, foi também aí que fez o curso de *Design* de Comunicação e onde conheceu Luís, que fez a mesma licenciatura. Desde 2003, ano em que terminaram a universidade, o casal tem vivido em diversas zonas do país. Primeiro, estiveram oito anos na cidade do Porto, onde trabalharam em agências de comunicação, antes de se tornarem ambos profissionais liberais. Cristina deixou o *web design* e centrou-se na fotografia depois de uma formação de dois anos no Instituto Português de Fotografia e de uma especialização nos Estados Unidos naquela que é a sua vertente preferida nesta arte: fotografar comida.

Habituada a trabalhar a partir de casa e a deslocar-se para fotografar, a mobilidade insere-se na sua maneira de viver. “Honestamente, não quisemos seguir o exemplo de toda a gente de comprar uma casa num sítio e ficar. Como não temos filhos, tínhamos esta liberdade de mudar de local”, afirma Cristina. Depois do Porto, o casal viveu em Portalegre e na zona de Lisboa, antes de rumar à Figueira da Foz, onde permaneceu durante quatro anos. “Saímos de Lisboa porque as coisas estavam a ficar muito caras. Queríamos uma cidade mais pequena. Depois, veio a pandemia e foi um pouco complicado gerir ali a situação.”

Em 2020, as medidas de combate à COVID-19 impuseram o fecho dos restaurantes, que são os principais clientes de Cristina, e, naturalmente, a situação complicou-se. Mesmo após o confinamento, a incerteza quanto ao futuro diminuiu em muito a vontade de estes negócios investirem em comunicação, como conta Cristina. Mas, entretanto, o casal já ia alimentando a vontade de não continuar a viver num centro urbano. “A decisão de regressar a Portalegre foi

na perspectiva de tentar viver uma vida mais simples e de não estar numa grande cidade. Nunca precisámos de estar numa grande cidade para trabalhar, podíamos fazê-lo em qualquer sítio.”

Juntou-se a esta vontade o facto de o pai de Cristina, de 83 anos, querer vender uma propriedade de dois hectares com olival por sentir que não tinha capacidade de continuar a tomar conta da herdade e de todas as atividades que isso envolve. “Era um gosto que eu já tinha. O meu pai sempre foi agricultor, sempre trabalhou a terra, e houve um momento da nossa vida em que me despertou a atenção para essa questão, para a agricultura. Nós vimos uma oportunidade de ficar com o terreno. Era mais fácil para todos, ficava na família. Nós não tínhamos possibilidade de comprar uma casa, mas podíamos investir aqui as nossas poupanças.”

Esta mudança nas suas vidas levou-os a indagar se existiam apoios que se aplicassem à sua situação, e assim descobriram o Programa Emprego Interior Mais. “Tivemos os dois direito ao apoio, portanto, teve importância no nosso caso. Não sendo um valor astronómico, foi importante existir, é uma ajuda.”

Com o propósito de ter uma propriedade e um modo de vida que siga os princípios da sustentabilidade, o casal candidatou-se também a outros dois apoios, o Edifícios Mais Sustentáveis e o Veículos de Emissões Nulas, do Fundo Ambiental, para a aquisição de painéis solares, um recuperador de calor e duas bicicletas elétricas.

Cristina diz não pretender viver “propriamente da agricultura”, mas deseja criar um espaço que possa mostrar como, “sendo o mais sustentável possível”, se pode dinamizar uma herdade: “Vamos fazer permacultura, vamos fazer uma horta, mas será para trazer cá pessoas, para mostrar que é possível viver no campo, viver no interior, e expor o que se pode fazer sem ser uma agricultura intensiva.”

Depois de renovada a casa, na Tapada do Mato, Cristina e o marido traçam os seus projetos futuros, como o desejo de criar um alojamento rural na herdade destinado a quem queira conhecer a propriedade, usufruindo de uma “experiência total”, rodeado de uma “paisagem lindíssima de sobreiros e azinheiras”.

MÁRIO BORGES

“VIM COM ESPÍRITO DE MISSÃO”

Bragança é, desde 2020, o local de residência de Mário Borges, mas a região não é uma novidade na vida do atual empresário. Era numa aldeia próxima que em criança passava os três meses das férias de verão, de onde a sua mãe é natural. Também a sua esposa, nascida em Espanha, cresceu e estudou em Bragança, onde tinha raízes familiares. E Mário já tinha vivido aí durante dois anos, no início deste século, a trabalhar no arranque na região de uma fábrica da Faurecia, empresa de desenvolvimento na área da indústria automóvel. Ao longo dos últimos vinte anos manteve-se em contacto com a região, mas apenas de visita.

Na decisão de se mudar definitivamente da Grande Lisboa para Bragança pesaram “60% de fatores familiares e 40% de oportunidades”, como explica: “Os meus sogros, que estavam emigrados, regressaram a Bragança, e a minha esposa é o único familiar que têm cá. Em 2019, antes da pandemia, já estávamos a pensar mudar. Eu era diretor de qualidade numa empresa em Odivelas, que foi alvo de uma reestruturação. Houve um desvínculo natural de contrato. Desde então, canalizei logo as minhas energias, que até então estavam metade-metade, para Bragança. Surgiu a possibilidade de a minha esposa vir para cá trabalhar remotamente, embora a empresa dela seja de Lisboa, e eu tive a oportunidade de abrir o meu próprio negócio na área da consultoria e gestão operacional.”

Licenciado em Tecnologia e Gestão industrial, agora dirige os projetos da sua empresa num espaço de trabalho no Brigantia EcoPark, o parque industrial e tecnológico de Bragança, que considera ser um dos três eixos estratégicos da região, a par do Politécnico de Bragança e da sua já conhecida Faurecia. “Eu trabalho com a metodologia Lean Six Sigma *management* que, no interior do país, praticamente não existe. Vim também com uma missão: a de ajudar a valorizar e a desenvolver o interior, aplicando a minha experiência e as ferramentas que se utilizam nas zonas mais industrializadas”, afirma, explicando que trabalha exclusivamente com pequenas e médias empresas.

A mudança para o interior permitiu-lhe também dar seguimento a outro projeto pessoal: continuar a estudar.

Encontra-se atualmente a fazer um doutoramento em Engenharia e Gestão Industrial na Universidade da Beira Interior. “Gosto de estudar e de me manter ativo, e a oportunidade de fazer este projeto pessoal, que já planeava há algum tempo, também impulsionou a minha vinda para cá.”

O empresário usufruiu do apoio do Programa Emprego Interior Mais e também do programa de apoio à criação do próprio emprego. “Não vou negar que foi um bom incentivo. O facto de pagarem a mudança, por exemplo. O apoio serviu para minimizar os dois anos de impacto de energia.” Numa região caracterizada por vários meses de tempo frio, os gastos energéticos para manter a casa quente constituem uma das poucas queixas do empresário na sua mudança para o interior do país. “Tivemos um grande impacto financeiro com que não estávamos a contar porque o inverno aqui é muito rigoroso.” Por esta razão defende que, numa perspetiva de incentivo, “seria benéfico haver uma discriminação positiva” relativamente a esta questão, criando-se, por exemplo, a possibilidade de descontar os consumos energéticos em sede de IRS ou IRC. Uma medida que entende como uma “mais-valia” e proveitosa para mitigar alguns constrangimentos de viver no interior, onde também há que ter em conta a distância a que ficam determinados cuidados de saúde mais especializados.

Contudo, o empresário diz estar a adaptar-se bem à região e pretende manter-se por aqui, tendo adquirido casa própria em Samil, uma aldeia às portas da cidade. Habitado a ir regularmente ao teatro, ao cinema e a outros espetáculos, sente a falta de uma oferta cultural mais recheada em Bragança. Em contrapartida, valoriza a proximidade da natureza, uma “alimentação muito melhor” e mais tempo passado com as pessoas mais próximas. “Acaba por haver uma maior proximidade com a família, vejo isso também nas famílias com filhos. E nas atividades rurais, agrícolas, por exemplo quando vem o tempo da castanha, da azeitona, a vindima, os que têm terras ajudam-se uns aos outros.”

Colocando na balança os prós e os contras de mudar do litoral para o interior do país, Mário Borges é perentório: “Ganha-se mais do que se perde.” ◀





O Programa Regressar visa apoiar ao regresso a Portugal de trabalhadores portugueses que tenham emigrado, bem como dos respetivos familiares, através de um conjunto de medidas de apoio que estimulem e facilitem o seu regresso.

PROGRAMA REGRESSAR **UMA PRIORIDADE NACIONAL**

AUTOR: José Albano. Diretor-Executivo do Ponto de Contacto para o Regresso do Emigrante (PCRE), Programa Regressar **FOTOS:** Cedidas pelo autor

Liderar um programa estratégico aprovado pelo governo, com o objetivo de promover e facilitar o regresso de emigrantes e lusodescendentes a Portugal, valorizando, deste modo, as comunidades portuguesas e as suas ligações com o país, é um orgulho.

Atravessamos tempos em que temos de respeitar a mobilidade do cidadão, mas torna-se necessário lutar para que a saída do país nunca se torne definitiva. O país precisa do regresso dos nossos emigrantes de modo a fortalecer

o combate ao défice demográfico, colocando, para o efeito, ao seu dispor instrumentos de política pública integrados no Programa Regressar.

A mobilidade humana e a transferência de talentos têm de ser respeitadas, mas compete a cada país desenvolver estratégias capazes e facilitadoras para que os seus quadros mais qualificados permaneçam ou, caso a decisão seja de sair para melhorar competências e adquirir novas qualificações, que tenham sempre presente o seu regresso a Portugal.



Reunião com os adidos da Segurança Social, representantes diplomáticos de Portugal na Alemanha, França, Luxemburgo, Reino Unido e Suíça.

Temos um caminho árduo pela frente, mas estamos numa mobilização máxima de todos os parceiros, públicos ou privados, nacionais ou internacionais, para que, juntos, possamos abraçar esta missão que é de todos.

Cada cidadão deve funcionar como uma alavanca nesta estratégia de ajuda ao regresso de todos aqueles que tiveram que sair do país e que desejam agora voltar. Este objetivo é uma prioridade nacional.

