



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO EM
ECONOMIA INTERNACIONAL E ESTUDOS
EUROPEUS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

A EMIGRAÇÃO DE JOVENS QUALIFICADOS E A
COMPETITIVIDADE DE PORTUGAL

ANDREIA SOFIA MACHADO CABRAL

OUTUBRO – 2023



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO EM
ECONOMIA INTERNACIONAL E ESTUDOS
EUROPEUS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

A EMIGRAÇÃO DE JOVENS QUALIFICADOS E A
COMPETITIVIDADE DE PORTUGAL

ANDREIA SOFIA MACHADO CABRAL

ORIENTADOR:

PROFESSOR DOUTOR JOÃO ALFREDO DOS REIS PEIXOTO

OUTUBRO – 2023

Agradecimentos

A elaboração e, principalmente, a conclusão desta dissertação, representa mais uma etapa do meu percurso pessoal, académico e profissional, que apenas se tornou possível através do contributo e do apoio de algumas pessoas a quem gostaria de sinceramente agradecer.

Primeiramente, o meu orientador científico, o Professor Doutor João Peixoto, um especial obrigado pela sua disponibilidade, confiança e atenção. O seu conhecimento, as críticas construtivas e todas as recomendações foram os meus guias, ao longo deste percurso, tornando a realização deste trabalho possível.

À minha mãe, por ter estado sempre presente e me ter apoiado em todos os momentos, particularmente nos mais difíceis, mantendo-me motivada e positiva, por me compreender e, sobretudo, por acreditar em mim.

Ao meu namorado, por também ele acreditar em mim e por me “puxar para cima” quando mais precisei.

A todos os entrevistados que disponibilizaram uma parte do seu tempo para responder às minhas questões, cooperando diretamente e que, desta forma, tornaram a conclusão deste projeto possível.

Finalmente, a todos os professores do Mestrado de Economia Internacional e Estudos Europeus do ISEG, que desempenharam um papel determinante na minha formação académica.

A todos vós, o meu sincero obrigada.

Resumo

Recentemente, o contínuo aumento das qualificações e expectativas dos jovens portugueses, acompanhado da baixa competitividade da economia nacional, revela um novo perfil e novas questões relacionadas com a emigração. À *priori*, o desenvolvimento e sucesso de uma organização e de um país depende essencialmente do seu capital humano, e, como tal, as empresas e o país deverão possuir ferramentas para atrair e reter talento, tornando as empresas e, conseqüentemente, o país mais competitivo.

Nesta linha de pensamento, procurou-se compreender se a emigração dos jovens qualificados teria impacto na competitividade das empresas portuguesas. Este estudo incide nos anos de 2000 em diante, contando com uma metodologia qualitativa, recorrendo a entrevistas. A análise reforça a situação crítica de Portugal, face aos problemas demográficos e socioeconómicos que o país apresenta, destacando o potencial destes profissionais como agentes de mudança.

Esta investigação assume particular relevância, na medida em que poderá representar um contributo com vista à implementação de estratégias para reaproveitamento dos recursos humanos pelas empresas, bem como pelo país, tendo em vista as necessidades atuais do mercado.

Palavras-Chave: emigração; mercado de trabalho; capital humano; profissionais altamente qualificados.

Abstract

Recently, the continuous increase in the qualifications and expectations of young Portuguese people, accompanied by the low competitiveness of the national economy, has revealed a new profile and new issues related to emigration. A priori, the development and success of an organization and a country depends essentially on its human capital and, as such, companies and countries must have the tools to attract and retain talent, making companies and, consequently, the country more competitive.

With this in mind, we sought to understand whether the emigration of young, qualified people would have an impact on the competitiveness of Portuguese companies. This study focuses on the years 2000 onwards, using qualitative methodology and interviews. The analysis reinforces Portugal's critical situation, given the country's demographic and socio-economic problems, highlighting the potential of these professionals as agents of change.

This research is particularly important as it could contribute to the implementation of strategies for the reuse of human resources by companies and the country, with a view to the current needs of the market.

Keywords: emigration; labor market; human capital; highly skilled professionals

Índice

1. INTRODUÇÃO	8
2. REVISÃO DE LITERATURA	9
2.1 <i>EMIGRAÇÃO QUALIFICADA</i>	9
2.1.1 <i>Teorias Sobre Emigrações Qualificadas</i>	10
2.2 <i>COMPETITIVIDADE</i>	12
2.3 <i>CAPITAL HUMANO E COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS</i>	14
3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA	15
3.1 <i>EMIGRAÇÃO EM PORTUGAL</i>	15
3.1.1 <i>Emigração Qualificada</i>	15
3.2 <i>QUALIFICAÇÕES EM PORTUGAL</i>	18
3.2.1 <i>Evolução das Qualificações</i>	18
3.3 <i>CONJUNTURA ECONÓMICA DAS EMPRESAS EM PORTUGAL</i>	22
3.3.1 <i>Análise do Tecido Empresarial Português</i>	22
3.4 <i>PERSPETIVA FUTURA</i>	24
4. ESTUDO EMPÍRICO	26
4.1 <i>METODOLOGIA</i>	26
4.2 <i>DESENVOLVIMENTO DO GUIÃO DE ENTREVISTA</i>	27
4.3 <i>ANÁLISE DE RESULTADOS</i>	28
5. CONCLUSÃO	32
6. BIBLIOGRAFIA	34
7. ANEXOS	41
ANEXO – 1 - <i>POSIÇÃO DE PORTUGAL NO GCI 2019</i>	41
ANEXO–2 - <i>COMPARAÇÃO INTERNACIONAL: TAXA DE EMIGRAÇÃO (STOCK), PRINCIPAIS PAÍSES DE ORIGEM, 2019</i>	42
ANEXO–3 - <i>COMPARAÇÃO INTERNACIONAL: TAXAS DE EMIGRAÇÃO E DE IMIGRAÇÃO NOS PAÍSES DA UE, 2019</i>	43
ANEXO 4- <i>GUIÃO DE ENTREVISTAS</i>	43
ANEXO –5 - <i>SINOPSE DAS ENTREVISTAS</i>	45

Índice de Figuras

FIGURA 1 PRINCIPAIS DESTINOS EM 2010/11 DA EMIGRAÇÃO QUALIFICADA PORTUGUESA, PARA OS PAÍSES DA OCDE	16
FIGURA 2 CARATERIZAÇÃO SOCIOGRÁFICA DOS INDIVÍDUOS QUALIFICADOS, RESPONDENTES, POR SEXO E IDADE	17
FIGURA 3 TENDÊNCIAS NA PROPORÇÃO DE PESSOAS DE 25 A 34 ANOS COM ENSINO SUPERIOR (2000 E 2021) EM PERCENTAGEM	18
FIGURA 4 DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR, POR NÍVEL DE ENSINO (2020).....	19
FIGURA 5 POPULAÇÃO COM A EDUCAÇÃO TERCIÁRIA 25 – 34 ANOS, POR GÉNERO PORTUGAL FACE À MÉDIA DA OCDE (2021)	20
FIGURA 6 COMPOSIÇÃO DO GASTO PÚBLICO TOTAL COM EDUCAÇÃO EM PERCENTAGEM DO GASTO TOTAL DO GOVERNO (2019).....	21
FIGURA 7 ÁREA / SETOR MAIS DESAFIANTES PARA OS ENTREVISTADOS	28
FIGURE 8 ASPETOS EM QUE AS EMPRESAS DEVEM APOSTAR SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	30

Índice de Tabelas

TABELA 1 DEFINIÇÕES DE COMPETITIVIDADE.....	12
TABELA 2 PRINCIPAIS MOTIVOS DE SAÍDA, POR PAÍS, EM PERCENTAGEM	17

Glossário de Siglas

AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal
C&T - Ciência e Tecnologia
GCI – *Global Competitiveness Index*
HRST - *Human Resources Devoted to Science and Technology*
I&D - Investigação e Desenvolvimento
IDE – Investimento Direto Estrangeiro
IES – Instituições de Ensino Superior
INE - Instituto Nacional de Estatística
IRS – Imposto sobre o Rendimento Singular
ISCED - *International Standard Classification of Education*
ISCO - *International Standard Classification of Occupations*
IT – Informação Tecnológica
MIGSUB - Migrações de Substituição e Sustentabilidade Demográfica
OCDE - Organização Europeia de Cooperação Económica
OE – Orçamento de Estado
OEm – Observatório da Emigração
OIM – Organização Internacional para as Migrações
ONG - Organizações Não Governamentais
ONU – Organização das Nações Unidas
PIB – Produto Interno Bruto
REMIGR - Regresso ao Futuro: A Nova Emigração e a Relação com a Sociedade Portuguesa
SNS - Sistema Nacional de Saúde
TICs - Tecnologias de Informação e Comunicação
UE - União Europeia
VAB – Valor Acrescentado Bruto
WEF – *World Economic Forum*

1. Introdução

Portugal apresenta um longo historial de emigrações. Todavia o paradigma da emigração portuguesa alterou-se parcialmente, sobretudo a partir de 2008, com o início da crise económica mundial e o resgate financeiro que posteriormente atingiu o país. Recentemente, milhares de jovens portugueses com formação académica superior optam por sair, mas não apenas por questões económicas. Consequentemente, esta tendência reflete-se num impacto significativo nas empresas, bem como na economia do país.

O principal objetivo deste trabalho é compreender o impacto que a emigração dos jovens qualificados pode ter na competitividade das empresas e do país. Para tal, para além do mapeamento da bibliografia, são apresentados alguns dados e estatísticas da emigração de jovens qualificados em Portugal e analisadas as entrevistas a profissionais e especialistas na área, tratando-se de um estudo exploratório face ao número de entrevistas conseguidas.

Em termos de estruturação, a presente dissertação encontra-se dividida em cinco pontos, sendo este o primeiro. O segundo trata da revisão da literatura, no qual são explicados os conceitos de emigração qualificada e de competitividade, sendo também feita uma ponte entre o capital humano e a competitividade das empresas. O terceiro trata da contextualização do problema, em que se apresenta a evolução tanto da emigração qualificada como das qualificações em Portugal, sendo ainda apresentada uma perspetiva futura, que pretende expor os problemas com que o país se irá deparar a longo prazo. O quarto capítulo corresponde à metodologia, apresentando-se, de seguida, os resultados da investigação e a interpretação dos mesmos. Finalmente, a dissertação termina com um ponto conclusivo no qual surgirão as ideias centrais do trabalho.

2. Revisão de Literatura

2.1 Emigração Qualificada

Emigração deriva do latim *emigrare* que significa “sair de”, este conceito implica a rutura com tudo aquilo que é conhecido, nomeadamente, pessoas e lugares, entre outras sensações com as que se cresceu e viveu (Ramalho, 2003). Trata-se de um fenómeno multidisciplinar, abordado por várias ciências, apresentando diversas perspetivas teóricas, como referido por Jansen (1969):

“A migração é um problema demográfico: influencia a dimensão das populações na origem e no destino; é um problema económico: muitas mudanças na população são devidas a desequilíbrios económicos entre diferentes áreas; pode ser um problema político: tal é particularmente verdade nas migrações internacionais, onde restrições e condicionantes são aplicadas àqueles que pretendem atravessar uma fronteira política; envolve a psicologia social, no sentido em que o migrante está envolvido num processo de tomada de decisão antes da partida, e porque a sua personalidade pode desempenhar um papel importante no sucesso com que se integra na sociedade de acolhimento; e é também um problema sociológico, uma vez que a estrutura social e o sistema cultural, tanto dos lugares de origem como de destino, são afetados pela migração e, em contrapartida, afetam o migrante” (Jansen, 1969, p.60 *apud* Peixoto, 2004, p.4).

Os estudos sobre emigrações qualificadas iniciaram-se nos anos 60, a nível internacional. No entanto, tem-se vindo a assistir à proliferação de conceitos que tentam, por um lado, identificar os resultados decorrentes destes fluxos, e, por outro, enquadrar as diferentes dimensões das emigrações qualificadas (Góis & Marques, 2007). Trata-se de um tema que tem assumido uma importância crescente, devido à: globalização económica; competitividade do mercado de trabalho; e à adoção de diferentes políticas económicas e de educação (*ibidem*). Naturalmente, as dinâmicas de mobilidade populacional foram facilitadas, particularmente, a emigração de indivíduos altamente qualificados (Lowell, 2001).

De forma a compreender e definir emigração qualificada a OCDE, apresentando o conceito de *Human resources in science and technology* (HRST). Esta definição assenta em duas noções: a qualificação educacional e a ocupação profissional. Referindo-se tanto aos indivíduos que concluíram a

educação terciária ¹, como àqueles que mesmo não sendo formalmente qualificados, possuem uma vasta experiência em áreas de Ciência e Tecnologia, o conceito engloba uma população muito vasta (OCDE, 2009).

Neste estudo, o termo “*Qualificado*” refere-se à educação formal do indivíduo e corresponde à classificação utilizada e reconhecida internacionalmente, pelo ISCED, sendo assim necessário, o nível superior (no mínimo licenciatura). Desta forma torna-se mais simples a medição deste indicador, graças ao maior número de dados disponibilizados face a outros existentes como o ISCO.