“Está na Hora de Voltar a Casa” é o nosso apelo e demonstra claramente que o país apoia o regresso, assumindo que todos são importantes e que foram criadas melhores condições para que esse regresso seja feito de forma estável, em segurança e com o conforto necessário.

O futuro está cheio de desafios e, como tal, temos de respeitar esta mobilidade humana, mas não podemos aceitar que existam situações em que, em algum momento e pelas mais diversas razões, alguém que saiu de Portugal assuma que não pode regressar porque não existem condições económicas e laborais no país para o acolher e concretizar os seus projetos de vida.

Está na Hora de Voltar a Casa

Criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 60/2019, de 28 de março, o Programa Regressar constitui-se como um programa estratégico de apoio ao regresso a Portugal de trabalhadores portugueses que tenham emigrado, bem como dos

respetivos familiares, através de um conjunto de medidas de apoio que estimulem e facilitem o seu regresso, tendo em dezembro de 2020, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 124/2020, o governo prorrogado o programa até 2023.

Este programa surgiu num período de recuperação sustentado da economia e do mercado de trabalho em Portugal, contribuindo, através do estímulo ao regresso dos emigrantes e seus familiares, para a resposta às necessidades de mão de obra que se faziam sentir em alguns sectores da economia portuguesa, bem como para a sustentabilidade da Segurança Social, para o combate ao envelhecimento demográfico e o investimento. Envolve todas as áreas governativas e inclui medidas concretas, entre as quais destaca-se um regime fiscal mais favorável para quem regressa e apoio financeiro para os emigrantes ou familiares de emigrantes que venham trabalhar para Portugal continental.



Equipa do PCRE e a diretora do CTEFP de Viseu reúnem com a empresa Stellantis

Para garantir a sua execução foi criada a Estrutura de Projeto **Ponto de Contacto para o Regresso do Emigrante (PCRE)**, com o objetivo de, em articulação com as áreas governativas responsáveis pela sua implementação, promover a divulgação junto da Diáspora Portuguesa, agilizar a tramitação dos processos de regresso e esclarecer todas as dúvidas que venham a ser colocadas pelos envolvidos.

A estrutura de Projeto Ponto de Contacto para o Regresso do Emigrante (PCRE) foi criada com o objetivo de, em articulação com as áreas governativas responsáveis, promover a divulgação junto da Diáspora Portuguesa e agilizar a tramitação dos processos de regresso.



Diretor-executivo do PCRE do Programa Regressar

Áreas de intervenção do Programa Regressar

- Divulgação de ofertas de emprego.
- Educação, formação profissional e ensino superior.
- Reconhecimento de habilitações académicas e qualificações profissionais.
- Mobilidade geográfica e apoios ao emprego.
- Fiscalidade.

Medida de Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal (MAREP)

No âmbito desta medida estão definidos apoios e comparticipações que visam estimular o regresso e fixação de emigrantes em Portugal através de um apoio financeiro aos que iniciem atividade laboral em território continental mediante a celebração de um contrato de trabalho ou a criação de uma empresa ou do próprio emprego.

Podem ainda beneficiar de apoios complementares para a comparticipação de despesas inerentes ao seu regresso e do agregado familiar e majorações por cada membro do agregado familiar que fixe residência em Portugal continental ou sempre que o posto de trabalho se situe em território do interior.

São **destinatários dos apoios** os emigrantes que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições:

- Tenham saído de Portugal até 31 de dezembro de 2015.
- Sejam cidadãos nacionais que tenham residido, pelo menos, doze meses, com carácter permanente, num país estrangeiro.
- Tenham exercido no país estrangeiro uma atividade profissional remunerada por conta própria ou por conta de outrem.
- Iniciem em Portugal continental atividade laboral através da celebração de contrato de trabalho por conta de outrem ou mediante a criação de empresa ou do próprio emprego, com início entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2023.
- Tenham a situação contributiva (Segurança Social) e tributária (Finanças) regularizada.
- Não se encontrem em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IIEFP.

ENSINO SUPERIOR

Existência de um contingente especial de acesso ao ensino superior reservado a candidatos emigrantes portugueses e familiares que com eles residem, com um total de 7% das vagas, o qual visa incentivar os jovens emigrantes a candidatarem-se às instituições de ensino superior nacionais.



QR Code da DGES

Para mais informações sobre o contingente especial de acesso ao ensino superior

QUADRO 1 – SÍNTESE DOS APOIOS E COMPARTICIPAÇÕES MÁXIMAS

APOIO E COMPARTICIPAÇÕES		MONTANTE MÁXIMO	VALOR MÁXIMO ELEGÍVEL
Apoio financeiro	Contrato de trabalho por tempo indeterminado ou a termo resolutivo certo ou incerto com duração inicial ou previsível igual ou superior a 12 meses	6 x IAS	€ 2 659,20
	Contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto com duração inicial ou previsível igual ou superior a 6 meses e inferior a 12 meses	5 x IAS	€ 2 216,00
	Criação do próprio emprego ou empresa	6 x IAS	€ 2 659,20
Custos das viagens		3 x IAS	€ 1 329,60
Custos de transportes de bens		3 x IAS	€ 1 329,60
Custos com o reconhecimento de qualificações		IAS	€ 443,20
Apoio adicional, ao apoio 5 x IAS, quando a duração efetiva do contrato alcance 12 meses		IAS	€ 443,20
Majoração do apoio por cada membro do agregado familiar que fixe residência em Portugal		20% do apoio (até 3 x IAS)	€ 1 329,60
Majoração do apoio por local da atividade profissional em território do interior		25% do apoio	€ 664,80 ou € 554,00
* Valor do IAS em 2022: € 443,20			

Nota: As candidaturas podem ser efetuadas no portal do IEPF *on-line* até 1 de março de 2024.

Apoios Cumulativos:

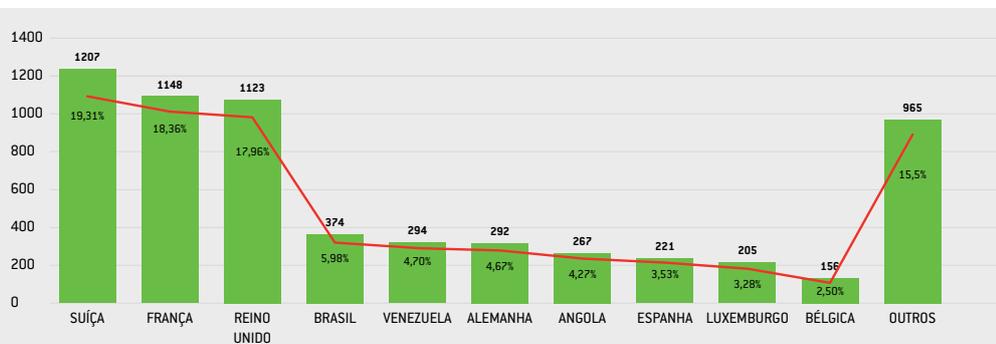
- Incentivo ATIVAR.PT (Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto).
- Dispensa temporária do pagamento de contribuições para a Segurança Social (Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho) ou outros da mesma natureza.
- Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro, na sua redação atual).

O apoio financeiro é **MAJORADO EM 25%** sempre que o local de trabalho definido no contrato se situe em território do interior.



Aceda ao QR Code para conhecer o Plano Nacional de Coesão Territorial

TOP 10 – ORIGEM DAS CANDIDATURAS SUBMETIDAS



Nota: Dados reportados a outubro de 2022.



Os apoios podem ser financeiros para os que iniciem atividade laboral em território continental mediante a celebração de um contrato de trabalho ou a criação de uma empresa ou do próprio emprego e podem, ainda, mediante condições, aceder ao um regime fiscal específico para ex-residentes.

Regime fiscal para ex-residentes

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 12.º-A do CIRS, são excluídos de tributação 50% dos rendimentos do trabalho dependente e dos rendimentos empresariais e profissionais dos sujeitos passivos que, tornando-se fiscalmente residentes nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 16.º em 2019, 2020, 2021, 2022 ou 2023:

- Não tenham sido considerados residentes em território português em qualquer dos três anos anteriores.
- Tenham sido residentes em território português antes de 31 de dezembro de 2015, no caso dos sujeitos passivos que se tornem fiscalmente residentes em 2019 ou 2020, e antes de 31 de dezembro de 2017, 2018 e 2019, no caso dos sujeitos passivos que se tornem fiscalmente residentes em 2021, 2022 ou 2023, respetivamente.
- Tenham a sua situação tributária regularizada.
- Não tenham solicitado a inscrição como residente não habitual.

Este benefício tem a duração de cinco anos, sendo aplicável aos rendimentos auferidos a partir do ano em que o sujeito passivo se torne, de novo, residente em Portugal e preencha todos os outros requisitos e nos quatro anos seguintes. ◀

Para mais informação, consulte:
www.programaregressar.gov.pt



DE VOLTA A CASA

AUTORA: Teresa Souto

António Machado, veterinário, e Melissa Ferreira, vendedora, são dois exemplos de portugueses que se candidataram ao Programa Regressar quando decidiram ser a altura de retornar a Portugal, após uma experiência de emigração. Protagonizam, cada um por si, histórias de emigração bem-sucedidas e um auspicioso regresso ao país.



ANTÓNIO MACHADO

“O APOIO FOI ‘IMPORTANTE PARA RECOMEÇAR UMA VIDA AOS 35 ANOS DE VOLTA A PORTUGAL’”

António Machado é, desde o ano passado, técnico superior na Direção-Geral de Alimentação e Veterinária. Exerce funções na área de saúde pública, precisamente aquilo que delineou como objetivo profissional durante a sua formação académica. Contudo, há mais de dez anos, quando concluiu o curso de Medicina Veterinária na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), essa meta não lhe parecia facilmente atingível. Naquela época, enquanto fazia o estágio numa clínica de animais de pequeno porte, começou a procurar alternativas fora de Portugal.

A pesquisa na Internet levou-o a uma empresa do Reino Unido, prestadora de serviços ao Estado na área que interessava ao recém-licenciado português, e António decidiu fazer uma candidatura espontânea. A entrevista de emprego realizou-se em dezembro de 2011. Um mês depois, o veterinário português iniciava em Inglaterra um percurso de uma década no âmbito da saúde pública. “Foi uma experiência muito enriquecedora em termos profissionais porque, estando cá em Portugal, iria ser muito difícil começar a minha carreira nesta área”, afirma.



De Leeds a Bristol, passando por Birmingham e muitas outras cidades, António percorreu Inglaterra de norte a sul até se estabelecer em Northampton, localizada a uma hora de Londres. “Fazia inspeção sanitária aos animais, ou seja, todos os animais que comemos têm de ser inspecionados por médicos veterinários para entrarem na cadeia alimentar. É preciso haver esse controlo por uma questão de saúde pública, mas também em termos de bem-estar animal, para que os produtos sejam salubres e estejam aptos para o consumo humano. A função do médico veterinário nesta área é precisamente essa: fazer a inspeção das carcaças, mas também das instalações por onde esses produtos de origem animal passam, de maneira a que o consumidor esteja protegido.”

Ao longo de dez anos acumulou experiência e conhecimentos, graças ao trabalho desempenhado e a uma formação contínua que lhe permitiu adquirir diferentes competências que “muito dificilmente teria” se não tivesse respondido ao seu “espírito aventureiro” no fim do percurso académico. “O que investiram em mim em termos de formação, que não seria feito cá, foi muito positivo porque senti verdadeiramente que davam valor aos meus conhecimentos técnicos e à minha vontade de trabalhar. A experiência acumulada no Reino Unido, em todas as áreas em que estive a trabalhar, não só na área da veterinária, mas também na área da gestão e de recursos humanos, deu-me outras valências que não teria se me tivesse mantido em Portugal”, afirma o veterinário.

António considera que esta experiência fora do país deu-lhe “bagagem”, bem como a capacidade de lidar com situações fora da sua zona de conforto, permitindo-lhe hoje ser “um profissional mais capaz”.

Para trás ficou também uma experiência “muito positiva” de interação cultural, de contacto e convivência com pessoas de muitas nacionalidades, equilibrando “a frieza e o distanciamento” dos britânicos com a maior expressividade de espanhóis e italianos.

Em 2021, contudo, sentiu que estava na hora de empreender a viagem de volta. “Foram as saudades do país, da família... Estive lá bastante tempo, uma década. Foi uma fase importante, mas senti que esse capítulo tinha terminado, que não havia mais razão para estar no Reino Unido, e decidi voltar.”

Regressou em maio do ano passado e começou a trabalhar no mês seguinte como médico veterinário protocolado, a fazer inspeção nos matadouros de Marco de Canaveses, de onde é natural. “Depois candidatei-me à Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, num concurso público. Foi bem-sucedido e agora estou a trabalhar diretamente para os serviços veterinários do Norte.” Mas o que tanto apaixona António neste percurso que delineou para a sua carreira? “Embora seja uma profissão que está um bocadinho na sombra, eu sei o impacto que tem em termos de saúde pública”, afirma. “Deixa-me muito orgulhoso saber que todos os dias as pessoas podem comer o que comem e que estão seguras porque eu tive uma quota-parte de responsabilidade nisso.”

Foi na Câmara Municipal de Marco de Canaveses que o veterinário teve conhecimento do Programa Regressar. O Gabinete de Apoio ao Emigrante, existente nesta autarquia, informou-o sobre a medida de apoio ao seu alcance e ajudou-o no processo de candidatura. Depois de fornecida toda a documentação e feitos os trâmites necessários, António teve direito a receber o apoio, que considerou uma “importante” ajuda, sobretudo para “recomeçar uma vida aos 35 anos de volta a Portugal”. “Viver em Portugal, em termos de qualidade de vida, principalmente por ter os familiares e os amigos à minha beira, é muito melhor. Felizmente, em termos profissionais tive oportunidades que surgiram e fizeram com que tivesse alguma estabilidade.”

Considerando-se atualmente numa situação estável, “não só monetária, mas também emocional”, sente que o caminho da emigração é uma fase encerrada que deixou de se justificar no seu caso. “Já o fiz, já o trilhei, já sei o que é. Acho que estou bem em Portugal e quero manter-me cá por muitos anos.”



MELISSA FERREIRA**“SERIA DIFERENTE REGRESSAR SEM SEGURANÇA NENHUMA”**

No caso de Melissa Ferreira, 37 anos, a experiência de emigração, de cinco anos em Dublin, na Irlanda, serviu-lhe para testar as suas capacidades e recursos. Licenciada e com mestrado feito em Planeamento Urbano e Regional, e um estágio na área de Consultoria, saiu de Portugal em 2015 ao encontro do namorado, que já se encontrava a trabalhar na capital irlandesa. “Parti numa aventura porque aqui também não tinha uma situação estável. O meu namorado estava lá e na altura fez sentido estarmos juntos. Sempre foi uma ideia minha ir para fora. Vamos sozinhos e temos de nos desenvencilhar, temos de forçar os nossos limites. Acho que se enriquece muito em ter uma experiência no estrangeiro, passar por algumas dificuldades, a pessoa saber adaptar-se. E aproveitei para fazer isso”, conta.

Acabou por se manter aí durante cinco anos, que teriam sido mais se o mundo não tivesse passado pela crise sanitária causada pela COVID-19. A pandemia apressou o regresso do casal em dezembro de 2020. “Tínhamos ideia de ficar lá mais tempo, mas, entretanto, surgiu a pandemia e nós vivíamos numa ilha, para sair tinha de ser de avião... Estava tudo muito incerto, a família estava toda cá, o meu namorado encontrava-se em *lay-off*. Arriscámo-nos a voltar para eu tentar arranjar emprego cá e ele também. Quisemos aproveitar aquela altura instável para percebermos se era possível ficar cá ou não, sendo que, se não corresse bem, nos meses seguintes voltaríamos para lá”, explica Melissa. “Entretanto já casámos, já estamos estabelecidos. Tenho emprego, ele também, e estamos bem.”

Melissa ouviu falar do Programa Regressar ainda em Dublin, numa altura em que nem sequer considerava retornar a casa. “Não foi por isso que voltei, mas tendo a ideia de que podia haver um apoio foi-se formando a intenção de que, se regressasse, iria candidatar-me, pois sempre era um apoio.” Considera que esta medida é “positiva, um incentivo”, e que teria sido muito diferente “regressar sem segurança nenhuma”: “Tal como quando fui para Dublin tive de usar uma poupança, ao voltar para cá também precisava de uma certa segurança. Foi um apoio muito bem-vindo e que eu agradeço.” Conta também que os trâmites inerentes ao processo decorreram sem obstáculos:

“O processo foi muito fácil e rápido. Aconteceu nos tempos programados que me disseram, tudo dentro do regulamento. Decorreu tudo sem dificuldades.”

Melissa trabalha hoje como vendedora numa grande loja de materiais de construção e decoração, em Loures, onde ajuda os clientes nos seus projetos de renovação de cozinhas. “É diferente do que estudei, mas é estável e gosto do que faço.” Enveredou pelo ramo das vendas ainda na Irlanda, por ser mais difícil encontrar localmente um emprego na sua área de formação, como refere: “Era demasiado específico, eu tinha de me sustentar, e então consegui o primeiro emprego em vendas numa loja de roupa e joias.” Depois foi para uma loja de venda de artigos de construção, à semelhança do que hoje faz em Portugal.

De regresso ao país, Melissa quis também explorar outro dos seus interesses, o artesanato e as artes manuais, e ambiciona criar uma empresa nesta área. Nesse sentido, candidatou-se a um programa de apoio ao desenvolvimento de negócio próprio, o CEARTE – Crafting Business, conduzido pelo Centro de Formação Profissional para o Artesanato e Património. “Tenho tido alguns programas de mentoria e desenvolvi um pouco melhor a minha ideia. Ainda estou a partir pedra, mas já me parece mais sólido do que antes. Portanto, vou trabalhar nesse sentido, criar um projeto meu. O CEARTE tem apoiado e agora, por exemplo, estou a ter um curso de Adobe Illustrator, que é complementar. Vão fornecendo estas formações à distância, o que é ótimo. Eu vou tentando gerir o tempo de maneira a trabalhar e a adquirir estas competências de que preciso para dar o salto”, afirma.

Embora ainda não tenha definido por completo o seu caminho nesta área, por agora quer centrar-se na estampagem em tecido e papel, apostando na área dos brindes, quer para casamentos e outras ocasiões especiais, quer para as empresas. E com tantos projetos na manga, por enquanto o percurso de Melissa e do marido será traçado em terras lusas. “Neste momento, estamos bem. Estamos mais ou menos estabilizados, começámos uma nova fase da nossa vida e faz sentido ficarmos cá enquanto as circunstâncias forem estas. Mais tarde, se tivermos de ir, vamos. Já sabemos que somos capazes e, de uma maneira ou de outra, as coisas resolvem-se.”



EURES UMA REDE EUROPEIA AO SERVIÇO DOS TRABALHADORES E DAS EMPRESAS

AUTOR: Gabinete Nacional de Coordenação EURES FOTOS: iStock

A EURES é uma rede de cooperação de serviços de emprego a nível europeu, coordenada pela Autoridade Europeia do Trabalho, que abrange 31 países (os 27 Estados-membros da União Europeia, Noruega, Islândia, Liechtenstein e Suíça). Quase a completar trinta anos de existência (já em 2023-2024), esta rede tem por missão facilitar a livre circulação de trabalhadores, um direito fundamental da União Europeia, promovendo uma mobilidade geográfica e profissional justa e segura.

A rede trabalha diariamente para garantir que os cidadãos europeus beneficiam das mesmas oportunidades, procurando mitigar barreiras linguísticas, diferenças culturais, desafios burocráticos, a diversidade das legislações laborais, de Segurança Social e fiscais aplicáveis e questões relacionadas com o reconhecimento de qualificações académicas e profissionais entre países europeus. Está também cada vez mais atenta às necessidades dos empregadores europeus, que se deparam com as mesmas barreiras quando pretendem recrutar colaboradores noutros países.

Em Portugal, a rede está integrada nos serviços públicos de emprego: Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) no Continente, que assume o Gabinete Nacional de Coordenação do EURES Portugal, Instituto de Emprego da Madeira e Direção Regional da Qualificação Profissional e Emprego nos Açores. É também complementada por outras entidades parceiras, como associações empresariais e sindicais, universidades, associações de desenvolvimento local e algumas instituições públicas, sobretudo nas áreas de fronteira com Espanha (no Norte, no Alentejo e no Algarve).