A revisão da literatura sobre *emigração qualificada* (Salt, 1997) revela vários conceitos essenciais, incluindo o *brain exchange* e o *brain waste*. O primeiro implica a existência de um fluxo bidirecional entre o país de origem e o de destino, como as trocas de conhecimento, que se encontram presentes em todas as economias e são, habitualmente, reconhecidas enquanto *brain gain* ou *brain drain*. Quanto ao *brain waste* este ocorre quando os emigrantes altamente qualificados adquirem um emprego no qual são exigidas menores competências e experiências, existindo um desperdício de capital humano (Mahroum, 2000).

Existe uma diversidade de fatores que levam os indivíduos altamente qualificados a emigrar, não sendo estes redutíveis a razões económicas (*ibidem*). Este tipo de emigrante move-se para além de motivações económicas, podendo inclusive, ser acompanhado por efeitos negativos (Forster, 2000), tanto em termos de carreira profissional, como em termos económicos. São tidos em conta aspetos sociais (saúde, educação, criminalidade), políticos (legislação, benefícios fiscais), entre outros, sendo a teoria económica insuficiente para explicar este fenómeno. Atualmente, o mercado de trabalho compete por capital humano intelectual, nas mais diversas áreas profissionais. Ao mesmo tempo, os indivíduos encaram o local de trabalho como algo global.

2.1.1 Teorias Sobre Emigrações Qualificadas

Relativamente às teorias sobre as migrações, Arango (2000, p.33) refere que “as migrações são demasiado diversas e complexas para que uma teoria as

¹ Segundo a UNESCO (2022), “a educação terciária dá continuidade ao ensino secundário, proporcionando atividades de aprendizagem em domínios especializados da educação. Visa a aprendizagem a um nível elevado de complexidade e especialização. A educação terciária inclui o que é geralmente entendido como educação superior, mas é mais vasto do que isso porque também inclui o ensino profissional avançado”

possa explicar”. Por essa razão é necessário ter uma visão multidisciplinar e completa que possa orientar a exposição das teorias migratórias. A emigração qualificada tem sido analisada segundo dois modelos opostos. Por um lado, o modelo êxodo que se foca na perda de recursos humanos provocados pela fuga de cérebros e, por outro lado, o modelo diáspora, que enfatiza os benefícios obtidos pela troca de competências entre os países.

De modo a demonstrar os diferentes cenários associados à emigração qualificada é possível enumerar os seguintes modelos teóricos:

1. Modelo do *brain drain* (fuga de cérebros): segundo a OIM (2009, p.30) este modelo resulta da emigração de indivíduos talentosos e formados no seu país que partem para um país terceiro, devido a causas como conflito ou falta de oportunidades. Por um lado, este refere-se à transferência de capital humano com uma educação relativamente elevada e com potenciais ganhos para o país de destino (Niraula & Triandafyllidou, 2022). Por outro lado, a saída destes, limita a rentabilização dos investimentos educativos realizados, criando condições favoráveis à sua reutilização noutros países, à partida mais desenvolvidos, o que amplifica ainda mais as desigualdades existentes.
2. Modelo *brain gain*: a emigração qualificada resulta num aumento do rendimento individual derivado do investimento realizado na educação. Consequentemente, mais indivíduos desejam investir na sua formação, levando a um aumento da taxa de retorno (Mountford, 1997). Esta noção implica assim uma correlação entre a emigração de pessoas e a transferência de conhecimentos para os países recetores.
3. Modelo *brain circulation* através da criação de redes: este conceito, proposto por Ladame (1970), explica que a circulação de inteligência no mundo é cada vez mais imparável, em função das redes de conhecimento e de entreajuda existentes, transmitindo conhecimento e tecnologia dos países de acolhimento para os de origem (Breinbauer, 2007) e promovendo a emergência de novos centros de excelência económica (Saxenian, 2006).

4. Modelo circulação das elites: a emigração de indivíduos qualificados é frequentemente transitória, assumindo características de troca de *know-how* e de projetos temporários. Este processo é benéfico tanto para os países recetores do capital humano como para os de origem, com a possibilidade de retorno e a possibilidade de transformar o *brain drain* em *brain gain* (Góis & Marques, 2007). Mesmo quando a emigração qualificada ocorre por longos períodos (superior a 10 anos), os indivíduos transferem remessas, capital humano e social (Sequeira, 2017), compensando os efeitos negativos sentidos no imediato da sua partida.
5. Modelo *brain drain* latente: a mobilidade de formação para estudantes graduados e/ou pós-graduados tem vindo a acentuar-se. Neste modelo existe, inicialmente, um cariz temporário, após as saídas para estudar no exterior. Contudo, face à inserção dos mesmos no mercado de trabalho no país de destino, menos afetado pelo desemprego jovem, existe a possibilidade de permanência (Pizarro, 2005).

2.2 Competitividade

Existem diversas definições que procuram explicar o conceito de competitividade. De facto, trata-se de um conceito complexo, relativo e multidimensional, resultando em várias definições e formas de medição, dependendo da perspetiva considerada (Chaudhuri & Ray, 1997). O conceito pode ser estudado quer no âmbito da microeconomia, referindo-se às empresas, quer no âmbito da macroeconomia, envolvendo os países. A Tabela 1 sintetiza algumas definições de competitividade.

Tabela 1 Definições de Competitividade

Autor(es)	Definições
Porter (1990)	Competitividade a nível nacional refere-se à produtividade do país.
Krugman (1996)	Competitividade é apenas uma maneira mais formal de abordar o conceito de produtividade.

Moon & Peery (1995)	Competitividade não deve ser confundida com produtividade.
World Economic Forum (2019)	Competitividade é o conjunto de instituições, políticas e fatores que determinam o nível de produtividade de um país.
OCDE (2013)	Competitividade define-se como a capacidade de um país de cumprir metas para além do PIB, para os seus cidadãos hoje e amanhã.
European Commission (2001)	Competitividade de um país refere-se à capacidade de uma economia fornecer à sua população uma elevada e crescente qualidade de vida e uma alta taxa de empregabilidade
Altomonte, Aquilante, Ottaviano (2012)	Competitividade internacional é a capacidade de efetuar trocas de bens e serviços que são abundantes no país de origem pelos bens e serviços que são escassos nesse mesmo país.

Fonte: elaborado pela autora, com base em (Porter, 1990), (Krugman, 1996), (Moon & Peery, 1995), (Schwab, 2019), (Aiginger et al., 2013), (European Commission, 2001) e (Altomonte et al., 2012)

Este conceito é particularmente relevante no setor económico por diversas razões. Em primeiro lugar, países mais competitivos estão associados a maior riqueza e satisfação da população. As economias mais competitivas conseguem alcançar um crescimento sustentável do emprego, melhorar os salários e elevar a qualidade de vida dos seus cidadãos (Harvard Business School, s.d.). Em segundo lugar, países mais competitivos geralmente apresentam maior produtividade e, portanto, maior retorno de investimento. E, ainda, países mais competitivos e produtivos geralmente investem mais em áreas como educação, infraestrutura e desenvolvimento, o que impulsiona o crescimento económico (Sala-i-Martin, 2016).

Por meio da globalização, as barreiras entre os mercados domésticos e internacionais foram eliminadas, reduzindo a distinção entre competitividade nacional e internacional (Anca, 2012). Assim, a competitividade não é um fim, mas sim um meio eficaz para alcançar a prosperidade de um país (Garelli, 2018).

No entanto, a multidimensionalidade da competitividade torna-se particularmente desafiante aquando da criação de um indicador sintético. Neste sentido o *Global Competitiveness Index* (GCI) é considerado o mais reconhecido para medir a competitividade, publicado pelo *World Economic Forum* (WEF), destacando-se pela sua qualidade. Este analisa os vários fatores que sustentam a competitividade nacional, tratando-se de um indicador composto assente em 12 pilares: Instituições; Infraestruturas; Adoção das TIC; Estabilidade Macroeconómica; Saúde; Competências; Mercado De Produtos; Mercado De Trabalho; Sistema Financeiro; Dimensão Do Mercado; Dinamismo Empresarial; E Capacidade De Inovação (Schwab, 2019).

Portugal, na edição de 2019 do GCI, posicionou-se na 34^o posição (entre 141 economias), conforme é possível constatar no Anexo 1, mantendo-se na mesma posição do ano anterior. Sendo que se encontra mais bem posicionado nos seguintes pilares: Infraestrutura (21^a posição), Saúde (22^a posição), Dinamismo Empresarial (28^a posição), Instituições (30^a posição), Capacidade de Inovação (31^a posição) e Adoção das TICs (34^a posição). Em contrapartida, a Estabilidade do Ambiente Macroeconómico (62^a), a Dimensão do Mercado (51^a) e o Mercado de Trabalho (49^a) são os pilares com pior posição no ranking (*ibidem*).

2.3 Capital Humano e Competitividade das Empresas

A teoria do capital humano desenvolveu-se a partir, nomeadamente, dos estudos de Becker em 1964, o mesmo defende que o investimento em educação é um meio para melhorar os rendimentos individuais e contribuir para o crescimento económico, além dos benefícios do capital físico. Schwab & Zahidi (2020) definem o capital humano como as capacidades e competências dos indivíduos e das populações, reconhecendo-o como um motor essencial para a prosperidade económica e a produtividade. Nessa perspetiva, destacam a importância dos investimentos em educação e desenvolvimento de habilidades para o crescimento económico, bem como para o bem-estar individual e coletivo.

Como explicado por Porter (2011), um país para se tornar mais competitivo deve melhorar a sua produtividade. Nesse sentido, surge o papel fulcral da força de trabalho na criação e manutenção da competitividade nacional. Os recursos

humanos devem ser cada vez mais qualificados e possuir competências específicas. Trata-se de um ativo intangível que, apesar de não ser propriedade das empresas, mas sim do próprio indivíduo, pode ser utilizado pela organização para criar valor e proporcionar vantagem competitiva, sendo possível gerir este capital em prol de benefícios para os seus *stakeholders*.

Atualmente, recursos humanos de qualidade são uma exigência para as organizações e são considerados um dos principais ativos (Cardoso, 2019). Num mercado de trabalho dinâmico, instável e competitivo, a evolução das empresas está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento do conhecimento, e o *know-how* dos colaboradores torna-se um fator distintivo e uma ferramenta essencial. Logo, a capacidade de cultivar, atrair, e reter capital humano moldará a competitividade das empresas, originando um impacto sobre o futuro da inovação e do talento.

3. Contextualização do Problema

3.1 Emigração em Portugal

3.1.1 Emigração Qualificada

Atualmente, Portugal, apresenta uma das maiores taxas de emigração no mundo, ocupando a 8ª posição, como é possível observar no Anexo 2, sendo apenas ultrapassado por países que, geograficamente, se encontram em zonas de conflito como a Síria e Palestina, ou países da ex-Jugoslávia, como a Macedónia e a Bósnia (Pires, et al., 2022). Por sua vez, detém a maior taxa quando comparado com os restantes países da UE, tal como se pode confirmar no Anexo 3.

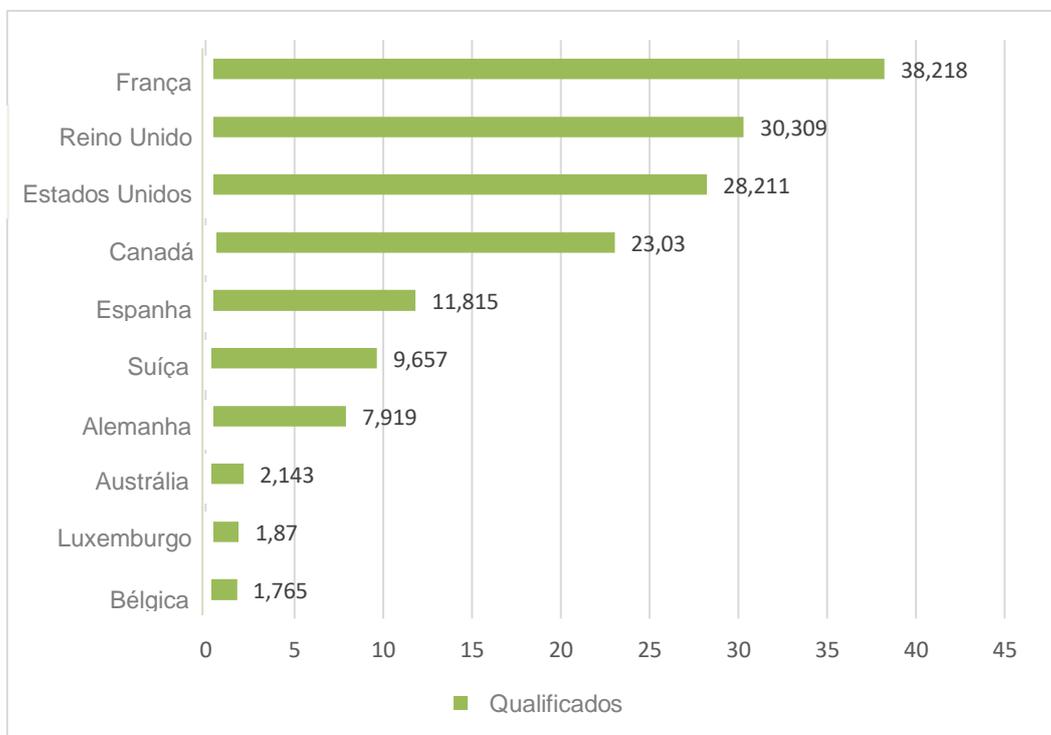
De uma forma geral, os emigrantes são cada vez mais instruídos. Segundo a OCDE (2015), a emigração qualificada, foi de 31 milhões em 2010/11, um valor significativamente superior ao registado em 2000/01, de 13 milhões.