Adaptação às tendências e necessidades do mercado de trabalho nacional

Durante anos, os serviços do EURES centraram-se no apoio a candidatos nacionais, com idades e qualificações diferenciadas, que procuravam uma oportunidade de internacionalização de carreira e uma maior satisfação com as suas condições de vida e de trabalho – num período em que o desemprego (e, em particular, o desemprego jovem) e o subemprego em Portugal se situavam em níveis preocupantes.



SERVIÇOS PARA CANDIDATOS E ENTIDADES EMPREGADORAS

O nosso portal de emprego (eures.ec.europa.eu) disponibiliza diariamente cerca de 4 milhões de ofertas de emprego e estágio.

A rede EURES tem cerca de 1000 conselheiros especializados em questões de mobilidade e recrutamento transnacional, 35 dos quais em Portugal. E uma plataforma de eventos de recrutamento e informação, europeanjobdays.eu, onde são organizadas cerca de 40 iniciativas por ano, com diferentes enfoques sectoriais, profissionais ou dedicados a países específicos. Oferecemos um pacote de serviços completo, de A a Z, de informação e aconselhamento em matéria de mobilidade e de apoio ao recrutamento ou à colocação além-fronteiras.



Com a retoma da atividade económica a partir de 2016-2017 e no período pré-pandemia, tornou-se, contudo, evidente que as necessidades eram outras – e que também as empresas portuguesas se viam confrontadas com dificuldades em suprir as necessidades de recrutamento. Em particular no sector do Turismo, Hotelaria e Restauração, da Agricultura, nos segmentos dos Serviços de Apoio ao Cliente e do *Content Reviewing* (com a procura de competências linguísticas muito específicas), mas também noutros segmentos profissionais

e sectores de atividade que requerem qualificações e competências mais diferenciadas, como as Tecnologias de Informação, as Engenharias, a Saúde e a Indústria Farmacêutica, entre outras.

Tratando-se de uma tarefa difícil, porque existe ainda um longo caminho a percorrer na sensibilização dos empregadores nacionais para as especificidades de um recrutamento transnacional (ou transfronteiriço), é um desafio para o qual a EURES tem vindo a trabalhar, procurando as melhores respostas e promovendo as sinergias mais adequadas.

Disso mesmo são exemplo as cinco edições do **Seize the Summer with EURES**, que o IEFP/EURES Portugal organiza em fevereiro/março de cada ano desde 2017 (com um interregno em 2021 por causa da pandemia) em colaboração com outros países do sul da Europa. Este evento visa dar resposta às necessidades de recrutamento sazonais do sector do Turismo, Hotelaria e Restauração.



De forma mais emblemática, o IEFP/EURES Portugal organiza o evento **Work in Portugal**, que promove o nosso país enquanto destino para viver e trabalhar e que completou a sua 3.ª edição a 22 de novembro. Este evento contou com a participação de 30 empresas nacionais (representando diversos sectores de atividade), várias entidades parceiras, 1800 candidatos inscritos e mais de 1000 vagas de emprego disponíveis em divulgação.



Coordenámos também, em 2021, um evento mais vocacionado para o recrutamento transnacional no segmento tecnológico, **Digit'allJobs moving Europe**, que contou com a participação de mais de 100 expositores de 18 países europeus e que procurou cobrir, no seu programa, as principais tendências – aceleradas pela pandemia – ao nível da digitalização do mercado de trabalho, da emergência de novas competências, das novas formas de organização espacial do trabalho e do seu impacto na mobilidade dos trabalhadores.



De igual modo, trabalhamos desde setembro de 2021 em ações de sensibilização para os desafios e os cuidados a ter, por parte das empresas, nos processos de recrutamento transnacional. Num primeiro momento, no âmbito da campanha Trabalho Sazonal em Segurança, coordenada pela ELA – Autoridade Europeia do Trabalho e em articulação com a Autoridade para as Condições do Trabalho, o Instituto de Segurança Social, o Alto Comissariado para as Migrações e também os parceiros sociais nas áreas da agricultura e do turismo. No segundo semestre de 2022 foi dada continuidade a estas ações através de um ciclo de *webinars* para pequenas e médias empresas, organizado em estreita cooperação com o IAPMEI.

Este é um trabalho que terá continuidade em 2023, ao serviço das empresas e da economia portuguesa.

Serviços transfronteiriços

A rede EURES dispõe ainda de um conjunto de serviços especializados, prestado através das suas parcerias nas regiões de fronteira entre Portugal e Espanha (norte de Portugal – Galiza, Alentejo – Extremadura e Algarve – Andaluzia), que são uma mais-valia sobretudo para as empresas e trabalhadores que se movem no mercado ibérico.

A rede EURES tem por missão facilitar a livre circulação de trabalhadores, um direito fundamental da União Europeia, e promover uma mobilidade geográfica e profissional justa e segura.

COMO RECRUTAR NA EUROPA ATRAVÉS DA EURES?

A empresa pode entrar em contacto com os interlocutores habituais nos serviços de emprego ou através da plataforma *iefponline*. Ao comunicar as suas ofertas de emprego, deve manifestar o interesse em alargar os horizontes de recrutamento a outros países europeus. Estando disponível para recrutar colaboradores não falantes de português, pode e deve comunicar os perfis de recrutamento em inglês (ou noutro idioma requerido para o exercício da função, que possa ser utilizado no contacto com os candidatos). Deve dar particular atenção, na redação dos perfis, à informação sobre as condições oferecidas – não apenas questões salariais mas outros apoios que ofereça, nomeadamente na mudança para Portugal, a procura de alojamento, a aprendizagem do português, eventuais seguros de saúde e outras regalias previstas nos seus pacotes de integração.

Hoje em dia, por toda a Europa, os candidatos valorizam, por exemplo, a opção de teletrabalho ou regimes híbridos que lhes confirmem alguma flexibilidade na gestão do tempo de trabalho e a conciliação com alguma qualidade de vida. E Portugal tem condições a oferecer neste domínio. Infelizmente, esta não é uma opção para todas as áreas profissionais e sectores de atividade.



Os conselheiros EURES apoiam na revisão destes perfis, aconselham sobre estratégias de recrutamento transnacional e podem apoiar na organização de atividades de recrutamento, à distância ou presenciais, em colaboração com parceiros EURES noutros países, incluindo a (pré)seleção de candidaturas. Uma vez as ofertas divulgadas, estas ficam também disponíveis no portal EURES para perto de um milhão de candidatos de (quase) toda a Europa.

A empresa pode ainda pesquisar candidatos no portal EURES e participar em eventos de recrutamento, organizados por Portugal ou por outros países parceiros na plataforma europeanjobdays.eu.



A EURES é uma rede de cooperação de serviços de emprego a nível europeu, coordenada pela Autoridade Europeia do Trabalho, que abrange 31 países (os 27 Estados-membros da União Europeia, Noruega, Islândia, Liechtenstein e Suíça).

Em 2023 os objetivos são consolidar o caminho percorrido reforçando os serviços às empresas nacionais ao nível das suas necessidades de recrutamento, promovendo parcerias que facilitem a mobilidade dos trabalhadores e o recrutamento transnacional e transfronteiriço e continuando a melhorar os nossos e-serviços.

Com efeito, os trabalhadores fronteiriços e as suas famílias estão sujeitos a um regime específico, dado que podem estar a coberto de legislação aplicável nos dois países ou regiões entre os quais se movem regularmente. Neste sentido, além das atividades de recrutamento transfronteiriço, os serviços EURES nestas euro-regiões centram-se mais na informação e aconselhamento sobre questões aplicáveis à contratação transfronteiriça em matéria laboral, fiscal e social, entre outras.

Os trabalhadores fronteiriços foram, por exemplo, os mais afetados num primeiro momento pelas restrições impostas à livre circulação de cidadãos e trabalhadores durante o período pandémico – e estas parcerias foram, por necessidade, das primeiras a preparar-se para dar resposta a questões práticas relacionadas com o trabalho à distância e o teletrabalho.

Novas formas de prestação de serviço e projetos para 2023

A EURES tem enfrentado um desafio permanente de reinvenção, mesmo antes da pandemia. De um serviço sobretudo disponível de forma presencial passámos a apostar cada vez mais no formato *on-line*, sem descurar a dimensão personalizada, importante para quem apoia projetos de mudança de vida e não apenas de trabalho.

Passámos a ter aconselhamento por videochamada (que disponibilizamos a cidadãos e empresas baseados em Portugal ou noutros países europeus), a organizar *webinars* regulares sobre diferentes países e também sobre Portugal, recrutamentos e divulgação dos nossos serviços e eventos, com a partilha de gravações em canal aberto. Reforçámos também a nossa presença nas redes sociais, e atualmente estamos no LinkedIn, no Facebook e no Youtube.

APOIOS NO ÂMBITO DA EURES

No Programa *EURES Targeted Mobility Scheme* existem apoios específicos para candidatos que cobrem despesas com a participação em entrevistas (de candidatos residentes em Portugal noutros países, ou de nacionais de outros países europeus em Portugal), a realoção, a formação em língua, o reconhecimento de qualificações, o reagrupamento familiar ou outras necessidades especiais. Há ainda uma bolsa para estágios e oportunidades de aprendizagem. No caso dos empregadores, o financiamento de programas de integração para novos colaboradores pode abranger a formação técnica em posto de trabalho ou cursos de língua.

É importante que as candidaturas ao programa sejam acompanhadas por conselheiros EURES, uma vez que existem vários prazos, requisitos de elegibilidade e procedimentos a ter em conta.



Em 2023 os objetivos são consolidar o caminho percorrido e conferir-lhe mais consistência e regularidade. Queremos apostar no reforço dos serviços às empresas nacionais, na resposta às suas necessidades de recrutamento – contribuindo para promover Portugal como destino para trabalhar e viver. Queremos dar corpo às múltiplas parcerias iniciadas com outros serviços públicos e entidades que atuam também, de algum modo, na facilitação da mobilidade dos trabalhadores e do recrutamento transnacional e transfronteiriço – contribuindo para a prestação de um serviço cada vez mais integrado e descomplicado.

E... vamos obviamente continuar a melhorar os nossos e-serviços, porque...