O caso português confirma estas tendências. Apesar do predomínio das baixas qualificações dos emigrantes portugueses, deu-se um crescimento significativo da percentagem dos indivíduos mais qualificados. Desta forma, entre 2001-2002 e 2010-2011, a emigração de portugueses qualificados registou

um aumento de 87,5%. Nesse período, o peso dos qualificados no conjunto de todos os emigrantes subiu de 6,2% para 9,9%, atingindo os 11% em 2015 (Gomes et al., 2015).

Quanto aos destinos de eleição dos recursos humanos portugueses altamente qualificados, presente na figura 1, destacam-se: a França (38 mil), o Reino Unido (30 mil) e os Estados Unidos (28 mil) (OCDE, 2015). Estes jovens são atraídos pelas oportunidades de emprego e melhores condições de trabalho, bem como de remuneração, nos países mencionados.

Figura 1 Principais Destinos em 2010/11 da emigração qualificada portuguesa, para os países da OCDE

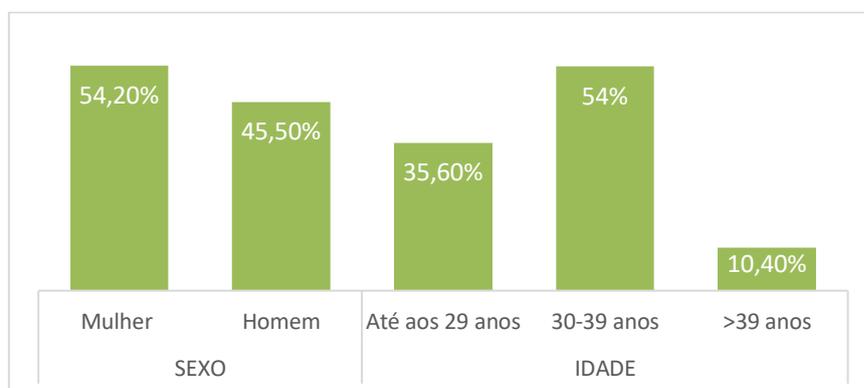


Fonte: OCDE

Relativamente à caracterização dos emigrantes portugueses qualificados pode-se citar os dados de um projeto de investigação, intitulado REMIGR, que decorreu entre 2013 e 2015. O estudo revela uma feminização dos fluxos migratórios, contrariando o perfil masculinizado que existia tradicionalmente, o que se deve, em parte, à maior presença das mulheres no ensino superior e, por consequência, nas profissões qualificadas. Esta situação encontra-se espelhada

na figura 2, bem como o surgimento de um perfil mais jovem, em que apenas 10,4% apresenta ter mais de 39 anos de idade (Peixoto et al., 2019).

Figura 2 Caracterização sociográfica dos indivíduos qualificados, respondentes, por sexo e idade



Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pelo estudo REMIGR

O estudo aponta a falta de perspectiva de carreira, a procura de novas experiências e a falta de futuro em Portugal enquanto principais motivos para a saída, como representado na tabela 2. No entanto, existe uma importância relativa de acordo com o país de destino. No caso dos países europeus, os inquiridos indicaram sobretudo “não ver futuro no país”, sendo o argumento falta de “oportunidade de carreira” mais frequente no Reino Unido.

Tabela 2 Principais motivos de saída, por país, em percentagem

País	Não Tinha Oportunidade De Carreira	Não Via Futuro No País	Realizar Novas Experiências
<i>Reino Unido</i>	37,8	41,5	32,3
<i>França</i>	24,8	37,2	25,3
<i>Luxemburgo</i>	19,8	45,7	24,2
<i>Angola</i>	24,4	25,9	40,6
<i>Moçambique</i>	21,9	27	35,4
<i>Brasil</i>	24,8	26,8	40,3
Total Países	30,7	38	35,2

Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pelo estudo REMIGR

Note-se que, mesmo antes de emigrarem, muitos dos indivíduos exerciam funções profissionais de acordo com a sua área de formação académica.

Contudo, face à incompatibilidade entre aquilo que são as qualificações e as expectativas dos jovens com as oportunidades existentes em Portugal, os mesmos optam por deixar o país. Em termos financeiros, a emigração torna-se compensatória, dado que, de uma forma geral, permite um incremento de mais de 1.000 euros no rendimento.

Por sua vez, esta fuga de capital humano é inicialmente apontada como uma solução transitória pelos próprios, mas a experiência entretanto vivida pode levar ao aumento da duração do período de emigração de médio e longo prazo. Desta forma, a emigração qualificada é uma forma emergente e preocupante de mobilidade, que resulta também do aumento generalizado da escolarização.

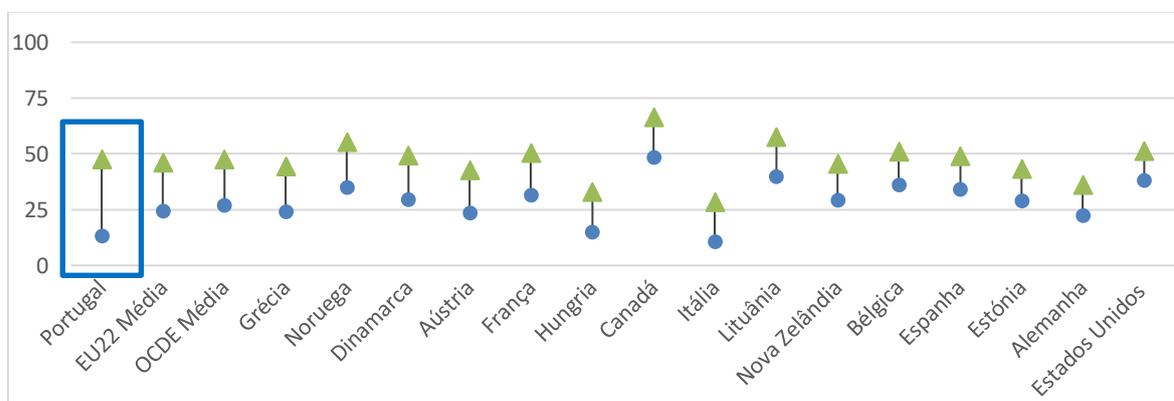
3.2 Qualificações em Portugal

3.2.1 Evolução das Qualificações

O alcance da educação superior tem sido uma tendência universal, tendo persistido de forma constante nos países mais desenvolvidos ao longo das últimas duas décadas. A percentagem média de jovens entre os 25-34 anos com uma qualificação superior aumentou de 27% em 2000, para 48% em 2021, em toda a OCDE (OCDE, 2022a).

No caso de Portugal, a percentagem de população entre os 25-34 anos com educação superior aumentou, passando de 13% para 47%, de 2000 para 2021, como se pode constatar na figura 3.

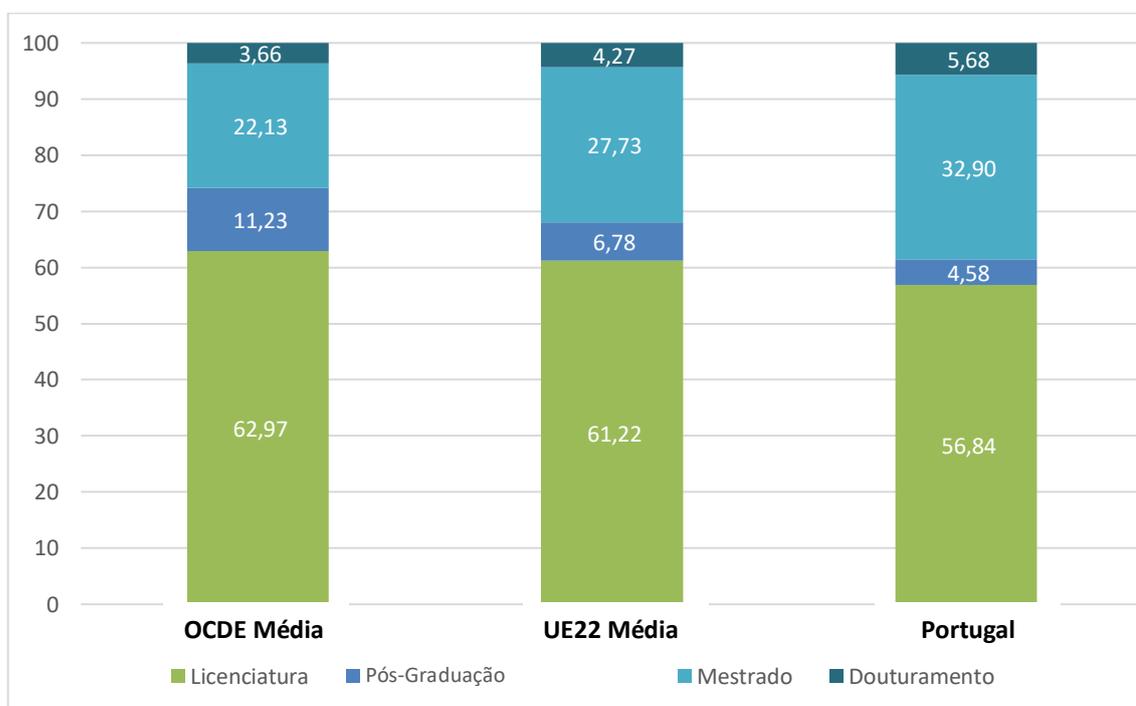
Figura 3 Tendências na proporção de pessoas de 25 a 34 anos com ensino superior (2000 e 2021) em percentagem



Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pela OCDE – Education At a Glance (2022)

Com base, nos dados da OCDE (2022a), o número total de alunos matriculados no ensino superior em Portugal era de 380 235. Sendo que a maioria dos estudantes matriculados são licenciados (57%), como se pode confirmar na figura 4, e que o segundo maior grupo são alunos com mestrado (33%) estando acima da média da OCDE (22%) e da UE22 (28%). Finalmente, apenas 6% diz respeito a alunos doutorados, no entanto também este valor é superior à média da OCDE e da UE22.

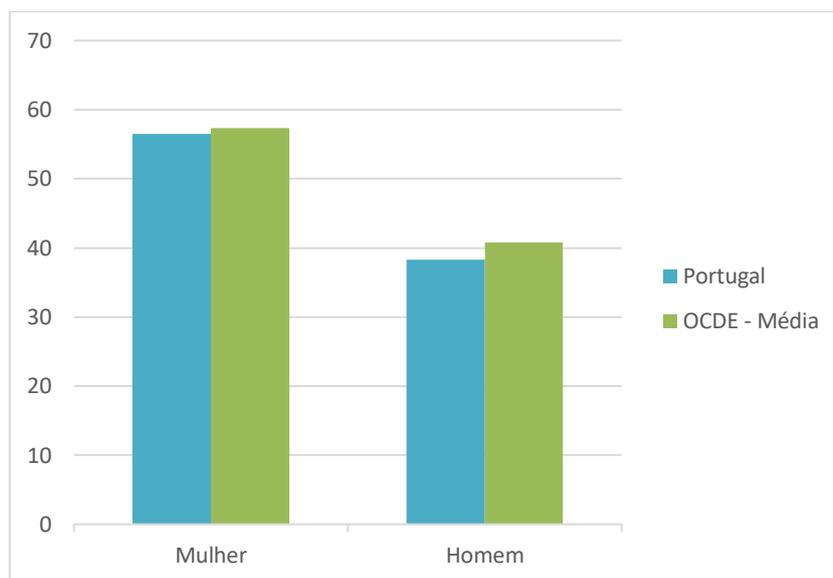
Figura 4 Distribuição dos estudantes do ensino superior, por nível de ensino (2020)



Fonte: Elaboração própria com base nos dados disponibilizados pela OCDE – Education At a Glance (2022)

O ensino superior está a tornar-se mais recorrente e em breve será o mais comum entre todos os adultos em idade ativa na OCDE (*ibidem*). A figura 5, permite destacar o perfil dominante das mulheres, em percentagem, detentoras de diplomas de educação superior face à dos homens.

Figura 5 População com a educação terciária 25 – 34 anos, por género Portugal face à média da OCDE (2021)



Fonte: OCDE, 2022

Compreende-se que este aumento da educação superior é uma vantagem para o mercado de trabalho. Por sua vez, esta contínua aposta na formação e educação, principalmente dos mais jovens, prende-se com as expectativas de melhores oportunidades de emprego, melhores salários e menor desemprego. Em 2021, nos países da OCDE, as taxas de desemprego eram menores para os indivíduos com educação superior (4%) face aqueles que detinham o nível secundário (6%) ou educação inferior ao nível secundário (11%) (*ibidem*). Ao mesmo tempo, os trabalhadores a tempo inteiro com o ensino superior ganhavam em média cerca de 50% mais do que os que detinham o ensino secundário e quase duas vezes mais do que os trabalhadores sem o nível secundário (*ibidem*).

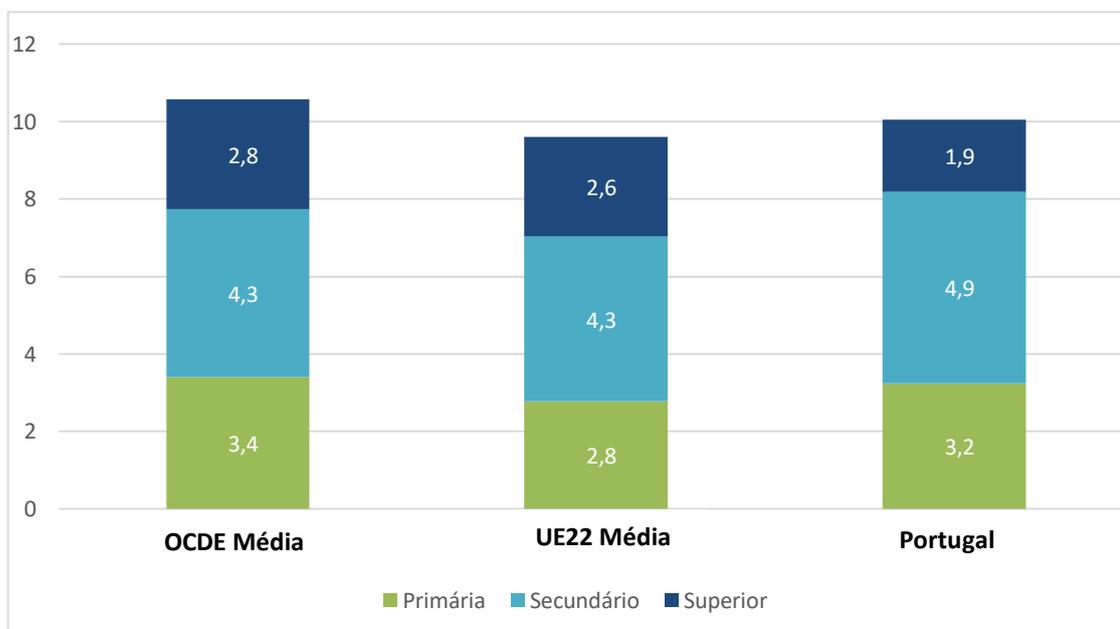
Estes indivíduos com formação superior têm ainda a oportunidade de ir estudar para o exterior, muitas vezes em busca de uma melhor educação, novas experiências e novas competências. Esta oportunidade produz vantagens para os próprios, nomeadamente a expansão dos conhecimentos sobre outras sociedades, melhoria das capacidades linguísticas, mas também a empregabilidade, tanto nos países de origem, como nos de acolhimento e em futuros destinos alternativos (*ibidem*). Muito se deve ao programa Erasmus+ da

UE, que apoia a emigração internacional de estudantes. Em 2020, este programa alcançou quase 12 milhões de participantes no seu total (OCDE, 2022b).

No entanto, a saída deste capital humano contribui para a perda de investimento público no país. O financiamento da educação em termos absolutos é fortemente influenciado pelos níveis de rendimento dos países. Os países com PIB per capita mais elevado tendem a gastar mais por aluno do que aqueles com PIB per capita mais baixo. Portugal, do ensino primário ao superior, gasta anualmente 10 816 dólares por estudante, em comparação à média da OCDE de 12 647 dólares (OCDE, 2023).

Com base na OCDE (2022a), em 2019, os países da OCDE gastaram em média 4,9% de seu PIB em instituições de educacionais. Enquanto, a despesa pública, em Portugal, com o ensino primário ao ensino superior foi de 10%, também inferior à média da OCDE (10,6%), como é possível observar na figura 6. Conseqüentemente, os países que acolhem os estudantes ou os diplomados portugueses beneficiam dos seus conhecimentos, sem terem investido nos mesmos.

Figura 6 Composição do gasto público total com educação em percentagem do gasto total do governo (2019)



Fonte: OCDE 2022

3.3 Conjuntura económica das empresas em Portugal

3.3.1 Análise do Tecido Empresarial Português

O mercado de trabalho português caracteriza-se pela predominância do setor dos serviços, à semelhança da maioria dos países europeus. Em 2018, o setor primário representava apenas 2,7% do VAB (contra 24% em 1960) e 5,8% do emprego, enquanto o secundário correspondia a 21,9% do VAB e 24,1% do emprego; por sua vez, os serviços contribuíram com 75,3% para o VAB e representaram 70,1% do emprego (Portal Diplomático do Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2020). Além da maior incidência dos serviços, Portugal, nas últimas décadas, registou uma alteração significativa no padrão de especialização da indústria transformadora, com uma maior incorporação tecnológica, com destaque para o setor automóvel e componentes, energia, setor farmacêutico e indústrias relacionadas com as novas tecnologias de informação e de comunicação (*ibidem*).

A nível do tecido empresarial, Portugal é composto sobretudo por micro e pequenas empresas, tal como o da UE-27. De acordo com Alexandre (2021), as micro e pequenas empresas portuguesas, em 2018, representavam 97% das empresas, 54% do emprego e 38% do valor acrescentado. Em contrapartida as grandes empresas correspondiam apenas a 0,6% das empresas, representando 29,6% do emprego e 44% do valor acrescentado.

Durante quatro décadas, Portugal teve um rápido crescimento económico e convergiu em relação à UE-27. No entanto, a partir do ano 2000, o país passou por um período de baixo crescimento e divergência em relação aos restantes países. Foram enfrentadas quatro recessões económicas nas duas primeiras décadas dos anos 2000.

Face à crise mundial de 2008 muitos países debateram-se com problemas económicos. A crise afetou Portugal, mais acentuadamente entre 2011 e 2014, dando origem a um novo pico de emigração, surgindo como solução para os problemas de emprego sentidos. Segundo a OCDE (2011), deu-se uma interrupção entre as dinâmicas migratórias e o mercado de trabalho, refletindo as diferenças entre a crise financeira e a crise das dívidas soberanas, que se sucedeu e se prolongou até 2013. A partir de 2014, Portugal assinalou um

processo de retoma económica, com o crescimento do emprego. Consequentemente os fluxos emigratórios diminuíram, acompanhando as novas tendências do mercado (Pires et al.,2020). Observa-se, assim, uma descida da emigração portuguesa, mas a um ritmo mais lento do que aquele a que se assistia nos anos anteriores. Tal deve-se aos efeitos de rede, que, em consequência da crise, foram criados e fortalecidos entre origem e destino, tornando as deslocações de hoje mais fáceis e prováveis. No entanto, estas redes vão enfraquecendo, ao longo do tempo, levando à lenta tendência da diminuição dos fluxos emigratórios portugueses até 2018 (*ibidem*).

A pandemia da COVID-19 teve um impacto significativo na economia portuguesa, interrompendo o processo de convergência e agravando a necessidade de recuperação e crescimento na década de 2020-2030. Esse cenário reflete o esgotamento de um modelo de desenvolvimento e a possível queda na "armadilha do rendimento médio²". Para superar essa situação, é essencial priorizar o conhecimento, as qualificações e a inovação na geração de riqueza (Alexandre 2021).

A carga fiscal, em Portugal, é uma das mais altas do mundo, tendo uma das maiores taxas de IRC, mas também uma das mais progressivas. A taxa máxima de IRC pode atingir o valor de 31,5% (que contempla 21% do imposto sobre os negócios residentes, ao qual se somam a derrama municipal de 1,5% e a derrama estadual que pode atingir os 9%), o segundo valor mais elevado entre os países europeus da OCDE, prejudicando a competitividade fiscal, nomeadamente na atração de Investimento Direto Estrangeiro (IDE). Este fator tem contribuído para o crescimento das pequenas e médias empresas no país. Por sua vez, a carga fiscal progressiva sobre os rendimentos do trabalho torna as carreiras em Portugal menos atrativas e competitivas face a outros países para os quais a geração mais qualificada emigra. Tal como afirma Alexandre (2021, p.13), "Entre outros efeitos negativos, uma tributação mais elevada, num contexto de baixo crescimento dos rendimentos, tornará mais difícil a atração e fixação dos trabalhadores mais qualificados, gerando-se um círculo vicioso de

² A armadilha do rendimento médio refere-se à situação em que países de rendimento médio não conseguem transitar para economias de rendimento elevado devido ao aumento dos custos e declínio da competitividade. Breda Griffith, "Middle-income trap".

baixo crescimento, mais emigração e menos imigração, e menor crescimento potencial.”.

Consequentemente, a perda de competitividade fiscal em comparação com outros países da UE deverá ter impedido a convergência da economia portuguesa em termos de PIB *per capita*. Assim, um novo paradigma deverá assentar na inovação e no trabalho altamente qualificado (e.g., Aghion et al., 2021 *apud* Alexandre 2021).

3.4 Perspetiva futura

Os futuros desafios da economia portuguesa incluem, entre outros, a gestão da emigração, no contexto do envelhecimento demográfico e do baixo crescimento económico.

É expectável que a emigração continue a aumentar nos países da OCDE. De acordo com o *Gallup World Poll Survey 2007-13*, cerca de 16% dos habitantes da OCDE expressam a intenção em emigrar permanentemente para o estrangeiro. Destacam-se os indivíduos altamente qualificados e, em particular, os jovens, os mais propensos a expressar esta intenção (OCDE, 2015). E, uma vez compreendida a importância do capital humano, estamos perante uma significativa perda de mão de obra para o crescimento e desenvolvimento económico.

Por outro lado, o envelhecimento populacional tem aumentado em todos os países da Europa e as projeções do *Ageing Report (2021)* indicam que a população portuguesa deve diminuir de 10,3 milhões em 2019 para 8,5 milhões em 2070. Durante o período de 2019 a 2050, é esperado que a população em idade ativa diminua de 4,9 milhões para 3,9 milhões, representando uma redução de mais de 20%. A proporção da população em idade ativa em relação à população total deve diminuir de 59% para 49%, no mesmo período. Por sua vez, a proporção da população idosa em relação à população total deve aumentar de 22% para 34%.

Neste âmbito, o estudo “Migrações de substituição³ e sustentabilidade demográfica” (MIGSUB), decorrido entre 2015 e 2017, fornece algumas conclusões pertinentes para este trabalho. Através das projeções efetuadas, em 2060, num cenário sem migrações e mantendo-se as dinâmicas de fecundidade e de esperança média de vida, Portugal irá registar uma diminuição do volume da população sobretudo nos jovens (0-14), mas também nos adultos em idade ativa (15-64). Desta forma, para ser possível manter o índice de sustentabilidade potencial⁴ e travar o processo de envelhecimento, teriam de se registar valores de imigração extraordinariamente altos em Portugal (Peixoto, Craveiro, Malheiros, & Oliveira, 2017).

A nível económico, as estimativas indicam que, em 2060, Portugal necessitará cerca de menos 455 mil trabalhadores com baixas qualificações e mais 1 milhão de recursos humanos com altas qualificações. Esta situação evidência a crescente procura por trabalhadores altamente qualificados, a partir da próxima década, face aos que possuem qualificações intermédias ou baixas. As estimativas de migrações de substituição necessárias para assegurar o capital humano, por cenário económico, apontam para saldos razoáveis no caso do cenário baixo (baixas qualificações), mas significativamente exigentes no cenário alto (altas qualificações), implicando saldos migratórios anuais na ordem das 90 e 103 mil pessoas (*ibidem*). Note-se que em nenhum cenário seria possível inverter a progressão do envelhecimento populacional.

Esta situação enfatiza também as implicações na sustentabilidade da Segurança Social e do Sistema de Saúde. A redução da população em idade ativa afetará o potencial crescimento económico que, no entanto, pode ser compensado pelo aumento da taxa de emprego, qualificação e requalificação dos trabalhadores, bem como pela automação. No entanto, tais mudanças requerem transformações e reformas que podem ser mais desafiadoras com uma população envelhecida (Alexandre, 2021).

³ As migrações de substituição referem-se ao volume de migrantes necessários para evitar o contínuo aumento do envelhecimento da população e, também, para compensar o decréscimo do saldo natural da população.

⁴ Segundo o INE, consiste na relação entre a população em idade ativa e a população idosa, habitualmente definida como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos.

Uma nova realidade prende-se com o relatório disponibilizado pelo Landing.Jobs, ao revelar que 22% dos jovens inquiridos inseridos no setor das tecnologias, apesar de residirem em Portugal, trabalham para empresas estrangeiras. Esta nova situação pode estar a surgir e a desenvolver-se enquanto uma nova forma de emigração, distorcendo as estatísticas.

4. Estudo Empírico

4.1 Metodologia

As estatísticas sobre a emigração e, em particular, a emigração qualificada são muito escassas em Portugal. Quando se estuda ou se tenta medir a emigração, tal é feito de diversas formas, dando origem a diferentes resultados para o mesmo período (Amaral & Marques, 2014). Também, como visto anteriormente, a competitividade apresenta as suas fortes limitações aquando da criação de um indicador sintético dada a sua multidimensionalidade. E, de facto, poucos são os estudos que incidem sobre a relação entre estas duas temáticas.

Por isso, considerando a natureza do problema de estudo, apontou-se como principal método de colheita de dados o método qualitativo. Trata-se de uma metodologia não estruturada baseada em pequenas amostras, que proporciona percepções e compreensão do contexto do problema, recorrendo-se a esta quando se pretende obter compreensão abrangente do fenómeno em estudo, com o objetivo de descrever ou interpretar o fenómeno, em vez de o avaliar (Freixo, 2011).