Queremos estar mais perto de cidadãos e empresas estando mais acessíveis. ◀

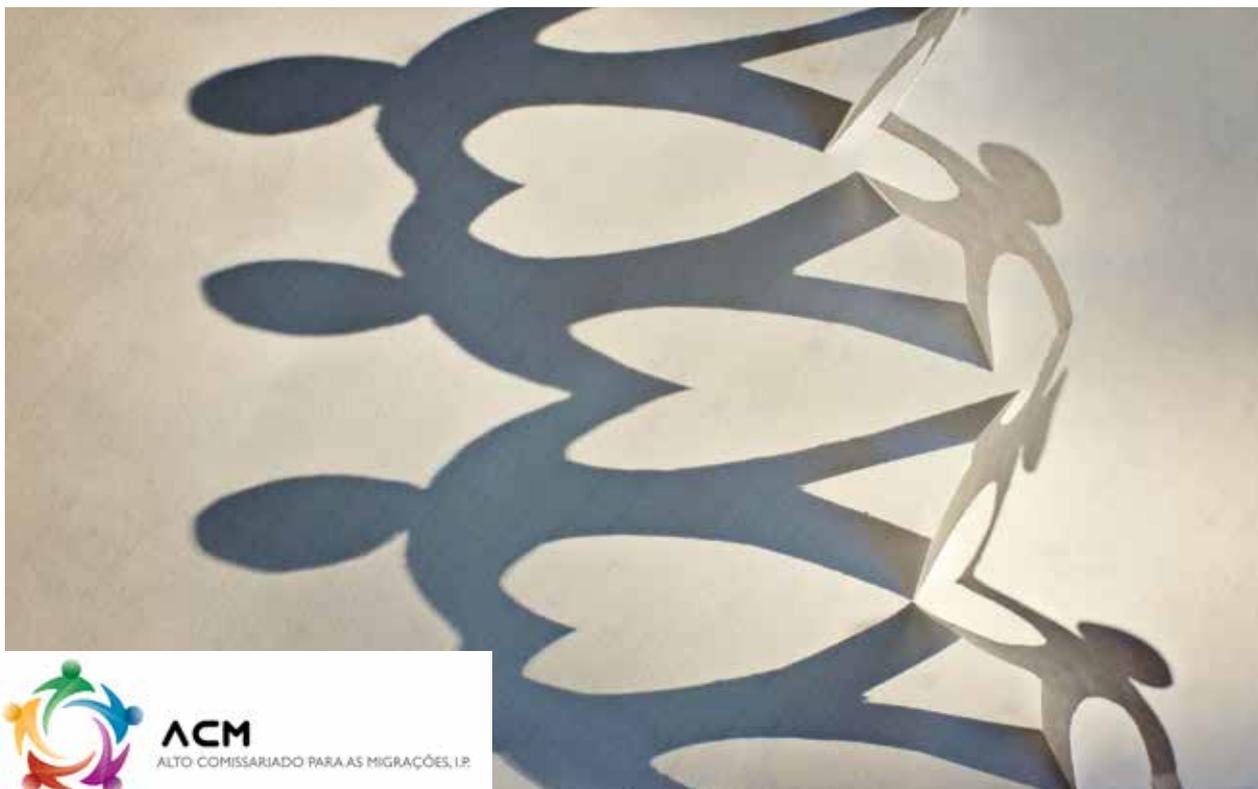
A REDE NACIONAL DE APOIO À INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES

AUTOR: Mário Ribeiro. Diretor do Departamento de Apoio e Assistência Migratória do Alto Comissariado para as Migrações, I.P. **FOTOS:** Istock

Criada em 2016 pela Portaria n.º 203/2016, de 25 de julho, a Rede Nacional de Apoio à Integração de Migrantes (RNAIM) é constituída pelos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM), os Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM), a Linha de Apoio a Migrantes (LAM) e o Serviço de Tradução Telefónica (STT).

Esta rede, gerida pelo Departamento de Apoio e Assistência Migratória (DAAM), do Alto Comissariado para as Migrações (ACM, I.P.), tem como objetivo desenvolver uma política migratória moderna e integrada, mais adequada às dinâmicas migratórias contemporâneas e às necessidades atuais.

A conceção da RNAIM foi impulsionada pela necessidade de uma resposta articulada, descentralizada, próxima dos cidadãos migrantes, pensada nas suas necessidades. A criação desta rede também foi impulsionada pela crise migratória ocorrida a partir de 2015. Como referido, a resposta dada pelos serviços da RNAIM pretende ser uma resposta integrada entre os vários serviços que promovem o acolhimento e a integração de cidadãos migrantes, sendo que esta resposta complementa-se a vários níveis, ao nível do atendimento presencial, por telefone, por *e-mail* e, mais recentemente, por videochamada. A mesma pretende também ser descentralizada, na medida



ACM
ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.



A Rede Nacional de Apoio à Integração de Migrantes tem como objetivo desenvolver uma política migratória moderna e integrada, adequada às dinâmicas migratórias contemporâneas e às necessidades atuais.

em que os cidadãos não necessitem de se deslocar aos centros nacionais (CNAIM) para poderem ter a resposta a todas as suas questões.

Os Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes, um dos quatro pilares que constituem a RNAIM, foram criados em 2004 em Lisboa e no Porto (CNAIM Lisboa e CNAIM Norte), em 2009 em Faro (CNAIM Algarve) e em 2021 em Beja (CNAIM Beja), sendo estruturas que visam assegurar, no mesmo espaço, a representação de diferentes instituições, serviços e gabinetes de apoio a migrantes, com o objetivo de dar uma resposta integrada aos cidadãos no seu processo de acolhimento e integração.

São competências dos CNAIM responder de forma integrada às questões que se colocam aos cidadãos migrantes com investimento numa real parceria, com vários serviços no mesmo local, partilha de informação e com o mesmo sistema informático.

A organização dos CNAIM, no que respeita às entidades presentes nos centros, depende da sua natureza, sendo que em Lisboa e no Porto os centros funcionam em edifícios do ACM, em Faro o CNAIM está presente na Loja de Cidadão e, em Beja, funciona num espaço cedido pela Câmara Municipal de Beja.

No CNAIM de Lisboa e do Norte integram os centros a Autoridade Tributária (AT), o Ministério da Saúde (MS), o Ministério da Educação (ME), o Instituto da Segurança Social (ISS), o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), a Conservatória dos Registos Centrais (CRC) e a Agência para a Modernização Administrativa (AMA).

Os CNAIM, na sua generalidade, contam ainda com gabinetes de apoio geral e especializado da responsabilidade do ACM, correspondendo às necessidades concretas dos migrantes, formalmente enquadrados na RNAIM: Gabinete de Acolhimento e Triagem (GAT), Gabinete de Apoio Jurídico (GAJ), Gabinete de Apoio à Inserção Profissional, Ensino Superior e Qualificação (GAIPESQ) e Gabinete de Assuntos Sociais e Inclusão (GASI). Estes gabinetes são responsáveis por respostas em vários âmbitos, dando apoio ao acesso aos vários serviços públicos, promovendo um melhor acolhimento e integração dos cidadãos migrantes.

O Gabinete de Apoio à Inserção Profissional, Ensino Superior e Qualificação (GAIPESQ) também dinamiza uma Rede GIP Imigrante (RGI), uma parceria entre o ACM, I.P. e o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP). Estes gabinetes são estruturas de apoio ao emprego que, em estreita relação com os centros de emprego, prestam apoio a jovens e adultos desempregados na definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

Atualmente existem 23 Gabinetes de Inserção Profissional Imigrante (5.ª edição), dinamizados por autarquias locais, instituições particulares de solidariedade social, associações relevantes na dinamização e desenvolvimento local, associações de imigrantes e de minorias étnicas, associações sindicais e empresariais ou outras entidades públicas de âmbito nacional.

Entre janeiro e junho de 2022 (1.º semestre), atenderam 6464 cidadãos, 2429 homens (38%) e 4035 mulheres (62%). Realizaram-se 1994 encaminhamentos para ofertas de emprego e/ou formação,

854 homens (43%) e 1140 mulheres (57%), assim como 204 colocações em emprego e/ou formação, 107 homens (52%) e 97 mulheres (48%). Estes gabinetes são financiados pelo IEFP, I.P., ao abrigo da Portaria n.º 140/2015, de 20 de maio.

Desde a sua criação, os CNAIM efetuaram mais de 5 milhões de atendimentos, tendo sido realizados entre janeiro e junho de 2022 (1.º semestre) 94 382 atendimentos.

Além dos atendimentos diários prestados nos centros, têm sido dadas várias respostas em questões de emergências pelos técnicos dos CNAIM, como: o apoio e intervenção na Emergência Ucrânia, como pontos focais por território, para acompanhamento e apoio nas chegadas; acolhimento e integração inicial; apoio nas chegadas terrestres e por avião (equipas de emergência), apoio aos pedidos de regularização em território nacional, apoio social, encaminhamento para a aprendizagem da língua portuguesa, acesso ao emprego, reconhecimento das qualificações e equivalências de diplomas e traduções/comunicação. O apoio à Intervenção COVID-19 – através de Mediadores de Emergência foi outra das respostas de emergência dadas por estes centros como pontos focais, ao nível do território, para acompanhamento, sensibilização, monitorização das situações de emergência, focos de doença COVID-19 e informação sobre testagem e vacinação.

A resposta em contexto de Intervenção a Migrantes em situação de vulnerabilidade também é uma das respostas diárias destes centros, através da disponibilização de equipas de emergência, acompanhamento, monitorização e encaminhamentos, assim como na participação dos grupos de terreno locais.

A par com os centros nacionais é disponibilizada uma rede de 154 Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM), que resultam de parcerias estabelecidas através de protocolos de cooperação entre o ACM, I.P. e autarquias, entidades da sociedade civil, instituições do ensino superior e os governos regionais, distribuídos da seguinte forma: 30 pela região Norte, 43 pela região Centro, 47 pela região de Lisboa e Vale do Tejo, 19 pelo Alentejo, 10 na região do Algarve, 4 nos Açores e um na Madeira, sendo que cinquenta destes centros são protocolos com a sociedade civil, sendo cofinanciados ao abrigo do FAMI.

Esta rede, criada em 2003, tem por objetivo promover uma integração de proximidade onde é prestado atendimento personalizado, realizado por técnicos habilitados para o efeito.