Para este fim, a entrevista torna-se um instrumento privilegiado de recolha de informação, ao permitir obter uma variedade de dados a que, de outra forma, seria difícil de aceder. Nesta pesquisa foram realizadas cinco entrevistas semiestruturadas a profissionais e especialistas sobre o tema, focadas no problema em estudo e seguindo um guião de tópicos e questões baseadas na pesquisa teórica. Só através das mesmas é possível a “*obtenção de informações de um entrevistado sobre determinado assunto ou problema*” (Prodanov & Freitas, 2013, p. 106). Esta abordagem é bastante completa, uma vez que

fornece respostas comparáveis, o que possibilita o tratamento sistemático dos dados (Reis, 2010). Contudo, também apresenta algumas desvantagens, como o facto de ser um método algo moroso e subjetivo.

No total, foram feitos vinte contactos, por email, para realização de entrevista. Estes foram dirigidos a profissionais de recursos humanos, de forma a compreender se estes sentem (ou não) dificuldade em contratar ou em reter jovens profissionais qualificados; a associações empresariais, ambicionando compreender as suas reais necessidades e perspetivas; e a docentes e investigadores universitários, que pesquisam e/ou escrevem sobre o tema, de forma a partilharem os seus pareceres e proporcionar valor acrescentado a esta dissertação. Contudo, ao longo do tempo, foi apenas possível obter o depoimento de um docente universitário e de quatro profissionais de recursos humanos, num total de cinco respostas positivas.

O período para a execução das entrevistas decorreu entre 9 de maio de 2023 e 27 de setembro de 2023. Quatro das entrevistas não foram realizadas presencialmente, e como tal, as questões e respostas foram enviadas por email. Apenas uma foi conseguida *cara-a-cara*, tendo se procedido à gravação da entrevista em formato áudio, com recurso a dispositivo móvel, tendo igualmente sido tiradas algumas notas no decorrer da mesma. A participação dos indivíduos no presente estudo, bem como a gravação da respetiva entrevista, foi com a total concordância dos mesmos e foi reforçada a possibilidade de os entrevistados acrescentarem informações que considerassem relevantes. De forma a salvaguardar o anonimato, não serão identificados os entrevistados. Posteriormente, os contributos dos participantes foram organizados por categorias temáticas, tendo-se procedido à respetiva análise de conteúdo.

4.2 Desenvolvimento do Guião de Entrevista

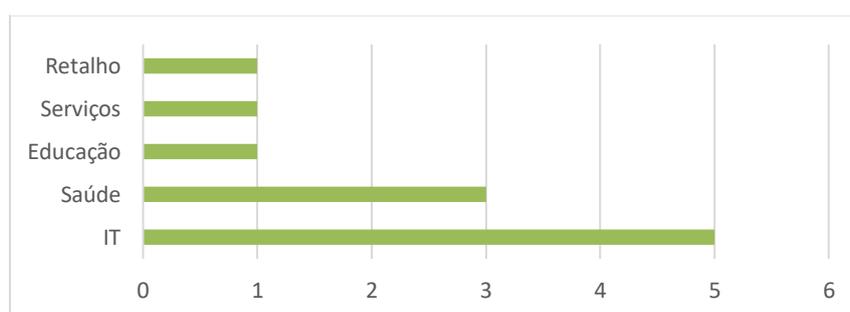
O guião da entrevista (Anexo 4) foi realizado tendo por base os objetivos do presente estudo, dividindo-se em duas partes. Todo o guião foi analisado e validado pelo orientador desta dissertação, no sentido de garantir a validade dos resultados. Desta forma, o guião inclui uma pequena introdução, explicitando o contexto em que a entrevista se insere, apresentando o objetivo do presente

estudo. Foi ainda transmitido aos entrevistados que a utilização dos dados se encontrava inerente ao desenvolvimento do presente estudo, sendo garantida a confidencialidade e anonimato. A segunda secção da entrevista prende-se com os temas que se procuram analisar: mercado de trabalho, competitividade, possíveis soluções e uma perspetiva futura. Em cada uma das secções procurou-se formular questões que desenvolvessem aspetos chave e espelhassem reais dificuldades sentidas por parte dos profissionais.

4.3 Análise de Resultados

Como pergunta introdutória foi questionado aos entrevistados a sua perceção sobre a dificuldade em contratar e reter jovens qualificados no mercado de trabalho. Sendo quatro dos cinco entrevistados responsáveis pelas áreas de recrutamento e seleção, os seus contributos foram muito relevantes. Todos os participantes referiram uma maior dificuldade quer em contratar, mas sobretudo em reter profissionais inseridos na área de Informação Tecnológica, como se pode observar na figura 7. A segunda área mais apontada, por três entrevistados, foram os perfis ligados à área da saúde.

Figura 7 Área / setor mais desafiantes para os entrevistados



Fonte: *Elaboração própria*

Como visto na parte teórica deste trabalho, em Portugal, existe uma forte e continua aposta na formação académica. Logo, existem cada vez mais jovens qualificados no mercado de trabalho, e por isso a necessidade de atrair e receber candidaturas não é a mais difícil. O atual desafio prende-se com a retenção do talento jovem nas empresas. Segundo um dos entrevistados, “(...) estes jovens

(...) têm um sentimento de comprometimento muito diferente (...) e é muito difícil também conseguirmos lidar com isto, e é difícil fazer com que fiquem connosco sabendo que rapidamente se podem desvincular” (entrevistado 4). Segundo outro, “o grande problema é manter durante grandes períodos de tempo (...) tornando a retenção no real problema” (entrevistado 5).

Um aspeto também comum a todos e apontado como um forte desafio com que as empresas se deparam, diz respeito às condições remuneratórias que são apresentadas a este perfil, jovem e qualificado. Algumas afirmações relevantes foram: *“Salários pouco atrativos face ao que se apresenta no exterior (...) Quase que somos obrigados a contratar génios a pagar salários de estágios” (entrevistado 3). “De 5 cinco anos para cá, as condições salariais nas áreas que identifiquei anteriormente (setor dos serviços, do retalho e do IT) não sofreram as atualizações necessárias para serem atrativas o que promoveu a emigração de alguns profissionais”. “(...) as propostas que estamos atualmente a abordar não se equiparam às de outros países” (entrevistador 5).*

Relativamente à competitividade e como esta é impactada pelo capital humano, os entrevistados frisaram que quando não é possível internamente corresponder às necessidades tem de se *“(...) procurar fora” (entrevistado 1). O que, por sua vez, significa que “(...) as empresas em Portugal podem enfrentar custos mais elevados para atrair e reter profissionais qualificados, o que pode diminuir a margem de lucro e afetar a rentabilidade das empresas.” (entrevistado 5). Enquanto um todo, o país perde com a saída destes jovens se depois não os conseguir atrair de volta, como visto anteriormente. “O País perde, além desse pessoal, o investimento que fez na sua formação e que irá beneficiar as economias e empresas dos outros países que não investiram nisso. É claro que se esses qualificados regressarem poderão vir com mais qualificações e experiência adquirida nesses países e que poderá vir a beneficiar internamente o nosso País (...) mas aqui tenho dúvidas: os fluxos de entrada e saída de mão de obra tendem a ser muito diferentes quanto a qualificações e, portanto, as suas competitividades muito desiguais também” (entrevistado 2). Além do investimento feito na educação destes, as “(...) empresas e o país perdem inovação (...) este é o fator chave da competitividade perder os insights que os*

talentos jovens podem trazer condiciona significativamente o avanço das nossas empresas e, conseqüentemente, do nosso país” (entrevistado 5). Outro aspeto relevante abordado numa das entrevistas prende-se com o recurso a serviços externos: *“(...) faz-se e cada vez mais, exemplo: contratar serviços de informática, muito baratos, a empresas indianas, outras formas de outsourcing. E pode aumentar a competitividade das empresas. Mas o problema do País da fuga de mão de obra qualificada não se resolve, agrava-se*” (entrevistado 2).

A figura 8 sintetiza as soluções que foram apresentadas pelos entrevistados para mitigar esta problemática. Atualmente, o mercado de trabalho não tem barreiras nem limites físicos, graças à facilidade de mobilidade; quando os indivíduos trocam de trabalho, poderão igualmente trocar de país. Os cinco entrevistados reforçam a importância da existência de um plano de carreira *“(...) se não progredirem na carreira, poderão emigrar à mesma*” (entrevistado 2).

Figure 8 Aspetos em que as empresas devem apostar segundo os entrevistados



Fonte: *Elaboração própria*

Portugal apresenta um dos salários mais baixos da UE, sendo pouco competitivo neste aspeto. *“O aumento do salário médio nacional e a média salarial em Portugal”* (entrevistado 1) são apontados como uma medida necessária. Mas existem outras formas de Portugal atuar, nomeadamente, criando *“(...) condições vantajosas para aquisição ou aluguer de habitação, incentivos para as empresas à contratação de jovens recém-licenciados em Portugal, e para os jovens incentivos fiscais de permanência em Portugal a nível*

profissional” (entrevistado 1). E também “(...) *pela concertação social e pela valorização geral das condições de trabalho, salários e carreiras. Nisso o Estado, como empregador, deve também dar o exemplo.*” (entrevistado 2). Reter os jovens atualmente numa organização vai além de questões remuneratórias. “(...) *se não se sentirem bem ou não gostarem do que fazem (...) serão os primeiros a chegar-se à frente e rapidamente sair e mudar-se para outra empresa cá ou fora*” (entrevistado 5).

De facto, em Portugal os salários são um tema muito apontado, existindo uma incompatibilidade entre aquilo que são as expectativas dos jovens qualificados face às condições remuneratórias apresentadas no mercado de trabalho, como abordado na revisão de literatura. Contudo, as empresas podem desenvolver outros mecanismos ou benefícios como apontado pelos entrevistados, apostando, por exemplo, no modelo híbrido de trabalho. Também sem progressão de carreira, estes indivíduos irão abraçar novos desafios que lhes permita ter essa progressão em Portugal, ou fora. Contudo, se o país, não fizer a sua parte o esforço das empresas será em vão.

Finalmente, quanto à perspetiva futura, os cinco acreditam que se trata de uma nova tendência que veio para ficar. É preciso mais do que as empresas, que Portugal aposte desde já em políticas públicas que melhorem as condições de trabalho, que façam os jovens acreditar no seu país e que permitam reter este capital humano que só trará valor acrescentado às empresas e, conseqüentemente, ao país: “*A capacidade de reter e atrair talentos qualificados dependerá da capacidade do país e das empresas de criar um ambiente propício para o crescimento e o desenvolvimento profissional dos jovens talentos*” (entrevistado 5) “*São sobretudo as políticas públicas de emprego e formação que estão a falhar e não tanto as empresas* (entrevistado 2); “(...) *pegando nesta fragilidade político-económica do país creio que esta tendência continuará no futuro próximo* (entrevistado 4).

Apesar do número de entrevistas realizadas, destaca-se uma unanimidade de opiniões relativamente à emigração dos mais qualificados. Trata-se de uma nova tendência que tenderá a persistir e, inclusivamente, a aumentar. Os perfis ligados às áreas tecnológicas são apontados como os mais difíceis de contratar, mas

sobretudo de reter. E, quanto às principais razões para deixar o país, são referidas as condições de trabalho e de remuneração. Finalmente, os entrevistados referem que as políticas públicas necessitam de ser revistas, levando a que os jovens consigam desenvolver o seu percurso profissional em Portugal e aqueles que emigraram sintam que estão criadas as condições necessárias para que possam regressar.

5. Conclusão

A emigração portuguesa tem vindo a atravessar diferentes fases ao longo das últimas décadas. Mas, sobretudo a partir da crise de 2008, assistiu-se a um significativo fluxo de saídas de indivíduos, que se destaca não só pelo número, como também pelo seu novo perfil: mais jovem e mais qualificado. Atualmente, apesar ainda do predomínio das baixas qualificações, assiste-se a um crescimento significativo desta emigração qualificada, que aponta como principais motivos para a sua partida a falta de perspetivas de carreira, a remuneração e ainda a falta de futuro em Portugal. Relembre-se que o país assume a maior taxa de emigração, quando comparado com os restantes países da UE.

Além deste indicador, existe ainda a questão da competitividade, em que Portugal assume uma das posições mais baixas, sobretudo pela deterioração do ambiente macroeconómico e pelo mercado de trabalho ser considerado rígido e de concorrência baixa. Mas destaca-se, pela positiva, a qualidade das suas infraestruturas e o nível de escolaridade da população. Contudo, o aumento generalizado da escolarização leva ao aumento do número de emigrantes qualificados, sendo esta uma forma emergente e preocupante de mobilidade.

Este cenário torna-se ainda mais preocupante num contexto de envelhecimento demográfico e de baixo crescimento. Por um lado, Portugal tem vindo a conjugar a reduzida fecundidade com a acumulação de saldos migratórios negativos. Por outro, o país, para sair da “armadilha do rendimento médio”, necessita de apostar nas qualificações e na inovação de forma a gerar

riqueza. Por isso, a capacidade de retenção de jovens qualificados e o retorno daqueles que emigraram durante as últimas crises são fundamentais.

Poucos estudos incidem sobre a relação entre a emigração e a competitividade, o que, em parte, se deve a algumas limitações existentes, nomeadamente, a dificuldade acrescida na obtenção de dados fidedignos sobre o fluxo migratório, que espelhem corretamente a saída de portugueses qualificados para o exterior, bem como o desafio na criação de um indicador sintético na medição da competitividade, dada a sua multidimensionalidade. Além disso, com a pandemia, tanto o acesso, como a qualidade dos dados e dos indicadores, foram afetados, condicionando também a sua obtenção e análise.

Sabendo que o mercado de trabalho é hoje global, Portugal tem de ser, pelo menos, capaz de reter uma boa parte dos seus jovens qualificados e de atrair mão de obra qualificada, tanto pelas necessidades económicas como sociais e demográficas. O desenvolvimento do capital humano é considerado crucial para melhorar a produtividade, promover a inovação e aumentar a capacidade de adaptação numa economia globalizada e em constante mudança.

A “fuga de cérebros” não é apenas uma preocupação no âmbito académico, trata-se de um tema complexo com implicações económicas, sociais e políticas. Através deste estudo exploratório, percebe-se que as migrações e a mobilidade não representam apenas uma saída de talento, estas assinalam uma fragilidade do país em fornecer mecanismos e condições adequadas para reter a sua população qualificada. Além de perder recursos humanos talentosos, o país também perde o investimento que fez na formação destes indivíduos. Esse investimento acaba por beneficiar as economias e empresas de outros países, que não fizeram esse esforço educacional. Idealmente, Portugal, poderia beneficiar do *Brain Gain*, com o retorno desses profissionais qualificados, ao trazerem consigo competências e experiências adicionais adquiridas no exterior. No entanto, face às poucas ou quase inexistentes estratégias para atrair e reter talentos qualificados, existe antes *Brain Drain* em Portugal.

Como desenvolvimento futuro, seria de especial relevância analisar as políticas públicas existentes, por um lado, para fazer face à emigração dos jovens, em paralelo com o contínuo envelhecimento da população, e, por outro,

para melhorar a competitividade e resiliência da economia portuguesa. Seria também interessante analisar a vertente da emigração, tendo em conta a crise habitacional existente nos dias de hoje. Outra sugestão seria perceber se o Programa Erasmus contribui ou não para o aumento da emigração dos jovens. E, finalmente, é importante aprofundar os conhecimentos sobre algumas novas formas de trabalho (híbridas ou totalmente remotas), que podem estar a transformar-se em novas formas de emigração, na qual os jovens não necessitam de sair do seu país.

6. Bibliografia

Aiginger, K., Bärenthaler-Sieber, S. & Vogel, J. (2013). *Competitiveness under New Perspectives*. OECD. WWWforEurope Working Paper No. 44. WIFO Studies.

Alexandre, F. (2021). *Do Made In ao Created In: Um Novo Paradigma para a Economia Portuguesa*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Altomonte C., Aquilante T., Ottaviano G.I.P. (2012). *The Triggers of Competitiveness: The EFIGE Cross-Country Report*. The Bruegel Blueprint Series, Bruegel, Brussels.

Amaral, S., & Marques, A. P. (2014). Emigração Portuguesa de Profissionais de Saúde: (Di) Visões em torno de um fenómeno emergente.

Anca, H. (2012). Literature review of the evolution of competitiveness concept. Em: Saveanu, S. (2012). *School Engagement, Work Values and Students' Training for the Labor Market*.

Arango, J. (2000). Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 165(33-47).

Arroteia, J. C. (1983). *A emigração portuguesa: suas origens e distribuição* (Vol. 79). Instituto de Cultura e Língua Portuguesa, Ministério da Educação.

Auriol, L., & Sexton, J. (2002). Human resources in science and technology: measurement issues and international mobility. *International mobility of the highly skilled*, 13-38.

Azevedo, L. (2022, June). Este país é para velhos? Migrações e envelhecimento em Portugal. In *Forum Sociológico. Série II* (No. 40, pp. 73-84). CESNOVA.

- Baganha, M. I. (2001). A cada Sul o seu Norte: dinâmicas migratórias em Portugal. *Globalização: fatalidade ou utopia*, 3, 135-159.
- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2008). Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers. *The Economic Journal*, 118(528), 631-652.
- Becker, Gary S. (1993) *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago : University of Chicago Press (1ª edição, 1964).
- Boa, A. F. P. D. (2016). *As causas/motivações da emigração dos profissionais de soldadura* (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais).
- Botelho, J. M., & CRUZ, V. A. G. (2013). Metodologia científica. São Paulo: Pierson Education do Brasil.
- Breinbauer, A. (2007). Brain Drain-Brain Circulation or... What Else Happens or Should Happen to the Brains. *Der Donauraum*, 47(1-2), 89-124.
- Cardoso, J. R. (2019). A importância da Economia dos Recursos Humanos na competitividade: o caso português. *Lusíada. Economia e Empresa*, (26), 121-132.
- Castles, S., De Haas, H., & Miller, M. J. (2014). *The age of migration: International population movements in the modern world*. Guilford Press.
- Chang Moon, H., & Peery Jr, N. S. (1995). Competitiveness of product, firm, industry, and nation in a global business. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 5(1), 37-43.
- Chaudhuri, S. & Ray, S. (1997). *The Competitiveness Conundrum: Literature Review and Reflections*. *Economic and Political Weekly*, 32(48), M83–M91.
- Coelho, J. D. R. F. (2013). *Obstáculos ao empreendedorismo emigrante português em Andorra* (Mas'er's thesis).
- Craveiro, C., & Rovey, M. (2014). Migração internacional: análises e tendências. *Revista Anhanguera Goiânia*, 15(1), 41-50.
- d'Aiglepierre, R., David, A., Levionnois, C., Spielvogel, G., Tuccio, M., & Vickstrom, E. (2020). *A global profile of emigrants to OECD countries*.
- Delgado, B. F. F. (2016). *A importância do capital humano nas organizações: estudo aplicado numa seguradora portuguesa* (Doctoral dissertation, Instituto Politecnico do Porto (Portugal)).

European Commission (2001). *European Competitiveness Report 2001*. DG for Enterprise and Industry, Brussels.

European Commission (2021). *The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)*. Luxembourg: Directorate-General for Economic and Financial Affairs

Figueiredo, J. M. (2005). *Fluxos migratórios e cooperação para o desenvolvimento: realidades compatíveis no contexto europeu?* (Vol. 3). Observatório da Imigração, ACIME.

Forster, N. (2000). The myth of 'the international manager'. *International Journal of Human Resource Management*, 11(1), 126-142.

Fortin, M. F., Côté, J., & Vissandjée, B. (2009). A investigação científica. O processo de investigação: da concepção à realização. *Loures: Lusociência*, 15-24.

Freixo, M. (2011). *Metodologia Científica – Fundamentos Métodos e Técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget

Garelli, S. (2018). *30 Years of Competitiveness Research*. Institute for Management of Development, Lausanne.

Garrido, F., Azambuja, G., Abrantes, M., (2023). *A produtividade das empresas em Portugal – I - Determinantes intrínsecas e de contexto*. PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública

Góis, P., & Marques, J. C. (2007). *Estudo prospetivo sobre imigrantes qualificados em Portugal* (Vol. 24). Observatório da Imigração, ACIDI, IP.

Góis, P., & 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., Abecasis, F., Alfaiate, J., Hancock, M., & Lozano, L. (2019). Casa comum: Migrações e desenvolvimento em Portugal. *Cáritas Portuguesa*, 20.

Gomes, R. (coord.) (2015). *Fuga de cérebros: retratos da emigração portuguesa qualificada*. Lisboa: Bertrand.

Gomes, R. M. (2019). *A mobilidade académica e a emigração portuguesa qualificada*. Imprensa da Universidade de Coimbra/Coimbra University Press.

Gomes, R., Teixeira Lopes, J., Vaz, H., Cerdeira, L., Silva, S., Silva, J. P., ... & Veiga, C. M. (2021). Êxodo de competências e mobilidade académica de Portugal para a Europa.

Griffith, B. (2011). Middle-income trap. *Frontiers in development policy*, 39-43.

Guerra, M. A. L. (2019). *Determinantes do Processo de Integração dos Emigrantes Portugueses no Mercado de Trabalho: Uma Análise a Partir do Rendimento Médio Bruto* (Doctoral dissertation, Universidade de Lisboa (Portugal)).

Harvard Business School. (s.d.). *Competitiveness & Economic Development*. Disponível em: <https://www.isc.hbs.edu/competitiveness-economic-development/Pages/default.aspx> . Acedido a 12 de junho de 2023.

INE (2023). Instituto Nacional de Estatística. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE&xlang=pt

International Organization for Migration, & OECD Development Centre. (2014). *Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women*. International Organization for Migration.

Jesus, N. M. P. D. (2015). *Migrações recentes de portugueses para Angola: contextos e estratégias* (Doctoral dissertation).

Kamm, E., Liebig, T., & Boffi, G. (2022). Retention and economic impact of international students in the OECD. *International migration outlook 2022*, 179-206.

Krugman, P. (1996). Making sense of the competitiveness debate. *Oxford review of economic policy*, 12(3), 17-25.

Ladame, Paul A. (1970), «Contestée: La circulation des élites», *International Migration Review*, 8 (1/2), 39-49.

Landing.Jobs (2023). Global Tech Talent Trends Report. https://campaign.landing.jobs/hubfs/GTTT/GTTT_2023_Portugal.pdf?hsLang=en

Lopes, J. T., Silva, J. P., Ganga, R., Gomes, R. M., Magalhães, D., Vaz, H., ... & Cabrito, B. G. (2016). A decisão de emigrar: um estudo a partir da perspetiva da pluralidade. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (81), 37-56.

Lopes, T. P. A. (2014). *Migrações: novas realidades: viver num mundo em movimento* (Doctoral dissertation).

Lowell, B. L., & Findlay, A. (2001). Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses. *International migration papers*, 44(25), 1-34.

Mahroum, S. (2000), "Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital", *R&D Management*, 30 (1), pp. 23-31.

Malheiros, J. (2011). Portugal 2010: o regresso do país de emigração? Notas e reflexões. *JANUS .NET e-journal of International Relations*, 2 (1), 133-142.

Mountford, A. (1997). Can a brain drain be good for growth in the source economy?. *Journal of development economics*, 53(2), 287-303.

Niraula, A., & Triandafyllidou, A. (2022). Highly Skilled Migrant Decision Making Under Uncertainty: A Literature Review.

Nolasco, C. (2016). Migrações internacionais: conceitos, tipologia e teorias. *Oficina do CES nº 434*, 1-29.

Observatório da Emigração (2013) *Emigração "Fuga de cérebros" leva a perdas de 46 mil euros por aluno*, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia Instituto Universitário de Lisboa

OCDE (1995), Manual on the Measurement of Human Resources Devoted to S&T, (the "Canberra Manual"), Eurostat/OECD, OCDE/GD(95)77

OCDE (2009), "Human resources in science and technology", in *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2009*, OECD Publishing, Paris

OCDE (2011), *International Migration Outlook 2011*. <https://doi.org/10.1787/1999124x>.

OCDE (2015). *Connecting with Emigrants*. <https://doi.org/10.1787/9789264239845-en>

OCDE (2022a), *Education at a Glance 2022*.

OCDE (2022b), *Perspetiva de Migração Internacional 2022*. <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>

OCDE (2023), *Education at a Glance 2023*. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>

Oliveira, S. M. D. S. (2022). *A influência dos incentivos governamentais na criação de emprego: o caso do Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego* (Doctoral dissertation).

Organização Internacional para as Migrações – OIM. (2009). *Glossário sobre migração*. Genebra. Organização Internacional para as Migrações. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml22.pdf>.

Ortega, M. M. (2007). *A Europa Face aos Novos Fluxos Migratórios. Colóquio Globalização, Pobreza e Migrações. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra*.

Padilla, B. (2010). *Algunas reflexiones sobre la migración altamente cualificada: políticas, mercados laborales y restricciones*.

Peixoto, J. (2004). *As teorias explicativas das migrações: teorias micro e macro-sociológicas*.

Peixoto, J., Craveiro, D., Malheiros, J., & Oliveira, I. T.D. (2017). Migrações e sustentabilidade demográfica.

Peixoto, J., Oliveira, I. T. D., Azevedo, J., Marques, J. C., Góis, P., Malheiros, J., ... & Santana, E. (2021). Nova emigração portuguesa: Perfis, integração e expectativas. *Três Estudos Sobre a Nova Emigração Portuguesa*, 7-36.

Peixoto, J., Oliveira, I. T. D., Azevedo, J., Marques, J. C., Góis, P., Malheiros, J., & Madeira, P. M. (2019). Regresso ao futuro: a nova emigração e a relação com a sociedade portuguesa (REMIGR), 2014-2015.

Pereira, C., Malheiros, J., & Peixoto, J. (2021). *Três Estudos Sobre a Nova Emigração Portuguesa*.

Pires, R. P., Azevedo, J., Vidigal, I., & Moura Veiga, C. (2020). *Emigração Portuguesa 2020: Relatório Estatístico*.

Pires, R. P., Azevedo, J., Vidigal, I., & Moura Veiga, C. (2021). *Emigração Portuguesa 2021: Relatório Estatístico*.

Pires, R. P., Pereira, C., Azevedo, J., Vidigal, I., & Veiga, C. M. (2020). A emigração portuguesa no século XXI. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (94), 9-38.

Pires, R. P., Vidigal, I., Pereira, C., Azevedo, J., & Veiga, C. M. (2022). *Emigração Portuguesa 2022: Relatório Estatístico*.