Os CLAIM são gabinetes ou espaços de acolhimento, informação e apoio descentralizado, que visam ajudar a responder às necessidades dos migrantes em diferentes áreas, como: regularização da situação migratória, acesso à nacionalidade, reagrupamento familiar, habitação, trabalho, segurança social, retorno voluntário, saúde, educação, formação, empreendedorismo e apoio ao associativismo, entre outras. Em algumas regiões, esse atendimento é prestado em regime de itinerância, fazendo chegar o serviço junto dos cidadãos migrantes que, de outro modo, não têm acesso ao mesmo, seja por falta de mobilidade, seja por ausência de outros recursos.

Também em 2003 foi criada a Linha de Apoio a Migrantes (LAM) como resposta de proximidade e atendimento a cidadãos migrantes por telefone. Atualmente esta linha funciona de segunda-feira a sexta-feira, das 9h às 20h, e aos sábados das 9h às 17h. Esta linha informativa atende cerca de 80 mil chamadas/ano e encontra-se disponível para atendimento imediato em 17 idiomas/dialetos (português, inglês, francês, espanhol, italiano, russo, romeno, moldavo, ucraniano, árabe, crioulo CV, crioulo GB, fula, mandinga, wolof, hindi



e gujarati] para migrantes e associações, bem como empresas e serviços da Administração Pública, prestando informação sobre legislação portuguesa e procedimentos administrativos que facilitem o processo de integração dos cidadãos e articulação dos migrantes com os CNAIM, nomeadamente ao efetuar uma primeira triagem e agendamento para os gabinetes de apoio especializado.

Complementando o serviço da LAM, em 2006 foi criado, com o intuito de corrigir um défice na integração dos cidadãos imigrantes, detendo na sua origem o principal objetivo de ultrapassar a barreira linguística, o Serviço de Tradução Telefónica. Um serviço sem custos para os utilizadores que promove a integração e superação da barreira linguística dos cidadãos migrantes, uma das maiores dificuldades no processo de integração dos cidadãos. Atualmente este serviço é composto por uma bolsa de 107 tradutores, disponibilizando 69 diferentes idiomas/dialetos.

O trabalho em rede dos vários serviços dos CNAIM, LAM, STT e CLAIM possibilita que as respostas dadas pelos serviços da RNAIM sejam coincidentes e articuladas.

O Gabinete de Apoio à Inserção Profissional, Ensino Superior e Qualificação, uma parceria entre o ACM, I.P. e o IEFP, é uma estrutura de apoio ao emprego que, em estreita relação com os centros de emprego, presta apoio a migrantes em situação de desemprego na definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

Para tal, o ACM promove, com bastante regularidade, formação presencial e *on-line*, assim como formação observada. Os novos técnicos dos CLAIM beneficiam da experiência dos CNAIM, podendo observar os atendimentos dos técnicos feitos nos centros nacionais, bem como os dos diferentes centros que partilham várias ações formativas, possibilitando a troca e o reforço de informação relevante à atuação nos centros, nacionais ou locais.

Atualmente, numa ótica de modernização, mas em particular de otimização de recursos, e também para facilitar o acesso dos migrantes aos serviços, o ACM tem em curso um projeto designado CNAIM Virtual que permite que os CNAIM e os CLAIM interajam mais facilmente entre si, no que respeita à relação com o cidadão migrante, através de atendimentos por videochamada. A disponibilização destes atendimentos permite que, em territórios que não são cobertos por CNAIM, os cidadãos tenham acesso a atendimentos que só são disponibilizados nestes centros, evitando deslocações por parte dos cidadãos aos CNAIM.

Além da disponibilização dos atendimentos por videochamada, o serviço de tradução telefónica também já é disponibilizado neste modelo, sendo que no próximo ano pretende-se disponibilizar o serviço por videochamada, com apoio de Língua Gestual, sempre que necessário.

A RNAIM tem a preocupação de uniformizar respostas, no sentido de haver uma coerência das mesmas, independentemente do local onde são prestadas. Se, por um lado, essa coerência faz sentido, é importante haver flexibilidade e adaptações em função dos territórios, seja a forma como se organizam e como trabalham as instituições que neles operam, seja considerando os perfis migratórios das regiões. Os serviços desta rede têm vindo a adaptar-se ao longo dos anos, de acordo com as necessidades demonstradas pelos cidadãos migrantes, assim como as respostas a dar, como o apoio dado na pandemia COVID-19 ou na situação dos cidadãos vindos da Ucrânia.

O trabalho realizado pelos serviços desta rede tem tido reconhecimento nacional e internacional, como é o exemplo do Prémio de Serviço Público atribuído pelas Nações Unidas em 2019. ◀



RECRUTAR EM PAÍSES TERCEIROS

A IMPORTÂNCIA DOS ACORDOS DE MOBILIDADE LABORAL

AUTORA: Luísa Paula Bastos. Diretora de Serviços de Orientação e Colocação do Departamento de Emprego, IEFP, I.P. FOTOS: Istock



Migração laboral legal e segura

As migrações estão na ordem do dia. Constituem uma prioridade, tanto no que respeita à regularização e à integração social e profissional dos migrantes que já se encontram em Portugal, como no que respeita à atração de talento e mão de obra de países terceiros para fazer face às crescentes necessidades do mercado de trabalho português.

Portugal tem, assim, adotado diversos instrumentos com vista a promover fluxos de migrações regulares, seguros e ordenados, que garantam

a integração dos imigrantes e o acesso aos serviços, sendo o principal a recente alteração à Lei de Estrangeiros (como vulgarmente conhecida).

Ao nível do mercado de emprego, esta alteração legislativa vem introduzir, por exemplo, o visto de procura de trabalho, possibilitando a entrada em território português pelo período de cento e vinte dias a nacionais de Estados terceiros que venham à procura de trabalho. Este visto complementa outros, já existentes, cuja finalidade é também o trabalho subordinado, e alarga o leque de opções na resposta.

A escassez de mão de obra nalguns sectores, o déficite de competências em algumas áreas específicas e as novas exigências do mercado de trabalho conduziram nos últimos anos à negociação e assinatura de acordos de mobilidade laboral entre o governo português e alguns países terceiros.

Outro instrumento relevante são os Acordos de Mobilidade Laboral assinados entre o Estado português e Estados terceiros, até à data Índia e Marrocos, bem como o Acordo sobre a Mobilidade entre os Estados-membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), adotado na XIII Conferência de Chefes de Estado e de Governo da CPLP, a 17 de julho de 2021, em Luanda. Este acordo visa contribuir para a promoção da mobilidade e liberdade de circulação no espaço da CPLP e foi ratificado, em 2021, por Cabo Verde, São Tomé e Príncipe, Portugal e Guiné-Bissau e, em 2022, por Moçambique, Brasil, Timor-Leste e Angola.

A recente alteração à Lei dos Estrangeiros e à respetiva regulamentação, em vigor desde 30 de outubro de 2022, cria as condições de implementação do Acordo sobre a Mobilidade entre Estados-membros da CPLP em Portugal, com a criação dos vistos e autorizações de residência CPLP.

Acordos de mobilidade laboral – Índia e Marrocos

A escassez de mão de obra, em especial em sectores estratégicos para a economia nacional, o défice de competências em algumas áreas específicas e as novas exigências do mercado de trabalho, assim como a importância de garantir segurança e condições dignas de vida e trabalho aos trabalhadores migrantes em Portugal, condu-

ziram nos últimos anos à negociação e assinatura de acordos de mobilidade laboral entre o governo português e alguns países terceiros, designadamente com a Índia e Marrocos.

Estes acordos estabelecem os procedimentos para a admissão de trabalhadores nacionais desses países para o desempenho de uma atividade profissional, sob contrato de trabalho, em Portugal. Assim, Portugal e Índia assinaram, a 13 de setembro de 2021, o Acordo sobre o Recrutamento de Cidadãos Indianos para Trabalho em Portugal, que entrou formalmente em vigor no dia 27 de janeiro de 2022.

A 12 de janeiro de 2022, Portugal e o Reino de Marrocos subscreveram o Acordo relativo ao Emprego e à Estada dos Trabalhadores Marroquinos na República Portuguesa, em Lisboa e Rabat, em cerimónia virtual. Pelo lado português, o processo de ratificação encontra-se concluído. No entanto, a entrada em vigor aguarda o processo de ratificação pelo lado marroquino, que se prevê fique concluído muito em breve.

Ambos os acordos são aplicáveis a qualquer atividade laboral e qualquer que seja a duração do contrato de trabalho, proporcionando aos trabalhadores todos os direitos garantidos pela legislação portuguesa. Contudo, no caso do Acordo de Marrocos, a prioridade é a migração circular, ou seja, aquela que incentiva o retorno dos trabalhadores migrantes ao país de origem.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) é a instituição responsável, do lado português, pela implementação destes acordos, designadamente promovendo a intermediação entre as ofertas de emprego e as empresas em Portugal e os trabalhadores nos seus países de origem, por via da cooperação com instituições congéneres, que são responsáveis pelo recrutamento dos candidatos.

Do mesmo modo, no âmbito das respetivas competências, a Autoridade para as Condições de Trabalho, o Ministério dos Negócios Estrangeiros, através da Direção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas e das embaixadas e consulados portugueses nos países de origem, e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, colaboram na implementação destes acordos de mobilidade laboral.

Não existindo um serviço público de emprego nacional na Índia que possa servir de contraparte ao IEFP, o recrutamento dos cidadãos indianos será efetuado através da plataforma indiana “EMIGRATE”.



Já no caso de Marrocos, há o envolvimento da Agência Nacional de Promoção do Emprego e de Competências (ANAPEC), serviço público de emprego do Reino de Marrocos com larga experiência em projetos de recrutamento para outros países.

Acordos, um processo com várias etapas

Como qualquer acordo ou parceria, ambas as partes devem partilhar um objetivo comum e ver mais-valia na cooperação que se irá estabelecer, pelo que, por regra, estes processos iniciam com uma manifestação de interesse na celebração de um Acordo de Mobilidade Laboral junto de um dos respetivos ministérios dos Negócios Estrangeiros ou no âmbito de visitas de Estado.