Pizarro, J. M. (2005). *Globalizados, pero restringidos. Una visi 39 atino-americanaana del mercado global de recursos humanos calificados*. Santiago de Chile: Centro Latinoamericano y Caribeno de Demografia.

Portal Diplomático do Ministério dos Negócios Estrangeiros. (2020). <https://ue.missaoportugal.mne.gov.pt/pt/portugal/sobre-portugal/economia>

Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press. (Republished with a new introduction, 1998.)

Porter, M. E. 2011. *The Competitive Advantage of Nations: Creating and Sustaining Superior Performance*. Reprint Ed. Simon and Schuster

Prodanov, C. & Freitas, E. (2013). *Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do Trabalho Académico* (2nd Edition). Universidade Feevale.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva

Ramalho, J. P. (2003). *Desenvolvimento da autonomia e da identidade nos jovens portugueses com experiência migratória*.

Ramos, C. I. B. (2019). *Determinantes da última vaga de emigração na região da Beira Interior* (Doctoral dissertation).

Ramos, M. C., & Diogo, H. (2003). Le Portugal, pays relais de la migration en Europe. *Migrations études*, 116, 1-16.

Reis, F. (2010). *Como elaborar uma dissertação de mestrado*. Lisboa: Pactor.

Rodrigues, A. I. F. (2010). *Caminhos de Leste: a imigração enquanto processo de transição pessoal e social* (Doctoral dissertation).

Rodrigues, C. F., Figueiras, R., & Junqueira, V. (2016). Desigualdade do rendimento e pobreza em Portugal: As consequências sociais do programa de ajustamento. *Fundação Francisco Manuel dos Santos*, 92.

Sala-i-Martin, X. (2016). *It Matters How Competitive Your Country Is. Here Are Three Reasons Why*. World Economic Forum, Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/it-matters-how-competitive-your-country-is-here-are-three-reasons-why/> . Acedido a 12 de junho de 2023.

Salt, J. (1997), International Movements of the Highly Skilled, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 3, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/104411065061>

Santos, M. A. D., Barbieri, A. F., Carvalho, J. A. M. D., & Machado, C. J. (2010). Migração: Uma Revisão Sobre Algumas Das Principais Teorias. *Textos Para Discussão* 398.

Santos, M. J. D. C. (2022). *Retenção de Talentos Vs. Brain Drain* (Doctoral dissertation).

Saxenian, A. (2006). *The new argonauts: Regional advantage in a global economy*. Harvard University Press.

Schwab, K. (2019, October). *The global competitiveness report 2019*. World Economic Forum.

Schwab, K., & Zahidi, S. (2020, December). *Global competitiveness report: special edition 2020*. World Economic Forum.

Sequeira, C. S. (2017). *A emigração qualificada, o novo paradigma económico da emigração portuguesa: o caso dos estudantes da Universidade do Algarve* (Doctoral dissertation).

Sile, L. (2015). *The Influence of Latvian Labor Emigration Abroad on Lat'ia's Competitiveness*.

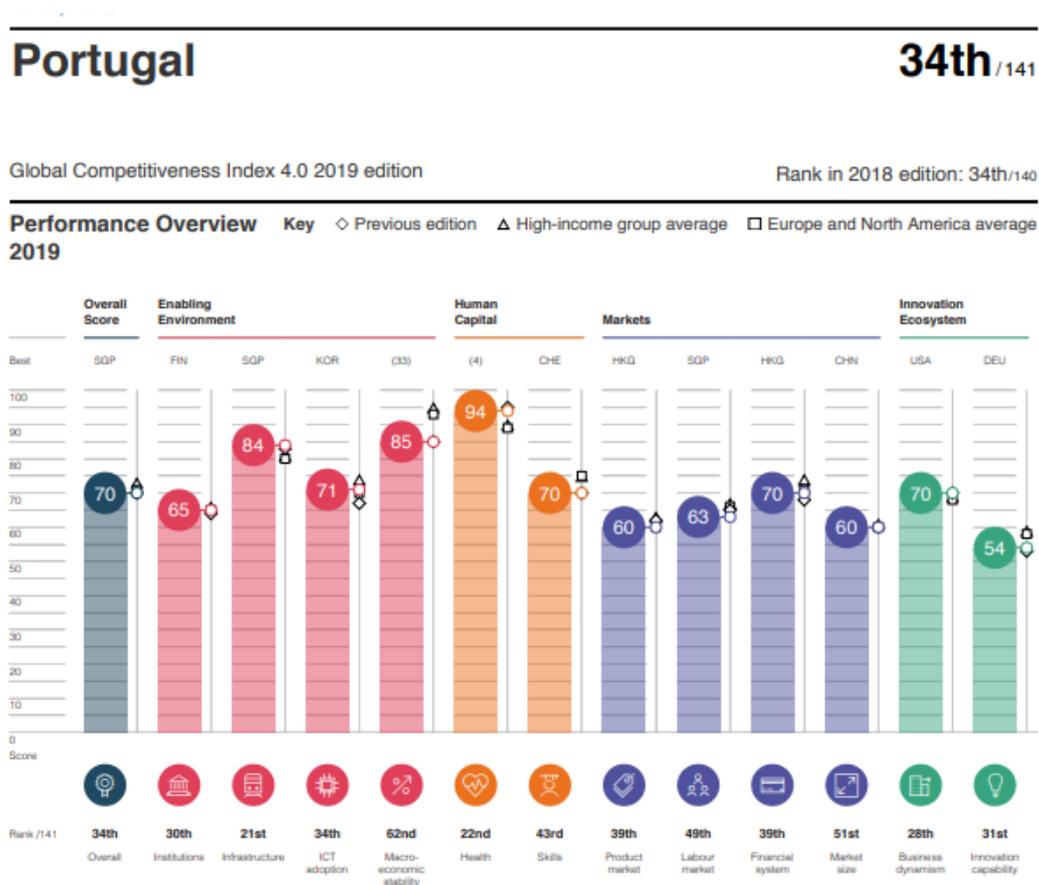
Straubhaar, T. (2000). *International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain drain or brain exchange* (No. 879-2016-64153).

Zamberlam, J. (2004). *O processo migratório no Brasil e os desafios da mobilidade humana na globalização*. Porto Alegre: Pallotti.

Zolberg, Aristide (1989), "The Next Wave: Migration Theory for a Changing World", *International Migration Review*, 23(3), 403-430.

7. Anexos

Anexo 1 - Posição de Portugal no GCI 2019



Fonte: (Schwab, 2019)

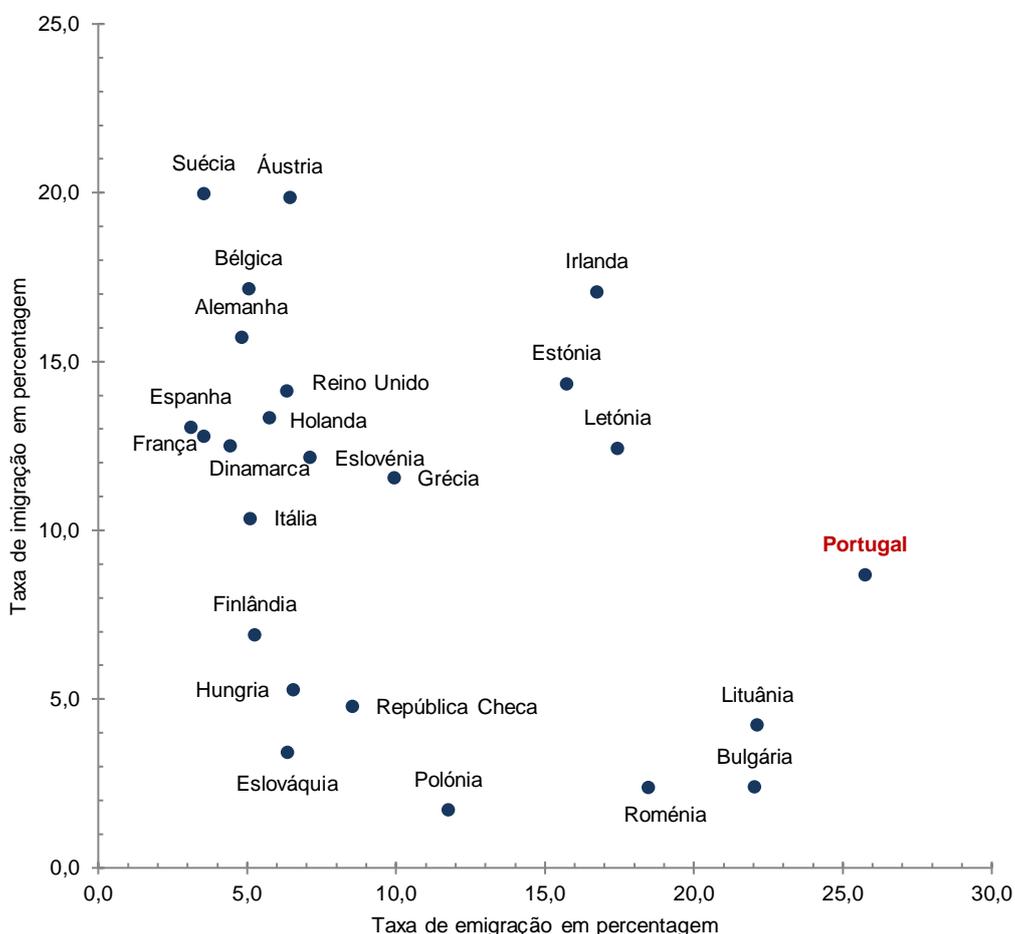
Anexo 2 - Comparação internacional: taxa de emigração (stock), principais países de origem, 2019

Ranking	Principais países de origem	Taxa (stock)
1	Palestina	78,1
2	Porto Rico	68,4
3	Bósnia	50,1
4	Síria	48,2
5	Albânia	41,9
6	Arménia	32,6
7	Macedónia	31,6
8	Portugal	25,7
9	Moldávia	25,1
10	El Salvador	24,8
11	Croácia	24,0
12	Trinidad e Tobago	24,0
13	Sudão	23,6
14	Lituânia	22,1
15	Bulgária	22,0
16	Cazaquistão	21,6
17	Eritreia	21,5
18	Geórgia	21,3
19	Laos	18,8
20	Roménia	18,5
21	Uruguai	18,3
22	Chipre	17,9
23	Letónia	17,4
24	Irlanda	16,7
25	Nova Zelândia	16,3
26	República Centro Africana	16,2
27	Lesoto	16,1
28	Estónia	15,7
29	Bielorrússia	15,7
30	China, Hong Kong	14,9

Nota Taxa de emigração = número de emigrantes em percentagem da população do país de origem; apenas países com mais de um milhão de habitantes.

Fonte Quadro elaborado pelo Observatório da Emigração, valores de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). Trends in International Migrant Stock: The 2019 revision.

Anexo 3 - Comparação internacional: taxas de emigração e de imigração nos países da UE, 2019



Nota Apenas países com mais de um milhão de habitantes; taxa de emigração = número de emigrantes em percentagem da população do país de origem; taxa de imigração = número de imigrantes em percentagem da população do país de residência.

Fonte Gráfico elaborado pelo Observatório da Emigração, valores de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). Trends in International Migrant Stock: The 2019 revision.

Anexo 4 - Guião de Entrevistas

O objetivo desta entrevista no contexto da dissertação, é principalmente recolher contributos preciosos e informações qualitativas que permitam aprofundar a compreensão sobre o impacto da emigração de jovens qualificados na competitividade das empresas e na economia.

Por um lado, a emigração de jovens qualificados poderá ter um impacto significativo na competitividade das empresas, uma vez que pode resultar na perda de talentos, bem como na redução da capacidade de inovação e da competitividade global de uma empresa ou país. Por outro lado, a emigração de jovens qualificados poderá desencadear efeitos positivos, como a transferência de conhecimento e a criação de redes internacionais.

Assim, a entrevista será a principal técnica de colheita de dados para explorar as percepções e experiências de profissionais, especialistas e gestores sobre a relação do impacto da emigração de jovens qualificados na competitividade das empresas. Através das entrevistas, será possível obter informações detalhadas sobre os fatores que influenciam a decisão dos jovens qualificados emigrarem, as consequências para as empresas e para a economia em geral, as medidas tomadas para lidar com a situação e as oportunidades que podem surgir dessa realidade.

Perguntas sobre o mercado de trabalho, a contratação e retenção de talentos:

- Há escassez de talentos qualificados no mercado de trabalho atual?
- Quais as áreas/setores mais afetadas e, conseqüentemente, as que sentem maior dificuldade na contratação?
- Como é que as empresas têm lidado com a emigração de jovens qualificados? Será que estão a tomar medidas para retê-los ou estão simplesmente a aceitar a situação?
- Quais são os principais desafios que as empresas enfrentam para atrair e reter talentos qualificados?
- Em caso de existir dificuldade de contratação, a partir de quando se passou a sentir essa dificuldade?

Perguntas sobre o impacto na competitividade das empresas:

- De que forma a escassez de talentos e a emigração dos jovens qualificados afetam a competitividade das empresas portuguesas?
- Que tipo de competências são perdidas com a emigração?

Perguntas sobre soluções possíveis:

- Como é que as empresas podem colaborar para evitar a emigração dos jovens talentos (quer dos que lá trabalhavam quer dos que não consegue recrutar)?
- Qual a importância do ambiente de trabalho e dos benefícios oferecidos pelas empresas na retenção de talentos qualificados?
- A falta de talentos pode ser compensada pela automação de processos, pela contratação de estrangeiros qualificados ou pela contratação de serviços a empresas externas?

Perguntas sobre a emigração de jovens qualificados:

- Quais são, no seu entender, as principais razões que explicam a emigração de jovens qualificados?
- Qual é a sua perspetiva em relação ao futuro da emigração de jovens qualificados? Acredita que essa tendência continuará no futuro próximo ou haverá uma mudança?

Anexo 5 - Sinopse das Entrevistas

Problemática	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	Entrevista 5
Mercado de Trabalho (dificuldade na contratação – setores e eventuais problemas)	“Atualmente estamos numa fase de quase pleno emprego, o que dificulta a captação de pessoas para as empresas e origina muitas vezes a sobrevalorização de algumas	“A escassez verifica-se sobretudo em profissões ligadas à saúde e ao ensino, por razões que têm a ver com o estatuto e as condições de trabalho dessas	“Sim, sobretudo nas áreas ligadas ao IT”; “Salários pouco atrativos face ao que se apresenta no exterior e ainda o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal que as	Apesar de recebermos muitos jovens com licenciaturas é possível perceber algumas diferenças e dificuldades nos perfis ligados ao IT. À medida que o	Acho que atualmente o problema não se prende com escassez, existem muitos jovens com formação académica no mercado a sair das universidades e muitos outros

	<p>posições”; “Setor dos serviços, do retalho e das tecnologias de informação”; “De 5 cinco anos para cá, as condições salariais nas áreas que identifiquei anteriormente não sofreram as atualizações necessárias para serem atrativas o que promoveu a emigração de alguns profissionais”</p>	<p>profissões. Mas também ao nível de trabalhadores qualificados intermédios sobretudo na construção civil.”; “São sobretudo as políticas públicas de emprego e formação que estão a falhar e não tanto as empresas”; “Essa dificuldade tem aumentado desde a crise de 2009-2013 e foi agora reforçada com a pandemia COVID-19. Mas é um problema estrutural do mercado de trabalho português e repete-se periodicament e, embora em</p>	<p>empresas poderiam melhorar”; “A partir do momento que começaram a serem impostos limites de propostas e ofertas de contratos de modo rígido. Quase que somos obrigados a contratar génios a pagar salários de estágios”</p>	<p>processo de seleção avança, poucas vezes a realidade vai de encontro às expectativas deste tipo de perfil. Contudo, além deste setor nota-se que existe muita dificuldade na área da saúde”; “As empresas e os setores afetados geralmente adotam estratégias para atrair e reter talentos, como oferecer salários competitivos, benefícios e oportunidades de desenvolvimen to profissional, sem isto, muito dificilmente conseguimos</p>	<p>talentos à procura de outras oportunidades. O grande problema é reter estes talentos no mercado português, pois as propostas que temos para oferecer não se equiparam às de outros países, tornando a retenção no real problema. Para não falar de outras áreas, como o caso da área tecnológica, onde as próprias propostas iniciais têm de ser realmente vantajosas para conseguir atrair a pessoa. Estas pessoas são constantes</p>
--	---	---	--	---	--

		outras profissões e sectores.”		reter os melhores cá dentro.”; “Neste momento a nossa grande aposta são sobretudo os jovens porque precisamos de rejuvenescer a empresa e trazer “sangue-nosso”, mas estes jovens, digamos que têm um sentimento de compromisso muito diferente face ao que antes tínhamos e é muito também difícil também conseguirmos lidar com isto, e é difícil fazer com que fiquem connosco sabendo que rapidamente se podem desvincular.”	mente abordadas com outras propostas Da nossa parte, apenas nos resta tentar oferecer a melhor proposta possível no contexto em que vivemos e entregar alguns benefícios que consigam agradar da melhor forma os colaboradores vale ressaltar que a capacidade das empresas de reter talentos qualificados também depende das condições económicas e políticas do país em questão. Em
--	--	--------------------------------	--	--	---

					<p>alguns casos, fatores macroeconômicos, como falta de oportunidades econômicas ou instabilidade política, podem tornar a emigração uma opção mais atraente para jovens qualificados, independente das medidas que as empresas tomem.”; “A dificuldade tem sido maior após a crise econômica, mas reter os jovens hoje em dia numa organização vai além de questões remuneratórias . É importante sobretudo porque estão a iniciar o seu</p>
--	--	--	--	--	---

					percurso e ambicionam sair de casa dos pais, mas além disso se não se sentirem bem ou não gostarem do que fazem ou tiverem um chefe tóxico serão os primeiros a chegar-se à frente e rapidamente sair e mudar-se para outra empresa cá ou fora.
Competitividade (o que perdem as empresas e o país)	“A segurança, a confiança, o compromisso no nosso mercado o que promove uma maior rotatividade.”; O país “Deixa de ter capacidade interna de responder às necessidades	“Se as empresas não encontram as qualificações que precisam, têm duas soluções: a) recrutar qualificações menos adequadas e, portanto, produzir produtos ou	“O país perde em termo de competência e de competitividad e para além de todo o investimento que fez nos jovens”	“As pessoas fazem a nossa empresa. Nós temos muito essa cultura, mas é de facto uma realidade. Sem as pessoas certas, teremos uma diminuição do capital humano,	“Aqui gostaria de focar em duas aspetos: por um lado as empresas e o país perdem inovação o que é exatamente o que não pode acontecer, a inovação é o futuro e não podemos ficar para trás, este

	<p>e tem de procurar fora pessoas com essa qualificação.”</p>	<p>serviços não competitivos; ou b) formar elas mesmo essas qualificações. Neste caso, terão custos acrescidos com formadores e horas de formação e, portanto, custos mais elevados por unidade de produto/serviço produzido.”; “O País perde, além desse pessoal, o investimento que fez na sua formação e que irá beneficiar as economias e empresas dos outros países que não investiram nisso. É claro que, como diz na introdução,</p>		<p>dificuldades em inovar e falta de diversidade quer de conhecimento quer de experiências aqui na empresa. Além disso se não conseguirmos recrutar “cá dentro” teremos uma maior dependência de mão de obra estrangeira.”; “O país como um todo perde, sobretudo dado todo o investimento que foi feito, em educação e não o irá aproveitar, podendo vir a ser aproveitado por outro país que em nada</p>	<p>é o fator chave da competitividade e perder os insights que os talentos jovens podem trazer condiciona significativamente o avanço das nossas empresas e, consequentemente, do nosso país. Outro aspeto prende-se com o aumento dos custos de recrutamento à medida que a competição por capital humano aumenta, as empresas em Portugal podem enfrentar custos mais elevados para atrair e reter profissionais qualificados, o que pode</p>
--	---	---	--	--	---

		<p>se esses qualificados regressarem poderão vir com mais qualificações e experiência adquirida nesses países e que poderá vir a beneficiar internamente o nosso País se as nossas tecnologias e estruturas de produção tiverem evoluído, entretanto de forma semelhante à desses outros países. Além de possíveis trocas de correntes de emigração, mas aqui tenho dúvidas: os fluxos de entrada e saída de mão de obra tendem a ser</p>		<p>contribuiu para tal.” “Não me</p>	<p>diminuir a margem de lucro e afetar a rentabilidade das empresas.”</p>
--	--	---	--	--------------------------------------	---

		<p>muito diferentes quanto a qualificações e, portanto, as suas competitividades muito desiguais também”</p>			
Soluções	<p>“Tem de adaptar a sua cultura organizacional às novas necessidades da sociedade, dos seus colaboradores e dos candidatos que quer atrair.”</p> <p>“Tem de ter capacidade de promover a mobilidade funcional e desenvolver novas competências nos seus colaboradores. São aspetos que promovem a retenção</p>	<p>“Como já disse é tornar as suas políticas de recrutamento mais abertas, ou menos seletivas e tentarem reter o pessoal qualificado com salários mais elevados, bom ambiente de trabalho, políticas de benefícios (ex: seguros de saúde, bolsas de estudo) e de CARREIRAS – se não progredirem na carreira, poderão</p>	<p>“Atualmente as pessoas movem-se constantemente e de empresas para empresas a procura de salários melhores. Ter acesso a um bom salário é um ótimo princípio para se valorizar os colaboradores e para os motivar.”</p>	<p>“Além da remuneração temos de dar a oportunidade dos nossos jovens talentos sentirem que têm oportunidades internas. Oportunidades de experienciar outras áreas, estarem envolvidos noutros projetos e ter um plano de carreira que tenha em conta um aumento não só de responsabilida</p>	<p>“Hoje as pessoas trocam muitas vezes de emprego, não existe mais aquela ideia do “emprego para a vida”. Mas, além dos nossos jovens talentos ambicionarem salários mais elevados, muitas vezes, são valorizados outros aspetos e talvez as empresas tenham de se focar nisso, apostar na progressão de</p>

	<p>quando respondem às necessidades dos colaboradores. As empresas têm de ter a preocupação de envolver os colaboradores, dar-lhes voz para implementar novos benefícios, para que o esforço da empresa seja feito na direção certa e tenha o resultado esperado</p> <p>“O aumento do SMN e a média salarial em Portugal; condições vantajosas para aquisição ou aluguer de habitação, incentivos para as empresas à contratação de</p>	<p>emigrar à mesma”</p> <p>“Mas acrescento que passa muito pela concertação social e pela valorização geral das condições de trabalho, salários e carreiras. Nisso o Estado, como empregador, deve também dar o exemplo. Depois, passa muito também pela legislação laboral e pelos regimes dos contratos de trabalho, se não houver segurança de emprego os qualificados emigram”</p> <p>“Pela automação de processos: depende muito</p>		<p>des mas de remuneração também”;</p> <p>“Estas novas gerações não querem trabalhar, de um grosso modo, até às 20h da noite, querem fazer o seu horário e sair, procuram flexibilidade e um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e quando internamente não conseguimos gerar aumentos salariais precisamos de apostar nestas coisas”;</p> <p>“A automação de processos vem ajudar muito, mas vamos sempre precisar das nossas</p>	<p>carreira, seguros de saúde, a questão do ambiente de trabalho, parcerias com outras empresas para os colaboradores terem descontos entre outros. Já o Estado precisa de apostar em políticas de incentivo fiscal, o que será bom para as empresas e para as pessoas incluindo os jovens qualificados. Conseguiremos atrair mais pessoas e mais investimento direto estrangeiro, e também criar</p>
--	---	---	--	--	---

	<p> jovens recém-licenciados em Portugal, e para os jovens incentivos fiscais de permanência em Portugal a nível profissional.”; Oferta de condições de trabalho mais atrativas ao nível da remuneração, regime de trabalho, desenvolvimento, valorização e cultura organizacional das empresas e condições de habitação privilegiadas.” </p>	<p> do sector e da atividade. Substituir por máquinas professores e enfermeiros é possível, mas ... não dá o mesmo resultado. Ex: um robot a tratar de um idoso acamado... b) a contratação de estrangeiros qualificados -? Pagar-se-ia melhor aos estrangeiros, para os reter, do que se tinha feito com os nacionais?! E os estrangeiros que cá chegam tendem a ter qualificações diferentes...c) a contratação de serviços a empresas externas: Sim, </p>		<p> pessoas e das suas ideias, contudo, sim dessa forma iria colmatar no curto prazo as nossas necessidades atuais” </p>	<p> condições de habitação que é o que muitos jovens buscam hoje também.” </p>
--	---	--	--	--	--

		<p>faz-se e cada vez mais exemplo: contratar serviços de informática, muito baratos, a empresas indianas, outras formas de outsourcing. E pode aumentar a competitividade e das empresas.</p> <p>MAS...o problema do País da fuga de mão de obra qualificada não se resolve, agrava-se. Os emigrantes não regressarão mais tarde se não tiverem emprego”</p>			
--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Perspetiva futura</p>	<p>“A minha opinião essa tendência vai continuar.”</p>	<p>“Creio que se manter á ou até reforçará. Na medida em que a disparidade salarial, as condições de contrato e de carreiras, se mantiverem inferiores em Portugal, e as condições de trabalho piores, tenderá a reforçar-se. Isso é muito o caso do pessoal de saúde, sobretudo enfermeiros. E seria preciso o nosso País adotar aquelas políticas desde já, o que não está a acontecer.”</p>	<p>“Sim, tende a aumentar e obviamente que se vai sentir ainda mais dificuldades em contratar jovens portugueses”</p>	<p>“Neste momento, existe uma grande facilidade de mobilidade, hoje podemos estar aqui e amanhã estar na América ou na Austrália, além disso Portugal ainda não permite que estes jovens tenham as mesmas oportunidades que outros lá fora tenham”; “Na minha perspetiva e pegando nesta fragilidade político-económica do país creio que esta tendência continuará no futuro próximo.”</p>	<p>“A emigração de jovens qualificados é uma tendência complexa e multifacetada que continuará a evoluir. Muitos fatores influenciam essa tendência, e sua dinâmica pode mudar ao longo do tempo. A capacidade de reter e atrair talentos qualificados dependerá da capacidade do país e das empresas de criar um ambiente propício para o crescimento e o desenvolvimento profissional dos jovens talentos.”</p>
---	--	--	---	---	---