Após decisão de que o acordo é estratégico e relevante para o interesse nacional iniciam-se as negociações bilaterais, lideradas pela área diplomática e com o envolvimento dos ministérios competentes de ambos os países. Este pode ser um processo mais ou menos célere, estando também dependente de um conjunto de fatores conjunturais. Ao longo dos últimos anos têm sido vários os países que demonstraram interesse na negociação de acordos com Portugal e, em alguns casos, as negociações até foram iniciadas.

Terminadas as negociações, o acordo é subscrito por ambos os países, iniciando-se seguidamente os procedimentos internos para a ratificação, que podem ser diferentes de país para país, mas que, normalmente, passam pela aprovação do texto do acordo por diversos órgãos de soberania.

O acordo só entra em vigor trinta dias após a última notificação dos países relativa à conclusão do processo de ratificação. Contudo, a entrada em vigor não implica que o acordo está em condições de implementação imediata, uma vez que a sua operacionalização depende da definição das normas técnicas aplicáveis, dos prazos e canais de comunicação e informação, pelas instituições responsáveis pela execução do mesmo (por regra serviços de emprego ou congéneres), o que reabre novamente um período de negociações técnicas.

Neste sentido, e dependendo do contexto institucional e do mercado de trabalho de cada país em termos de défices e excedentes de mão de obra, cada acordo pode ter normas de implementação distintas, bem como pode, em termos operacionais, definir áreas e sectores específicos.

O recrutamento de trabalhadores de outros países deve garantir princípios de mobilidade justa, a proteção dos trabalhadores migrantes e a satisfação das necessidades das empresas de acordo com princípios éticos que considerem as características dos países de origem e de destino.

Mais informação para melhor decisão

O recrutamento de trabalhadores de outros países deve garantir princípios de mobilidade justa, a proteção dos trabalhadores migrantes e a satisfação das necessidades das empresas de acordo com princípios éticos que considerem as características dos países de origem e de destino.

O IEFP pode prestar aos empregadores informações e serviços que lhes facilitam o acesso aos potenciais trabalhadores disponíveis, quer no Espaço Económico Europeu (EEE) quer em países terceiros com os quais tenha acordos de mobilidade laboral.

Uma das principais características e mais-valia destes acordos é garantirem a transparência do processo e a informação de ambas as partes – dos trabalhadores e dos empregadores. Se, por um lado, há uma estreita cooperação entre as instituições envolvidas para que exista informação e formação antes da partida aos trabalhadores contratados, ainda no país de origem, designadamente sobre direitos e deveres laborais e condições de vida e trabalho em Portugal, por outro também os empregadores são informados e aconselhados sobre o que devem ponderar antes de decidirem contratar em países terceiros e como podem melhorar o processo de acolhimento e integração dos trabalhadores migrantes na empresa.

O IEFP tem promovido, e pretende continuar a promover, algumas sessões de esclarecimento *on-line* destinadas a empregadores, com enfoque nos serviços prestados e nos cuidados a ter no recrutamento fora de Portugal, ponderando, designadamente, as questões linguísticas, o transporte e a acessibilidade ao local de trabalho, o alojamento, as questões legais e administrativas, as diferenças culturais, o processo de recrutamento e seleção e as condições a oferecer, entre outras.

Empregadores e trabalhadores migrantes têm de estar mais informados e procurar as entidades que, em parceria com as entidades dos países de origem, podem tornar a atração de talento um processo mais transparente e digno.



Recrutar através dos acordos implica um maior compromisso do empregador no sentido da adoção dos princípios do recrutamento ético em que cada vez mais é necessário garantir que os trabalhadores migrantes têm condições de vida e trabalho condignas e que também estão bem informados sobre as nossas leis laborais e costumes, o que facilita o processo de integração na empresa e na comunidade e apresenta vantagens para a empresa.

Projetos de recrutamento em países terceiros – realidade em 2023

Existe ainda um longo caminho de aprendizagem, de todas as partes no que toca à mobilidade laboral e ao recrutamento internacional. Empregadores e trabalhadores migrantes têm de estar mais informados e procurar as entidades que, em parceria com as entidades dos países de origem, podem tornar a atração de talento um processo mais transparente e digno. Por sua vez, as entidades públicas têm que promover ações de cooperação e comunicação que tornem mais eficaz o trabalho de todos e que cheguem a cada vez mais empresas e trabalhadores. Quanto ao IEFP, este compromisso existe e, como tal, pretende desenvolver e aprofundar os seus serviços a empregadores – de informação e intermediação – em matéria de apoio

ao recrutamento fora de Portugal, quer no espaço europeu quer em países terceiros.

Estão já a decorrer várias atividades que visam melhorar o conhecimento a este nível e preparar terreno para a plena implementação dos acordos de migração laboral. É disso exemplo o desenvolvimento de um projeto-piloto para o recrutamento de cerca de 400 trabalhadores marroquinos para as campanhas agrícolas de 2023, que resulta de um Memorando de Entendimento entre o IEFP, a ANAPEC e a Confederação de Agricultores de Portugal (CAP), assinado a 28 de setembro de 2022, e que irá permitir experimentar os procedimentos técnicos necessários.

Outro exemplo é o estreitar da cooperação entre os serviços públicos de emprego de Portugal e de Cabo Verde, suportada pelo Acordo de Cooperação CPLP, com vista a definir um manual de procedimentos conjunto para o recrutamento e colocação de candidatos a emprego registados no Instituto do Emprego e Formação Profissional de Cabo Verde que pretendam trabalhar em Portugal e satisfazer as ofertas das empresas nacionais que sejam identificadas.

Com estas experiências e projetos, as empresas nacionais vão beneficiar de uma forma mais sistemática de serviços de apoio ao recrutamento em países terceiros prestados pelo IEFP. ◀

LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO A PEDRA ANGULAR DA UNIÃO EUROPEIA



A liberdade de circulação de bens, serviços, capitais e pessoas na União Europeia (UE), segundo a qual as pessoas podem viver, trabalhar, estudar ou fazer negócios livremente, constitui a pedra angular da UE.

O mercado interno da UE, criado em 1993, é um mercado único onde é garantida a livre circulação, e desde então tornou-se mais aberto à concorrência, criou novos empregos e reduziu muitos obstáculos ao comércio e à mobilidade dos trabalhadores.

A mobilidade laboral é atualmente essencial, seja para realizar negócios a nível internacional, para as áreas de I&D, educação e formação e para intercâmbios profissionais.

O texto que o leitor a seguir pode ler apresenta as principais conclusões do relatório anual de 2020 sobre a mobilidade laboral intra-EU e aborda aspectos fundamentais no âmbito do reconhecimento de competências e qualificações e dos pressupostos de uma mobilidade laboral justa e eficaz na EU. ◀

O reconhecimento de competências e qualificações é fundamental para apoiar a mobilidade e a aprendizagem, bem como oportunidades de carreira para todos na UE.



MOBILIDADE LABORAL **UM DOS PRINCÍPIOS FUNDADORES DA UNIÃO EUROPEIA**

AUTORA: Ana Maria Nogueira. Secretariado para a Comissão do Controlo Orçamental do Parlamento Europeu **FOTOS:** Istock

O mercado interno da União Europeia (EU)¹ é um mercado único onde é garantida a livre circulação de bens, serviços, capitais e pessoas e no qual os cidadãos podem viver, trabalhar, estudar² ou fazer negócios livremente. Desde a sua criação, em 1993, o mercado único tornou-se mais aberto à concorrência, criou novos empregos e reduziu muitos obstáculos ao comércio e à mobilidade dos trabalhadores.

A circulação de profissionais tornou-se essencial para todos os sectores, seja para realizar negócios a nível internacional ou noutras áreas, como a educação e a investigação.

Segundo dados de 2020:

- 17 milhões de cidadãos da UE vivem e trabalham noutro país da UE;
- 1,4 milhões de cidadãos da UE deslocam-se diariamente para outro Estado-membro para irem trabalhar;
- verificam-se 2,3 milhões de destacamentos para prestar serviços noutro Estado-membro.

Apesar da mobilidade laboral ser uma realidade, ainda há espaço para melhorias, em particular para os jovens. O Erasmus+³ é o programa europeu de mobilidade mais conhecido entre os jovens, que apoia a educação, a formação, a juventude e o desporto, apoiou quase 640 mil experiências de aprendizagem no exterior em 2019 e financiou 20 400 projetos e 126 900 organizações.

A mobilidade dos trabalhadores, estudantes e aprendizes⁴ desempenha um papel importante na criação de novas oportunidades de emprego e na melhoria das oportunidades de entrada no mercado de trabalho europeu.

A experiência de mobilidade internacional é agora considerada uma nova oportunidade de educação não formal para que as pessoas adquiram novas experiências e novas competências pessoais e profissionais e, assim, promovam a sua carreira social e profissional.

Ao longo do período de mobilidade a abordagem utilizada é a chave do seu sucesso. Todas as partes envolvidas são corresponsáveis pelas atividades que serão realizadas, pelos objetivos e os resultados. Uma abordagem positiva, uma comunicação aberta e um relacionamento baseado na confiança e no respeito serão as ferramentas básicas para todos.

A experiência de mobilidade internacional é agora considerada uma nova oportunidade de educação não formal para que as pessoas adquiram novas experiências e novas competências pessoais e profissionais e, assim, promovam a sua carreira social e profissional.

Em média, 3% dos trabalhadores europeus mudam de ocupação por ano, sendo que a extensão da mobilidade profissional difere fortemente de país para país. As características individuais desempenham um papel importante para a mobilidade ocupacional específica da pessoa, mas têm pouco poder explicativo para as diferenças entre os países.

Principais conclusões do relatório anual de 2020 sobre a mobilidade laboral intra-UE

Dada a relevância do tema, a Comissão Europeia elabora, anualmente, um relatório oficial relacionado com a mobilidade laboral intra-UE.

A Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão da Comissão Europeia publicou em 2021 o seu relatório anual de 2020 sobre a mobilidade laboral intra-UE. O relatório identifica tendências na livre circulação de trabalhadores, com base nos últimos dados disponíveis (2019/2020). Fornece informações quantitativas atualizadas sobre as tendências da mobilidade laboral nos países da UE e da EFTA, a fim de assegurar uma melhor implementação das iniciativas que apoiam o direito dos trabalhadores à livre circulação. Esta edição também inclui dados sobre o impacto da COVID-19 na mobilidade e na mobilidade de retorno.

Os últimos desenvolvimentos mostram que o crescimento da mobilidade parou durante a pandemia. Em 2020, 13,5 milhões de europeus viviam noutro país da UE, dos quais cerca de 10 milhões em idade ativa.

O principal país de destino da UE para os *EU-movers* da UE é a Alemanha, seguida pela Espanha, Itália e França. Roménia, Itália, Polónia, Portugal, Croácia e Bulgária foram os principais países de origem dos trabalhadores em mobilidade no geral e dos trabalhadores em mobilidade ativos em particular.

1 https://eur-lex.europa.eu/content/summaries/summary-24-expanded-content.html#arrow_2402

2 O Programa Erasmus+ oferece oportunidades de mobilidade e cooperação.

3 <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pt-pt/opportunities/opportunities-for-individuals>

4 As oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem visam incentivar a mobilidade de estudantes, membros do pessoal, estagiários, aprendizes, técnicos de juventude e dos jovens em geral. <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pt-pt/opportunities/opportunities-for-organisations/learning-mobility-of-individuals>

FIGURA 1 – PRINCIPAIS PAÍSES DE ORIGEM DOS MIGRANTES ATIVOS DA UE COM IDADE ENTRE 20 E 64 ANOS (2020)



Nota: Os números excluem os migrantes nascidos no país de residência.

Fonte: Eurostat, EU-LFS

Uma mobilidade laboral justa e eficaz depende de os trabalhadores terem os mesmos direitos em todos os Estados-membros. Os trabalhadores e as suas famílias devem ter acesso à proteção social e benefícios de desemprego, saúde, educação, pensões, e estar cobertos por acordos coletivos sindicais locais sobre salários e condições de trabalho.

À semelhança dos anos anteriores, foram os trabalhadores de baixas/médias qualificações que mais estiveram em mobilidade. Os principais sectores de atividade dos migrantes da UE em 2020 foram a manufatura e o comércio grossista e o retalhista, empregando 16% e 11% dos migrantes da UE-27, respetivamente, e 17% e 13% dos nacionais.

No entanto, a percentagem de trabalhadores altamente qualificados da UE-28 continuou a aumentar: em 2020, 35% dos trabalhadores da UE-27 eram altamente qualificados, em comparação com 30% em 2016.

O relatório mostra igualmente que a mobilidade não é uma decisão para toda a vida: mais de metade das pessoas que se mudam tem entre 20 e 49 anos. Muitas delas regressam ao seu país após alguns anos de experiência profissional no exterior.

Os migrantes com educação universitária (e sem filhos) são mais propensos a regressar. Em 2019, 47% dos repatriados tinham educação média/superior, em comparação com 34% entre os migrantes em geral. Desde 2016 e entre 2017 e 2019 esta é a categoria em que se registaram mais regressos.



Em 2016, o peso relativo dos que regressaram com ensino médio e superior são semelhantes (45% e 44%, respetivamente).

As experiências de mobilidade internacional têm um impacto real nas pessoas, sobretudo se souberem capitalizar e promover a sua experiência após o regresso. As competências-chave adquiridas através de experiências de mobilidade internacional são muito importantes na nossa sociedade e tornam os participantes mais flexíveis e proativos no mercado de trabalho. Permitem também aos participantes desenvolverem competências interculturais e de comunicação que são, quer em termos pessoais quer profissionais, determinantes num mundo cada vez mais interligado.

O reconhecimento de competências e qualificações

A mobilidade profissional é uma ferramenta importante para o desenvolvimento da carreira dos profissionais europeus, tanto em termos geográficos como ocupacionais.

As carreiras são comumente metaforizadas como “percursos”, que possuem elementos físicos e psicológicos. As carreiras fazem transições entre empregos, organizações, ocupações, sectores e locais, definindo assim múltiplas dimensões pelas quais as carreiras se movem.

O reconhecimento de competências e qualificações⁵ é fundamental para apoiar a mobilidade e a aprendizagem, bem como oportunidades de carreira para todos na UE.

Neste sentido, e no início da vida profissional, o Europass⁶ pode ser uma boa ferramenta para os jovens gerirem as suas competências e planearem as suas aprendizagem e carreiras. Os documentos Europass foram criados para destacar as qualificações e habilitações de uma forma clara, eficaz e facilmente compreensível nos vários países da UE, permitindo um registo bem organizado dos conhecimentos, capacidades, competências e diplomas adquiridos

O principal país de destino da UE para os *EU-movers* da UE é a Alemanha, seguida pela Espanha, Itália e França. Roménia, Itália, Polónia, Portugal, Croácia e Bulgária foram os principais países de origem dos trabalhadores em mobilidade no geral e dos trabalhadores em mobilidade ativos em particular.

no país de origem ou no estrangeiro, sendo que esta estrutura de ferramentas e informações *on-line* visa ajudar as pessoas a estruturarem e comunicarem as suas competências, qualificações e experiências, auxiliando-as a dar o próximo passo na sua carreira.

Existem dois procedimentos diferentes para o reconhecimento de qualificações, cuja abordagem não será desenvolvida neste texto:

- Reconhecimento para acesso ao ensino superior e a formação.
- Reconhecimento para acesso ao emprego, incluindo profissões regulamentadas.

Uma mobilidade laboral justa e eficaz

A mobilidade laboral da UE deve ser voluntária e fazer parte de uma carreira profissional.

O Eurostat estima que metade dos jovens desempregados na UE estão dispostos a estabelecer-se noutra lugar para conseguir um emprego, no entanto verifica-se que foram menos de 1% os jovens trabalhadores que se deslocaram para outro Estado-membro da EU para conseguirem o seu emprego atual.

A falta de competências linguísticas é uma barreira que dificulta a mobilidade intracomunitária dos jovens. Os níveis de educação relativamente baixos de alguns jovens europeus também são um fator discriminatório quando se trata de mobilidade laboral.

⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1266>

⁶ <https://europa.eu/europass/en/europass-employment-and-recruitment>
<https://europa.eu/europass/en/recognition-skills-and-qualifications>



Para poder combater o desemprego jovem⁷ importa trabalhar no desenvolvimento das aprendizagens e da formação profissional a nível europeu, com maior ênfase nos resultados da aprendizagem, bem como no incentivo e desenvolvimento de parcerias a nível comunitário. Mas uma mobilidade laboral justa e eficaz depende também de os trabalhadores terem os mesmos direitos em todos os Estados-membros. Os trabalhadores e as suas famílias devem ter acesso à proteção social e benefícios de desemprego, saúde, educação, pensões, e estar cobertos por acordos coletivos sindicais locais sobre salários e condições de trabalho.

O reconhecimento de competências e qualificações é fundamental para apoiar a mobilidade e a aprendizagem, bem como oportunidades de carreira para todos na UE.

Neste sentido, a UE instituiu a Autoridade Europeia do Trabalho⁸ (ELA), uma entidade que centra a sua ação na mobilidade laboral transfronteiriça com o principal objetivo de apoiar a mobilidade justa dos trabalhadores na UE, permitindo aos cidadãos e às empresas aproveitarem as oportunidades oferecidas pelo mercado único. A ELA foi, pois, criada para ajudar os Estados-membros e a Comissão Europeia a garantirem que as regras da UE em matéria de mobilidade laboral e coordenação da segurança social são aplicadas de uma forma justa, simples e eficaz, tendo igualmente um papel importante a desempenhar na facilitação e garantia de uma mobilidade efetiva da mão de obra na Europa, em particular pelas atividades dos Serviços Europeus de Emprego (EURES).⁹

Por seu lado, o Parlamento Europeu, através da Resolução de 20 de maio de 2021,¹⁰ solicita à Comissão e aos Estados-membros que fomentem e melhorem os mecanismos de reconhecimento e os portais de mobilidade profissional existentes, como o Portal Europeu da Mobilidade Profissional (EURES), a plataforma em linha Europass e o sistema de classificação europeu das competências/aptidões, qualificações e profissões (ESCO). Solicita, em particular, aos Estados-membros a criação de parcerias transfronteiras que apoiem os trabalhadores em mobilidade nas regiões transfronteiriças, bem como o desenvolvimento de medidas que facilitem a livre circulação das pessoas com deficiência no interior da União.

É essencial que os trabalhadores e os empregadores possam beneficiar do mercado único da União com justiça e saibam onde encontrar informação sobre os seus direitos e obrigações. ◀

FONTES

Guide for Mobile Workers in Europe (2022)
<https://www.etuc.org/en/publication/guide-mobile-workers-europe-2022>
Intra-EU Labour Mobility at a glance - Main findings of the Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2021
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8459&furtherPubs=yes>
SecondChanceEducation.eu
<http://www.secondchanceeducation.eu/why-mobility>
Mobility: a strong desire amongst European professionals
<https://www.eurocadres.eu/mobility-strong-desire-amongst-european-professionals/>

⁷ A taxa de desemprego dos jovens da UE (13%) foi quase o dobro da taxa de desemprego global (7%) em 2021. O desemprego jovem em Portugal fixou-se em 15,9% em 2021, 2,9 pontos acima da média da União Europeia (UE), de 13%, segundo o relatório do Eurostat publicado a 17 outubro 2022.

⁸ https://www.adcoesao.pt/wp-content/uploads/brochuraue_autoridadeeuropeiadotrabalho.pdf

⁹ <https://eures.ec.europa.eu/index.pt>

¹⁰ Sobre o impacto das normas da UE na livre circulação de trabalhadores e serviços: a mobilidade dos trabalhadores no interior da UE como ferramenta para fazer coincidir as necessidades e as competências do mercado de trabalho (2020/2007 (INI))

PRÉMIO AGOSTINHO ROSETA

Melhoria e Dignificação do Trabalho

12.500€
por categoria

Candidaturas até 31 de março de 2023 em iefponline

CATEGORIAS

- ▶ Boas Práticas
- ▶ Estudos e Trabalhos de Investigação

REGULAMENTO



iefp.pt/apoios/premios



Estamos online e mais perto de si.

Encontre o melhor
para si no IEFP,
o seu serviço público
de emprego.

ligue-se a nós em iefponline.iefp.pt

iefponline
Sempre consigo.



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL