



**Predisposição e condicionantes da mobilidade
nacional e europeia dos desempregados
Estudo de caso no IEFP de Vila Nova de Gaia**

José António Gomes da Cruz

Vila Nova de Gaia

2014



**Predisposição e condicionantes da mobilidade
nacional e europeia dos desempregados
Estudo de caso no IEFP de Vila Nova de Gaia**

José António Gomes da Cruz

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos
do grau de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos
com especialidade em Recursos Humanos
sob orientação do Prof. Doutor José Pedro Teixeira Fernandes

Vila Nova de Gaia

2104

Tese de Mestrado realizada sob orientação do Prof. Doutor José Pedro Teixeira Fernandes, apresentada ao Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção de grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Aviso nº 16961/2010 da DGES, publicado no nº 217, na 2ª Série do Diário da República, em 9 de novembro 2010

«Não sou nem ateniense, nem grego, mas sim um cidadão do mundo»

Sócrates (século V a.C.)

Dedico este trabalho à memória do meu herói, meu pai.

Agradecimentos especiais à Sr.^a Professora Doutora Paula Campos no processo de 2 anos de mestrado esteve sempre ao lado dos alunos; Professor Doutor José Pedro Teixeira Fernandes pelo seu companheirismo e pro-atividade no acompanhamento de todo o processo de orientação; Professor Dr. José Neto pelo apoio e sentido educacional e pedagógico; ao Eng.^o Rui Pinto da delegação do IEFP Gaia no ISLA demonstrou que os funcionários públicos têm competências e dinâmica própria para ajudar a resolver os problemas da sociedade em prol bem-estar do ser-humano; à Dr.^a Rosalina Pires que com o seu profissionalismo sempre esteve disponível para retribuir com uma palavra e ação um pedido ou um anseio; a todo o restante pessoal do ISLA sem exceção um obrigado e por último aos meus colegas de turma que demonstraram cada um com a sua atitude o saber estar e em especial ao Dr. Paulo Pinheiro pela camaradagem.

RESUMO

Esta dissertação pretende abordar um assunto particularmente relevante para a União Europeia (UE) e Portugal que é a mobilidade dos desempregados e dos que procuram o primeiro emprego. Com a atual crise, muitos dos problemas da UE assentam no desemprego e agudizam-se com a falta de mobilidade das populações. No caso português, a maior parte das políticas aplicadas nos últimos anos não parecem ter também preparado convenientemente os Recursos Humanos (RH) para a mobilidade. Nesse sentido, pretendo com este trabalho de investigação, assente no estudo de um universo específico ligado ao IEFP de Vila Nova de Gaia, averiguar em que medida existe predisposição à mobilidade (e quais as condicionantes existentes para esta), como alternativa ao desemprego e como forma de criar condições para uma vida melhor, a média e longo prazo, num outro local.

Palavras-chave: Mobilidade intraeuropeia, mobilidade intranacional, emprego, desemprego, EURES.

ABSTRACT

This dissertation aims to address a particularly relevant issue for the European Union (EU) and Portugal is that the mobility of the unemployed and those seeking their first job. With the current crisis, many of the problems in the EU are based on unemployment and grow more acute with the lack of mobility of populations. In the Portuguese case, most of the policies implemented in recent years do not seem to have also prepared conveniently Human Resources (HR) for mobility. Accordingly, I intend to work with this research, based on study of a specific universe connected to IEFP of Vila Nova de Gaia, ascertain to what extent there is a predisposition to mobility (and what constraints exist for this), as an alternative to unemployment and how order to create conditions for a better life, and the average long term at another location.

Keywords: Intra-European mobility, Intra-national mobility employment, unemployment, EURES.

Índice

Introdução	6
1. Enquadramento teórico: revisão da literatura sobre a mobilidade	8
1.1. Estudos académicos sobre a mobilidade	8
1.2. Estudos de organismos nacionais e europeus sobre a mobilidade.....	10
2. As políticas e os programas da União Europeia sobre a mobilidade.....	13
2.1. A livre circulação de trabalhadores no âmbito do mercado comum	13
2.2. A livre circulação no Espaço Schengen	13
2.3. A cidadania europeia	14
2.4. Os programas europeus de incentivo à mobilidade	14
2.4.1. Programas e subprogramas	15
2.4.2. Os destinatários dos programas de mobilidade	16
2.4.3. Programas de Estágios Internacionais	17
2.5. O Programa/Portal Europeu da Mobilidade Profissional (EURES).....	22
2.6. A questão do reconhecimento das qualificações e competências.....	25
2.7. Benefícios e entraves do multilinguismo.....	26
2.7.1 – Prioridades, razões e tendências para a mobilidade	26
2.7.2 Emprego	29
2.7.3 Família	32
2.7.4 Estudo	33
2.8. A mobilidade profissional e as políticas de emprego	34
2.8.1 Políticas	35
2.8.2 Competências e qualificações na Europa	36
3. Estudo de caso no universo do IEFP de Vila Nova de Gaia	38
3.1. Conceito de desempregado	38
3.2. Conceito de mobilidade	38
3.3. Estudo Empírico sobre a Predisposição para a Mobilidade dos RH desempregados	41
3.3.1. População e Amostra Utilizada	41
3.3.2. Procedimentos de Recolha e Tratamento de Informação	41
3.3.3. Caracterização Sócio – Demográfica da Amostra.....	41

3.3.4. Predisposição para a Mobilidade Nacional e Transnacional dos Recursos Humanos no Universo dos Desempregados em Formação	47
3.3.5. Confrontação de variáveis pessoais e contextuais com fator PMNTRH - Definição do Problema, Objetivos e Hipóteses	51
3.3.6. Principais Conclusões do Estudo Empírico	65
Conclusão	67
Bibliografia	70
Anexos	75
Anexo 1 - Questionário	76
Anexo 2 - Comunicação sobre a reafirmação da livre circulação de trabalhadores: direitos e principais desenvolvimentos	80
Anexo 3 – Promoção da mobilidade dos trabalhadores na União Europeia	85
Anexo 4 – Emigração: meio milhão deixa o país	91
Anexo 5 – Livre circulação de trabalhadores: Comissão aprova Plano de Acção	92
Anexo 6 - Mais de 100 mil portugueses emigraram este ano	95
Anexo 7 – Portugal tem a quarta maior comunidade de emigrantes na União Europeia	96
Anexo 8 – Quadro taxa de desemprego INE	97
Anexo 9 – FMI propõe subsídio de desemprego europeu	98
Anexo 10 – Um milhão emigrado na União Europeia	99
Anexo 11 - 'Mais qualificado do que a população nacional'	100
Anexo 12 - Labour Force Survey	103

Índice de Tabelas

Tabela 1: Síntese dos Programas de Mobilidade e Cooperação Internacional.....	20
Tabela 2: População de Estrangeiros, União Europeia em Mobilidade, e de Nacionais de países terceiros à UE-15 (milhares) de 2011	28
Tabela 3: Distribuição dos Inquiridos por Sexo	42
Tabela 4: Distribuição dos Inquiridos por Grupos Etários	42
Tabela 5: Distribuição dos Inquiridos por Estado Civil	42
Tabela 6: Distribuição dos Inquiridos por Filhos a seu Cargo	43
Tabela 7: Distribuição dos Inquiridos por Classificação dos Dependentes.....	43
Tabela 8: Distribuição dos Inquiridos por Outras Pessoas a Cargo	43
Tabela 9: Distribuição dos Inquiridos por Classificação Pessoas a Cargo.....	44
Tabela 10: Distribuição dos Inquiridos por Nível de Formação Académica	44
Tabela 11: Distribuição dos Inquiridos por Área da Última Atividade Profissional.....	44
Tabela 12: Distribuição dos Inquiridos por Local de Habitação	45
Tabela 13: Distribuição dos Inquiridos por Nacionalidade	45
Tabela 14: Distribuição dos Inquiridos por Período de Desemprego.....	46
Tabela 15: Distribuição dos Inquiridos por Domínio de outra Língua.....	46
Tabela 16: Distribuição dos Inquiridos por Domínio de Outra Língua.....	47
Tabela 17: Distribuição do Tipo de Mobilidade (Dimensão Espacial)	48
Tabela 18: Distribuição do Tipo de Mobilidade (Dimensão Temporal)	49
Tabela 19: Meio de Conhecimento da Mobilidade	49
Tabela 20: Impedimentos à Mobilidade dos RH desempregados	50
Tabela 21: Incentivos à Mobilidade dos RH desempregados	50
Tabela 22: Análise Descritiva da PMNTRH em Função do Género.....	54
Tabela 23: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função do Género	54
Tabela 24: Análise Descritiva da PMNTRH em Função do Grupo Etário	55
Tabela 25: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função do Grupo Etário	56
Tabela 26: Análise Descritiva da PMNTRH em Função do Estado Civil	57
Tabela 27: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função do Estado Civil	58
Tabela 28: Análise Descritiva da PMNTRH em Função de Ter ou Não Ter Filhos.....	58
Tabela 29: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função de Ter ou Não Ter Filhos.....	59
Tabela 30: Análise Descritiva da PMNTRH em Função de Ter ou Não Ter Outras Pessoas.....	60
Tabela 31: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função de Ter ou Não Ter Outras Pessoas.....	60
Tabela 32: Análise Descritiva da PMNTRH em Função da Formação Académica.....	61
Tabela 33: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função da Formação Académica	62
Tabela 34: Análise Descritiva da PMNTRH em Função da Duração do Desemprego..	63
Tabela 35: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função da Duração do Desemprego	63
Tabela 36: Análise Descritiva da PMNTRH em Função do Domínio de Outra Língua	64

Tabela 37: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função do Domínio de Outra Língua..... 65

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Intenção de imigração na Europa.....	29
Gráfico 2 - O horizonte de tempo das intenções de migração na Europa	29
Gráfico 3 - Gráfico de intenção dos cidadãos da UE em idade ativa que argumentam o fator Trabalho como principal motivo para recurso à mobilidade, em 2008.	32
Gráfico 4 - Gráfico de intenção dos cidadãos da UE em idade ativa que argumentam o fator Família como principal motivo para recurso à mobilidade, em 2008.....	33

Índice de Siglas

AICEP	Agência Investimento Comercio Externo de Portugal
ALV	Aprendizagem ao Longo da Vida
CERN	Organização Europeia para a Pesquisa Nuclear - European Organization for Nuclear Research
CV	Curriculum-vitae
EILC	Frequência ou Organização de Curso Intensivo de Línguas - Erasmus Intensive Language Course
ESA	Agência Espacial Europeia - European Space Agency
ESO	Observatório Europeu do Sul - European Southern Observatory
EURES	Portal Europeu da Mobilidade Profissional - The European Job Mobility Portal
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
IES	Instituições de Ensino Superior
IP	Programas Intensivos - Intensive Programs
ISLA	Instituto Superior de Línguas e Administração
ONG	Organizações Não-governamentais
PALV	Programa Aprendizagem ao Longo da Vida
PMNTRH	Predisposição para a Mobilidade Nacional e Transnacional Recursos Humanos
PMRH	Predisposição para a Mobilidade Recursos Humanos
RH	Recursos Humanos
SIS	Sistema Informação Schenguen
SPE	Serviços Públicos de Emprego
TI	Tecnologias de Informação
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UE	União Europeia

Introdução

Esta dissertação aborda um assunto particularmente relevante para a União Europeia (UE) e Portugal que é a mobilidade dos desempregados e dos que procuram o primeiro emprego.

O direito de circular e viver é um dos princípios fundamentais da UE. A movimentação dos cidadãos para trabalho, estudo, fins familiares e aposentadoria pode render uma quantidade e qualidade de benefícios para os cidadãos e países da Europa. Nestas incluem-se mercados de trabalho mais eficientes, o aumento cultural devido às trocas, trabalhadores mais bem treinados e a oportunidade de ampliar os horizontes dos cidadãos, podendo mesmo ser apresentada como uma possível resposta à crise relativamente ao emprego.

Devidos aos efeitos da grave crise iniciada em 2008 no mercado de trabalho, o grande desafio que hoje se coloca é o de prevenir o desemprego em massa, impulsionar a criação de postos de trabalho, relançar a economia, a retoma sustentável e o crescimento. Estas metas só poderão ser concretizadas com políticas destinadas a implementar ações para preservar postos de trabalho em atividades económicas viáveis, ajudando as pessoas a aceder a empregos produtivos, apoiando os mais vulneráveis e incentivando o emprego com as competências do futuro.

Com a atual crise, muitos dos problemas da União Europeia ligados ao desemprego agudizaram-se com a falta de mobilidade das populações. No caso português, a maior parte das políticas aplicadas nos últimos anos não parecem ter também preparado convenientemente os Recursos Humanos (RH) para a mobilidade interna e transnacional.

Face a este problema, o principal objetivo do trabalho de investigação a seguir apresentado é procurar avaliar a predisposição e condicionantes da mobilidade nacional e europeia dos desempregados. O trabalho contém um enfoque específico sobre os desempregados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Vila Nova de Gaia. Assim, são inicialmente passados em revista trabalhos académicos e de organismos nacionais e europeus sobre a mobilidade nacional e intraeuropeia. Em seguida são analisadas as políticas e programas da União Europeia sobre a mobilidade. Por último é efetuado um estudo tendo como base o concelho de Vila Nova de Gaia. Este incide sobre um universo específico ligado ao IEFEP de Vila Nova de Gaia nos públicos desempregados em formação no núcleo do IEFEP existente no Instituto Superior Línguas e Administração (ISLA) no espaço temporal de 1 a 30 de novembro de 2013.

Após a enunciação das razões e pertinência do tema apresento as questões principais que estão centradas na investigação desta dissertação de mestrado.

- Perceber a interpretação que os desempregados têm da mobilidade.
- Avaliar a predisposição para a mobilidade dos RH desempregados.
- Perceber o tipo de mobilidade mais procurada (nacional ou transnacional).
- Compreender os receios, ansias e problemas na mobilidade.
- Perceber que tipo de mobilidade que pretendem (temporal ou definitiva).
- Perceber quais são os impedimentos á mobilidade nacional e à transnacional.
- Avaliar o conhecimento que estes têm da legislação e programas que incentivam e facilitam os vários tipos de mobilidade.
- Perceber a dimensão e tipos de perdas que os desempregados têm de gerir para se tornarem ativos noutra local.
- Compreender até que ponto a mobilidade dos RH desempregados poderá ser uma solução para o elevado desemprego local, nacional e na UE.

1. Enquadramento teórico: revisão da literatura sobre a mobilidade

1.1. Estudos académicos sobre a mobilidade

Existe já um considerável número de estudos académicos sobre a mobilidade dos recursos humanos no seio dos países pertencentes à União Europeia. No entanto, na sua maioria fazem uma abordagem de forma específica e “elitista”. São, sobretudo, dirigidos ao setor da formação “académico”, onde se enquadram os discentes, docentes, pessoal técnico, administrativo, gestão e direção. Assentam genericamente na perspetiva de partilha e discussão de experiências, conhecimentos e aplicação de novos métodos de ensino, formação e a sua globalização. Do qual destaco o grupo de trabalho de um Congresso científico¹ que teve como tema de trabalho “Lá fora com um pé cá dentro: ligações dos cientistas expatriados ao sistema científico português” (Delicado, 2008) onde o foco assenta na partilha transnacional de experiências, procedimentos, técnicas, instrumentos, métodos e mecanismos de prova passando da pela demonstração empírica, até as técnicas de redação da apresentação dos resultados que seguindo normas tácitas ou explícitas comuns noutros países obtêm desta forma uma projeção global no mundo científico.

Neste trabalho o foco de que a mobilidade transnacional é fundamental independentemente do período de tempo que dure, assenta no potenciar da evolução, partilha e universalidade do trabalho e estudo.

Importante referir a importância da ligação dos expatriados ao país de origem desta forma potenciando a partilha, a manutenção dos laços à distância e o possível retorno “bilhete de regresso” que mesmo não sendo objetivado pode transformar este indivíduo num transmigrante europeu ou mundial.

Quanto à aplicação do conhecimento na sua vertente globalista e de criação do conceito de cidadania europeia apoia-se nos programas Leonardo da Vinci e Erasmus, entre outros.

Sobre o reconhecimento de qualificações académicas e profissionais na União Europeia existem alguns estudos que abordam a problemática do reconhecimento e regulamentação e o

¹ “VI Congresso Português de Sociologia” sobre o tema “Mundos Sociais: Saberes e Práticas” de 25 a 28 de junho de 2008 realizado na Universidade Nova de Lisboa – Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.

papel de cada Estado-membro no reconhecimento dos diplomas académicos e profissionais específicos de cada país na EU.

Destaco nesta área o trabalho de dissertação de mestrado² de Silva (2010) que tem como objetivo a verificação se o “Reconhecimento das qualificações Académicas e profissionais na EU – entrave ou motor à mobilidade”; identificar os progressos que têm sido concretizados em matéria de reconhecimento e principais constrangimentos e evoluções, na EU-27 e em Portugal.

É de salientar que no processo de desenvolvimento e investigação deste trabalho de dissertação existiram dificuldades assentes na falta de disponibilização de informação pelos Estados-Membros e com escassez de dados no que respeita à esfera do conhecimento académico. Na esfera do reconhecimento profissional este reconhecimento é mais eficaz por força da legislação comunitária que obriga a elaboração de relatórios, como tal foram encontrados os dados referentes ao período de 1997 a 2009. Foi verificado nestes dados que o Reino Unido é o estado de acolhimento de eleição, enquanto a Alemanha é o país que mais pedidos originou no último ano na EU-27 e que Portugal ocupou a 14ª posição enquanto país de acolhimento e 16º na posição enquanto Estado-Membro de onde são originários pedidos de reconhecimento.

Outras dificuldades resultam da falta de uma política europeia comum em matéria de reconhecimento de qualificações, da falta de difusão da informação relevante nesta área e das diferenças linguísticas entre os Estados-membros. Tudo isto condiciona a mobilidade de cidadãos europeus, contrariando os desejos e objetivos do Processo de Bolonha, da Estratégia de Lisboa e da Convenção de Lisboa sobre o reconhecimento de qualificações relativas ao ensino superior na União Europeia.

Constata-se também a existência de diversos estudos académicos sobre a mobilidade sem que o seu foco central sejam os recursos humanos mas a mobilidade tendo como fator principal de análise a sociologia, o ambiente, ou a tecnologia. Existem ainda abordagens muito específicas para sobre a mobilidade no setor privado, no seio das multinacionais, com a política interna de cada empresa no que diz respeito aos “expatriados”, que destaco neste âmbito o trabalho de

² Ciência Política e Relações Internacionais - Área de especialização: Estudos Europeus de Laura Elisa Ferreira Pais da Silva em Março de 2010 da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa

dissertação de mestrado³ de (Pimenta, 2012) sendo de destacar neste trabalho a amplitude na abrangência dos públicos envolventes partindo do expatriado, sua família, acompanhantes, empresa recetora, empresa expedidora e setor dos recursos humanos da empresa responsável pelo processo de expatriação.

De destacar neste trabalho o apuramento de que a experiência destes recursos humanos (expatriados/repatriados) foi deveras importante para os mesmos e para a empresa no âmbito da valorização no processo de estruturação de competências e mais-valias na vida e no trabalho adquiridas pelo recurso humano em todo este processo de expatriação.

Neste trabalho os elementos de estudo eram seis (6) profissionais especialistas, os países de receção foram três (Alemanha, Espanha, Rep. Checa e EUA), o tempo de missão situou-se entre os três meses e os seis anos, sendo do sexo masculino todos os elementos, as empresas escolhidas faziam parte da organização (por isso serem expatriados), as funções eram iguais ou similares às exercidas na empresa em Portugal.

A gestão deste processo deu lugar a contrapartidas de ordem financeira e outras durante o processo de expatriação,

O seu regresso foi feito para a organização de onde partiram tendo a maioria vindo a assumir novas funções hierarquicamente superiores às anteriores e a sua maioria com melhoramento da base salarial.

Como reparo ficou a necessidade de em futuras expatriações o acompanhamento dos recursos humanos da empresa executar um melhor planeamento da missão.

A maior preocupação residiu na necessidade dos recursos humanos da organização captarem dos colaboradores que regressaram as novas capacidades, competências e mais-valias a aplicar na empresa e na formação dos colaboradores da organização em Portugal.

1.2. Estudos de organismos nacionais e europeus sobre a mobilidade

Para além dos estudos académicos, são também relevantes os estudos de organismos nacionais e europeus que versam sobre a mobilidade, com variadíssimos objetivos. Alguns dos principais objetivos são a avaliação dos efeitos das políticas existentes, a possível criação

³ Instituto Politécnico de Setúbal com o tema o “Regresso dos Expatriados à Organização e País de Origem” de Ana Patrícia Ruivo Pimenta.

de legislação para aplicar futuramente na União Europeia, ou a revisão e adaptação da legislação e políticas nos diferentes países.

Neste contexto de crise europeia e mundial, cada Estado-membro da UE tende a procurar formas de ultrapassar o grave problema do desemprego bem como a políticas que possam minimizar o seu impacto na sociedade. Para tal, é frequentemente pedido a diversos organismos, nacionais e/ou europeus, estudos sobre possíveis formas de promover a mobilidade dos trabalhadores nos Estados-membros da UE, através da eliminação de barreiras à mobilidade e incentivando a mesma. No âmbito destes estudos, o Parlamento Europeu através das suas comissões, tem sido, sem sombra de dúvida, o grande motor dos mesmos. Estes têm incidido sobre a necessidade da redução desigualdades e de criação de benefícios para as regiões e populações mais desfavorecidas, tornando o espaço da UE num espaço de liberdade, segurança e de justiça ao serviço dos cidadãos.

Destaco trabalho⁴ de pesquisa de Yves Pascouau (Maio 2013), este trabalho destaca o desequilíbrio que ainda existe nas políticas comuns de asilo e emigração no seio dos países da UE, embora se tenha avançado substancialmente para melhorar as diferenças, ainda muito desequilibradas.

A grande preocupação dos Estados-Membros foram as fronteiras externas e a imigração irregular em detrimento do asilo e da emigração interna, como tal existe um longo e penoso percurso a desenvolver a fim de solucionar o enorme fosso existente entre os diversos países da EU em política e ações nas áreas de imigração, integração e asilo.

Este estudo aponta para o longo trabalho que se pretende que os Estados-Membros percorram para que a migração no universo da UE seja uniformizada em todos os países e desta forma adotar uma política global para todo o espaço da UE só desta forma será possível dar o passo entre o que já existe na política de imigração que se tende a chamar a “primeira pedra” e o que é necessário no futuro e que é apelidado do “terceiro bloco” que será começado agora.

O “segundo bloco de construção” da política de migração laboral da UE como é apelidado pelo autor é o momento atual onde os sérios desafios que a UE e os Estados-Membros estão a enfrentar da escassez de trabalho interno de onde é necessário sair, existindo por isso uma

⁴ Yves Pascouau que é Analista de Políticas Sénior e chefe do Programa de Migração Europeia e Diversidade do Centro de Política Europeia no trabalho “Intra-EU mobility: the “second building block” of EU labour migration policy” (*mobilidade Intra -UE : a " construção do segundo bloco" política de migração e trabalho da EU*) de Maio de 2013 para Programa do EPC sobre Migrações e Diversidade Europeia.

oportunidade política única no momento para avançar com o desenvolvimento de equipamentos de mobilidade intra-UE para os trabalhadores migrantes já residentes nos Estados-Membros

O objetivo deste artigo é explorar como a mobilidade intra-UE poderia ser melhorada a nível da UE, analisando as regras de mobilidade intra-UE já existentes na legislação da UE e desta forma sanar a sua limitação e liberdade a este movimento que se quer para todos, desta forma tornar a mobilidade atraente, como o pressuposto é deveras inadequado à realidade existente este estudo propõe soluções para aumentar a mobilidade intra-UE para os trabalhadores migrantes já residentes na UE, bem como a abordagem e desenvolvimento dos mecanismos existentes relacionados com o desenvolvimento de novas regras para incentivar o exercício da liberdade de circulação.

As conclusões que o autor tira deste trabalho é que a livre circulação das pessoas deve estar no centro do projeto de integração da UE e que está na hora de dar o passo em relação à conclusão do mercado único que é aprofundar o mercado único europeu do trabalho dando prioridade à mobilidade intra e extra Europeia a atenção que merece.

Para que o “segundo bloco de construção” da política de mobilidade se torne realidade as mudanças deveriam assentar na mobilidade intra-UE que pode desempenhar um papel fundamental na superação dos efeitos da crise económica permitindo que a força do trabalho fosse devidamente alocada entre os Estados-Membros, no reconhecimento das qualificações dos imigrantes residentes de Países terceiros desta forma possibilitando maiores direitos à sua livre circulação, a mobilidade Intra-UE constitui um forte incentivo à atração de trabalhadores migrantes para a UE, uma vez que terão direito a ocupar postos de trabalho em áreas mais amplas, e será a longo prazo que esta mobilidade dos trabalhadores migrantes na UE constituirá a base sólida para que a construção do “terceiro bloco” e último bloco da política de migração laboral da UE (uniformização e globalização da política de imigração dos trabalhadores na UE).

Esta política será o fiel da balança para que os próximos desafios da escassez demográfica na UE tornem viável a atratividade da UE e a sua sobrevivência face à alta atratividade e dinamismo dos países emergentes.

2. AS POLÍTICAS E OS PROGRAMAS DA UNIÃO EUROPEIA SOBRE A MOBILIDADE

2.1. A livre circulação de trabalhadores no âmbito do mercado comum

A liberdade de circulação de trabalhadores está inscrita nos Tratados das Comunidades/União Europeia desde os seus primórdios. Em 1957, o Tratado de Roma no seu artigo 48º estabelecia a livre circulação de trabalhadores na Comunidade, como um peça fundamental para a criação de um mercado comum, a par da livre circulação de mercadorias, de capitais e da livre prestação de serviços e do direito de estabelecimento. A garantia de livre circulação implicava a abolição das discriminações baseadas na nacionalidade entre os trabalhadores dos Estados-membros em matéria de emprego, remuneração e demais condições de trabalho e emprego, apenas com exceções fundadas na ordem pública, segurança pública ou saúde pública.

2.2. A livre circulação no Espaço Schengen

Em 14 Junho de 1985 foi estabelecido o Acordo de Schengen. Pela primeira vez, foi convencionada uma política de abertura de fronteiras e livre circulação de pessoas entre os países signatários, os quais podem também ser não membros da União Europeia. Os primeiros cinco signatários foram a Alemanha, Bélgica, França, Holanda e Luxemburgo. Seguiram-se Itália em 1990, Espanha, Portugal e Grécia em 1992, Áustria em 1995, Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia em 1996, Suíça em 2004 e República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia, Eslováquia e Eslovénia em 2007. A Irlanda e o Reino Unido não aderiram ao acordo. Este foi, no entanto, subscrito por três países exteriores à UE, a Islândia, a Noruega e a Suíça. Estão igualmente abrangidos Mónaco, São Marino e a Cidade do Vaticano, por estarem integrados em territórios aderentes ao Acordo de Schengen.

Com a eliminação dos controlos nas fronteiras comuns, foi instaurada a livre circulação para os nacionais dos países signatários e de países terceiros. Entre as principais regras adotadas no âmbito do Acordo de Schengen, destaca-se a supressão dos controlos das pessoas nas fronteiras internas e um conjunto de regras comuns aplicáveis às pessoas que atravessam as fronteiras externas dos Estados-Membros da UE. Foram harmonizadas as condições de entrada e as regras em matéria de vistos para as estadas de curta duração, o reforço da cooperação entre os agentes de polícia (nomeadamente no que respeita ao direito de

observação e de perseguição transfronteiras), o reforço da cooperação judicial através de um sistema de extradição mais rápido e de uma melhor transmissão da execução das sentenças penais e a criação e desenvolvimento do Sistema de Informação Schengen (SIS).⁵

2.3. A cidadania europeia

Uma das inovações do Tratado de Maastricht foi a instituição de uma cidadania europeia paralela à cidadania nacional. Esta encontra-se vertida no atual Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nos artigos 20 e seguintes. No termos desta, qualquer cidadão que tenha a nacionalidade de um Estado-membro é também cidadão da União. Esta cidadania confere novos direitos aos europeus, nomeadamente, o direito de circular e residirem livremente na Comunidade, o direito de votarem e de serem eleitos nas eleições europeias e municipais do Estado em que residem, o direito à proteção diplomática e consular de um Estado-Membro diferente do Estado-membro de origem no território de um país terceiro em que este último Estado não esteja representado e o direito de petição ao Parlamento Europeu e de apresentação de queixa junto do Provedor de Justiça Europeu⁶.

A cidadania europeia inicialmente instituída pelo Tratado de Maastricht foi reforçada no Tratado de Amesterdão. Este alargou o âmbito do princípio da não-discriminação no Tratado que institui a Comunidade Europeia, atualmente Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, artigos 18º e 19º. O Conselho passou a ter competência para tomar as medidas necessárias tendo em vista o combate contra toda e qualquer discriminação fundamentada no sexo, raça ou origem étnica, religião ou crenças, deficiências, idade ou orientação sexual.

2.4. Os programas europeus de incentivo à mobilidade

A referência à mobilidade está presente em todas, ou quase todas, as políticas e estratégias sociais, empresariais e académicas que se estão a estudar e aplicar na UE. A existência de mobilidade europeia que se processe de forma similar à que ocorre dentro de um Estado

⁵ Esta parte do texto baseia-se na Informação disponível em http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/133020_pt.htm [Acedido em 19/12/2013].

⁶ Neste ponto seguimos de perto a informação disponibilizada pela União Europeia em http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_pt.htm [Acedido em 19/12/2013].

nacional, surge como uma das peças fundamentais para que o projeto europeu se torne efetivamente uma “união europeia”.

No seu conjunto, a sociedade europeia pode ganhar bastante com a mobilidade nacional e transnacional, pois as perspetivas de emprego são limitadas e a mobilidade pode ajudar a minorar este complexo problema. No campo da mobilidade a UE desenvolve há já alguns anos vários programas que estimulam e apoiam este tipo de ações. Por exemplo, o Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida (PALV) tem como objetivo geral contribuir, através da aprendizagem ao longo da vida, para o desenvolvimento da União enquanto sociedade avançada baseada no conhecimento, caracterizada por um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e uma maior coesão social, assegurando ao mesmo tempo a proteção adequada do ambiente para as gerações futuras.

O programa tem vários objetivos específicos como o desenvolvimento da aprendizagem de qualidade, promover elevados níveis de desempenho, inovação a alto nível, criação de um espaço europeu de aprendizagem, tornar mais atrativa e acessível a aprendizagem e a vida nos estados membros, tornar a aprendizagem ao longo da vida uma forma de coesão social para uma cidadania ativa. São também objetivos fomentar o diálogo intercultural, a igualdade entre sexos e a sua realização pessoal, promover a diversidade linguística com a aprendizagem de línguas estrangeiras e criar um sentido de cidadania europeia baseada na compreensão e no respeito dos direitos humanos, da democracia e incentivando o respeito e tolerância pelos outros povos, raças e culturas.

2.4.1. Programas e subprogramas

Deste programa PALV estão em prática quatro programas sectoriais (subprogramas), um programa transversal mais o programa Jean Monnet e os subprogramas sectoriais.

- a) Programa Comenius: está focado nas necessidades de ensino e de aprendizagem de todos os participantes na educação pré-escolar e no ensino escolar desde o básico até ao final do secundário, abrangendo também os estabelecimentos e organismos que lecionam a educação e ensino.
- b) Programa Erasmus: serve as necessidades do ensino e aprendizagem de todos os intervenientes e participantes no ensino superior formal e na educação e formação

profissional de nível superior passando pelos doutoramentos bem como pelas instituições, estabelecimentos e organizações que oferecem ou promovem essa educação e formação.

- c) Programa Leonardo da Vinci: atende às necessidades de ensino e de aprendizagem de todos os participantes na educação e formação profissional que não façam parte do nível superior, bem como todas as instituições, estabelecimentos e organizações que ofereçam ou promovam esta educação ou formação.
- d) Programa *Grundtvig*: está vocacionado para as necessidades de ensino e aprendizagem de todos os intervenientes em todas as formas de educação de adultos, bem como todas as instituições, estabelecimentos e organizações que ofereçam ou promovam este tipo de educação ou formação. O programa transversal está assente em quatro atividades como a cooperação ao nível político e inovação, a promoção da aprendizagem de línguas, o desenvolvimento de conteúdos, serviços, pedagogias e práticas inovadoras, baseados nas TIC e por fim a divulgação e exploração dos resultados das ações apoiadas no quadro do programa e de programas anteriores com ele relacionados e o intercâmbio de boas práticas e da aprendizagem ao longo da vida.
- e) Programa Jean Monnet: presta apoio a instituições e atividades no domínio da integração europeia, tendo como fundamento a ação Jean Monnet, a conceção de subvenções ao funcionamento e apoio a instituições específicas que tratem de questões relacionadas com a integração europeia e o mesmo na conceção e apoio a outras instituições e associações europeias que atuam nos domínios da educação e da formação.

2.4.2. Os destinatários dos programas de mobilidade

O programa PALV destina-se a todos os estudantes, formandos e educandos adultos, aos professores e formadores e todo o pessoal envolvido neste programa, a todas as pessoas presentes no mercado do trabalho, aos estabelecimentos ou organismos que oferecem oportunidades de aprendizagem no contexto do PALV e subprogramas, a todas as pessoas e organismos responsáveis pelos sistemas e políticas do PALV, às empresas e parceiros sociais

e organizações profissionais e as câmaras de comércio e indústria, a organismos que prestem serviços de orientação, aconselhamento e informação relacionados com qualquer aspeto das aprendizagem ao longo da vida (ALV), às mais variadas associações de estudantes, de formandos, de alunos, de professores, de pais e de educandos adultos, bem como aos centros e organismos de investigação que atuem em temas relacionados com ALV, e organismos sem fins lucrativos, organizações de voluntários e organizações não-governamentais (ONG).

Existem no entanto outros programas e subprogramas específicos para estágios que se encontram inseridos nos programas já apresentados e na filosofia da UE para fomentar a mobilidade dentro, fora, de dentro para fora e fora para dentro do espaço europeu.

2.4.3. Programas de Estágios Internacionais

Estudar ou trabalhar no estrangeiro durante algum tempo poderá trazer muitas vantagens e facilitar a inserção dos jovens e adultos em reconversão profissional no mercado de trabalho. A realização de um período de estágio no estrangeiro poderá permitir aceder a uma experiência enriquecedora no campo profissional e pessoal, onde as competências técnicas e interpessoais são desenvolvidas e reforçadas num processo acompanhado pela descoberta de uma sociedade com referências sociais, culturais e empresariais diferentes.

Para além do acesso a novas tecnologias e a processos de organização e de gestão inovadores, os estagiários ficam dotados com as chamadas “competências transversais”, entendidas como um conjunto de capacidades, conhecimentos e experiências indispensáveis ao sucesso profissional nos dias de hoje em qualquer área de atividade, como são as competências linguísticas, espírito empresarial, iniciativa, adaptabilidade, flexibilidade, comunicação, decisão e sensibilização para as questões da qualidade.

Por outro lado, os estagiários que empreendem uma experiência de trabalho numa empresa estrangeira normalmente têm a preferência das empresas do seu próprio país aquando do recrutamento de novos recursos humanos. Eis aqui uma lista dos programas que preveem estágios internacionais.

- a) Leonardo da Vinci. Medida Mobilidade - Dirigido a alunos finalistas e recém-licenciados é uma medida de mobilidade no espaço europeu, que promove estágios com duração de 3 a 12 meses.

- b) INOV Contato. Estágios Internacionais - Promovido pela Agencia Investimento Comercial Externo de Portugal (AICEP), proporciona estágios remunerados em empresas estrangeiras, para licenciados e bacharéis em áreas chave para a competitividade empresarial.
- c) Erasmus – Mobilidade de Estudantes para Estágios - Programa de estágios coordenado por cada instituição do ensino superior que lhe dá a possibilidade de integrar uma experiência de formação em contexto real de trabalho fora de Portugal. INOV Vasco da Gama - Programa de formação em contexto real de trabalho para gestores, quadros médios de empresas com idade até 35 anos.
- d) Inov-Art - Estágios profissionais para licenciados em áreas artísticas.
- e) Adi. Agência de Inovação - Através de protocolos estabelecidos com a Organização Europeia para a Pesquisa Nuclear (CERN), a Agencia Espacial Europeia (ESA) e o Observatório Europeu do Sul (ESO), promove estágios no domínio tecnológico para jovens engenheiros.
- f) Programa Vulcano no Japão - Proporciona estágios no Japão para estudantes universitários das áreas das Tecnologias, Engenharias e da Gestão. AIESEC.
- g) Programa OUT - Promove estágios internacionais para finalistas ou recém-licenciados das áreas da Economia / Gestão, das Tecnologias e do Desenvolvimento Social.
- h) Estágios IAESTE - Dirigido a estudantes do ensino superior das áreas da Engenharia, das Ciências Exatas, Arquitetura e Agronomia, pretende facultar uma experiência de trabalho numa empresa ou instituição estrangeira, no sentido de promover competências técnicas.
- i) Programa ANIMA - Para jovens com idade compreendida entre 18 e 35 anos de idade, que estejam à procura de emprego na área da animação sociocultural.
- j) CCUSA - Work Experience USA & UK. É um programa de intercâmbio destinado a universitários interessados em trabalhar numa companhia americana ou do Reino Unido à escolha, embora sem remuneração.

- k) Estágios na União Europeia - As diversas instituições da União Europeia promovem estágios para licenciados ou finalistas naturais dos países da União Europeia (CERN – (European Organization for Nuclear Research) Nesta instituição poderá encontrar oportunidades de educação, estágios e emprego.
- l) ESA – (Agência Espacial Europeia) Tem à sua disposição Bolsas de Estágio específicas para recém-graduados portugueses. Os estágios terão a duração de 1 ano, podendo vir a ser prolongados por mais 1 ano.
- m) ESO – (Observatório do Sul da Europa) Esta instituição oferece-lhe oportunidades de estágio em várias áreas de 3 a 6 meses).
- n) O Programa ALFA - É um programa de cooperação entre Instituições de Ensino Superior (IES) da União Europeia e da América Latina.
- o) Programa Tempus - O objetivo global do programa é contribuir para facilitar a cooperação em matéria de ensino superior entre os Estados-Membros da União Europeia e os países parceiros das regiões vizinhas.
- p) Programa Atlantis - UE-EUA (*Actions for Transatlantic Links and Academic Networks for Training and Integrated Studies*). É um novo programa resultante de acordos de cooperação entre a União Europeia e os Estados Unidos no domínio do ensino superior e formação profissional.
- q) Erasmus Mundus - Programa de cooperação e mobilidade no âmbito do Ensino Superior que apoia projetos de cooperação e mobilidade entre a Europa e países terceiros.

Tabela 1: Síntese dos Programas de Mobilidade e Cooperação Internacional

BENEFICIÁRIOS DIRECTOS	PROGRAMA	QUEM PODE CANDIDATAR-SE	EXEMPLOS DE ACTIVIDADES E ONDE ENCONTRAR MAIS INFORMAÇÕES
Estudantes	Comenius	Escolas e autoridades educativas	Intercâmbio de experiência no estrangeiro para turmas e alunos individuais
Jovens, grupos de jovens, organizações de jovens	«Juventude em Acção»	Grupos de jovens, organizações em prol dos jovens	Intercâmbios, voluntariado no estrangeiro
Trabalhadores jovens	«Juventude em Acção»	Organizações em prol dos jovens	Intercâmbios, criação de políticas de juventude e parcerias
Professores	Comenius	Professores	Formação contínua no estrangeiro
Institutos de formação de professores	Comenius	Autoridades educativas	Intercâmbios, desenvolvimento conjunto de programas curriculares
Associações de pais e organizações não governamentais envolvidas na educação escolar	Comenius	Associações de pais e organizações não governamentais envolvidas na educação escolar	Parcerias com escolas estrangeiras
Aprendizes, estagiários do ensino e formação profissionais	Leonardo da Vinci	Estabelecimentos de ensino e formação profissionais	Experiência de trabalho no estrangeiro
Pessoal de institutos de ensino e formação profissionais	Leonardo da Vinci	Estabelecimentos de ensino e formação profissionais	Visitas de estudo e intercâmbios no estrangeiro, redes centradas na inovação
Estudantes universitários	Erasmus	Estabelecimentos de ensino superior	Períodos de estudo e estágios no estrangeiro
	Erasmus Mundus	Estabelecimentos de ensino superior	Estudos de pós-graduação a nível mundial
	Tempus	Estabelecimentos de ensino superior	Métodos de ensino modernos nos países vizinhos da UE
	Cooperação com países industrializados	Estabelecimentos de ensino superior	Intercâmbios de estudantes com países da América do Norte e da região Ásia-Pacífico
Pessoal universitário	Erasmus	Pessoal universitário	Períodos de ensino no estrangeiro, formação no estrangeiro e parcerias em matéria de desenvolvimento curricular
	Erasmus Mundus	Pessoal universitário	Parcerias a nível mundial
	Tempus	Estabelecimentos de ensino superior	Parcerias com universidades nos países vizinhos da UE
	Cooperação com países industrializados	Pessoal universitário	Desenvolvimento curricular e harmonização de qualificações com países da América do Norte e da região Ásia-Pacífico
Educandos adultos com escassa educação formal	Grundtvig	Estabelecimentos de educação para adultos	«Workshops» com educandos adultos de outros países
Pessoal envolvido na educação de adultos	Grundtvig	Pessoal envolvido na educação de adultos	Parcerias e redes em matéria de formação contínua e intercâmbio de ideias
Professores de integração europeia	Jean Monnet	Professores de integração europeia	Missões de docência e cooperação em investigação

Continuação:

BENEFICIÁRIOS DIRECTOS	PROGRAMA	QUEM PODE CANDIDATAR-SE	EXEMPLOS DE ACTIVIDADES E ONDE ENCONTRAR MAIS INFORMAÇÕES
Profissionais e estudantes de cinema e televisão	MEDIA	Profissionais, estudantes, empresas e organizações de formação relacionados com os sectores cinematográfico, televisivo e dos meios de comunicação social	Produção, promoção, distribuição e formação
Artistas, «designers» e intérpretes ou executantes	Cultura	Instituições e organismos culturais e editoras	Intercâmbio de ideias e desenvolvimento de parcerias em matéria de arte, música e canções, arte dramática e teatro, património cultural e preservação, literatura e leitura, arquitectura e «design»
Investigadores	Acções Marie Curie	Investigadores, organizações e empresas de investigação	Formação, intercâmbios e parcerias
Quadros superiores em educação e formação	Cooperação e inovação em políticas para a aprendizagem ao longo da vida	Autoridades e instituições de educação e formação	Visitas de estudo (refere-se a programa transversal)
Escolas de línguas	Línguas	Todas as organizações envolvidas no ensino de línguas	Elaboração de materiais de aprendizagem (refere-se a programa transversal)
Decisores em matéria de educação, investigadores	Tecnologias de informação e comunicação	Decisores em matéria de educação e investigadores	Utilização de tecnologia para a criação de práticas inovadoras de educação e formação (refere-se a programa transversal)
Todas as organizações envolvidas na educação e formação	Exploração de resultados	Todas as organizações envolvidas na educação e formação	Divulgação de resultados de projetos (refere-se a programa transversal)
Empresas	Erasmus	Empresas	Acolhimento de estagiários universitários, cooperação com universidades e ensino no estrangeiro
	Leonardo	Empresas	Acolhimento de aprendizes e estagiários em formação profissional inicial, envio de funcionários para mobilidade no estrangeiro e cooperação em parcerias e projectos em matéria de formação profissional
	Tempus	Empresas, associações industriais e câmaras de comércio	Cooperação com universidades nos países vizinhos da UE

2.5. O Programa/Portal Europeu da Mobilidade Profissional (EURES)

O EURES é, pela sua abrangência e dinâmica, um verdadeiro portal da mobilidade profissional. Tem como objetivo prestar informações, aconselhamento e serviços de recrutamento/colocação de trabalhadores e solicitações de empregadores de forma a facilitar e beneficiar a mobilidade profissional e sua livre circulação de pessoas orientadas para o mundo do trabalho, este programa/rede tem uma forte componente de apoio humano diário aos candidatos e empregadores através de conselheiros instalados em toda a Europa. Este programa/rede de informações foi criado em 1993 para todos os países da UE e seus serviços de públicos de emprego dos Estados-Membros, mais Noruega, Islândia, Liechtenstein, Suíça e outras organizações que criaram parceria, de forma a fornecer informações sobre condições de vida e trabalho, tendências no mercado de trabalho, executar uma vigilância e avaliação dos obstáculos à mobilidade, incluindo estudos das diferentes legislações e procedimentos administrativos, como tal esta rede fornece um serviço basilar à mobilidade na Europa.

O contributo da rede EURES para o mercado laboral europeu integrado é um potencial que os Estados-membros estão a utilizar através dos parceiros Serviços Públicos de Emprego (SPE) permitindo forma aumentar significativamente o número de ofertas de emprego partilhadas através das Tecnologias da Informação (TI) aplicadas na plataforma da rede EURES, pois os Curriculum-vitae (CV) partilhados na plataforma permitem maior informação e perspetiva de condições de vida e trabalho que tanto empregadores e candidatos anseiam para o futuro.

O portal EURES é essencial no apoio à livre circulação de trabalhadores e à estratégia Europeia de emprego no entanto incide em dois aspetos políticos primários que são:

- a) Prestar apoio aos trabalhadores da EU permitindo que os mesmos tirem partido do seu direito à livre circulação e a de viver e trabalhar em outro Estado-Membro e dos empregadores terem a oportunidade de receber assistência, orientação e informação sobre os candidatos através dos conselheiros EURES e dos SPE.
- b) O apoio à estratégia europeia de emprego onde a mobilidade laboral é basilar de forma a fomentar a empregabilidade, reduzir lacunas de competências, criar uma base de dados a nível europeu e desta forma reunir oportunidades de emprego e formação para os cidadãos dos Estados-Membros reforçando a mobilidade profissional e geográfica.

Importante salientar a função estratégica no esforço na empregabilidade dos cidadãos à procura de emprego, o fornecimento de experiências profissionais em outros Estados-Membros desta forma contribuindo para a adaptabilidade às empresas e vice-versa, providenciando experiências e competências a níveis culturais, laborais e de diversidades linguísticas.

O EURES na sua dinâmica pode ser motor para a mobilidade transnacional pois o trabalhar de todas as suas tendências pode ter resultados na realocação da indústria do futuro, os trabalhadores especializados estão referenciados, os grandes projetos que assentam em competências da mão-de-obra podem ser realocados para aproveitar os mesmos, a reestruturação das infraestruturas e dos sistemas de transporte a possibilidade de induzir novos planos de mobilização aos trabalhadores de grandes empresas.

Com esta dinâmica a EURES potenciaria no futuro mais os movimentos pendulares em detrimento das migrações.

Para que o futuro papel da EURES seja de maior integração poderão ser estudados alguns pontos em que o papel dos SPE no apoio ao mercado de trabalho e à mobilidade laboral na Europa seria preponderante com o reforço das suas parcerias com a rede EURES, no desenvolvimento da acessibilidade e visibilidade das informações sobre o mercado laboral europeu através do uso das TIC, utilizando instrumentos de comunicação claros e eficazes e de elevada transparência nos serviços de apoio aos empregadores e candidatos a emprego e à mobilidade, desta forma orientando os candidatos para a formação contínua e da necessidade de competências efetivas em matéria de mobilidade internacional ou transnacional orientada para os candidatos.

A rede EURES em parceria com os SPE's deveria ser ativa, e que ciclicamente pudessem fornecer informação aos empregadores e os empregadores aos SPE's sobre as suas necessidades de mão-de-obra desta forma e organizadamente poderiam comunicar e criar uma parceria para a mobilidade e emprego.

Dentro desta parceria para a mobilidade era de extrema importância realizarem atividades em conjunto com vista à programação de necessidades de mão-de-obra, inquéritos para compreenderem que tipo de mão-de-obra está disponível, participação em feiras, seminários e

realização de *workshops* conjuntos com associações de empresários, gestores de recursos humanos e conselheiros EURES desta forma potenciando todo o trabalho realizado.

Os conselheiros EURES são o motor de todo o projeto no terreno, tendo como papel fundamental prestar informações, serviços de orientação e assistência na colocação/recrutamento a candidatos de emprego e a empregadores.

Neste contexto é de salientar o desempenho dos conselheiros EURES na implementação dos programas, formação e aconselhamento sobre os termos e condições de vida e de trabalho nos diferentes países bem como as questões ligadas à segurança social, tratamento das ofertas e seu recrutamento de forma a segurar uma mobilidade consciente.

O site da EURES neste momento fornece variadíssimos serviços e informações das quais destaco:

- a) Pesquisa de empregos por permite a busca de ofertas europeias selecionadas por regiões e profissão.
- b) Base de dados de CV.
- c) Informação sobre rede EURES, incluindo parcerias transfronteiriças e os contatos de todos os conselheiros EURES.
- d) Informação sobre empregos e mobilidade a nível europeu, fornecida pelos parceiros e organizações parceiras.
- e) Bases de dados sobre condições de vida e de trabalho dos países membros e dos parceiros participantes na EURES, bases elaboradas por peritos de cada país nas suas áreas, bem como informação pormenorizada sobre contatos uteis e sítios na internet relevantes à mobilidade.
- f) Ligação a documentos legais de gestão das atividades apresentadas, diretórios dos membros da rede e documentos dos diferentes grupos de trabalho, pormenores sobre programas de formação e dados estatísticos referentes às atividades EURES.
- g) Campanhas de informação sobre a mobilidade destinada a empregadores e trabalhadores, incluindo principais dimensões, oportunidades e possibilidades do mercado laboral europeu no que respeita às competências necessárias para uma mobilidade segura.

2.6. A questão do reconhecimento das qualificações e competências

A mobilidade desejada na UE assenta em bases que dignificam as competências e as qualificações. Esta é a forma que facilita a integração das pessoas em diferentes panoramas profissionais, educativos e de formação, proporcionando um desenvolvimento pessoal e profissional de todos os cidadãos, contribuindo para uma política de emprego e desenvolvimento que reconhece as qualificações e competências das pessoas enquanto membros ativos da sociedade.

O reconhecimento de qualificações e competências das pessoas a nível da UE é a forma de melhorar a transparência, flexibilidade e explorabilidade favorecendo a mobilidade geográfica regional, intranacional e profissional das pessoas dentro da UE.

Para que a mobilidade europeia seja efetiva é necessário que o mercado europeu de trabalho seja de fácil exposição, promoção e divulgação assentes nas realidades das pessoas que compõem cada grupo, região e país. A promoção deve ser executada de forma sistemática e permanente nos organismos responsáveis pela procura de emprego com gabinetes especiais de esclarecimento e encaminhamento, nos círculos extrauniversitários onde o objetivo é fomentar e patrocinar novas experiências em diferentes países com dinâmicas de inserção profissional, pela real contratação de pessoas estimulando a mudança, aprendizagem constante e sobrevivência em contextos diferenciados.

“O desafio consiste em tornar a mobilidade extensiva àqueles que não a encaram espontaneamente. Uma pessoa com um bom diploma acaba sempre por encontrar um emprego”, explica Babette Nieder⁷ citada em Comissão Europeia (Europeia C. 2001, p. 9), do serviço franco-alemão da juventude. “Para os menos qualificados, a mobilidade é uma oportunidade que pode mudar a sua vida. O que importa é que cada um, independente do seu nível sociocultural, possa tomar consciência de que pode mudar de rumo.”

Existem competências que são basilares para o sucesso da mobilidade das pessoas, empresas, instituições e organizações no espaço europeu, organização, capacidade de comunicação,

⁷ Apontamento retirado de obra, Europeia, C. (2001, p 9). Passaporte para a mobilidade - Aprender de outro modo. Formar-se noutro lugar. Bruxelles: Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

motivação, qualificação, flexibilidade, grau académico, empenho, entusiasmo, historial e inovação.

2.7. Benefícios e entraves do multilinguismo

Na UE a diversidade de línguas é na ordem das 24 línguas oficiais diferentes, sendo faladas por mais de 500 milhões de cidadãos. No entanto, existem ainda cerca de 60 outras línguas faladas em certas regiões ou por grupos específicos e mais de 300 línguas diferentes trazidas pelos imigrantes que a UE alberga dentro das suas fronteiras.

O multilinguismo é uma questão transversal que tem impacto na competitividade e na cidadania europeia que deve integrar as mais variadas de políticas e não só as políticas de educação.

Só com o multilinguismo é possível assegurar que as principais políticas europeias e a promoção da cooperação com os estados membros são partilhados e cumpridos ao nível mais adequado, pois este objetivo transversal do multilinguismo é a única forma de aproximar políticas de educação, cultura, comunicação, emprego, inclusão social, investigação, etc..

2.7.1 – Prioridades, razões e tendências para a mobilidade

A promoção da mobilidade intra-UE só é possível com o aumento do acesso ao emprego nos diferentes Estados-Membros da UE.

As prioridades para a mobilidade na Europa não passam só pelo combate à recessão económica⁸ mas também pela capacidade de criar na economia emergente oportunidades para a competência, produzindo inovação na economia, mercados de trabalho mais abertos e inclusivos, permitindo que a sociedade seja mais coesa e igualitária e desta forma dando mais oportunidades de emprego para todos, ultrapassando os tabus em matéria de idade, igualdade de géneros e o equilíbrio entre a vida profissional e privada, permitindo que as partes sejam reforçadas com o esforço de todos num processo continuo e coletivo.

⁸ Além dos fatores económicos, familiares, étnicas ou laços sociais; catástrofes naturais; social e política crises , bem como discriminação ou perseguição pode resultar em movimento significativo de pessoas (Mincer , 1978; Massey , 1990) citado em Kahanec, M. (2012,5).

Existem no entanto razões que potenciam a imigração e a mobilidade que devem ser exploradas pelos cidadãos, sobre tudo pelos desempregados em como conseguir um emprego⁹, melhores salários, promoção na carreira profissional, melhor qualidade de vida material e pessoal para si e para a sua família.

A mobilidade Intra-UE é hoje um forte apelo pelas razões da não obrigatoriedade de vistos de trabalho, licenças, obstáculos burocráticos, distâncias geográficas, baixos custos associados às viagens e instalação, moeda única, bem como a possibilidade de movimentação dentro dos países escolhidos e dos Estados-Membros em geral.

Existem no entanto fatores que potenciam a mobilidade como o ser jovem, ter uma formação formal e informal elevada, formação académica, domínio de línguas extras à materna, um elevado conhecimento e domínio das tecnologias da informação (TIC), elevada capacidade e facilidade de comunicação e o reconhecimento das qualidades e competências no espaço da UE por todos os países membros.

Fatores que dificultam a mobilidade são os que dependendo da cultura mais se fazem sentir são a falta de qualificações, a idade, ter filhos possuir bem patrimoniais imóveis, ter em conta o emprego e colocação para uma família tendo como base ordenados e carreira profissional do cônjuge¹⁰, dificuldade de transferência de benefícios sociais, reconhecimento de credenciais e reconhecimento de diplomas, laços familiares, difícil adaptação a diferentes línguas e culturas e até de amizade. Como tal a imigração tem uma componente emocional que é de destacar *“Opportunity differentials are at the heart of most migration.”*¹¹.

Neste espaço de mobilidade é importante referirmos as tendências e ter em conta que a imigração é de 4,1% em cidadãos de fora da UE (nacionais de países terceiros), apenas 2,5% são cidadãos da UE que vivem noutro estado membro (ver tabela 1 anexa).

⁹ Demetrios G. Papademetriou, ‘Migration Meets Slow Growth,’ *Finance and Development* 49 no. 3 (2012): 18-22, www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2012/09/pdf/papademe.pdf.

¹⁰ Holger Bonin et al., ‘Geographic Mobility in the European Union: Optimising its Economic and Social Benefits’ (IZA Research Report 19, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, July 2008), www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_19.pdf; and Anzelika Zaiceva and Klaus F Zimmermann, ‘Scale, Diversity, and Determinants of Labour Migration in Europe,’ *Oxford Review of Economic Policy* 24, no. 3 (2008): 427-51.

¹¹ Benton, M. a. (2013,12). *How free is free movement? Dynamics and drivers of mobility within the European Union*. Brussels: Migration Policy Institute Europe.

Tabela 2: População de Estrangeiros, União Europeia em Mobilidade, e de Nacionais de países terceiros à UE-15 (milhares) de 2011

Estado-Membro	Imigrantes Estrangeiros		Mobilidade EU Imigrantes		3º País Imigrantes		Total População
	População	% do total	População	% do total	População	% do total	
Alemanha	7.199	8,8%	2.626	3,2%	4.571	5,6%	81.752
Espanha	5.655	12,3%	2.329	5,0%	3.326	7,2%	46.153
Reino Unido	4.487	7,2%	2.061	3,3%	2.426	3,9%	62.499
França	3.825	5,9%	1.340	2,1%	2.465	3,8%	65.048
Itália	4.570	7,3%	1.336	2,2%	3.235	5,3%	60.626
Bélgica	1.163	10,6%	749	6,8%	414	3,8%	11.001
Áustria	907	10,8%	352	4,2%	555	6,6%	8.396
Holanda	673	4,0%	335	2,0%	338	2,0%	15.656
Irlanda	362	8,1%	292	6,5%	70	1,6%	4.481
Suécia	622	6,6%	270	2,9%	352	3,7%	9.416
Luxemburgo	221	43,2%	191	37,3%	30	5,9%	512
Grécia	956	8,5%	153	1,4%	803	7,1%	11.310
Dinamarca	346	6,2%	125	2,2%	221	4,0%	5.561
Portugal	448	4,2%	103	1,0%	345	3,2%	10.637
Finlândia	167	3,1%	61	1,1%	106	2,0%	5.375
EU-15	31.600	7,9%	12.325	3,1%	13.275	4,8%	399.422
EU-27	33.306	6,6%	12.805	3,5%	20.501	4,1%	502.510

Fonte: Eurostat, grupo de população por sexo e idade de cidadãos.

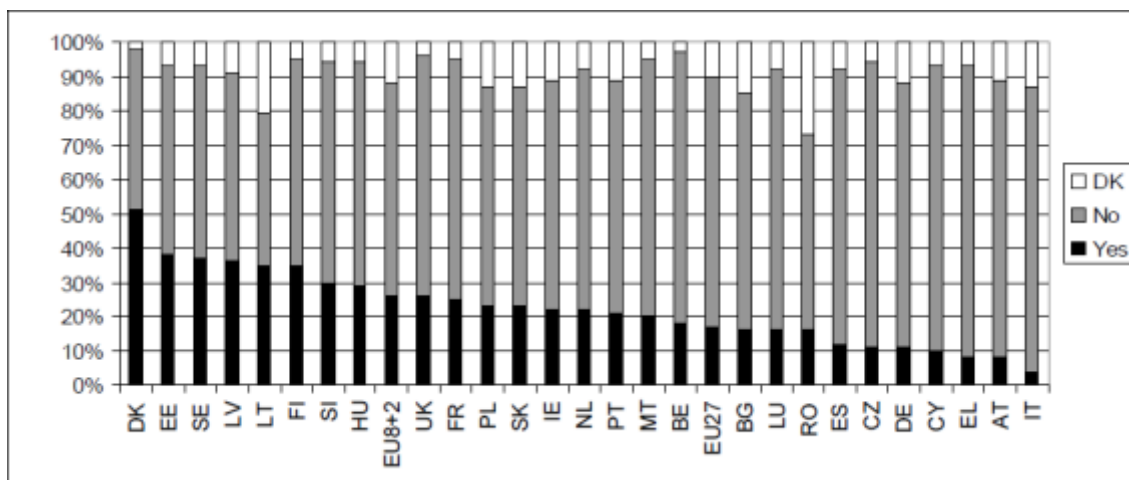
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_pop1ctz&lang=en. Total de números da UE-27 são fornecidos como uma comparação.

É notório que os países da UE-27 do norte e centro da Europa os considerados ricos nos últimos 10 anos têm de forma sistemática e gradual aumentado a sua população residente à custa dos países do sul considerados pobres.

Como tal a mobilidade profissional intra-UE terá um só sentido.

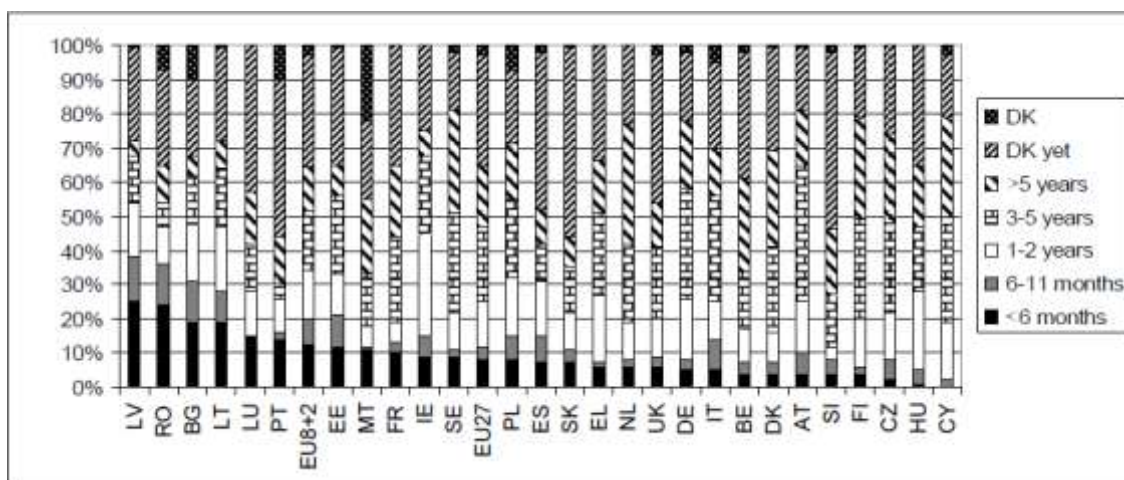
A exceção será a mobilidade de aposentadoria que devido às características geográficas dos países do sul poderão neste caso alterar este sentido no presente e no futuro.

Gráfico 1 - Intenção de imigração na Europa



Fonte: Eurostat (2010), a recolha de dados foi executado em Novembro e Dezembro de 2009. Notas: respostas à pergunta QC10: Você prevê a trabalhar em um país fora (nosso país), em algum momento no futuro? DK significa "não sei", ou nenhuma resposta. Ordenado pelo "Sim". UE8 +2 calculada como uma média simples dos valores para o UE8 e UE2 países. (Kahanec M. , 2012)

Gráfico 2 - O horizonte de tempo das intenções de migração na Europa



Fonte: Eurostat (2010), a recolha de dados foi executado em Novembro e Dezembro de 2009. Notas: respostas à pergunta QC11: Em quanto tempo você está propensos a trabalhar lá? o universo é constituído pelos entrevistados que responderam "sim" a QC10: Você prevê a trabalhar em um país fora (nosso país) em algum momento no futuro? "DK ainda" está para "Ainda não sei; DK significa" não sei ", ou nenhuma resposta. Ordenado por <6 meses. UE8 +2 calculada como uma média simples dos valores para o UE8 e países UE2. (Kahanec M. , 2012)

2.7.2 Emprego

O emprego é a base onde a sociedade social se sustenta para dar resposta aos cidadãos, como referencia na comunicação feita pela Comissão¹² intitulada «Impulsionar a retoma europeia»

¹² “COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES - Um compromisso comum a favor do emprego” Bruxelas, 3.6.2009, COM(2009) 257 final

em que se referia a um grupo de elementos que poderiam ajudar os Estados Membros a conceber e a aplicar políticas de emprego adequadas e eficazes.

Neste Conselho Europeu da Primavera nas três reuniões de estudo e trabalho sobre o emprego realizadas em Madrid, Estocolmo e Praga, em Abril de 2009, apurou-se elementos que possibilitaram e contribuíram para a definição de três prioridades fundamentais na área do emprego sendo:

- 1) Manter o emprego,
- 2) Criar postos de trabalho,
- 3) Promover a mobilidade, sendo esta a forma de contribuir para a atualização das competências e adequa-las às necessidades dos mercados de trabalho.

De forma a preservar o emprego mesmo com políticas de redução do tempo de trabalho é na verdade uma solução que no momento da reestruturação da empresa é um tipo de política eficaz quando acompanhada de apoios financeiros e ações de formação que permitem ao trabalhador suportar a perda de rendimento e atualizar as competências que permitiram às empresas poupar nos custos elevados que advêm dos despedimentos e em novos recrutamentos, prevenindo a perda de capital humano específico às empresas e o reforço da empregabilidade dos trabalhadores.

Este processo de criação de emprego e empreendedorismo para a mobilidade apresenta-se nestes momentos como fator propício para a inovação e gestão de processos e reestruturação das empresas. No entanto só com a participação das empresas, trabalhadores, parceiros sociais e autoridades públicas se pode melhorar a competitividade e a adaptabilidade e desta forma assegurar aos trabalhadores percursos de carreira e emprego, permitindo a dignidade do tecido económico das comunidades e zonas.

A criação de competências dos trabalhadores para a mobilidade é responsabilidade de todos destacando-se entre eles os SPE e os parceiros sociais.

Na atual crise Europeia existem demasiadas vagas por preencher por falta de inadequada disponibilidade e concertação entre competências e necessidades do mercado de trabalho, no entanto estas vagas serão colmatadas com políticas que permitam os trabalhadores desempregados acederem à procura de trabalho noutros Estados-Membros da UE sem que

exista perda de direitos às prestações de desemprego no seu país de origem (política atual limitada a três meses).

Atualmente a mobilidade é alvo de grandes diferenças relativamente ao emprego nos diferentes Estados-Membros, a falta de informação aos cidadãos desempregados e com dificuldades no manuseamento das TIC's dificulta o acesso das mesmas as oportunidades de trabalho e à mobilidade, cabendo aos SPE um papel e uma responsabilidade fundamental neste contexto.

Alguns dos impactos que a Segurança Social, os SPE e parceiros sociais devem apoiar e incentivar de forma a fomentar o emprego e a mobilidade assentam em otimizar as ações de formação específicas aos empregados em formação, aos desempregados clarificar as dúvidas, evitando efeitos de arrastamento no que diz respeito à mobilidade nacional e transnacional. Gerir por antecipação e com boas práticas os processos de reestruturação das empresas, negociar acordos de ajuda aos trabalhadores vítimas de despedimento a encontrar novo posto de trabalho, assistir de forma concertada a procura de emprego de forma a promover a mobilidade Intra-UE, adequar as formações, criando competências, para resposta às necessidades e ofertas de emprego disponíveis na UE.

O emprego na Europa só será motivo de prosperidade e competitividade se o emprego assentar numa mão-de-obra altamente qualificada, para que isso seja uma realidade devem ser feitas apostas na educação e formação dos trabalhadores empregados e desempregados.

Relativamente às competências deveram ser funcionais de forma a poderem aproveitar as atuais oportunidades de emprego, podendo as competências transversais (pessoais) preparar e assegurar a adaptabilidade num mercado laboral em rápida mutação, a falta destas aptidões e competências adquiridas através da aprendizagem formal e não-formal prejudica a capacidade de encontrar emprego e a capacidade de mobilidade.

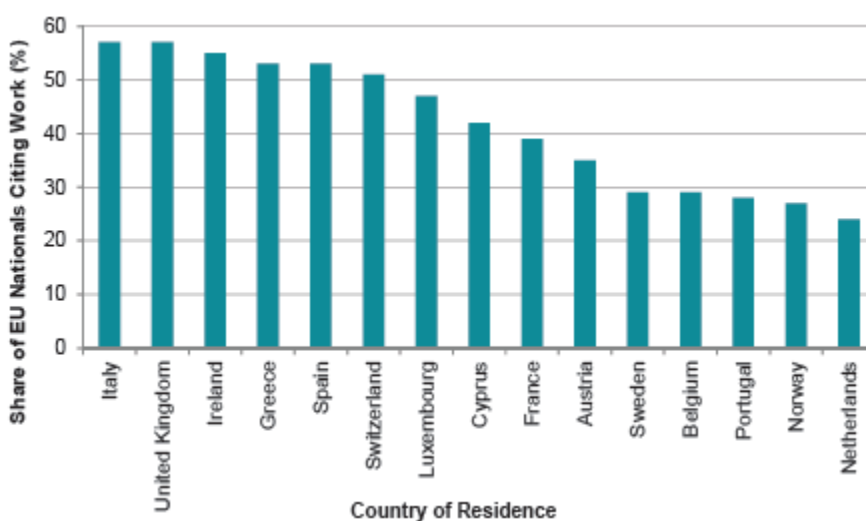
De forma a criar maior acesso à mobilidade e ao emprego é imprescindível melhor colaboração entre as autoridades públicas, os SPE's, associações empresariais, Segurança Social, centros de formação para adultos, parceiros sociais e toda a sociedade civil.

Em 2008 em estudo efetuado pelo Eurostat foi colocada a questão a imigrantes na vida ativa de qual a principal razão para imigrarem para outro país da UE-15, a resposta foi o emprego

com a percentagem mais alta de 57% entre os cidadãos de origem Italiana e a mais baixa de 24% para cidadãos de origem Holandesa.

No entanto no ano anterior de 2007 o mesmo estudo apontou como principal razão o emprego também mas com percentagens alcançadas de 59% e 41% respetivamente nos mesmos países, esta alteração foi entendida pelo estudo como a desvalorização da compensação financeira (Bonnin H. E., 2008)

Gráfico 3 - Gráfico de intenção dos cidadãos da UE em idade ativa que argumentam o fator Trabalho como principal motivo para recurso à mobilidade, em 2008.



Nota: Os dados estão disponíveis apenas para os países selecionados.

Fonte: Eurostat, "Distribuição percentual da principal razão para a migração, por país de nascimento, sexo e idade," (Benton, 2013) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_08cobr&lang=en.

O emprego é o fator que condiciona a riqueza de um país como tal em Portugal desde a entrada na UE em 1986 tem sofrido oscilações que vão desde a taxa de 4,1 em 1991 até à taxa prevista de 16,2% pelo governo em 2013. Nos últimos dez anos o povo de Portugal sofreu e continua a sofrer neste momento com o galopante aumento da taxa de desemprego que poderá atingir no ano de 2015 os 14,7%.

2.7.3 Família

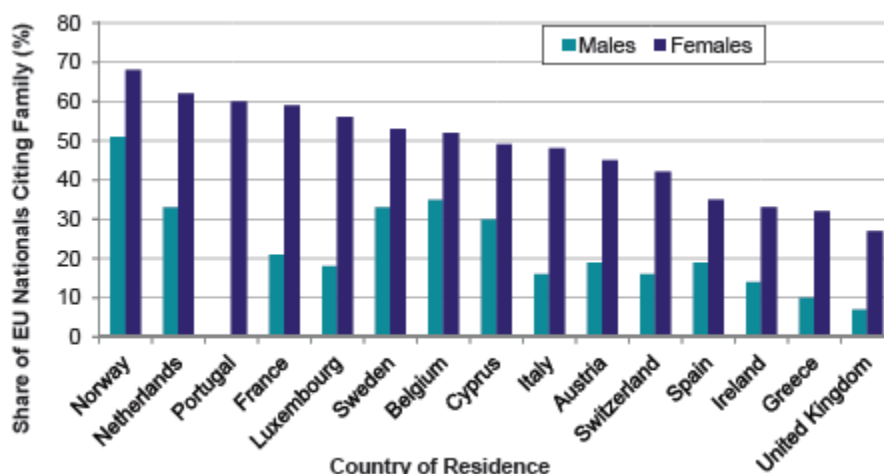
A família é motivo de forças e fraquezas na mobilidade como tal é força quando a reunificação é o motivo e quando é toda a família é motivo de mobilidade e fraqueza quando a separação é a saudade é motivo na mobilidade.

Em estudo efetuado em 2008 pelo Eurostat em que se questionou os imigrantes em idade de ativa quais foram as razões que os impeliram para a imigração/mobilidade profissional.

Desse estudo a constatação foi que a família foi o segundo motivo de força maior a impulsionar a imigração tendo como valor mais elevado 60% de média pela Noruega e como valor mais baixo 17% para o Reino Unido sendo que esta avaliação foi feita na UE-15.

Importante referir que analisando os valores obtidos por sexo, o feminino teve valores superiores a 60% em três países (Noruega, Holanda e Portugal) e o valor mais baixo foi no Reino Unido com percentagens superiores a 30% é de referir também que os homens na Noruega com mais de 50% deram como motivo da sua mobilidade a família.

Gráfico 4 - Gráfico de intenção dos cidadãos da UE em idade ativa que argumentam o fator Família como principal motivo para recurso à mobilidade, em 2008.



Nota: Os dados estão disponíveis apenas para os países selecionados.

Fonte: Eurostat, a distribuição do percentual de principal razão para a migração, por país de nascimento, sexo e idade. (Benton, 2013)

2.7.4 Estudo

O Estudo é um fator de mobilidade jovem e sazonal, atuando como ponto de partida para uma mobilidade inicial assente nos programas Erasmus, Sócrates, programas de intercâmbio, cursos de línguas, estágios e outros.

Esta mobilidade bem dar ao jovem numa idade onde as responsabilidades materiais são baixas um potencial de conhecimento e visão sobre as oportunidades que podem estar na mobilidade intra-EU após completar a sua formação profissional ou académica.

Depois desta experiência o jovem cidadão está mais preparado para enfrentar a mobilidade profissional após os estudos.

Nesta fase da vida o jovem prima pelo seu bem-estar na sociedade que o recebe e pelo fator sobrevivência autónoma (independência económica e financeira da família) por este motivo a mobilidade é vista como forma de independência para o jovem após os estudos. Sendo a componente da mobilidade a transferência destes jovens dos Estados-Membros mais pobres para os mais ricos (dos países do Sul e periféricos para os do norte e centro da Europa).

2.8. A mobilidade profissional e as políticas de emprego

A luta para prevenir o desemprego em massa, impulsionar a criação de postos de trabalho, preparar o relançamento da economia e o crescimento são assuntos prioritários no atual contexto. Neste campo, a cooperação entre todos os intervenientes (Estados, empresas, universidades, pessoas, etc.), com a coordenação política aliada à aprendizagem mútua como compromisso comum para desenvolver as políticas e ações corretas para fomentar a mobilidade e desta forma ajudar as pessoas a aceder a empregos produtivos, apoiando os mais vulneráveis e preparando as pessoas para os empregos e competências do futuro, será em parte o desafio desta Europa que queremos que seja de todos.

Por isso a mobilidade depende de políticas de emprego ativas num quadro macroeconómico de investimento em competências, investigação, infraestruturas, melhor regulamentação, promoção do empreendedorismo e da inovação.

Para isso a Europa não deve apenas combater a recessão e sim tornar a mesma numa oportunidade de criar mercados de trabalho mais abertos e inclusivos, protegendo e patrocinando uma sociedade mais coesa, igualitária com oportunidades de emprego para todos dando resposta às preocupações em matéria de idade, igualdade de género e equilíbrio entre vida profissional e privada.

A promoção da mobilidade dentro da UE assenta em manter o emprego existente, criar novos postos de trabalho com novas competências adequadas às necessidades do mercado de trabalho e desta forma aumentar o acesso ao emprego. Este trabalho de procura de trabalho em diferentes países da UE deve ser uniformizado em todo o espaço europeu, para que as vagas existentes em diferentes países possam ser preenchidas, os serviços de emprego e formação profissional deveram executar um serviço de proximidade no diz respeito á

mediação entre as empresas e os candidatos à mobilidade, na escolha e formação daqueles que têm competências para executar as funções e as necessidades do mercado de trabalho.

Algumas ações foram pensadas para fomentar e facilitar a mobilidade e a abertura dos mercados a novos postos de trabalho desde a criação de modalidades temporárias de trabalho reduzido, novas práticas de gestão e reestruturação das empresas, intercâmbios de experiências entre empresas e pessoas, incentivo ao empreendedorismo, campanhas de sensibilização e informação sobre ofertas de trabalho disponíveis na Europa.

As grandes bases de sustentabilidade da mobilidade é a capacidade de criar competitividade e empregos sustentáveis, exercidos por mão-de-obra altamente qualificada, para isso as competências específicas e as competências transversais são o reconhecimento para uma boa adaptabilidade ao mercado laboral em rápida mutação, para isso é importante que as instituições, empresas, parceiros sociais e as autoridades públicas identifiquem quais as necessidades futuras e as trabalhem nas suas diferentes formas e âmbitos¹³.

2.8.1 Políticas

Construir a mobilidade intra-UE é impossível se não existirem políticas de promoção que estimulem o aumento do emprego dos cidadãos desta feita reduzindo o emprego estrutural e a promoção da qualidade do emprego.

A Comissão Europeia deve implementar políticas através do Fundo Social Europeu que estimulem e aumentem a participação no mercado de trabalho e combatendo a segmentação, a inatividade e desigualdade de género, reduzindo o desemprego estrutural, permitindo apresentar uma combinação de arranjos contratuais flexíveis e fiáveis, políticas ativas no mercado de trabalho, a aprendizagem ao longo da vida, políticas eficazes para promover a mobilidade do trabalho e sistemas de segurança social adequadas para garantir transições no mercado de trabalho, acompanhada por direitos e deveres claros para os desempregados desta forma combatendo a pobreza no trabalho, promovendo a qualidade de vida, saúde e segurança de todos os cidadãos da UE. Para isso os Serviços de Emprego desempenham um papel fundamental na ativação e adequação destas políticas devendo para tal ser reforçados por

¹³ Esta ponto do trabalho é baseado na informação recolhida em: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2557&acro=faq&lang=pt> [Acedido a 07/06/2013].

gabinetes específicos para poderem informar, encaminhar e formar em todos os cidadãos empregados, desempregados, jovens procurando o primeiro emprego, pessoas ameaçadas pelo desemprego ou já afastadas do mercado de trabalho, dando a possibilidade de saberem se as suas competências servem outros mercados de trabalho, ou como adquirir competências que permitam a mobilidade, quais os mercados carentes de trabalhadores e quais as competências necessárias para integrar esses postos de trabalho.

As políticas que possam definir as variedades de competências e qualificações na Europa dos 28 incentivando os cidadãos com apoio das estruturas de emprego, será a medida que irá colmatar as diferenças que influenciam a compatibilidade entre os vários países membros desta forma fazendo com que a mobilidade seja a política central para os problemas do mercado de trabalho.

2.8.2 Competências e qualificações na Europa

Segundo alguns estudiosos tem sido difícil uniformizar as variações de competências podendo as mesmas criar problemas de forma a estabelecer a compatibilidade das qualificações nacionais com as mesmas a nível europeu (Winterton J., 2009) e que as diferentes abordagens para a qualificação na europa (Young, 2008) têm tido grandes implicações para a política e prática na formação profissional (Brockmann, 2009).

O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), adotado em 2008 pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho, consiste num quadro de referência comum que permite fazer corresponder e comparar os sistemas de qualificações de vários países. Funciona na realidade como um dispositivo de tradução/comparação dos níveis de qualificação de diferentes países, que visa tornar as qualificações mais claras e compreensíveis entre sistemas e promover a mobilidade dos aprendentes e trabalhadores entre países.

Esta forma de avaliação de qualificações e competências é baseada nos resultados de aprendizagem para definir e descrever qualificações e promover a validação da aprendizagem não formal e informal.

Os estudos e interpretações da implementação do QEQ permitiu definir que os pontos analisados são inadequados para permitir uma equivalência da variedade e complexidade de competências e qualificações (Markowitsch J. a.-M., 2008), no entanto a aplicação da "responsabilidade e autonomia" como valor de escolha leva a que sejam negligenciadas as

competências sociais (atitudes e comportamentos) proposto pelo Sistema Europeu de Transferência de Créditos para a Educação e Formação Profissional (Winterton J. D.-L., 2006).

A análise efetuada ao QEQ por especialistas permitiu concluir que “a convincing transparency of vocational competences has yet to be developed” (Markowitsch J. a.-M., 2008) Blings e Spottl (2008) argumentam que as dificuldades poderão ser superadas com uma abordagem “*bottom-up*” de desenvolvimento dos perfis profissionais europeus da análise empírica dos processos de trabalho, no entanto Markowitsch e Plaimauer (2009) sugerem que o que é necessário é uma classificação padrão internacional para aptidões e competências.

Todas estas ideias, conceitos e padrões de classificação no diálogo social na área da formação e educação levam a que existam implicações nas qualificações e na mobilidade da mão-de-obra.

De acordo com Winterton (2007), os processos de qualificação desempenham diferentes estímulos e atenções nas agendas dos diferentes parceiros sociais dependendo sempre das suas avaliações. Neste capítulo será possível conhecer as necessidades de formação dos trabalhadores menos qualificados estimulando os mesmos a executarem formação e aprendizagem nas áreas necessárias aumentando as suas competências e qualificações (Stuart, 2007). Desta forma podemos reconhecer que este tipo de avaliação de qualificações e competências pode desempenhar um papel importante no influenciar significativamente as características das qualificações a desenvolver, no entanto como estes modelos e seu desenvolvimento não é isolado pois o relacionamento de uns com os outros nas suas várias formas internacionais de formação potenciam a capacidade de mobilidade da mão-de-obra e dos parceiros sociais envolvidos (Marin, 2004).

3. ESTUDO DE CASO NO UNIVERSO DO IEFP DE VILA NOVA DE GAIA

Antes de iniciar a apresentação do estudo de caso vão ser clarificados os contornos dos conceitos operativos relevantes para o estudo efetuado, nomeadamente os conceitos de desempregado, desempregado registado e não registado, primeiro emprego e de mobilidade, mobilidade-nacional, mobilidade-intraeuropeia (intra-UE) e transmigrante.

3.1. Conceito de desempregado

O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) no seu boletim de outubro de 2013 define o número total de desempregados como as “pessoas com idade igual ou superior a 16 anos (salvaguardando as reservas previstas na lei), inscritas nos Centros de Emprego para obter um emprego por conta de outrem.” Quer dizer, para efeitos das suas ações e estatísticas apenas são considerados os desempregados na faixa etária indicada e inscritos nos centros de emprego do IEFP. Este define o desempregado/desempregado registado como aquele que “não tem um emprego e está imediatamente disponível para trabalhar”. Consideradas ainda as situações de desempregado à procura do primeiro emprego, ou seja, os que nunca trabalharam; e os desempregados à procura de novo emprego, aqueles que já trabalharam, mas necessitam de encontrar novo emprego por conta de outrem, por se encontrarem em desemprego involuntário. Quanto ao nosso estudo, vai incidir apenas sobre universo desempregados registados nos centros de emprego (IEFP) de Gaia, seja à procura de primeiro emprego ou de novo emprego.

3.2. Conceito de mobilidade

Segundo o Dicionário Priberam da Língua Portuguesa a palavra mobilidade tem a seguinte classificação: **mobilidade** | s. f. / (latim *mobilitas*, -atis), é a qualidade do que é móvel, faculdade de mover (-se) = MOTILIDADE, Agitação (do que se move com animação), facilidade em mudar de expressão.

A mobilidade-nacional tal como a classificação mobilidade é a capacidade de movimentação mais o sufixo nacional (relativo a nação) que especifica o tipo de mobilidade e que situa a mobilidade a um espaço económico e social delimitado por uma identidade de estado ou nação à qual o indivíduo pertence sem que exista necessidade de atravessar as delimitações definidas como estado ou nação.

A mobilidade-intraeuropeia (intra-UE) tal como classificação mobilidade é a capacidade de movimentação mais o sufixo intraeuropeia (relativo a espaço onde existe uma organização de países europeus) que especifica o tipo de mobilidade, situando a mobilidade a um espaço político, económico e social delimitado por uma identidade de organização do qual o indivíduo pertence por inerência, através do Estado-Membro ao qual está filiado através de nascença ou outra afinidade que potencia a sua identidade como cidadão europeu.

“Tendo presente este novo modelo migratório, queremos dirigir o nosso olhar para aqueles indivíduos que, hipoteticamente, apresentariam maiores possibilidades de satisfazer alguns pré-requisitos (mobilidade, formação, motivos pós-materialistas) para “sentir-se mais europeus”” (Favell, 2008).

Conforme citado¹⁴ em (Gaspar, 2011) páginas 12 e 13 que permitem perceber o âmbito de uma base de o que é mobilidade intraeuropeia.

“Existem várias razões que podem ser apontadas como legitimadoras da liberdade de circulação dentro do espaço intraeuropeu:

- A demarcação de uma área de livre mercado assente na circulação de pessoas e bens poderá gerar, através de uma crescente interdependência económica, maiores níveis de coesão social entre os países integrados nessa área geográfica.
- As oportunidades de mobilidade que oferece este espaço geram condições sociais para a existência de um mercado de trabalho transnacional europeu como complemento necessário à própria união monetária.
- Esse mercado de trabalho, que reabsorve e reparte os trabalhadores comunitários, atua como redistribuidor da força laboral europeia, transferindo pessoas de regiões com carências de emprego até regiões necessitadas de mão-de-obra.
- A mobilidade humana promove a circulação de ideias, capacidades e talentos, que se revelam qualidades fundamentais para o desenvolvimento de uma economia baseada no conhecimento, na competitividade e na geração de bens e de produtos de elevado valor acrescentado.
- A mobilidade traz consigo um aumento de identificação com o projeto europeu que, por sua vez, garante e incentiva a própria mobilidade.”

¹⁴ GASPAR, Sofia e HARO, Fernando Ampudia de (2011), “Reflexões e paradoxos sobre a identidade e a mobilidade europeias”, in Revista Migrações, Abril 2011, n.º 8, Lisboa: ACIDI, pp. 9-26

Existe autores que classificam os cidadãos Europeus que aderem à mobilidade por categorias como, Braun e Arsene (2009: 47-49) distinguem quatro modalidades:

- Emigrantes tradicionais que se deslocam desde o Sul até ao Norte da Europa à procura de oportunidades de trabalho dada a precariedade da oferta laboral e o desemprego nas suas regiões de origem. O grau de qualificação destes indivíduos é geralmente baixo e a sua motivação para emigrar é fundamentalmente económica.
- Cidadãos reformados que se deslocam em percurso inverso aos emigrantes tradicionais, isto é, de Norte para Sul, em busca de uma melhor qualidade de vida depois de terem terminado a sua vida laboral.
- Cidadãos pré-reformados que, tal como o grupo anterior, se movem dos países do Norte para os do Sul da Europa, motivados por uma melhor qualidade de vida, mas que se encontram ainda numa fase de vida ativa.
- Os Eurostars, isto é, uma classe de profissionais qualificados relativamente jovem, que vêm nas oportunidades de mobilidade concedidas pela União Europeia uma opção idónea para desenvolverem as suas carreiras laborais e os seus projetos pessoais de vida.

A multiplicidade¹⁵ assenta no conceito de “Transmigrantes são imigrantes cujas vidas quotidianas dependem de interconexões múltiplas e constantes através de fronteiras internacionais e cujas identidades se configuram em relação a mais de um Estado-nação (...) eles estabelecem-se e tornam-se incorporados na economia e instituições políticas, localidades e padrões de vida quotidiana do país onde residem. Porém, ao mesmo tempo, eles estão implicados a outro sítio, no sentido em que mantêm ligações, constroem instituições, operam transações e influenciam acontecimentos locais e nacionais no país de onde emigraram. A migração transnacional é o processo pelo qual os imigrantes criam e mantêm relações sociais multifacetadas que interligam as sociedades de origem e de acolhimento (Schiller et al, 1995: 48)”

No entanto resolvi definir / eleger como conceito de abordagem deste trabalho o conceito de mobilidade-intraeuropeia (intra-UE) pois esta definição se enquadra no sentido de

¹⁵ Citação retirada do trabalho de dissertação do Instituto Politécnico de Setúbal com o tema o “Regresso dos Expatriados à Organização e País de Origem” de Ana Patrícia Ruivo Pimenta do ano de 2012.

apresentação que se pretende projetando o observado no tipo de Recursos Humanos trabalhados nesta dissertação, estando no entanto alicerçado na definição de (Gaspar, 2011).

3.3. Estudo Empírico sobre a Predisposição para a Mobilidade dos RH desempregados

Efetuada a revisão da literatura sobre o tema estudado, procede-se, nesta secção, a um estudo empírico sobre a predisposição para a mudança de local de trabalho dos RH no universo da população desempregada e em formação. Nomeadamente procura-se avaliar essa mesma predisposição para a mudança e identificar quais os seus principais determinantes, impedimentos e incentivos.

3.3.1. População e Amostra Utilizada

O estudo empírico versa o universo da população desempregada inscrita no Instituto de Emprego e Formação Profissional de Vila Nova de Gaia e que no mês de Novembro de 2013 se encontrava em formação nas instalações ISLA de Vila Nova de Gaia. De um universo de aproximadamente 500 formandos foi selecionada, de forma aleatória, uma amostra de 384 indivíduos.

3.3.2. Procedimentos de Recolha e Tratamento de Informação

O processo de recolha de informação decorreu nas salas de formação e durante o horário das mesmas. Para a recolha da informação foi utilizado o inquérito apresentado no Anexo 1 (elaboração própria), cuja estrutura é resultado da revisão da literatura e do estudo efetuado sobre o tema em análise.

Para análise e tratamento dos dados recolhidos utilizou-se o software estatístico IBM SPSS Statistics 21, tendo-se utilizado métodos estatísticos.

3.3.3. Caracterização Sócio – Demográfica da Amostra

De um total de 384 inquiridos, e como se pode observar na Tabela 3, 263 são do sexo feminino, representado portanto, este grupo 68.5% do total da amostra. Apenas 31.5% são homens.

Tabela 3: Distribuição dos Inquiridos por Sexo

	N	%
Masculino	121	31.5
Feminino	263	68.5

Fonte: Elaboração própria.

A idade média dos inquiridos, à altura da realização do inquérito, era de 38.5 ± 11.05 , sendo 18 anos a idade mínima e 61 anos a idade máxima.

A Tabela 4 apresenta a distribuição por grupos etários da amostra, evidenciando o predomínio de inquiridos com idades entre os 25 e os 54 anos. Estas três classes representam 79.4% do total da amostra.

Tabela 4: Distribuição dos Inquiridos por Grupos Etários

	N	%
18 – 24	49	12.8
25 – 34	94	24.5
35 – 44	118	30.7
45 – 54	93	24.2
Mais de 54	30	7.8

Fonte: Elaboração própria.

Inquiridos com idades inferiores a 24 anos representam 12.8%, enquanto os mais idosos (com idades superiores a 54 anos) têm uma frequência de apenas 7.8% do total.

A Tabela 5 revela a distribuição dos inquiridos segundo o seu estado civil. Os grupos Solteiro e Casado predominam na amostra, representando 80.2%, sendo que os solteiros têm maior representatividade com uma frequência de 45.8%. Os grupos Divorciado e União de Facto têm um peso de 12.8 e 6%, respetivamente. Já o grupo Viúvo tem uma frequência de apenas 1% no total.

Tabela 5: Distribuição dos Inquiridos por Estado Civil

	N	%
Solteiro	176	45.8

Casado	132	34.4
Divorciado	49	12.8
Viúvo	4	1
União de Facto	23	6

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente à existência de filhos a seu cargo (Tabela 6), 48.7% dos inquiridos responderam que sim, existindo, portanto, no total da amostra 51.3% de sujeitos sem filhos a seu cargo.

Tabela 6: Distribuição dos Inquiridos por Filhos a seu Cargo

	N	%
Sim	187	48.7
Não	197	51.3

Fonte: Elaboração própria.

Dos 48.7% de sujeitos com filhos a seu cargo, destaca-se o grupo que tem apenas dependentes menores com 64.8%. 27% têm dependentes maiores de idade a seu cargo e 8.2% têm dependentes maiores e menores (Tabela 7).

Tabela 7: Distribuição dos Inquiridos por Classificação dos Dependentes

	%
Menores	64.8
Maiores	27.0
Ambos	8.2

Fonte: Elaboração própria.

À altura deste inquérito, 90.9% dos sujeitos não tinham outras pessoas a seu cargo. Dos 9.1% que responderam afirmativamente, 61.8% classificou as pessoas dependentes como Pais. Os Tios e Irmãos representam 8.8 e 5.9%, respetivamente, e os Pais e Irmãos simultaneamente e a classe dos Outros apresentam um valor de 11.8% cada.

Tabela 8: Distribuição dos Inquiridos por Outras Pessoas a Cargo

	%
Sim	9.1

Não	90.9
-----	------

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 9: Distribuição dos Inquiridos por Classificação Pessoas a Cargo

	%
Pais	61.8
Tios	8.8
Irmãos	5.9
Outros	11.8
Pais / Irmãos	11.8

Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao nível de formação académica (Tabela 10), destaca-se os inquiridos com o 9º e o 12º ano completos, com respetivamente 34.6 e 36.7% do total. Os licenciados são também um grupo que apresenta alguma relevância face ao total com 15.9%. O grupo com um nível de escolaridade até ao 4º ano representa 8.6%, com o bacharelato 2.3% e com mestrado ou mais apenas 11.8% do total.

Tabela 10: Distribuição dos Inquiridos por Nível de Formação Académica

	%
Até ao 4º ano	8.6
Até ao 9º ano	34.6
Até ao 12º ano	36.7
Bacharelato	2.3
Licenciatura	15.9
Mestrado ou mais	1.8

Fonte: Elaboração própria.

No que diz respeito à última atividade profissional exercida, 78.4% dos indivíduos vieram da área de serviços, 14.3% da indústria e apenas 0.5% da agricultura. Sem nenhuma atividade anterior, responderam 6.8% do total.

Tabela 11: Distribuição dos Inquiridos por Área da Última Atividade Profissional

	%
--	---

Nenhuma	6.8
Agricultura	0.5
Indústria	14.3
Serviços	78.4

Fonte: Elaboração própria.

Conforme a Tabela 12, e em relação ao local de habitação, observa-se que a grande maioria dos inquiridos reside em Gaia, apresentando um valor de 97.7% do total. 1% reside no Porto e 0.8% em Espinho. Matosinhos e Gondomar representam apenas 0.3% cada.

Tabela 12: Distribuição dos Inquiridos por Local de Habitação

	%
Gaia	97.7
Porto	1.0
Gondomar	0.3
Matosinhos	0.3
Espinho	0.8

Fonte: Elaboração própria.

A nacionalidade dos inquiridos é maioritariamente portuguesa (97.4%). A nacionalidade espanhola representa 1.3%, e a nacionalidades brasileira e ucraniana 0.8 e 0.5%, respetivamente (Tabela 13).

Tabela 13: Distribuição dos Inquiridos por Nacionalidade

	%
Portuguesa	97.4
Brasileira	0.8
Ucraniana	0.5
Espanhola	1.3

Fonte: Elaboração própria.

A duração do período de desemprego, apresentado na Tabela 14, mostra que 59.6% dos inquiridos estão em situação de desemprego há mais de 12 meses, sendo que, 41.7% encontra-se nesta situação há mais de 24 meses. Até 12 meses observam-se 21.9% do total dos

inquiridos, 10.7% estão há menos de 6 meses e 7.3% há menos de 3 meses. De salientar ainda que 0.5% nunca trabalhou (Tabela 14).

Tabela 14: Distribuição dos Inquiridos por Período de Desemprego

	%
Nunca trabalhou	0.5
Até 3 meses	7.3
Até 6 meses	10.7
Até 12 meses	21.9
Até 24 meses	18.0
Mais de 24 meses	41.7

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente ao domínio de uma língua estrangeira, 89.6% do total dos sujeitos inquiridos respondeu positivamente, sendo apenas de 10.4% a percentagem de indivíduos que não domina outra língua que não a língua mãe.

Tabela 15: Distribuição dos Inquiridos por Domínio de outra Língua

	%
Sim	89.6
Não	10.4

Fonte: Elaboração própria.

Da Tabela 16 podemos observar que o Inglês é a língua que os inquiridos consideram dominar melhor ao nível falado e escrito (82.0% e 78.9% respetivamente), seguido do francês e do espanhol. De salientar ainda o alemão com valores de 22.1% (falado) e 20.3% (escrito) e o italiano com 14.3% (falado) e 12.8 (escrito).

Em termos de nível de domínio da língua, numa classificação de 1 (fraco) a 5 (elevado), o Russo e Outra língua são os que observam maior domínio falado e escrito. Deixando de lado estas duas línguas, o inglês é o idioma que apresenta uma classificação mais elevada ao nível do conhecimento falado e escrito, 3.30 ± 1.11 e 3.25 ± 1.17 respetivamente, seguido do espanhol (falado 2.98 ± 1.09 , escrito 2.60 ± 1.16). O francês apresenta um maior domínio escrito (2.41 ± 1.04) do que falado (2.53 ± 1.05), assim como o italiano (falado 2.56 ± 0.92 , escrito 2.51 ± 0.98). Por outro lado, o alemão e o árabe observam um maior domínio escrito

(2.00 ± 1.04 e 1.60 ± 0.89 respetivamente) face aos valores da fala (1.98 ± 1.00 e 1.00 ± 0.00 respetivamente). O chinês apresenta a mesma classificação ao nível da fala e da escrita (2.00).

Tabela 16: Distribuição dos Inquiridos por Domínio de Outra Língua

	Fala		Escreve	
	% Dominam	Média $\pm$ DP (*)	% Dominam	Média $\pm$ DP (*)
Francês	65.1	2.53 ± 1.05	62.5	2.41 ± 1.04
Espanhol	56.3	2.98 ± 1.09	51.6	2.60 ± 1.16
Alemão	22.1	1.98 ± 1.00	20.3	2.00 ± 1.04
Árabe	0.8	1.00 ± 0.00	1.3	1.60 ± 0.89
Inglês	82.0	3.30 ± 1.11	78.9	3.25 ± 1.17
Italiano	14.3	$2.56 \pm .92$	12.8	2.51 ± 0.98
Chinês	0.3	2.00	0.3	2.00
Russo	1.6	3.83 ± 1.84	1.3	3.60 ± 1.95
Outra Língua	1.3	4.40 ± 1.34	1.3	3.80 ± 1.79

Fonte: Elaboração própria.

(*) Média $\pm$ Desvio-Padrão da classificação, numa escala de 1 a 5, do nível de domínio de outra língua, relativamente aos indivíduos que responderam sim sobre o domínio de outra língua sem ser a língua mãe.

3.3.4. Predisposição para a Mobilidade Nacional e Transnacional dos Recursos Humanos no Universo dos Desempregados em Formação

Efetuada a caracterização sócio - demográfica da amostra, analisa-se neste ponto do trabalho outras caracterizações sociais e pessoais na predisposição dos inquiridos para obter trabalho noutra região do país ou em outro país. De igual forma procuram-se identificar os principais impedimentos e incentivos à mobilidade, bem como quais os seus conhecimentos sobre a mobilidade e ainda a que tipo de mobilidade estão abertos.

3.3.4.1 Caracterização Geral

Dos 384 inquiridos verificou-se que, numa escala de 1 (pouca) a 5 (muita), a predisposição média para mudar de local de trabalho, seja para outra região do país ou mesmo para além

fronteiras, é de 2.96 ± 1.53 , o que revela uma apetência média para a mobilidade. Constatou-se igualmente que aquela variável exibiu uma distribuição simétrica¹⁶ e platicúrtica¹⁷.

Quando inquiridos sobre qual o tipo de mobilidade que mais os seduzia, verificou-se que 31.9% dos inquiridos que responderam a esta questão estariam disponíveis para a mobilidade nacional e transnacional. 31.2%, apenas estariam disponíveis para mudarem de local de trabalho dentro do país, enquanto 22.5% apenas estariam disponíveis para mudar para outro país. Refira-se, por último que somente 14.4% dos indivíduos inquiridos não estariam disponíveis para qualquer tipo de mobilidade.

Tabela 17: Distribuição do Tipo de Mobilidade (Dimensão Espacial)

	%
Nenhuma	14.4
Nacional	31.2
Transnacional	22.5
Ambas	31.9

Fonte: Elaboração própria.

Considerando os indivíduos que estão disponíveis para a mobilidade nacional verifica-se que, numa escala de 1 (pouca) a 5 (muita), a predisposição média para mudar de local de trabalho é de 3.26 ± 1.26 . Nos indivíduos que estão dispostos a mudar de país para trabalhar, aquela média é 3.64 ± 1.17 . Parece assim que aqueles que estão disponíveis para a mobilidade transnacional mostram-se mais convictos do que os que admitem a mobilidade nacional.

Questionados sobre qual a duração que aceitariam estar em mobilidade no trabalho obtiveram-se as respostas que constam da tabela 18. Como se pode verificar a grande maioria dos inquiridos tem preferência pela mobilidade temporária (60.9%), e apenas 18.2% encara a mobilidade no trabalho a título definitivo.

¹⁶ O coeficiente de assimetria amostral obtido foi de -0,126 com um desvio-padrão de 0,132. Num teste bilateral, em que se ensaia a hipótese nula de a distribuição ser simétrica, a estatística de teste, dada pelo rácio entre o coeficiente de assimetria amostral e o respetivo desvio-padrão, segue uma distribuição normal reduzida sendo o valor crítico, para um nível de significância de 5%, de ± 1.96 . Obtendo-se um valor amostral da estatística de teste de -0,955, conclui-se pela não rejeição da hipótese nula de uma distribuição simétrica.

¹⁷ O coeficiente de achatamento amostral obtido foi de -1,192 com um desvio-padrão de 0,264. Procedendo a uma análise análoga à conduzida para a assimetria da distribuição conclui-se que o valor observado da estatística de teste é de -4,515, o que leva a rejeitar a hipótese nula de a distribuição ser mesocúrtica. Como o coeficiente de achatamento é negativo então podemos concluir que a predisposição média para mudar de local de trabalho apresenta uma distribuição platicúrtica.

Tabela 18: Distribuição do Tipo de Mobilidade (Dimensão Temporal)

	%
Temporária	60.9
Definitiva	18.2
Ambas	8.7

Fonte: Elaboração própria.

Dos inquiridos que manifestaram preferência pela mobilidade a título temporário, 46.1% responderam que aceitariam estar deslocados da sua área de residência atual por um período superior a 2 anos, 24.2% até dois anos, 12.1% até um ano e 17.6% até 6 meses.

3.3.4.2 Conhecimento e Informação sobre a Mobilidade

Dos 384 indivíduos inquiridos constata-se que para a grande maioria o tema mobilidade dos recursos humanos não é novo. Daqueles, 347 (ou seja, 90.4%) revelaram já conhecer o tema mobilidade. Apesar de serem diversos os meios pelos quais ouviram falar sobre a mobilidade, a televisão e a internet aparecem como os mais importantes, como se pode constatar pela tabela 19.

Tabela 19: Meio de Conhecimento da Mobilidade

	N	% Total
Escola	125	32.6
Televisão	290	75.5
Rádio	109	28.4
Internet	206	53.6
Jornais	174	45.3
Outros	33	8.6

Fonte: Elaboração própria.

No entanto, apesar de demonstrarem conhecer o tema mobilidade, os inquiridos revelam ter muito pouco conhecimento sobre programas e legislação de apoio e incentivo à mobilidade. Dos 384 inquiridos, apenas 17.7% revelaram ter conhecimento da existência desse tipo de programas e legislação.

Por outro lado, quando questionados se tinham conhecimento sobre o site EURES, portal europeu para a mobilidade no trabalho, somente 38% responderam afirmativamente.

3.3.4.3. Impedimentos/Incentivos à Mobilidade

Analisando agora os motivos que poderão ser impeditivos da mudança do local de trabalho (Tabela 20), verifica-se que aquele que mais frequentemente é apontado como impeditivo da mudança do local de trabalho é de ordem familiar. De facto, dos 384 indivíduos inquiridos, 77,3% responderam que a família poderia ser um impedimento à sua mobilidade geográfica em termos de mercado de trabalho. Numa escala de 1 (pouca) a 5 (muita), a importância média do fator família na mudança do local de trabalho é de 3.30 ± 1.80 . Este fator é secundado por impedimentos de natureza financeira que na mesma escala têm uma importância média de 2.53 ± 2.11 . Menos impeditivos à mobilidade geográfica dos recursos humanos serão a existência de uma terceira pessoa, compromissos assumidos em contratos de crédito à habitação e mesmo a língua.

Tabela 20: Impedimentos à Mobilidade dos RH desempregados

Tipo	N	% face ao total de inquiridos	Média $\pm$ DP (*)
Familiares	297	77.3%	3.30 ± 1.80
Crédito Habitação	180	46.9%	1.25 ± 1.83
Financeiros	224	58.3%	2.53 ± 2.11
3ª Pessoa	154	40.1%	0.67 ± 1.39
Língua	193	50.3%	1.54 ± 1.84
Outros	147	38,3%	0.76 ± 1.67

Fonte: Elaboração própria.

(*) Média $\pm$ Desvio-Padrão da classificação, numa escala de 1(pouca) a 5 (muita).

Quando se analisam os fatores que mais poderão incentivar a mobilidade dos recursos humanos (tabela 21) constata-se que os inquiridos revelam a preferência por fatores de ordem financeira e profissional. Numa escala de 1 (pouca) a 5 (muita), o incentivo de natureza financeira tem uma importância média de 3.13 ± 1.96 , enquanto o de natureza profissional revela um valor médio de 2.70 ± 2.07 . A aprendizagem de uma nova língua e a presença de familiares parecem ser os fatores que menos incentivam a mobilidade dos recursos humanos.

Tabela 21: Incentivos à Mobilidade dos RH desempregados

Tipo	N	% face ao total de inquiridos	Média $\pm$ DP (*)
Familiares	195	50.8%	1.68 ± 1.99

Financeiros	261	68.0%	3.13 ± 1.96
Condições Sociais	207	53.9%	2.08 ± 2.10
Profissionais	228	59.4%	2.70 ± 2.07
Língua	166	43.2%	1.19 ± 1.74
Outros	135	35,2%	0.48 ± 1.38

Fonte: Elaboração própria.

(*)Média ± Desvio-Padrão da classificação, numa escala de 1(pouca) a 5 (muita).

3.3.4.4. Influência de diferentes fatores na Predisposição para a Mobilidade Nacional e Transnacional dos Recursos Humanos no Universo dos Desempregados em Formação

Depois de efetuada uma caracterização sócio - demográfica da amostra e de se ter dado uma visão geral sobre o que os inquiridos pensam sobre a mobilidade dos recursos humanos no trabalho, nesta secção do presente trabalho investiga-se a influência de diferentes fatores na predisposição para a mobilidade nacional e transnacional dos recursos humanos (PMNTRH) considerando o universo dos desempregados em formação.

3.3.5. Confrontação de variáveis pessoais e contextuais com fator PMNTRH - Definição do Problema, Objetivos e Hipóteses

Na sequência do enquadramento teórico sobre o tema proposto, parece-nos agora pertinente, apresentar um conjunto de questões, que compõem o corpo do problema da investigação agora efetuada:

- 1) Será que o género desempenha um papel diferenciador no que diz respeito à PMNTRH?
- 2) Será que a idade de um indivíduo tem influência na PMNTRH?
- 3) Será que o estado civil do indivíduo influencia a sua PMNTRH?
- 4) Será que a existência de filhos terá um papel decisivo na PMNTRH?
- 5) E a existência de outras pessoas a encargo influenciará a PMNTRH?
- 6) Será que o nível de formação académica influencia a PMNTRH?
- 7) Terá o tempo de duração do desemprego influencia na PMNTRH?
- 8) E, por último, será que o domínio de uma língua, que não a materna, alguma influência sobre a PMNTRH?

Desta forma, o grande objetivo da realização desta investigação é o de estudar que variáveis pessoais e contextuais exercem influência sobre a PMNTRH. Na condução do estudo serão

considerados três tipos de mobilidade: Uma primeira que se refere à predisposição para a mobilidade em geral, uma segunda que se refere à predisposição para a mobilidade dentro do país e, por último, uma terceira que respeita à predisposição para a mobilidade transnacional.

Tendo em conta a revisão da literatura já efetuada podem-se então equacionar as seguintes hipóteses relativas ao estudo principal e que procuram responder ao objetivo da investigação:

- H1: O género influencia a PMNTRH, sendo essa predisposição maior nos indivíduos do género masculino.
- H2: A idade influencia a PMNTRH, sendo essa predisposição maior nos indivíduos mais jovens.
- H3: O estado civil influencia a PMNTRH, sendo essa predisposição maior nos indivíduos solteiros, viúvos ou divorciados.
- H4: A existência de filhos influencia positivamente a PMNTRH
- H5: A existência de outras pessoas a encargo, como pais, tios ou irmãos influencia negativamente a PMNTRH
- H6: As habilitações académicas influenciam a PMNTRH, sendo essa predisposição maior nos níveis académicos mais altos
- H7: O tempo de duração do desemprego influencia na PMNTRH, sendo essa predisposição maior nos indivíduos com tempo de desemprego intermédio
- H8: O domínio de uma língua, que não a materna, influencia a PMNTRH, sendo essa predisposição maior nos indivíduos que dominam línguas estrangeiras

3.3.5.1. Técnicas Estatísticas Utilizadas

De forma a testar as hipóteses de investigação enunciadas, para além da análise univariada de medidas de localização e tendência central (média), medidas de dispersão (desvio-padrão), simetria (skewness) e achatamento (kurtosis), será utilizada a técnica paramétrica *Anova One-way* (comparação de médias de dois ou mais grupos), uma vez que a sua potência é superior à dos testes não-paramétricos. Quando a análise implicar mais do que dois grupos, este teste será complementado com um teste *Post-Hoc* que seja mais adequado em função da

homogeneidade das variâncias estimadas a partir das amostras (i.e. teste Tukey quando a variância for homogênea; teste Games-Howell quando a variância não for homogênea).

O nível de significância adotado para rejeitar as hipóteses nulas será de $p < 0.05$, que corresponde a uma probabilidade de rejeição errada de 5%.

De acordo com Pestana e Gageiro (2008) e Maroco (2007), existem dois pressupostos fundamentais para que se possam utilizar testes estatísticos paramétricos: 1) que a variável dependente (predisposição para a mobilidade) possua uma distribuição normal (este pressuposto é verificado pelo teste Kolmogorov-Smirnov – um valor de p significativo revela que a distribuição não é normal); 2) as variâncias populacionais sejam homogêneas caso estejamos a comparar duas ou mais amostras (este pressuposto é verificado pelo teste de Levene – um valor de p significativo revela que a variância não é homogênea).

Quando estes pressupostos não se verificam deve-se equacionar a utilização de testes estatísticos não-paramétricos em alternativa¹⁸. Contudo, como refere Maroco (2007), vários estudos de simulação têm demonstrado que os testes são robustos (i.e. a probabilidade de erro mantém-se inalterada e a potência do teste mantém níveis adequados) à violação dos pressupostos da normalidade, desde que as distribuições não sejam extremamente enviesadas ou achatadas, e principalmente que a dimensão das amostras não seja extremamente pequena. De acordo com Pestana e Gageiro (2008), só é exigido que se tenha uma distribuição normal para utilizar os testes paramétricos quando as amostras têm uma dimensão igual ou inferior a 30. (o que quase sempre se verifica no presente).

No caso de violação do pressuposto da homogeneidade das variâncias, tal como refere Maroco (2007) utilizar-se-á o teste F de Welch, que é a alternativa à análise *Anova One-way* quando as variâncias são heterogêneas.

3.3.5.2. Apresentação e Discussão dos Resultados

Influência do Género na PMNTRH

De acordo com a tabela 22, referente à análise descritiva dos resultados da predisposição para a mobilidade dos recursos humanos (PMRH) em função do género, podemos verificar que a distribuição da variável dependente não é normal em ambos os grupos, independentemente do tipo de mobilidade considerada (o valor p associado ao teste K-S é sempre inferior a 5%).

¹⁸ O teste não paramétrico alternativo à *Análise Anova One-way* é o teste de Teste de Kruskal-Wallis.

Observando os valores dos coeficientes de assimetria verifica-se que na mobilidade em geral e na mobilidade transnacional a distribuição da PMRH é simétrica em ambos os gêneros, enquanto na mobilidade nacional é assimétrica negativa. Quanto ao achatamento pode-se concluir que em grande parte dos casos analisados a distribuição da PMRH é platicúrtica (valores amostrais do coeficiente de achatamento negativos), excetuando-se para o gênero feminino da mobilidade em geral e nacional, casos em que a distribuição é mesocúrtica. Verifica-se igualmente, que em qualquer tipo de mobilidade considerada, a PMRH é superior nos indivíduos do sexo masculino.

Tabela 22: Análise Descritiva da PMNTRH em Função do Gênero

Mobilidade	Grupo	N	M±SD	Ass. (p)	Ach. (p)	K-S (p)
Nacional	Masculino	79	3.59 ± 1.10	-0.36 (0.179)	-0.32 (0.547)	0.21 (0.000)
	Feminino	152	3.39 ± 1.31	-0.19 (0.851)	-0.88 (0.025)	0.16 (0.000)
Transnac.	Masculino	69	4.00 ± 0.92	-0.69 (0.017)	-0.32 (0.547)	0.21 (0.000)
	Feminino	132	3.62 ± 1.14	-0.62 (0.004)	-0.88 (0.025)	0.20 (0.000)
Geral	Masculino	120	3.23 ± 1.61	-0.39 (0.080)	-1.08 (0.014)	0.20 (0.000)
	Feminino	255	2.71 ± 1.49	0.07 (0.685)	-1.15 (0.000)	0.18 (0.000)

M(Média); SD(Desvio-padrão); Ass.(Assimetria); Ach. (Achatamento); K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Entre parênteses está o Valor p.

Na tabela 23 analisam-se as diferenças entre gêneros no que diz respeito à PMRH. Como se pode verificar existem diferenças estatísticas significativas entre gêneros relativamente à PMRH em geral ($F_W = 9.408$; $p=0.002$). A mesma conclusão se retira quando se considera a mobilidade transnacional ($F_W = 6.447$; $p=0.012$). Em ambos casos verifica-se uma maior predisposição para a mobilidade nos indivíduos do sexo masculino. Quando considerada a mobilidade a nível nacional, verifica-se que não existem diferenças significativas quanto à predisposição para a mesma ($F_W = 1.350$; $p=0.246$).

Tabela 23: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função do Gênero

Mobilidade	<i>Levene</i>		<i>Anova One-Way ou Welch</i>	
	W	Valor p	F_W	Valor p
Nacional	3.756	0.054	1.350	0.246
Transnacional	7.255	0.008	6.447	0.012
Geral	1.312	0.253	9.408	0.002

W(valor amostral da estatística do teste de *Levene*); F_W (Valor amostral da estatística do teste da Análise *Anova One-way* ou do teste de *Welch*, consoante se conclua pela homogeneidade das variâncias ou não, respetivamente).

Influência do Grupo Etário na PMNTRH

De acordo com a tabela 24, onde se apresenta a análise descritiva dos resultados da predisposição para a mobilidade dos recursos humanos (PMRH) em função do grupo etário, verifica-se igualmente que a distribuição da variável dependente não é normal em qualquer dos grupos etários, independentemente do tipo de mobilidade considerada (o valor p associado ao teste K-S é sempre inferior a 5%). Observando os valores dos coeficientes de assimetria verifica-se que na generalidade dos casos considerados a distribuição da PMRH é simétrica. Excetuam-se os casos do grupo etário dos 25 aos 34 anos na mobilidade nacional e dos grupos etários dos 25 aos 34 anos e dos 35 aos 44 anos na mobilidade transnacional em que a distribuição é assimétrica negativa. No que diz respeito ao achatamento a classificação não é tão uniforme. Nas mobilidades nacional e transnacional a distribuição da PMRH é mesocúrtica na quase totalidade dos grupos etários. Já quando se considera a mobilidade em geral, a distribuição da PMRH é predominantemente platicúrtica (excetuam-se os grupos etários extremos). Quanto à maior ou menor predisposição para a mobilidade não parece existir de forma clara uma faixa etária que evidencie uma maior predisposição para a mudança. Quando inquiridos os indivíduos sobre a mobilidade em geral, verifica-se que os mais novos estão, em média, mais disponíveis para a mobilidade do que os mais velhos. Já na mobilidade nacional e transnacional, os grupos etários com maior disponibilidade para a mudança são o dos 25 aos 34 anos e o dos mais de 54 anos, respetivamente.

Na tabela 25 analisam-se as diferenças entre grupos etários no que diz respeito à PMRH. Se na mobilidade em geral ($F_W = 0.578$; $p=0.679$) e transnacional ($F_W = 0.369$; $p=0.830$) se pode concluir que não existem diferenças estatísticas significativas entre grupos etários relativamente à PMRH, já na mobilidade nacional a conclusão é inversa ($F_W = 3.152$; $p=0.015$). Efetuados os testes *Post-Hoc* verifica-se que essas mesmas diferenças fazem-se sentir entre o grupo etário dos 25 aos 34 anos e os grupos dos 35 aos 44 e dos 45 aos 54 anos.

Tabela 24: Análise Descritiva da PMNTRH em Função do Grupo Etário

Mobilidade	Grupo	N	M±SD	Ass. (p)	Ach. (p)	K-S (p)
Nacional	18-24	33	3.27 ± 1.07	-0.26 (0.523)	-0.27 (0.735)	0.19 (0.005)
	25-34	53	3.98 ± 1.10	-0.77 (0.018)	-0.02 (0.978)	0.28 (0.000)

	35-44	75	3.35 ± 1.33	-0.35 (0.206)	-0.91 (0.099)	0.16 (0.000)
	45-54	55	3.31 ± 1.25	-0.32 (0.319)	-0.73 (0.252)	0.17 (0.001)
	Mais de 54	15	3.20 ± 1.27	-0.19 (0.748)	-0.28 (0.801)	0.24 (0.023)
Transnac.	18-24	28	3.64 ± 1.06	-0.60 (0.171)	0.00 (1.000)	0.24 (0.000)
	25-34	51	3.84 ± 1.01	-1.14 (0.001)	1.75 (0.008)	0.27 (0.000)
	35-44	60	3.65 ± 1.16	-0.61 (0.047)	-0.21 (0.735)	0.19 (0.000)
	45-54	52	3.81 ± 1.12	-0.65 (0.050)	-0.26 (0.689)	0.20 (0.000)
	Mais de 54	10	3.90 ± 0.99	0.24 (0.730)	-2.30 (0.085)	0.32 (0.005)
	18-24	48	3.04 ± 1.44	0.13 (0.705)	-1.19 (0.077)	0.18 (0.001)
Geral	25-34	91	2.99 ± 1.54	-0.32 (0.209)	-1.08 (0.030)	0.18 (0.000)
	35-44	117	2.76 ± 1.54	0.08 (0.721)	-1.20 (0.007)	0.16 (0.000)
	45-54	91	2.88 ± 1.59	0.05 (0.843)	-1.39 (0.006)	0.17 (0.000)
	Mais de 54	28	2.64 ± 1.66	-0.22 (0.621)	-0.97 (0.257)	0.26 (0.000)

M(Média); SD(Desvio-padrão); Ass.(Assimetria); Ach. (Achatamento); K-S (Kolmogorov-Smirnov). Entre parênteses está o Valor p.

Tabela 25: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função do Grupo Etário

Mobilidade	Levene		Anova One-Way ou Welch	
	W	Valor p	F _w	Valor p
Nacional	1.132	0.342	3.152	0.015
Transnacional	1.070	0.373	0.369	0.830
Geral	0.756	0.555	0.578	0.679

W(valor amostral da estatística do teste de Levene); F_w (Valor amostral da estatística do teste da Análise Anova One-way ou do teste de Welch, consoante se conclua pela homogeneidade das variâncias ou não, respetivamente).

Influência do Estado Civil na PMNTRH

De acordo com a tabela 26, em que é apresentada a análise descritiva dos resultados da predisposição para a mobilidade dos recursos humanos (PMRH) em função do estado civil dos inquiridos, verifica-se que, independentemente do tipo de mobilidade considerada, a distribuição da variável dependente não é normal na generalidade dos casos analisados (o valor p associado ao teste K-S é sempre inferior a 5%). A distribuição da PMRH é em grande parte dos casos simétrica. Quanto ao achatamento verifica-se que maioritariamente que a distribuição da PMRH é mesocúrtica, revelando-se platicúrtica em 3 situações e leptocúrtica em apenas um caso.

Tabela 26: Análise Descritiva da PMNTRH em Função do Estado Civil

Mobilidade	Grupo	N	M±SD	Ass. (p)	Ach. (p)	K-S (p)
Nacional	Solteiro	111	3.61 ± 1.11	-0.29 (0.204)	-0.63 (0.169)	0.21 (0.000)
	Casado	84	3.23 ± 1.40	-0.28 (0.285)	-1.11 (0.032)	0.16 (0.000)
	Divorciado	20	3.45 ± 1.32	-0.34 (0.505)	-0.75 (0.449)	0.18 (0.075)
	Viúvo	2	4.00 ± 0.00	n.a.	n.a.	n.a.
	União Facto	14	3.64 ± 1.15	-0.58 (0.328)	0.59 (0.612)	0.217 (0.073)
Transnac.	Solteiro	90	3.78 ± 0.95	-0.84 (0.001)	0.94 (0.061)	0.27 (0.000)
	Casado	71	3.58 ± 1.19	-0.42 (0.137)	-0.50 (0.377)	0.19 (0.000)
	Divorciado	25	4.16 ± 0.99	-0.91 (0.050)	-0.21 (0.818)	0.28 (0.000)
	Viúvo	2	4.00 ± 1.41	n.a.	n.a.	n.a.
	União Facto	13	3.69 ± 1.44	-0.96 (0.121)	1.19 (0.980)	0.20 (0.145)
Geral	Solteiro	172	2.97 ± 1.49	-0.15 (0.433)	-1.07 (0.112)	0.20 (0.000)
	Casado	129	2.53 ± 1.60	0.19 (0.372)	-1.18 (0.018)	0.17 (0.000)
	Divorciado	47	3.19 ± 1.58	-0.16 (0.649)	-1.48 (0.001)	0.18 (0.075)
	Viúvo	4	4.00 ± 1.41	-1.41 (0.163)	1.50 (0.003)	n.a.
	União Facto	23	3.22 ± 1.35	-0.43 (0.368)	-0.84 (0.327)	0.26 (0.008)

M(Média); SD(Desvio-padrão); Ass.(Assimetria); Ach. (Achatamento); K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Entre parênteses está o Valor p.

Quanto à maior ou menor predisposição para a mobilidade os indivíduos casados evidenciam, em média, uma menor predisposição para a mudança. Os indivíduos divorciados foram aqueles que se mostraram mais predispostos para a mobilidade em termos internacionais. Já quando nos referimos à mobilidade nacional os indivíduos viúvos, em união de facto e solteiros são os que apresentam uma predisposição mais elevada.

Na tabela 27 apresentam-se as diferenças entre diferentes estados civis quanto à PMRH. Se na mobilidade nacional ($F_w = 1.339$; $p=0.256$) e transnacional ($F_w = 1.146$; $p=0.407$) se pode concluir que não existem diferenças estatísticas significativas relativamente à PMRH entre os diferentes estados civis considerados, já na mobilidade em geral a conclusão é inversa ($F_w = 3.164$; $p=0.014$). Efetuados os testes *Post-Hoc* verifica-se que essas mesmas diferenças fazem-se sentir entre os indivíduos casados e os indivíduos divorciados e em união de facto.

Tabela 27: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função do Estado Civil

Mobilidade	<i>Levene</i>		<i>Anova One-Way ou Welch</i>	
	W	Valor p	F _w	Valor p
Nacional	1.630	0.212	1.339	0.256
Transnacional	2.913	0.023	1.146	0.407
Geral	1.650	0.161	3.164	0.014

W(valor amostral da estatística do teste de *Levene*); F_w (Valor amostral da estatística do teste da Análise *Anova One-way* ou do teste de *Welch*, consoante se conclua pela homogeneidade das variâncias ou não, respetivamente).

Influência dos Filhos na PMNTRH

De acordo com a tabela 28, referente à análise descritiva dos resultados da predisposição para a mobilidade dos recursos humanos (PMRH) em função de se ter ou não filhos, podemos verificar que a distribuição da variável dependente não é normal em ambos os casos, independentemente do tipo de mobilidade considerada (o valor p associado ao teste K-S é sempre inferior a 5%). Observando os valores dos coeficientes de assimetria verifica-se que na mobilidade em geral a distribuição da PMRH é simétrica em ambos os grupos, enquanto na mobilidade nacional e transnacional é assimétrica negativa (exceção para o grupo dos indivíduos que não têm filhos na mobilidade nacional, caso em que a distribuição é simétrica). Quanto ao achatamento pode-se concluir que a distribuição da PMRH é platicúrtica (valores amostrais do coeficiente de achatamento negativos) em ambos os grupos no caso da mobilidade em geral. Nos casos das mobilidades nacionais e transnacionais, em ambos os grupos verifica-se que a distribuição da PMRH é mesocúrtica. Quanto às diferenças na PMRH, em termos médios, verifica-se que estas são mais evidentes quando considerada a mobilidade em geral. Neste caso os indivíduos que não têm filhos mostraram ter uma predisposição maior para a mobilidade.

Tabela 28: Análise Descritiva da PMNTRH em Função de Ter ou Não Ter Filhos

Mobilidade	Grupo	N	M±SD	Ass. (p)	Ach. (p)	K-S (p)
Nacional	Sim	99	3.47 ± 1.33	-0.43 (0.008)	-0.89 (0.063)	0.18 (0.000)
	Não	132	3.45 ± 1.18	-0.38 (0.069)	-0.48 (0.250)	0.18 (0.000)
Transnac.	Sim	95	3.74 ± 1.15	-0.58 (0.019)	-0.34 (0.483)	0.20 (0.000)
	Não	106	3.76 ± 1.03	-0.85 (0.000)	0.61 (0.193)	0.25 (0.000)

Geral	Sim	182	2.76 ± 1.55	0.07 (0.706)	-1.23 (0.001)	0.90 (0.000)
	Não	193	2.97 ± 1.54	-0.19 (0.278)	-1.12 (0.001)	0.90 (0.000)

M(Média); SD(Desvio-padrão); Ass.(Assimetria); Ach. (Achatamento); K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Entre parênteses está o Valor p.

Na tabela 29 analisam-se, no que diz respeito à PMRH, as diferenças entre grupos de indivíduos que têm filhos e não. Como se pode verificar, independentemente do tipo de mobilidade considerada, não existem diferenças estatísticas significativas entre os dois grupos (em todos os casos o valor p é superior a 0.05, o que não leva à rejeição da hipótese nula de ser iguais as médias).

Tabela 29: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função de Ter ou Não Ter Filhos

Mobilidade	<i>Levene</i>		<i>Anova One-Way ou Welch</i>	
	W	Valor p	F _w	Valor p
Nacional	3.087	0.080	0.015	0.903
Transnacional	3.756	0.054	0.032	0.859
Geral	0.736	0.391	1.738	0.188

W(valor amostral da estatística do teste de *Levene*); F_w (Valor amostral da estatística do teste da Análise *Anova One-way* ou do teste de *Welch*, consoante se conclua pela homogeneidade das variâncias ou não, respetivamente).

Influência da Existência de Outras Pessoas na PMNTRH

Na tabela 30 apresenta-se a análise descritiva dos resultados da predisposição para a mobilidade dos recursos humanos (PMRH) em função de se ter ou não outras pessoas a encargo. Verifica-se que em ambos os casos a distribuição da variável dependente não é normal, independentemente do tipo de mobilidade considerada (o valor p associado ao teste K-S é sempre inferior a 5%). Observando os valores dos coeficientes de assimetria verifica-se que na mobilidade em geral a distribuição da PMRH é simétrica em ambos os grupos, enquanto na mobilidade nacional é assimétrica negativa. Quanto ao achatamento pode-se concluir que na maioria dos casos a distribuição da PMRH é mesocúrtica. Excetua-se o grupo dos indivíduos que não têm outras pessoas a encargo, na mobilidade em geral e nacional, em que a distribuição é platicúrtica (valores amostrais do coeficiente de achatamento negativos). Quanto às diferenças na PMRH, em termos médios, verifica-se que estas não são muito evidentes quando considerada a mobilidade em geral. Quando considerada a mobilidade a

nível nacional a predisposição média para a mudança é maior no grupo dos que têm outras pessoas a encargo. Na mobilidade transnacional a conclusão é inversa.

Tabela 30: Análise Descritiva da PMNTRH em Função de Ter ou Não Ter Outras Pessoas

Mobilidade	Grupo	N	M±SD	Ass. (p)	Ach. (p)	K-S (p)
Nacional	Sim	24	3.75 ± 1.15	-0.96 (0.043)	0.86 (0.349)	0.21 (0.007)
	Não	207	3.43 ± 1.25	-0.35 (0.039)	-0.76 (0.025)	0.17 (0.000)
Transnac.	Sim	16	3.56 ± 1.03	-0.61 (0.281)	1.31 (0.232)	0.23 (0.023)
	Não	185	3.77 ± 1.09	-0.72 (0.000)	0.04 (0.910)	0.21 (0.000)
Geral	Sim	32	2.81 ± 1.58	-0.04 (0.923)	-1.34 (0.098)	0.19 (0.006)
	Não	343	2.88 ± 1.55	-0.07 (0.617)	-1.19 (0.000)	0.15 (0.000)

M(Média); SD(Desvio-padrão); Ass.(Assimetria); Ach. (Achatamento); K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Entre parênteses está o Valor p.

Na tabela 31 analisam-se, no que diz respeito à PMRH, as diferenças entre grupos de indivíduos que têm ou não outras pessoas a encargo. Verifica-se que, independentemente do tipo de mobilidade considerada, não existem diferenças estatísticas significativas entre os dois grupos (em todos os casos o valor p é superior a 0.05, o que não leva à rejeição da hipótese nula de ser iguais as médias).

Tabela 31: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função de Ter ou Não Ter Outras Pessoas

Mobilidade	<i>Levene</i>		<i>Anova One-Way ou Welch</i>	
	W	Valor p	F _w	Valor p
Nacional	1.225	0.270	1.428	0.233
Transnacional	0.200	0.655	0.525	0.470
Geral	0.108	0.743	0.052	0.820

W(valor amostral da estatística do teste de *Levene*); F_w (Valor amostral da estatística do teste da Análise *Anova One-way* ou do teste de *Welch*, consoante se conclua pela homogeneidade das variâncias ou não, respetivamente).

Influência da Formação Académica na PMNTRH

De acordo com a tabela 32, em que é apresentada a análise descritiva dos resultados da predisposição para a mobilidade dos recursos humanos (PMRH) em função da formação académica dos inquiridos, verifica-se que, independentemente do tipo de mobilidade

considerada, a distribuição da variável dependente não é normal na maior parte dos casos (o valor p associado ao teste K-S é sempre inferior a 5%). A distribuição da PMRH é em grande parte dos casos simétrica (exceção para os grupos dos indivíduos com habilitações até ao 9º ano e dos licenciados na mobilidade transnacional, casos em que a distribuição é assimétrica negativa). Quanto ao achatamento verifica-se que maioritariamente a distribuição da PMRH é mesocúrtica, revelando-se platicúrtica apenas em 2 situações (grupos dos indivíduos com habilitações até ao 9º e até ao 12º ano na mobilidade em geral). Quando considerada a mobilidade em geral, a predisposição média para a mobilidade parece ser maior nos grupos de maior formação académica. Esta tendência não é tão evidente quando se considera a mobilidade nacional ou transnacional isoladamente.

Na tabela 33 apresentam-se as diferenças quanto à PMRH entre grupos com diferente formação académica. Se na mobilidade nacional ($F_W = 1.088$; $p=0.368$) e transnacional ($F_W = 0.589$; $p=0.709$) se pode concluir que não existem diferenças estatísticas significativas relativamente à PMRH nos grupos considerados, já na mobilidade em geral a conclusão é inversa ($F_W = 3.671$; $p=0.003$). Efetuados os testes *Post-Hoc* verifica-se que essas mesmas diferenças fazem-se sentir entre o grupo dos indivíduos que têm apenas o 4º ano de escolaridade e os grupos dos que têm o 12º completo ou dos que são licenciados.

Tabela 32: Análise Descritiva da PMNTRH em Função da Formação Académica

Mobilidade	Grupo	N	M $\pm$ SD	Ass. (p)	Ach. (p)	K-S (p)
Nacional	Até 4º ano	19	3.89 $\pm$ 1.15	-0.76 (0.150)	0.28 (0.785)	0.25 (0.002)
	Até 9º ano	78	3.50 $\pm$ 1.19	-0.45 (0.100)	-0.36 (0.506)	0.20 (0.000)
	Até 12º ano	89	3.33 $\pm$ 1.28	-0.24 (0.353)	-0.93 (0.066)	0.15 (0.000)
	Bacharelato	4	3.75 $\pm$ 1.96	0.86 (0.399)	-1.29 (0.623)	n.a.
	Licenciatura	37	3.38 $\pm$ 1.34	-0.46 (0.240)	-0.85 (0.265)	0.19 (0.001)
	Mestrado	4	4.25 $\pm$ 0.96	-0.86 (0.399)	-1.29 (0.623)	n.a.
Transnac.	Até 4º ano	7	4.14 $\pm$ 1.07	-0.37 (0.638)	-2.80 (0.078)	0.36 (0.007)
	Até 9º ano	66	3.74 $\pm$ 1.10	-0.47 (0.113)	-0.52 (0.368)	0.19 (0.000)
	Até 12º ano	77	3.73 $\pm$ 1.07	-0.75 (0.006)	0.28 (0.600)	0.22 (0.000)
	Bacharelato	6	3.67 $\pm$ 1.51	-1.27 (0.133)	1.53 (0.379)	0.25 (0.200)
	Licenciatura	40	3.68 $\pm$ 1.07	-1.01 (0.007)	1.03 (0.160)	0.27 (0.000)
	Mestrado	5	4.40 $\pm$ 0.89	-1.26 (0.168)	0.31 (0.876)	0.35 (0.046)

Geral	Até 4º ano	30	1.97 ± 1.79	0,48 (0.263)	-0.98 (0.238)	0.17 (0.024)
	Até 9º ano	130	2.78 ± 1.54	-0.01 (0.977)	-1.14 (0.007)	0.16 (0.000)
	Até 12º ano	138	2.89 ± 1.49	0.11 (0.597)	-1.34 (0.001)	0.16 (0.000)
	Bacharelato	9	3.33 ± 1.66	-0.47 (0.512)	-1.53 (0.276)	0.16 (0.200)
	Licenciatura	61	3.34 ± 1.34	-0.41 (0.183)	-0.99 (0.102)	0.16 (0.000)
	Mestrado	7	3.29 ± 1.70	-0.62 (0.436)	-1.40 (0.379)	0.23 (0.200)

M(Média); SD(Desvio-padrão); Ass.(Assimetria); Ach. (Achatamento); K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Entre parênteses está o Valor p.

Tabela 33: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função da Formação Acadêmica

Mobilidade	<i>Levene</i>		<i>Anova One-Way ou Welch</i>	
	W	Valor p	F _w	Valor p
Nacional	0.633	0.675	1.088	0.368
Transnacional	0.455	0.809	0.589	0.709
Geral	0.888	0,489	3.671	0.003

W(valor amostral da estatística do teste de *Levene*); F_w (Valor amostral da estatística do teste da *Análise Anova One-way* ou do teste de *Welch*, consoante se conclua pela homogeneidade das variâncias ou não, respetivamente).

Influência da Duração do Período de Desemprego na PMNTRH

De acordo com a tabela 34, em que é apresentada a análise descritiva dos resultados da predisposição para a mobilidade dos recursos humanos (PMRH) em função da duração do período de desemprego dos inquiridos, verifica-se que, independentemente do tipo de mobilidade considerada, a distribuição da variável dependente não é normal na maior parte dos casos (o valor p associado ao teste K-S é sempre inferior a 5%). A distribuição da PMRH é em grande parte dos casos simétrica (exceção para os grupos dos indivíduos que estão desempregados até 6 meses e até 12 meses na mobilidade transnacional, casos em que a distribuição é assimétrica negativa). Quanto ao achatamento verifica-se que na maioria dos casos a distribuição da PMRH é mesocúrtica, revelando-se platicúrtica apenas em uma situação (grupo dos indivíduos em situação de desemprego à mais de 24 meses na mobilidade em geral). Nos três tipos de mobilidade considerados existe alguma evidência de que os grupos dos indivíduos que estão à mais tempo desempregados revelam uma menor predisposição média para a mobilidade. No entanto, esta diferença amostral não nos parece ser relevante.

Na tabela 35 apresentam-se, no que diz respeito à PMRH, as diferenças entre grupos de indivíduos com diferentes períodos de duração do desemprego. Verifica-se que, independentemente do tipo de mobilidade considerada, não existem diferenças estatísticas significativas entre os grupos analisados (em todos os casos o valor p é superior a 0.05, o que não leva à rejeição da hipótese nula de ser iguais as médias).

Tabela 34: Análise Descritiva da PMNTRH em Função da Duração do Desemprego

Mobilidade	Grupo	N	M±SD	Ass. (p)	Ach. (p)	K-S (p)
Nacional	Até 3 meses	16	3.75 ± 1.13	-0.72 (0.200)	0.72 (0.509)	0.19 (0.125)
	Até 6 meses	20	3.65 ± 1.35	-0.71 (0.164)	-0.54 (0.590)	0.20 (0.031)
	Até 12 meses	54	3.56 ± 1.06	-0.30 (0.356)	-0.32 (0.613)	0.20 (0.000)
	Até 24 meses	42	3.33 ± 1.37	-0.40 (0.268)	-0.85 (0.237)	0.19 (0.001)
	Mais de 24 meses	99	3.38 ± 1.28	-0.28 (0.244)	-0.89 (0.065)	0.16 (0.000)
Transnac.	Até 3 meses	17	3.75 ± 0.73	-0.29 (0.598)	-0.89 (0.402)	0.24 (0.009)
	Até 6 meses	25	3.96 ± 1.06	-1.06 (0.023)	1.09 (0.225)	0.24 (0.001)
	Até 12 meses	43	3.74 ± 1.00	-0.79 (0.028)	0.90 (0.204)	0.23 (0.000)
	Até 24 meses	34	3.79 ± 0.81	0.04 (0.927)	-0.74 (0.346)	0.22 (0.000)
	Mais de 24 meses	80	3.56 ± 1.27	-0.49 (0.071)	-0.72 (0.178)	0.18 (0.000)
Geral	Até 3 meses	28	3.07 ± 1.76	-0,34 (0.447)	-1.36 (0.114)	0.19 (0.016)
	Até 6 meses	40	3.08 ± 1.51	-0.23 (0.542)	-0.04 (0.961)	0.18 (0.002)
	Até 12 meses	81	3.14 ± 1.50	-0.42 (0.115)	-0.92 (0.082)	0.18 (0.000)
	Até 24 meses	66	2.88 ± 1.45	-0.13 (0.672)	-0.84 (0.148)	0.17 (0.000)
	Mais de 24 meses	158	2,65 ± 1.56	0.22 (0.254)	-1.22 (0.001)	0.18 (0.000)

M(Média); SD(Desvio-padrão); Ass.(Assimetria); Ach. (Achatamento); K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Entre parênteses está o Valor p.

Tabela 35: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função da Duração do Desemprego

Mobilidade	<i>Levene</i>		<i>Anova One-Way ou Welch</i>	
	W	Valor p	F _w	Valor p

Nacional	1.216	0.305	0.612	0.655
Transnacional	4.045	0.002	1.594	0.242
Geral	1.159	0.329	1.374	0.233

W(valor amostral da estatística do teste de *Levene*); F_w (Valor amostral da estatística do teste da *Análise Anova One-way* ou do teste de *Welch*, consoante se conclua pela homogeneidade das variâncias ou não, respetivamente).

Influência do Domínio de Outra Língua na PMNTRH

De acordo com a tabela 36, referente à análise descritiva dos resultados da predisposição para a mobilidade dos recursos humanos (PMRH) em função do domínio ou não de outra língua que não a materna, verifica-se que a distribuição da variável dependente não é normal na totalidade dos casos considerados (o valor p associado ao teste K-S é sempre inferior a 5%). Observando os valores dos coeficientes de assimetria verifica-se que na mobilidade em geral a distribuição da PMRH é simétrica em ambos os grupos. Na mobilidade nacional e transnacional a distribuição da variável dependente é assimétrica negativa no grupo dos que não dominam outra língua e simétrica no grupo dos que dominam. Quanto ao achatamento pode-se concluir que a distribuição da PMRH alterna entre a platicúrtica e a mesocúrtica nos diferentes casos. Os resultados amostrais parecem evidenciar que o domínio de outra língua que não a materna influencia positivamente a predisposição média para a mobilidade em geral.

Tabela 36: Análise Descritiva da PMNTRH em Função do Domínio de Outra Língua

Mobilidade	Grupo	N	M $\pm$ SD	Ass. (p)	Ach. (p)	K-S (p)
Nacional	Sim	209	3.47 $\pm$ 1.24	-0.40 (0.018)	-0.69 (0.040)	0.16 (0.000)
	Não	22	3.41 $\pm$ 1.33	-0.45 (0.360)	-0.59 (0.538)	0.20 (0.025)
Transnac.	Sim	194	3.74 $\pm$ 1.08	-0.72 (0.000)	0.13 (0.702)	0.21 (0.000)
	Não	7	4.00 $\pm$ 1.29	-0.65 (0.412)	-1.70 (0.283)	0.35 (0.009)
Geral	Sim	339	2.96 $\pm$ 1.53	-0.13 (0.340)	-1.19 (0.000)	0.15 (0.000)
	Não	36	2.00 $\pm$ 1.49	0.66 (0.096)	-2.84 (0.000)	0.19 (0.002)

M(Média); SD(Desvio-padrão); Ass.(Assimetria); Ach. (Achatamento); K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Entre parênteses está o Valor p.

Na tabela 37 analisam-se as diferenças entre os que dominam e não dominam outra língua que não a materna no que diz respeito à PMRH. Como se pode verificar existem diferenças estatísticas significativas entre géneros relativamente à PMRH em geral ($F_w = 13.079$;

$p=0.000$). Surpreendentemente na mobilidade transnacional o domínio de uma outra língua que não a materna na parece desempenhar um papel importante.

Tabela 37: Análise das Diferenças na PMNTRH em Função do Domínio de Outra Língua

Mobilidade	<i>Levene</i>		<i>Anova One-Way ou Welch</i>	
	W	Valor p	F_W	Valor p
Nacional	0.065	0.800	0	0.831
Transnacional	1.244	0.266	0.380	0,538
Geral	0.385	0.535	13.079	0.000

W(valor amostral da estatística do teste de *Levene*); F_W (Valor amostral da estatística do teste da Análise *Anova One-way* ou do teste de *Welch*, consoante se conclua pela homogeneidade das variâncias ou não, respetivamente).

3.3.6. Principais Conclusões do Estudo Empírico

O presente estudo empírico sobre a predisposição para a mobilidade dos recursos humanos no universo da população desempregada inscrita no Instituto de Emprego e Formação Profissional de Vila Nova de Gaia permitiu tirar as seguintes principais conclusões:

- Em geral, os indivíduos revelaram uma predisposição média para a mobilidade em termos de local do trabalho. Cerca de 85% dos inquiridos mostraram-se disponíveis para a mesma. Verifica-se, no entanto, que a disponibilidade para mudar de país é ligeiramente inferior à disponibilidade para mudar dentro de fronteiras. Aqueles que estão disponíveis para a mobilidade transnacional mostram-se contudo mais convictos dos que admitem a mobilidade nacional.
- A grande maioria (cerca de 60%) dos inquiridos tem preferência pela mobilidade temporária em detrimento da mobilidade no trabalho a título definitivo.
- A maioria dos indivíduos inquiridos revela ser conhecedor do tema mobilidade dos recursos humanos sendo que a televisão e a internet são os meios pelos quais mais ouviram falar sobre o tema. No entanto, revelam muito pouco conhecimento sobre a existência de programas e legislação de apoio e incentivo à mobilidade e sobre o site EURES (portal europeu para a mobilidade no trabalho).
- O motivo que poderá mais ser impeditivo da mobilidade é a família. Este impedimento é secundado por motivos de natureza financeira. Menos impeditivos à mobilidade geográfica

dos recursos humanos serão a existência de uma terceira pessoa, compromissos assumidos em contratos de crédito à habitação e mesmo a língua.

- Os fatores que mais servem de incentivo à mobilidade dos recursos humanos são de ordem financeira e profissional. A aprendizagem de uma nova língua e a presença de familiares parecem ser os fatores que menos incentivam a mobilidade dos recursos humanos.
- O género dos indivíduos exerce influência sobre a predisposição para a mobilidade em geral e transnacional. Em ambos casos verifica-se uma maior predisposição para a mobilidade nos indivíduos do sexo masculino. Quando considerada a mobilidade a nível nacional verifica-se que não existem diferenças significativas entre géneros.
- O grupo etário apenas parece exercer influência sobre a mobilidade a nível nacional, constatando-se que o grupo etário dos 25 aos 34 anos apresenta, em média, uma maior predisposição para a mobilidade que os grupos entre os 35 aos 44 e 45 aos 54 anos.
- O estado civil dos indivíduos apenas exerce influência sobre a mobilidade dos recursos humanos em geral, constatando-se que os indivíduos casados estão menos predispostos para a mobilidade no trabalho do que os indivíduos divorciados e em união de facto.
- Verifica-se que a existência de filhos ou outras pessoas a encargo não influencia a predisposição para a mobilidade dos recursos humanos.
- As habilitações académicas apenas exercem influência sobre a mobilidade dos recursos humanos em geral, constatando-se uma ligeira evidência de que os indivíduos com um nível de formação mais avançado revelam uma maior predisposição para a mobilidade em geral.
- O tempo de permanência em situação de desemprego não se revelou estatisticamente significativo na explicação da predisposição para a mobilidade.
- Por último, o domínio de uma língua estrangeira parece influenciar positivamente a predisposição para a mobilidade em geral. Contudo e surpreendentemente, não influencia a predisposição para a mobilidade transnacional.

Conclusão

Para compreendermos o melhor o tema da mobilidade intraeuropeia dos recursos humanos apresento diferentes abordagens dos RH.

Desde os expatriados da área científica e empresarial, que têm como principal foco a obtenção e partilha de experiências, procedimentos, técnicas, partilha de novos instrumentos, métodos e mecanismos, assumir de novas capacidades, competências e mais-valias a aplicar nas equipas e empresas depois do seu regresso.

Outro tema é o reconhecimento das qualificações académicas no universo dos países membros da EU. Por falta de uma política europeia comum em matéria de reconhecimento de qualificações, a par das dificuldades linguísticas verificadas, e a polarização de legislação, a falta de informação e de regulamentos sobre esta matéria, constituem os principais entraves à mobilidade de cidadãos europeus altamente qualificados, contrariando os desejos e objetivos do Processo de Bolonha, da Estratégia de Lisboa e da Convenção de Lisboa sobre o reconhecimento de qualificações relativas ao ensino superior na União Europeia,

E um outro tema polémico na mobilidade que é apelidado de “terceiro bloco” que não é mais do que dar o passo que falta em relação à conclusão do mercado único. O “terceiro bloco” é o aprofundar do mercado único europeu do trabalho dando prioridade à mobilidade intra e extra Europeia. Esta política o fiel da balança para que os próximos desafios da escassez demográfica na EU, tornem viável a atratividade da UE e a sua sobrevivência face à alta atratividade e dinamismo dos países emergentes.

O enfoque dos problemas dos cidadãos face ao emprego, à família, ao estudo, é destaque nas políticas da UE desde 1957.

No entanto a livre circulação de trabalhadores e a abolição das fronteiras no seu espaço são hoje aprofundadas pelas novas políticas em matéria de cooperação aos mais variados níveis desde a segurança, à cidadania, com programas como o APLV, e seus subprogramas Erasmus, Leonardo da Vinci o EURES entre outros permitindo a aprendizagem, a partilha e desenvolvimento sustentado das sociedades e empresas no seio da UE bem como a afirmação da cidadania Europeia.

Cidadania europeia assente na cooperação por uma UE mais igualitária combatendo toda e qualquer discriminação fundamentada no sexo, raça ou origem étnica, religião ou crenças,

deficiências, idade ou orientação sexual, é a construção de uma cidadania europeia com mobilidade e pertença única.

Na área de estudo prática que apresento permite-me concluir em contra análise com a área de estudo teórica e de enquadramento apresentada que:

- A intenção para a mobilidade transnacional apresentada no gráfico 1 do estudo da Eurostat de 2010 vem corroborar o resultado do trabalho executado e apresentado pois a predisposição e disponibilidade para a mobilidade transnacional destes públicos é enorme, no entanto parte significativa dos inquiridos afirma ter intenção de mobilidade temporária que é também assumida e apresentada no gráfico 2 do estudo da Eurostat de 2010 fortalecendo a vontade e predisposição para no entanto é de salientar que no estudo da Eurostat e no questionário existe forte vontade para a mobilidade transnacional definitiva ou longa por período superior a 3 anos.

- Relativamente ao conhecimento dos indivíduos inquiridos sobre o tema mobilidade, programas e legislação de apoio e incentivo à mobilidade que referencio no capítulo 2 do enquadramento teórico apura-se que embora tenham conhecimento e ouvido falar sobre o tema nos meios de comunicação social este conhecimento não é profundo, explícito e objetivo mas sim temporal e não específico à mobilidade transnacional ou nacional mas sim específico a certas áreas profissionais comentadas pelos Mídias.

- No campo de impedimentos e incentivos à mobilidade transnacional destaca-se no trabalho de estudo em que o impedimento de ordem familiar e financeiro são os mais relevantes para demover as pessoas à mobilidade transnacional e que vemos também apontadas e citadas por M. Kahanec (2012,5) no enquadramento teórico, no trabalho de estudo temos como conclusão ao incentivo à mobilidade transnacional os fatores financeiro e profissional como preponderantes de uma escolha na mobilidade e estes resultados vêm confirmar o texto do enquadramento teórico no ponto “2.7.1 Prioridades, razões e tendências para a mobilidade” onde entre outros o fator financeiro e profissional se destaca e é ponto de referência para outros aspetos que deles derivam como o caso da melhor qualidade de vida para si e para a família que são apontados no gráfico 4 do enquadramento teórico como preponderante no estudo do Eurostat de 2008 de Benton (2013).

- A predisposição para a mobilidade do grupo etário, sexo, estado civil e ter ou não filhos ao seu encargo não influencia de forma estruturante a predisposição para a mobilidade no entanto existe algumas tendências que implícita o grupo etário dos 25 aos 34 anos, o sexo masculino e os divorciados e uniões de facto como mais predispostos à mobilidade è de referir que a existência de filhos e outras pessoas ao encargo no estudo não influencia os mesmos para a mobilidade contrariando o que è apontado no enquadramento teórico por Holger Bonin, no entanto é de salientar como é demonstrado no anexo 12 que ao contrário da Europa, Portugal é o único país que não consegue gerar emprego no grupo etário dos 55 aos 64 anos podendo esta situação ser analisada à luz de uma baixa escolaridade, dificuldade de reestruturar o conhecimento adquirido, desajustados aos sectores de empregabilidade ou oposição à mudança entre muitos outros.

- As habilitações académicas no trabalho de estudo evidenciam que existe maior predisposição para os elementos com mais elevada formação académica sendo corroborado neste ponto no enquadramento teórico como explica Babette Nieder.

- O período de tempo em que o elemento inquirido permanece na situação de desemprego não é determinante na predisposição para a mobilidade, no entanto o domínio de uma outra língua excetuando a materna é fator de destaque para a predisposição para a mobilidade nos indivíduos inquiridos que desta forma vai ao encontro do exposto no enquadramento teórico no ponto “2.7.1 Prioridades, razões e tendências para a mobilidade”.

Por último, importa notar que este trabalho tem naturalmente limitações, por razões de tempo, financeiras e de universo/amostra estudada. Sobre este último aspeto, e tendo o estudo de terreno incidido sobre um universo/amostra relativamente limitado, seria pertinente e aliciente poder efetuar sua replicação num universo/amostra mais alargado, por exemplo a nível nacional ou até transnacional. Naturalmente que isso permitiria tirar conclusões mais sólidas e generalizáveis sobre a problemática da mobilidade dos recursos humanos. Sendo este um tema muito relevante do ponto de vista científico e para a sociedade no seu conjunto, muito há ainda a fazer nesta área de estudo. Como tal, fica em aberto a possibilidade futuras investigações poderem expandir e aprofundar esta temática nas suas diferentes facetas.

BIBLIOGRAFIA

Anderson, B. R. (2006). *Fair Enough? Central and East European Migrants in Low-Wage Employment in the UK*. Oxford: COMPAS.

António Miguel, A. R. (Setembro 2008). *Gestão Emocional de Equipas - Em ambiente de projecto*. Lisboa: Lidel.

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago.

Benton, M. a. (2013). *How free is free movement? Dynamics and drivers of mobility within the European Union*. Brussels: Migration Policy Institute Europe.

Blanchflower, D. G. (2010). The impact of the Recent Expansion of the EU on the UK Labour Market. In M. a. Zimmermann, *Labor Markets After Post-Enlargement Migration* (pp. 181-215). Berlin et al.: Springer.

Blings, J. a. (2008). Ways toward a European vocational and education space: a bottom-up approach. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 32 Nº 2/3 , 157-170.

Bojas, G. (1999). Immigration and Welfare Magnets. *Journal of Labor Economics* 17 , 607-637.

Bonnin, H. W. (2008). *Geographic Mobility in the European Union: Optimising its Economic and Social Benefits*. Bonn: IZA Research Report nº 19.

Borjas, G. (1987). Self-Selection and the Immigrants. *American Economic Review* 77 (4) , 531-553.

Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations*. CA Thousand Oaks: Sage.

Brockmann, M. C. (2009). Competence and competency in the EQF and in European VET systems. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 Nos 8/9 , 787-799.

Brucker, H. G.-P. (2002). Managing Migration in the European Welfare State. In G. H. T. Boeri, *Immigration Policy and the Welfare System* (pp. 1-168). Oxford: Oxford.

Chen, G. (2005). Management practices and tools for enhancing organization learning capability. *SAM Advanced Management journal* , 70(I), 4-35.

Chiswick, B. a. (2011). *Negative and Positive Assimilation, Skill transferability, and Linguistic Distance IZA Discussion Paper nº 5420*. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Chiswick, B. (1980). *An Analysis of the Economic Progress and Impact of Immigrants, Employment and Training Administration*. National Technical Information Service, Washington DC PB80-200454: U.S. Department of Labor.

Chiswick, C. B. (1992). The Impact of Immigrants on the Macroeconomy. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 37 (1) , 279-316.

Chiswick, B. (1999). Are Immigrants Favorably Self-Selected? *American Economic Review* 89 (2) , 181-185.

Coelho, P. M. (1994). *As empresas como Learning Organizations*. Coimbra: Universidade Coimbra.

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, A. C. (03-062009). " *Um compromisso comum a favor do emprego*". Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, com(2009) 257 final.

Constant A.F., M. K. (2009). Attitudes towards immigrants, other intergration barriers, and their veracity. *International Journal of Manpower, Emerald Group Publishing* 30 (1/2) , 9-44.

De Giorgi, G. a. (2006). Welfare Migration in Europe and the Cost of a Harmonised Social Assistance. *Labour Economics*, 2009, 16 (4) , 353-363.

De la Rica, S. (2010). "The Experience of Spain with the Inflows of New Labor Migrants". In M. K. Zimmermann, *EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration* (pp. 131-144). Berlin et al: Springer.

Deist, F. a. (2011). *Limits to mobility: competence and qualifications in Europe*. Toulouse, France, and Kaunas, Lithuania: Work Employment and Health Research Group, Toulouse Business School and Centre for Vocational Education and Research, Vytautas Magnus University.

Delicado, A. (2008). *Lá fora com um pé cá dentro: ligações dos cientistas expatriados ao sistema científico português*. Lisboa: VI Crongresso Português de Sociologia - Universidade Nova de Lisboa.

Digital, P. (n.d.). *Portal das Profissões*. Retrieved 2013 йил 05-06 from [cdp.portodigital.pt: http://cdp.portodigital.pt/estagios/programas-de-estagios-internacionais-1](http://cdp.portodigital.pt/estagios/programas-de-estagios-internacionais-1)

Editora, P. (n.d.). *Infopédia*. Retrieved 2013 йил 05-06 from [www.infopedia.pt: http://www.infopedia.pt/lingua-portuguesa/mobilidade;jsessionid=PytP58uO4v58mthSdDsF1w__](http://www.infopedia.pt/lingua-portuguesa/mobilidade;jsessionid=PytP58uO4v58mthSdDsF1w__)

Europeia, C. (n.d.). *EURES*. Retrieved 2013 йил 05-06 from EURES - O Portal Europeu da Mobilidade Profissional: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2557&acro=faq&lang=pt>

Europeia, C. (2001). *Passaporte para a mobilidade - Aprender de outro modo. Formar-se noutra lugal*. Bruxelles, Luxemburgo: Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Europeia, U. (2012). *Que beneficios para mim? Oportunidades em materia da educação, cultura e juventude na União Europeia*. Luxemburgo: União Europeia.

- Favell, A. (2008). *Eurostars and Eurocities. Free Movement and Mobility in an Integrating*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Foundation, E. T. (1998). *Re-designing management development in the New Europe*. Torino: European Training Foundation.
- Furnham, A. (1992). *Personality at work*. London: Routledge.
- G. Dosi, C. F. (1988). *The nature of the innovative process*. London: Technical change and economic theory (pp.221-238).
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *harvard Business Review* , 71(4), 78-91.
- Gaspar, S. e. (2011, Abril). Reflexões e paradoxos sobre identidade e a mobilidade europeias. *Revista Migrações*, nº 8, Lisboa , pp. 9-26.
- Giulietti, G. G. (2012). "Unemployment Benefits and Immigration: Evidence from the EU", *IZA Discussion Paper nº 6075*. Bonn: Institute for the Study of Labor. Forthcoming in the *International Journal of Manpower*.
- Harris, J. a. (1970). Migration, Unemployment and Development: a Two-Sector Analysis. *American Economic Review* 60(1) , 126-142.
- Holland, D. T.-A. (2011). *Labor Mobility within the EU: The impact of Enlargement and Transsition Arrangements*. London: NIESR Discussion Paper nº 379, National Institute of Economic and Social Research.
- J.M. George, G. J. (1999). *Understanding and managing organizational behavior (2nd ed.)*. MA Reading: Addison-Wesley.
- Kahanec, M. a. (2010). *EU Labor Markets after Postenlargement Migration*. Berlin: Springer.
- Kahanec, M. A. (2010). Lessons from migration after EU enlargement. In M. K. Zimmermann, *EU Labor Markets after Post-Enlargement Migration* (pp. 3-45). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Kahanec, M. A.-H. (2011). *Pitfalls of Immigrant Inclusion into the European Welfare State*. Bonn: IZA Discussion Paper 6260, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kahanec, M. (2012). *Labor Mobility in an Enlarged European Union*. Bonn: Central European University, IZA and CELSI, Discussion Paper No. 6485.
- KureKova, L. (2011). *From job search to skill search. political economy of labor migration in Central and Eastern Europe*. Budapest: PhD dissertation, Central European University (CEU).

- Kureková, L. (2011). *From job search to skill search. political economy of labor migration in Central and Eastern Europe*. Budapest: PhD dissertation, Central European University (CEU).
- Locke, E. (1976). *The nature causes of job satisfaction*, in M.D. Dunnette(Ed.), *Handbook of industrial organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Marin, D. (2004). *A nation of poets and thinkers – less so with Eastern enlargement? Austria and Germany*. Munchen: Fakultat, Ludwig-Maximilians-Universitat Munchen, <http://epub.ub.uni-muenchen.de.>
- Markowitsch, J. a. (2009). Descriptors for competence. Towards an international standard classification for skills and competences. *Journal of European Industria Training*, Vol. 33 N° 8/9 , 817-837.
- Markowitsch, J. a.-M. (2008). Development and interpretation of descriptors in the European Qualifications Framework. *European Journal of Vocational Training* N° 42/43 , 34-58.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com Utilização do SPSS (3ª Ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Massey, D. (1990). Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration. *Population Index* 56 , 3-26.
- Miguel Pina e Cunha, A. R.-C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Nacional, A. (n.d.). *PROALV - Programa aprendizagem ao longo da vida*. Retrieved 2013 йил 05-06 from www.pt-europa.proalv.pt: http://pt-europa.proalv.pt/public/PortalRender.aspx?PageID={fca3e27e-2ae1-4ddb-b44a-f32523394236}&clpse=_1
- Ottaviano, G. a. (2006). The Economic Value of Economic Diversity: Evidence from US Cities. *Journal of Economic Geography* 6 , 9-44.
- Pascouau, Y. (Maio 2013). *Intra-EU mobility: the “second building block” of EU labour migration policy*. LAB-MIG-GOV - Compagnia di San Paolo: EUROPEAN MIGRATION AND DIVERSITY PROGRAMME - ISSN 1782-494X.
- Pestana, M. &. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais. A complementaridade do SPSS (5ª Ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pimenta, A. P. (2012). *O Regresso dos Expatriados à Organização e País de Origem*. Setubal: Instituto Politécnico de Setubal - Escola Superior de Ciências Empresariais.
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in organizational behavior*. NJ Upper Saddle River: Prentice-Hall.

Pritchard, R. (1992). *Organizational productivity*. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology* (vol.3;pp.443-472). CA Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Schiller, N. G. (1995). *From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration*. Catholic University of America Press: *Anthropological Quarterly*, 68 (1), pp. 48-63.

Silva, L. E. (2010). *Reconhecimento de Qualificações Académicas e Profissionais na UE - entrave ou motor à mobilidade*. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade Nova de Lisboa.

Sjaastad, L. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy* 70 (5) , 80-93.

Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Cambridge: Cambridge.

Stuart, M. (2007). The industrial relations of learning and training. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13 Nº 3 , 267-380.

Tran V. (2001). *The influence of emotion on decision making processes in management teams*. Comunicação apresentada na Faculdade de Economia: Universidade Nova de Lisboa, Junho.

Winterton, J. (2007). Building social dialogue over training and learning: European and national developments. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 13 No. 3 , 281-300.

Winterton, J. (2009). Competence across Europe: highest common factor or lowest common denominator? *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 Nos 8/9 , 681-700.

Winterton, J. D.-L. (2006). *Typology of knowledge, skills and competences: Clarification of the concept and prototype*. Luxembourg: CEDEFOP Reference Series 64, Office for Official Publications of the European Communities.

Young, M. (2008). Towards a European qualifications framework: some cautionary observations. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 32 Nos 2/3 , 127-137.

Zimmermann, K. (2005). *European Migration: What do we know?* Oxford/New York: Oxford University Press.

Zimmermann, K. M. (2012). *Study on active inclusion of immigrants*. Bonn: Institute for the Study of Labor, IZA Research Report 43 (IZA).

ANEXOS

ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO

Questionário para dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos do ISLA de Gaia

Predisposição para a mobilidade transnacional dos RH no universo dos desempregados em formação.

- 1 - Sexo
- Masculino ☐ Feminino ☐
- 2 - Idade
- 3 - Estado civil
- Solteiro ☐ Casado ☐ Divorciado ☐ Viúvo ☐ União de facto ☐
- 4 - Tem filhos ao seu encargo? Sim ☐ Não ☐
- Indique a quantidade de filhos quantificando.
- Se sim quantos? Menores Maiores
- 5 - Tem outras pessoas ao seu encargo? Sim ☐ Não ☐
- Pais ☐ Tios ☐ Irmãos ☐ Outros, quais?
- 6 - Nível formação académica?
- Até 4º ano ☐ Até 9º ano ☐ Até 12º ano ☐ Bacharelato ☐ Licenciatura ☐ Mestrado ou + ☐
- 7 - Área da última atividade profissional?
- Agricultura ☐ Indústria ☐ Serviços ☐ Outra
- 7 - a Qual a ultima actividade que desempenhou?
- 8 - Local de habitação (concelho)?
- Gaia ☐ Porto ☐ Feira ☐ Maia ☐ Gondomar ☐
- Matosinhos ☐ Espinho ☐ Valongo ☐ Outro, qual?
- 9 - Nacionalidade?
- Portuguesa ☐ Brasileira ☐ Outra, qual?
- 10 - À quanto tempo está desempregado?
- até 3 meses? ☐ Até 6 meses ☐ Até 12 meses ☐ Até 24 meses ☐ Mais de 24 meses ☐
- 11 - Domina outra língua sem ser a língua mãe?
- Sim ☐ Não ☐

11 - a Se sim qual?

Dispondo de cinco níveis de domínio, em que o extremo 1 corresponde a fraco e o 5 a elevado, os nº intermédios são graduações, assinale a resposta que melhor se adequa ao seu caso pessoal.

Francês	☐	Fala	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	Escrita	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Espanhol	☐	Fala	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	Escrita	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Alemão	☐	Fala	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	Escrita	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Árabe	☐	Fala	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	Escrita	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Inglês	☐	Fala	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	Escrita	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Italiano	☐	Fala	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	Escrita	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Chinês	☐	Fala	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	Escrita	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Russo	☐	Fala	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	Escrita	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Outra, qual?

12 - Na perspectiva de obter trabalho noutra região ou país da Europa .

(1 pouca e 5 muita)

Classifique qual a sua predisposição para mudar.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

13 - Qual o tipo de mobilidade que mais o seduz?

Classifique.

(1 pouca e 5 muita)

Nacional	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Transnacional	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Nenhuma	☐	

14 - Existem impedimentos à sua mudança, quais?

(1 pouca e 5 muita)

Familiares	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Crédito Habitação	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Financeiros	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3ª pessoa	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Língua	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Outros, quais?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

15 - Existem incentivos à sua mudança, quais?

(1 pouca e 5 muita)

Familiares	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Financeiros	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Condições sociais	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Profissionais	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Língua	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Outros, quais?		☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

16 - Já ouviu falar de mobilidade?

Sim ☐ Não ☐

16 -a Se sim onde?

Escola ☐ Televisão ☐ Rádio ☐ Internet ☐ Jornais ☐
Outros, quais?

17 - A que tipo de mobilidade estaria aberto?

Temporal ☐ 6 meses ☐ 1 ano ☐ até 2 anos ☐ mais de 2 anos ☐
Definitiva ☐

18 - Tem conhecimento sobre Programas e Legislação de apoio e incentivo à mobilidade?

Sim ☐ Não ☐

Se sim onde tomou conhecimento?

19 - Estão dntes dos processos para reconhecimento de diplomas académicos ao nível da EU?

Sim ☐ Não ☐

20 - Estaria disponível para exercer actividade profissional no estrangeiro que não esteja relacionada com as competências académicas adquiridas em Portugal?

Sim ☐ Não ☐ (1 pouca e 5 muita)

20 -a Se, sim. Numa escala de 1 a 5 indique quanto?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

21 - Acha que a mobilidade nacional e transnacional poderá ser fator de resolução do desemprego existente?

Sim ☐ Não ☐

(1 pouca e 5 muita)

21 -a Se, sim. Numa escala de 1 a 5 indique quanto?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

ANEXO 2 - COMUNICAÇÃO SOBRE A REAFIRMAÇÃO DA LIVRE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES: DIREITOS E PRINCIPAIS DESENVOLVIMENTOS.¹⁹

TEMA: segundo os últimos dados disponíveis do Eurostat, **2,3% dos cidadãos da UE (11,3 milhões de pessoas) residem num Estado-Membro diferente do Estado de que é cidadão**, e muitos mais exercício desse direito, em algum momento de sua vida. Esse número cresceu mais de 40% desde 2001. De acordo com um recente inquérito Euro barómetro, 10% dos inquiridos na UE-27 responderam que tinham vivido e trabalhado em outro país, em algum momento no passado, enquanto 17% pretendem tirar partido da livre circulação no futuro. Em princípio, todos os cidadãos da UE têm o direito de viver e trabalhar noutro Estado-Membro, sem ser discriminado em razão da nacionalidade. No entanto, apesar do progresso que tem sido feito, ainda há obstáculos legais, administrativos e práticos para o exercício desse direito.

Um recente relatório sobre a aplicação da Diretiva 2004/38/CE concluiu que sua transposição global foi bastante decepcionante e destacou uma série de problemas dos cidadãos da UE em movimento, trabalhadores ou não, enfrentou no exterior. A conclusão do Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores, em 2006, foi a de que, além dos obstáculos jurídicos e administrativos em que os esforços recentes têm geralmente focadas (por exemplo, o reconhecimento das qualificações e transferibilidade dos direitos à pensão), existem outros fatores que influenciam mobilidade transnacional. Estes incluem questões de habitação, a língua, o emprego dos cônjuges e parceiros, mecanismos de retorno, "barreiras" históricas e o reconhecimento da experiência de mobilidade, particularmente nas PME.

Enfrentar esses problemas exige, portanto, uma abordagem mais ampla, combinada com a implementação efetiva do princípio da livre circulação. O Presidente Durão Barroso afirmou em suas orientações políticas que os princípios de livre circulação e de igualdade de tratamento entre os cidadãos da UE devem tornar-se uma realidade na vida cotidiana das pessoas.

¹⁹ <http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/summary.do?id=1131084&t=d&l=en> Acedido em 17/03/2014 pelas 16,00 horas

Este foi seguido pela proposta da Comissão para promover a mobilidade da UE no âmbito da Estratégia Europa 2020, e, em particular, no âmbito da iniciativa emblemática «**Agenda para Novas Competências e Empregos** »

Conteúdo: O objetivo da presente comunicação é o seguinte:

- Apresentar uma visão global dos direitos dos trabalhadores migrantes da UE;
- Atualizar a anterior comunicação da Comissão sobre o assunto que diz respeito à evolução da legislação e da jurisprudência, e
- Aumentar a conscientização geral e promover os direitos dos trabalhadores migrantes que se encontram em situação mais vulnerável do que os trabalhadores nacionais (por exemplo, em termos de habitação, língua, emprego dos cônjuges e parceiros etc.)

Os beneficiários da livre circulação: a primeira parte da Comunicação discute as regras da UE em matéria de livre circulação dos trabalhadores. o princípio da livre circulação dos trabalhadores está consagrado no artigo 45 ° do TFUE e foi desenvolvido através de direito derivado (Regulamento (CEE) n ° 1612/68 e da Diretiva 2004/38/CE, bem como Directive 2005/36/EC) e pela jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu. O atual corpo de legislação da UE nesta área dá aos cidadãos europeus o direito de circular livremente na UE para fins de trabalho e protege os direitos sociais dos trabalhadores e de seus familiares. Proteger da discriminação em matéria de emprego, à remuneração e demais condições de trabalho em comparação com seus colegas que são nacionais desse Estado-Membro.

Cada cidadão de um Estado-Membro tem o direito de trabalhar noutro Estado-Membro. O termo "trabalhador" tem um significado na legislação da UE e abrange qualquer pessoa que efetue um trabalho autêntico e eficaz para a qual ele é pago sob a direção de outra pessoa. Não abrange países terceiros trabalhadores migrantes. É da responsabilidade das autoridades nacionais a realizar, à luz dessa definição, uma avaliação caso a caso para determinar se são cumpridos esses critérios. Além de atender a definição de um trabalhador, uma pessoa deve ser um trabalhador migrante, a fim de ser abrangidos pela legislação da UE, ou seja, ele ou ela deve ter exercido o seu direito à livre circulação: as regras da UE aplicam-se quando uma pessoa trabalha em uma Estado-Membro diferente do seu país de origem ou no seu país de origem, enquanto residem no exterior.

Outras categorias de pessoas também se inserem no âmbito do artigo 45 ° do TFUE: membros da família do trabalhador, as pessoas mantendo o estatuto de trabalhador, e candidatos a emprego em determinadas condições.

Direitos dos trabalhadores migrantes: a Comunicação descreve os direitos de que gozam atualmente os trabalhadores migrantes da UE tendo em conta a evolução da legislação ao longo dos últimos dez anos. Ele discute as implicações de uma série de julgamentos sobre o assunto pelo Tribunal de Justiça, bem como a maneira pela qual esses julgamentos se aplicam aos direitos dos trabalhadores migrantes.

Procura de emprego e de acesso aos benefícios: os cidadãos da UE têm o direito de procurar emprego noutro Estado-Membro e receber o mesmo apoio do escritório nacional de emprego lá que os nacionais desse Estado-Membro. Embora tais candidatos a emprego foram previamente consideradas como tendo de ser tratados em pé de igualdade com os nacionais no acesso ao trabalhar sozinho, o TJCE concluiu que eles também devem se qualificar para a igualdade de tratamento no que diz respeito ao acesso a benefícios de natureza financeira destinada a facilitar o acesso ao emprego no mercado de trabalho do Estado-Membro de acolhimento. No entanto, para limitar a pressão sobre os sistemas de assistência social, o Tribunal de Justiça acrescentou que um Estado-Membro pode exigir que haja um vínculo entre o candidato a emprego e o mercado geográfico de trabalho em causa, como a pessoa que necessita de ter, por um período razoável, trabalho genuinamente procurado no Estado-Membro em questão.

O acesso ao trabalho nas mesmas condições que os trabalhadores nacionais: cidadãos da UE têm o direito de exercer uma atividade noutro Estado-Membro nas mesmas condições que as que se aplicam aos seus próprios nacionais. No entanto, uma restrição e vários aspetos específicos aplicam-se, lidar com o reconhecimento de qualificações exigências linguagem profissional, o acesso a cargos públicos e de livre circulação de pessoas de desportos.

Igualdade de tratamento: o artigo 45 (2), do TFUE implica a abolição de qualquer discriminação baseada na nacionalidade entre os trabalhadores dos Estados-Membros em matéria de emprego, à remuneração e demais condições de trabalho e emprego. A legislação europeia permite aos trabalhadores migrantes das mesmas vantagens sociais que os trabalhadores nacionais desde o primeiro dia de seu emprego no Estado-Membro de

acolhimento. O conceito de vantagem social é muito amplo e abrange benefícios⁷⁵ financeira e vantagens não financeiras que não são tradicionalmente vistos como vantagens sociais.

No que diz respeito às vantagens fiscais, apesar da ausência de medidas de harmonização a nível da UE, os Estados-Membros não podem introduzir legislação discriminatória, direta ou indiretamente, com base em nacionalidade. Há um crescente corpo de jurisprudência do TJCE sobre a aplicação das liberdades fundamentais do Tratado de impostos diretos, incluindo o artigo 45 ° do TFUE.

Direitos de residência: historicamente, os trabalhadores migrantes têm desfrutado de melhores condições no que se refere certos direitos conexos à residência de cidadãos não ativos da União Europeia. A diretiva, que reúne regras anteriores sobre os direitos de residência dos cidadãos da UE, continua a distinguir entre os cidadãos economicamente ativos e não ativos da União Europeia.

Os membros da família: membros da família dos trabalhadores migrantes, independentemente da sua nacionalidade ou se eles são dependentes do cidadão da UE, tem o direito de trabalhar no Estado-Membro de acolhimento. Os filhos dos trabalhadores migrantes, independentemente da sua nacionalidade, têm o direito à educação no Estado-Membro de acolhimento, nas mesmas condições que os seus nacionais. Os membros da família de trabalhadores migrantes têm acesso a benefícios sociais, incluindo bolsas de estudo, sem quaisquer condições de residência ou períodos anteriores de residência no Estado-Membro de acolhimento.

Melhor aplicação e cooperação administrativa: como mostrado pelo exposto, o quadro jurídico para a livre circulação de trabalhadores é substantivo, detalhado e bem desenvolvido. Fazendo trabalhadores, membros das suas famílias e das partes interessadas informadas sobre os direitos, oportunidades e instrumentos que existem para promover e garantir a liberdade de circulação é um ponto-chave na aplicação da legislação da UE. A Comissão está a realizar um exercício mais amplo destinado a combater de forma abrangente todos os obstáculos com que os cidadãos europeus se deparam quando exercem os seus direitos enquanto cidadãos da União em todos os aspetos de suas vidas diárias. Para este fim, a Comissão anunciou a sua intenção de apresentar um relatório sobre a cidadania no Programa de Trabalho de 2010.

Para os trabalhadores, em particular, a Comissão irá analisar a forma como os parceiros sociais e as ONG podem desempenhar um papel em ajudar a fortalecer os seus direitos e para torná-los eficazes, com o apoio da rede existente de especialistas académicos.

Apesar da melhoria provocada por acontecimentos recentes, a questão da aplicabilidade do Regulamento (CEE) n.º 1612/68 ainda precisa de atenção. A Comissão irá explorar formas de combater as novas necessidades e desafios (em particular, à luz de novos padrões de mobilidade) que enfrentam trabalhadores migrantes e seus familiares.

No contexto da nova estratégia para o mercado único que vai estudar a forma de promover mecanismos para a implementação efetiva do princípio da igualdade de tratamento para os trabalhadores da União Europeia e dos membros das suas famílias que exerçam o seu direito à livre circulação.

ANEXO 3 – PROMOÇÃO DA MOBILIDADE DOS TRABALHADORES NA UNIÃO EUROPEIA²⁰

O Parlamento Europeu aprovou uma resolução sobre a promoção da mobilidade dos trabalhadores na União Europeia, em resposta a uma comunicação da Comissão sobre a questão.

Viver e trabalhar num Estado-Membro diferente é uma das liberdades fundamentais da União, um componente básico da cidadania da União e reconhecido pelos Tratados. No entanto, as estatísticas mostram que ainda muito poucas pessoas se aproveitam desse direito, apesar das iniciativas específicas tomadas para apoiar a mobilidade dos trabalhadores. Os trabalhadores podem enfrentar dificuldades e desafios quando procuram emprego num Estado-Membro que não seja o seu próprio e taxa de mobilidade dos trabalhadores atuais não é suficiente para melhorar a eficiência do mercado de trabalho na União Europeia, com apenas 2,3% das pessoas na UE que residem num Estado-Membro Estado que não o Estado de que são cidadãos.

Apesar de atos jurídicos da UE e programas destinados a promover a livre circulação de trabalhadores, há **barreiras** para a plena implementação desta liberdade fundamental (por exemplo, sociais, linguísticas, culturais, barreiras legais e administrativas, pobres retorno políticas que não atendem as necessidades dos trabalhadores migrantes, a falta de reconhecimento da experiência de mobilidade, dificuldades relativas ao emprego de cônjuges ou parceiros, e um processo de atraso para o reconhecimento de diplomas e qualificação profissional). Embora o Parlamento saúda a comunicação da Comissão, que descreve e explica o estado atual do jogo, eles lamentam a falta de medidas ou soluções concretas para os problemas de mobilidade.

Parlamento insta os Estados-Membros para **remover os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores**, oferecendo as pessoas (a maioria dos quais são mulheres) que seguem os seus cônjuges ou parceiros para outro Estado-Membro serviços adequados, tais como cursos para

²⁰ <http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/summary.do?id=1173016&t=d&l=en>

facilitar a sua integração no seu novo ambiente social e cultural, por exemplo, cursos de línguas e cursos profissionalizantes.

São propostas outras medidas:

- Ampliar e melhorar o âmbito de projetos que visam a aumentar **a mobilidade do trabalho das mulheres**;
- Promover a mobilidade dos trabalhadores, apresentando um **longo prazo, abrangente e multidisciplinar, a estratégia de mobilidade** para banir todas as barreiras legais, administrativas e práticas existentes à livre circulação de trabalhadores;
- Promover novas estratégias para fornecer **informações simplificadas sobre os direitos dos trabalhadores migrantes** e os benefícios da mobilidade para o processo global de desenvolvimento e para as economias tanto da UE e do seu Estado-Membro;
- **Mitigar a nível da UE os efeitos colaterais negativos do aumento da mobilidade**, levando à fuga de cérebros e de drenagem juventude;
- Aumentar a mobilidade da força de trabalho, planeando e promovendo novas **estratégias para fornecer informações simplificadas** sobre os direitos dos trabalhadores migrantes e os benefícios da mobilidade;
- **Remover os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores**, oferecendo as mulheres que seguem seus maridos ou parceiros para outro Estado-Membro serviços adequados para facilitar a sua integração no seu novo ambiente social e cultural;
- **Criar mecanismos de cooperação** que visam prevenir os efeitos devastadores sobre as famílias, especialmente em crianças, causada pela separação de seus pais e da distância entre eles.

Simplificação administrativa e jurídica aspetos: o Parlamento insta a Comissão a promover a **simplificação das práticas administrativas e a cooperação administrativa**, de modo a permitir que as sinergias entre as autoridades nacionais. Incentiva os Estados-Membros a criar canais mais eficazes de comunicação entre os trabalhadores migrantes e os serviços do Estado correspondentes, para que os trabalhadores tenham pleno acesso à informação sobre os seus direitos e obrigações, e salienta que os direitos dos trabalhadores "podem ser mais bem

implementado, se e quando uma UE migrante é empregada em uma atividade legalmente pago num Estado-Membro de acolhimento.

Parlamento está preocupado com os pobres transposição e aplicação das diretivas em vigor em matéria de livre circulação de trabalhadores, especialmente a [Diretiva 2004/38/CE](#) no que diz respeito ao direito de entrada e de residência para os membros de países terceiros familiares, e os complexos procedimentos administrativos e documentos de residência adicionais (autorizações de trabalho, comprovante de alojamento satisfatório) inconsistentes com a Diretiva 2004/38/CE. Apela à Comissão exercer plenamente as suas prerrogativas por força dos Tratados, pelo acompanhamento contínuo e abrangente da implementação da Diretiva 2004/38/CE, o que afeta o exercício da livre circulação dos trabalhadores, incluindo, se necessário, o exercício do seu direito de iniciar processos de infração contra não-conforme os Estados-Membros.

Os Estados-Membros são chamados a rever as suas disposições que regulam os períodos de transição de acesso aos seus mercados de trabalho, o que, a longo prazo, podem ter efeitos negativos sobre os valores e os direitos fundamentais consagrados nos Tratados da UE, tais como a liberdade de movimento, não discriminação e da solidariedade e da igualdade de direitos.

Articulação com outras políticas: Parlamento observa que o direito de livre circulação dos trabalhadores não pode ser visto isoladamente de outros direitos e princípios básicos da UE e que o respeito pelo modelo social europeu e os direitos garantidos na Convenção Europeia dos Direitos Humanos, como consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, vai oferecer a possibilidade de empregos decentes, condições de trabalho adequadas, incluindo a proteção e segurança no trabalho, direitos à segurança social, igualdade de tratamento, a conciliação da vida familiar e profissional e de livre prestação de serviços. A importância da igualdade de tratamento entre os trabalhadores é forçada, combinada com a proteção adequada dos direitos trabalhistas, para estar em conformidade com as normas em vigor estabelecidas na legislação nacional e os acordos coletivos no Estado-Membro em causa. Membros acreditam que o princípio de "salário igual para trabalho igual no mesmo local" em conjunto com **a igualdade de género devem ser aplicadas em toda a UE, a fim de evitar o dumping social e salarial.**

A resolução insta os Estados-Membros e a Comissão a reforçar a política da UE de luta contra a discriminação direta e indireta. Os Estados-Membros são incentivados a aumentar a atenção que as autoridades responsáveis pelo controlo do mercado de trabalho dedicam-se a proteger os direitos dos trabalhadores móveis, em particular através da melhoria da educação e sensibilização em matéria de direito do trabalho.

Parlamento considera que, para a eficaz implementação de todas as políticas abordadas pela livre circulação de trabalhadores, a ação deve ser coordenada, especialmente nas áreas de realização do mercado interno, a coordenação dos sistemas de segurança social, direitos à pensão complementar, proteção dos trabalhadores, cruz transfronteiriça de cuidados de saúde, educação e formação profissional, medidas fiscais, tais como as destinadas a evitar a dupla tributação, e anti discriminação.

Parlamento reitera que, a fim de evitar inconsistências na área do mercado interno da UE, com a finalidade de emprego, os Estados-Membros devem dar preferência a cidadãos da União e podem dar preferência aos nacionais de países terceiros que se candidatam a empregos altamente qualificados. Membros sublinham a importância de rejeitar o pedido de Cartão Azul UE nos sectores do mercado de trabalho para os quais o acesso a trabalhadores de outros Estados-membros é restrito, com base em disposições transitórias. Os Estados-Membros devem também abordar a questão do falso trabalho independente entre os trabalhadores móveis e dar a estes trabalhadores o acesso aos direitos e proteção.

Medidas para promover a livre circulação: Membros salientar que os controles eficientes são um elemento essencial para garantir a igualdade de tratamento e condições de concorrência equitativas. Eles chamam os Estados-Membros para aumentar **a inspeção do trabalho** e dar inspeções do trabalho de recursos suficientes. Eles incentivam a Comissão a prosseguir as suas iniciativas destinadas a promover a **mobilidade geográfica dos jovens** através da aprendizagem regimes de mobilidade. Saúdam o plano da Comissão para estabelecer uma avaliação sistemática regular de longo **oferta e procura nos mercados de trabalho da UE** prazo até 2020 e recomendo fortemente a coordenação de políticas trabalhistas e educacionais entre os Estados-Membros, com vista ao cumprimento das metas estabelecidas na UE Estratégia Europa 2020 sobre a criação de empregos e evitando futuras barreiras indiretas que podem dificultar o exercício do direito de livre circulação.

A Comissão é convidada a **explorar e publicar ambos os efeitos positivos e desvantagens derivadas da mobilidade laboral para os países de acolhimento e de origem e da UE**, a partir de um ponto de coesão socioeconómica e de vista geográfico, com destaque para as consequências, tais como: perdas económicas, o aumento não declarado trabalho e condições de trabalho abusivas, devido à situação jurídica pouco clara quando as medidas transicionais estão no lugar, a falta de consciência dos direitos dos cidadãos da UE e os resultados devido a ações atraso pelos Estados-Membros para integrar os trabalhadores da UE a partir da onda de integração 2004 e 2007.

Os serviços de emprego e informação dos trabalhadores: Membros exigem o desenvolvimento de capacidades institucionais "EURES e o seu reforço do instrumento único para facilitar a mobilidade dos trabalhadores e suas famílias. Eles chamam a Comissão e os Estados-Membros a tomar as medidas necessárias para tornar a cooperação entre a EURES e as autoridades públicas nacionais correspondentes mais produtivas e eficazes. O Parlamento insta o fortalecimento da implementação da Diretiva 91/533/CEE do Conselho relativa à obrigação de o empregador informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de emprego (chamada "Diretiva Informação").

Convida os Estados-Membros para monitorar as atividades das agências de recrutamento de forma mais rigorosa, a fim de assegurar que os direitos dos trabalhadores móveis não sejam violados ou as suas expectativas frustradas. O Conselho exorta a Comissão e os Estados-Membros para acompanhar a situação das agências e organizações que oferecem empregos para trabalhadores de outros Estados-Membros e para detetar potencial de emprego ilegal ou mercado negro, ou agências ou organizações que oferecem empregos fictícios.

Reunindo habilidades e conhecimentos para se tornarem mais competitivas: Membros consideram que as políticas de mercado de trabalho ativo e, em especial, a formação profissional ea aprendizagem ao longo da vida, deve ser reforçado como eles podem contribuir para aumentar a mobilidade de trabalho, facilitar a transição em tempos de desemprego estrutural e permitindo que os trabalhadores de se adaptar às mudanças do mercado de trabalho. Eles chamam a Comissão e os Estados-Membros a cooperar na realização de maior comparabilidade dos currículos escolares e universitários os sistemas de ensino na União Europeia, através **do reconhecimento mútuo de diplomas simplificado**.

Por último, o Parlamento incentiva os Estados-Membros para aumentar a participação das PME na **aprendizagem ao longo da vida** através de incentivos para seus despectivos empregados e empregadores, com particular ênfase na **aprendizagem de línguas** e as **novas tecnologias**.

ANEXO 4 – EMIGRAÇÃO: MEIO MILHÃO DEIXA O PAÍS²¹

Em 2012 partiram 120 mil portugueses. A maioria escolhe países da União Europeia e os indicadores continuam a apontar para um reforço desta tendência este ano.

Meio milhão de portugueses fixaram-se no estrangeiro desde 2008, ano que ficou marcado pelo início da crise financeira internacional e que teve como consequência o pedido de resgate financeiro.

Os registos consulares, escreve o «Correio da Manhã» esta segunda-feira, mostram que nos 27 países onde vivem mais portugueses o crescimento foi de 410 mil pessoas. Só desde o início do ano até novembro mais de 100 mil outros cidadãos portugueses terão emigrado. Em 2012 há registo da saída de 120 mil. O Secretário de Estado das Comunidades, José Cesário, numa análise sobre a dimensão da emigração em 2013 sublinhou ao mesmo jornal que «continua a haver um aumento significativo dos portugueses que emigram». França, Reino Unido, Venezuela, Angola e Reino Unido representam as maiores subidas.

²¹ <http://www.tvi24.iol.pt/economia---economia/emigracao-crise-desemprego-recessao-trabalho/1519721-6377.html> Acedido em 16/12/2013 12,16 horas

ANEXO 5 – LIVRE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES: COMISSÃO APROVA PLANO DE ACÇÃO²²

Bruxelas, 12 de Novembro de 1997

Em Comunicação aprovada hoje, a Comissão Europeia apresenta um vasto programa destinado a melhorar as condições da livre circulação dos trabalhadores na União Europeia (UE). As ações a empreender concentrar-se-ão em torno de cinco áreas: melhorar o enquadramento legal, dar mais transparência ao mercado de trabalho europeu, desenvolver a cooperação entre e com as autoridades nacionais e os parceiros sociais, melhorar a visibilidade do direito à livre circulação e elaborar projetos inovadores com o apoio do Fundo Social Europeu (FSE) (ver síntese em anexo). A estratégia da Comissão inspira-se nas recomendações formuladas em Março último pelo Grupo de Alto Nível sobre Livre Circulação de Pessoas. Destaca o papel crucial da mobilidade dos trabalhadores para o bom funcionamento do mercado único e a promoção de mão-de-obra qualificada, formada e adaptável, tal como foi recentemente sublinhado pela Comissão nas orientações para as políticas de emprego dos Estados-membros em 1998. A Comissão apresentará ao Conselho propostas legislativas neste domínio até finais do próximo ano.

A perspetiva global da livre circulação de trabalhadores expostos no plano de ação visa cinco objetivos:

- Melhorar e adaptar a legislação em vigor para facilitar a livre circulação dos trabalhadores nomeadamente nos seguintes domínios: direito de residência, reagrupamento familiar, igualdade de tratamento em matéria de benefícios fiscais e sociais, igualdade de tratamento e integração social de familiares, trabalhadores fronteiriços, coordenação dos regimes de segurança social, educação e formação, reformas complementares e inclusão dos nacionais de países terceiros no sistema de coordenação dos regimes de segurança social (estas duas últimas questões já foram objeto de propostas legislativas).
- Dar mais transparência ao mercado de trabalho europeu, com a introdução, até ao ano 2000, de um sistema de cooperação mais eficaz entre os serviços públicos de emprego, para garantir

²² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-97-978_pt.htm?locale=en

Acedido 20/12/2013 pelas 22,38 horas.

aos que procuram trabalho, independentemente do respetivo local de residência, informações sobre ofertas de emprego, oportunidades de formação e condições de trabalho em qualquer país para onde os interessados pretendam deslocar-se.

- Desenvolver a cooperação com as autoridades nacionais, a fim de garantir a eficácia do quadro legal existente, através da melhoria da coordenação administrativa e dos mecanismos de informação destinados aos cidadãos e às empresas, da criação de pontos de contacto específicos para os trabalhadores migrantes e do reforço da cooperação com os parceiros sociais.

- Intensificar a divulgação do direito à livre circulação junto e todos os intervenientes no mercado de trabalho, através das estruturas e das atividades de informação existentes, chamando a atenção para os benefícios de um espaço único de mobilidade profissional, em termos de formação e de possibilidades de recrutamento de mão-de-obra.

- Elaborar projetos inovadores no âmbito do artigo 6º do Regulamento do Fundo Social Europeu, para facilitar a mobilidade laboral. Será lançado um concurso em 1998.

Padraig Flynn, Comissário Europeu responsável pelo emprego e os assuntos sociais, declarou hoje em Bruxelas que "apenas cinco milhões de europeus residem noutro Estado-membro e menos de 2% da população em idade ativa na UE é constituída por pessoas de um Estado-membro que trabalham noutro. As principais disposições legais europeias em matéria de livre circulação de trabalhadores foram aprovadas há perto de 20 anos, mas, ainda hoje, muitos cidadãos europeus vêm goradas as suas tentativas de exercerem uma atividade profissional noutro Estado-membro, devido a obstáculos legais, administrativos e práticos. É preciso empreender uma ação decisiva para corrigir esta situação."

Contexto

A liberdade de circulação, consagrada no artigo 48º do Tratado de Roma, inclui o direito, para todos os cidadãos europeus, de entrarem no território de qualquer Estado-membro para ali trabalhar ou procurar trabalho.

Não obstante a livre circulação de trabalhadores possuir um enquadramento legal que se conta entre os mais desenvolvidos que o direito comunitário proporciona ao cidadão europeu, subsistem importantes insuficiências e lacunas, que mereceram aliás referência no relatório

final do Grupo de Alto Nível sobre Livre Circulação de Pessoas, presidido por Simone Veil, antiga Presidente do Parlamento Europeu, relatório esse que formulou as seguintes recomendações:

- Melhorar a qualidade da informação para e sobre as pessoas que se deslocam na União
- Facilitar o acesso ao emprego nos Estados-membros
- Alargar as possibilidades de acesso ao emprego no sector público
- Adaptar os direitos sociais aos imperativos da modernização
- Refletir as transformações sociais no direito a prestações familiares
- Facilitar a formação (profissional, linguística) na UE
- Reforçar a igualdade em matéria de tratamento fiscal

Nas Orientações para as políticas de emprego dos Estados-membros em 1998, recentemente divulgadas, a Comissão afirma: " É essencial remover os obstáculos remanescentes à mobilidade laboral e melhorar o fluxo da informação sobre as ofertas de emprego e os incentivos à mobilidade. A Comissão apresentará em breve um pacote de medidas com esse objetivo".

ANEXO 6 - MAIS DE 100 MIL PORTUGUESES EMIGRARAM ESTE ANO²³

Mas «não pode aumentar muito porque não há empregos», disse José Cesário.

Entre 100 a 120 mil portugueses saíram do país este ano, uma emigração «bastante alta», mas que se manteve estável devido à falta de emprego nos outros países, estimou o secretário de Estado das Comunidades Portuguesas, José Cesário. «Não tenho nota que, no ano, tenha havido um aumento. Temos números mais ou menos constantes, mas que são bastante altos», referiu o governante à Lusa, a propósito dos números da emigração em 2013.

Apesar de não existirem dados oficiais, o Governo admite que o número de portugueses que emigraram seja semelhante ao do ano passado - cerca de 100 a 120 mil: «Não pode aumentar muito porque não há empregos», disse José Cesário. Os países da Europa, em particular a França, continuam a ser os principais destinos dos portugueses, com Angola a atrair também números semelhantes aos do ano passado, na ordem dos 25 mil.

Questionado sobre se aumentou a saída de emigrantes para o Brasil, um país que já considerou que poderia atrair muitos portugueses, o secretário de Estado admitiu que «isso não se está a verificar», sobretudo devido à falta de equivalências para certas profissões, como engenheiros e arquitetos, que não podem exercer naquele país. Sobre Moçambique, também os «valores se mantêm idênticos» aos de 2012, ou seja, entre três a quatro mil portugueses foram este ano viver para este país africano, onde «o volume de obras públicas não aumentou muito». Questionado sobre se os conflitos e os raptos têm levado os portugueses a evitar este país, Cesário reconheceu que «há receio e medo, mas cá, porque lá as pessoas fazem as suas vidas normais».

Para o próximo ano, Cesário admite ter uma «expectativa otimista, mas otimista moderada». «Se tivermos um número assinalável de empregos criados (o Instituto do Emprego diz-nos que este ano foram cerca de 120 mil), temos menos emigração», sustentou. O responsável pela tutela das Comunidades apontou o aumento das exportações como um indicador positivo, uma vez que significa «mais produção e mais postos de trabalho criados», escreve a Lusa.

²³ <http://www.tvi24.iol.pt/503/sociedade/emigracao-emigrantes-portugueses-jose-cesario-tvi24/1521659-4071.html> Acedido em 2013-12-22 10:47

ANEXO 7 – PORTUGAL TEM A QUARTA MAIOR COMUNIDADE DE EMIGRANTES NA UNIÃO EUROPEIA²⁴

Portugal apresenta a quarta maior comunidade de emigrantes na União Europeia, com cerca de um milhão de cidadãos portugueses a residirem noutro Estado-membro, revela um relatório hoje, terça-feira, divulgado pelo gabinete oficial de estatísticas da UE, o Eurostat.

De acordo com os dados do relatório, em Janeiro de 2009 viviam no conjunto do espaço comunitário 31,9 milhões de cidadãos estrangeiros, dos quais 11,9 milhões (ou 37%, mais de um terço) provenientes de um outro Estado-membro da UE.

O Eurostat aponta que os maiores grupos eram da Roménia (dois milhões de cidadãos a residir num dos outros 26 países europeus, o equivalente a 6% do número total de estrangeiros na UE a 27), Polónia (1,5 milhões), Itália (1,3 milhões) e Portugal (um milhão de habitantes, ou seja, 3% do total de cidadãos estrangeiros).

Sendo 6,4% da população total da UE constituída por estrangeiros, a proporção varia bastante de país para país, oscilando entre 1% na Polónia e Bulgária e 44% no Luxemburgo, apresentando Portugal uma taxa de imigrantes abaixo da média comunitária, de 4,2 por cento (443 mil cidadãos estrangeiros a residir no país).

Entre os estrangeiros a viver em Portugal, a grande maioria é originária de países terceiros, de fora da União: 3,4% do total da população, contra somente 0,8% de cidadãos oriundos de outro Estado-membro do espaço comunitário.

²⁴ http://www.jn.pt/PaginaInicial/Sociedade/Interior.aspx?content_id=1657114

ANEXO 8 – QUADRO TAXA DE DESEMPREGO INE²⁵

Período de referência dos dados	Local de residência	Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade mais elevado completo; Trimestral							
		Sexo							
		T: HM		1: H		2: M			
		Grupo etário							
		T: Total							
		Nível de escolaridade mais elevado completo							
		T: Total							
		%		%		%			
		3.º Trimestre de 2013	PT: Portugal	15,6		15,3		15,9	

Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade mais elevado completo; Trimestral - INE, Inquérito ao Emprego

Última atualização destes dados: 07 de novembro de 2013

²⁵ Quadro extraído em 02 de Janeiro de 2014 (12:33:57)
<http://www.ine.pt>

ANEXO 9 – FMI PROPÕE SUBSÍDIO DE DESEMPREGO EUROPEU²⁶

Fundo Monetário Internacional divulgou hoje um documento técnico com uma proposta de união orçamental para a zona euro.

Um subsídio de desemprego europeu - a proposta é de um grupo de peritos do FMI e consta de um relatório divulgado hoje. Os economistas do Fundo defendem que a zona euro deve avançar para uma união orçamental, com maior partilha de riscos orçamentais, de modo a evitar crises sistémicas, em vez de se concentrar apenas em reagir.

"A proteção social poderia ser candidata a maior partilha de riscos orçamentais", lê-se no documento. "Transferir um nível mínimo de provisões de subsídios de desemprego para o nível da zona euro providenciaria naturalmente um seguro contra os riscos de rendimentos individuais por toda a união", defende o relatório.

Entre as principais vantagens da implementação de um subsídio de desemprego social estaria a necessidade de harmonizar os impostos sobre o trabalho, bem como os direitos de pensões - o que, na prática, corresponderia a um passo na direção da criação de um verdadeiro mercado de trabalho único, frisam os peritos.

Contudo, a ideia também tem algumas desvantagens, reconhece o estudo do FMI. Por um lado, a transferência destes fundos europeus poderia não ser atempada; por outro, a subsidiação do desemprego poderia ser um desincentivo aos países com um mercado de trabalho mais degradado a fazer reformas. Para contornar estas questões, os economistas do FMI sugerem que este subsídio se destine apenas a subsidiar o desemprego de curta duração, que resulta mais de choques cíclicos, do que de problemas estruturais de cada economia.

Esta medida está incluída num pacote de iniciativas para garantir alguma transferência temporária de fundos, de modo a mitigar os riscos pelos vários países [...]

²⁶ http://economico.sapo.pt/noticias/fmi-propoe-subsidio-de-desemprego-europeu_177933.html

ANEXO 10 – UM MILHÃO EMIGRADO NA UNIÃO EUROPEIA²⁷

França permanece como o destino de eleição da emigração portuguesa, segundo os últimos dados divulgados pelo Eurostat, organismo de informação estatística da União Europeia (UE). Os 492 mil portugueses que vivem em França representam a maioria dos 3,6 milhões de estrangeiros ali residentes. O argelino com 477 mil é o segundo grupo mais representativo, seguidos dos marroquinos, com 366 mil.

Os portugueses emigrados em França são mais de metade (52%) dos nacionais que escolheram viver na União Europeia. No conjunto dos 27 países vivem 965 mil portugueses. Fora da União Europeia estão também emigrados na Suíça 183.

Para além da França, os portugueses são também a maioria dos estrangeiros no Luxemburgo. Vivem no Grão-Ducado 80 mil portugueses, seguidos de 28 mil franceses.

Espanha surge como o segundo país de destino da emigração portuguesa na UE com 140 mil nacionais. A Alemanha é o terceiro país da União Europeia com mais portugueses: 114 mil. Mais de cem mil portugueses vivem também no Reino Unido e 34 mil na Bélgica.

Portugal conta, por sua vez, com 446 mil imigrantes, que representam 4,2% dos 10,6 milhões de habitantes. As comunidades mais representativas são a brasileira com 70 100 pessoas e a cabo-verdiana com 64 700. Em terceiro lugar surgem os ucranianos: são 39 600. No conjunto dos 27 países da União Europeia vivem 30,7 milhões de estrangeiros.

A Turquia conta com a maioria dos emigrantes na Europa. São 2,4 milhões, dos quais 1,8 vivem na Alemanha, 109 mil na Áustria e 94 mil na Holanda [...]

²⁷Fonte: <http://www.observatorioemigracao.secomunidades.pt/np4/1310.html>

ANEXO 11 - 'MAIS QUALIFICADO DO QUE A POPULAÇÃO NACIONAL'²⁸

Estudo na Alemanha.

Spiegel: Sr. Klingholz, em seu estudo "Novo Potencial", que foi apresentado na terça-feira, você aponta para um paradoxo: Mesmo a Alemanha torna-se um país de imigração, muitos problemas relacionados com a integração ainda não foram resolvidos.

Klingholz: Empresas alemãs estão agora atraindo imigrantes que são, em média, mais qualificado do que a população nacional. Em 2010, mais de um terço dos imigrantes da Europa do Sul eram graduados universitários. Eles estão fazendo contribuições significativas para o bom estado da nossa economia. Aqueles que vieram para a Alemanha como trabalhadores convidados em décadas passadas geralmente tinham poucas qualificações. Isso significa que, hoje, essas pessoas muitas vezes têm empregos mal pagos, nenhum trabalho em todos ou baixas pensões. Além disso, as crianças são muitas vezes educacionalmente em desvantagem. Apenas uma em cada quatro crianças de imigrantes turcos diplomados com um diploma de uma universidade de preparação do ensino médio (eds nota: . Gymnasium). Entre os filhos de pais nativos, a taxa é de 43 por cento.

Spiegel: Por que filhos e netos de imigrantes turcos têm tanta dificuldade na escola e no mercado de trabalho?

Klingholz: Em toda a população alemã, o nível de escolaridade dos pais tem uma enorme influência sobre o sucesso de seus filhos na escola. Como tal, não é nenhuma surpresa que os filhos de turcos [guest-worker](#) famílias estão entre aqueles que têm mais dificuldades. Além disso, essas famílias tiveram frequentemente experiências negativas quando se trata de integração. Eles são discriminados no mercado de trabalho, devido às suas origens, mesmo que tenham as qualificações necessárias. O resultado muitas vezes é a atitude: Mesmo com mais educação, não seremos capazes de subir a escada social.

Spiegel: Recentemente, milhares de turcos-alemães festejaram o primeiro-ministro turco, Recep Tayyip Erdogan, em Colônia. Isso é um sinal de que eles ainda não se sentem totalmente em casa na Alemanha?

²⁸ <http://www.spiegel.de/international/germany/interview-on-german-demographics-immigration-and-integration-a-973320.html>

Klingholz: Há uma variedade de razões para a torcida. As pessoas de origem turca de todos os estratos sociais participaram. Mas aqueles que têm aqui oportunidades limitadas e não se sentir aceito certamente anseiam por força e sua terra natal. Para essas pessoas, Erdogan representa uma Turquia economicamente bem-sucedido e forte, mesmo que haja problemas significativos existem na realidade.

Spiegel: Como a integração poderia ser mais bem-sucedida para os imigrantes de classes sociais mais baixas?

Klingholz: As crianças devem ser colocadas em creches de língua alemã em uma idade precoce. Tudo o que não pode ser oferecido em casa deve ser fornecido pelo ensino público da primeira infância. E eles precisam de exemplos positivos. Jovens imigrantes tem que ser mostrado que as pessoas de seu grupo podem subir a escada, mas que a iniciativa pessoal é necessário. Mesmo alguém tão bom quanto (alemão estrela de futebol profissional) Mesut Özil não pode chegar onde ele está sem esforço.

Spiegel: O governo da chanceler Angela Merkel se orgulha de ter tomado medidas para aliviar as regras sobre a dupla cidadania. Com boa razão?

Klingholz: O projeto de lei é sensata, pois permite que as crianças nascidas na Alemanha de pais estrangeiros para manter ambas as cidadanias depois de alguns anos. Para os imigrantes, no entanto, a dupla cidadania só é reservada para pessoas de certos países - membros da UE, por exemplo. Isso é incompreensível.

Spiegel: Atualmente, as questões relativas à integração são tratadas pelo Ministério do Interior. Será que isso faz sentido?

Klingholz: Questões relacionadas com a segurança interna desempenhar um grande papel no Ministério do Interior. Mas, com a imigração, o foco principal é sobre as necessidades das empresas alemãs para trabalhadores qualificados. Como tal, o Ministério da Economia parece ser uma casa melhor para o problema.

Spiegel: Os alemães têm um grande medo de imigrantes de pobreza da Europa de Leste.

Klingholz: E, no entanto, um maior do que o número médio de pessoas altamente qualificadas vem da Europa Oriental, como médicos e engenheiros. Em 2010, por exemplo, mais de 40 por cento dos imigrantes romenos e búlgaros, com idades entre 30 e 64 graus universitários detidos. Muitas das pessoas mal qualificados que vêm destes países são

trabalhadores sazonais. Há uma necessidade de ambos os grupos no mercado de trabalho. Há, é claro, sempre os imigrantes que sobrecarregam o sistema de bem-estar social. A taxa de desemprego para os romenos e búlgaros na Alemanha em 2010 foi de 10 por cento.

Spiegel: De acordo com seu estudo, a Alemanha é dependente da imigração.

Klingholz: Baby-boomers, aqueles nascidos nos anos em que os partos foram para cima, estão agora se aproximando da idade da reforma. Por volta do ano 2030, o dobro de pessoas vai se aposentar ano que o número de jovens que entram no mercado de trabalho. Nem as empresas vão ser capazes de sobreviver sem a imigração nem será possível financiar os sistemas de previdência social.

Spiegel: Pode imigração acabar com as importantes alterações demográficas que estão ocorrendo?

Klingholz: Não, mas pode amortecer o golpe. É verdade que os imigrantes tendem a estar entre as idades de 20 e 30, quando eles chegam e eles tendem a ter um pouco mais crianças, em média, do que os nativos - que fazem toda a população mais jovem. Mas eles ficam mais velhos também, e a taxa de natalidade entre os grupos de imigrantes tende a cair para a baixa taxa de presente aqui dentro de uma geração.

Traduzido do alemão por Charles Hawley

ANEXO 12 - LABOUR FORCE SURVEY



STAT/14/80
19 May 2014

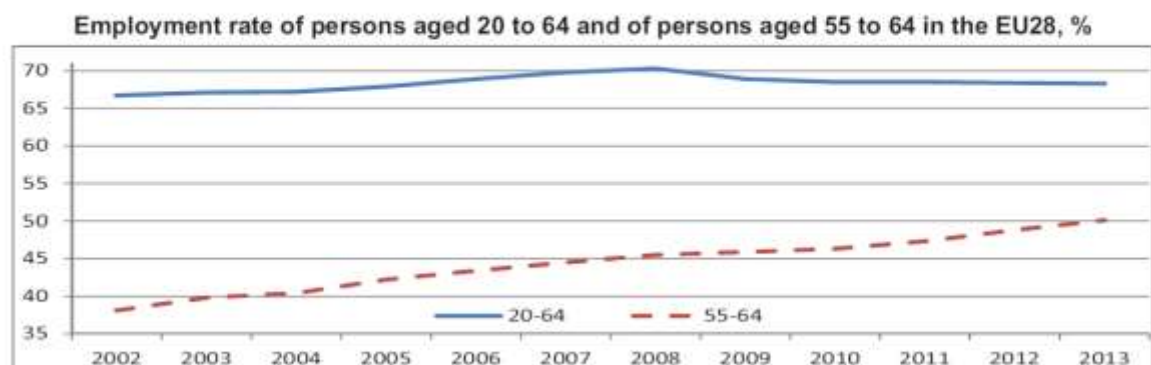
Labour Force Survey

Employment rate for the population aged 20 to 64 in the EU28 down to 68.3% in 2013

Opposite trend for those aged 55 to 64

The employment rate¹ of the population aged 20 to 64 in the **EU28** showed a clear pattern during the last decade: it rose steadily from 66.7% in 2002 to 70.3% in 2008, then fell with the financial crisis to 68.9%, and has since continuously decreased to 68.3% in 2013. The Europe 2020 strategy² target is to have an employment rate of at least 75% in the **EU28** by 2020.

For the age group 55 to 64 in the **EU28**, the pattern is quite different: the employment rate has grown steadily from 38.1% in 2002 to reach 50.1% in 2013.



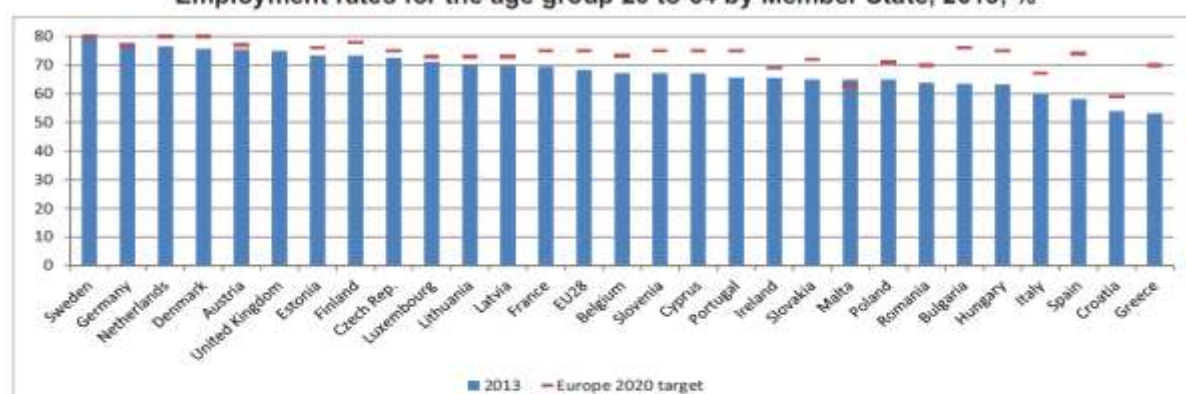
This information comes from an [article](#)³ issued by Eurostat, the statistical office of the European Union, based on the 2013 results of the European Labour Force Survey⁴. This survey collects data on employment and unemployment, as well as on a large range of other variables related to the labour market, of which only a small selection is shown in this News Release.

Germany and Malta: the only Member States with a nearly steady growth in the employment rate from 2002 to 2013

Among the Member States, the evolution of the employment rate for the age group 20 to 64 between 2002 and 2013 showed different patterns. Five broad groups could be distinguished: twelve Member States (**Bulgaria, Denmark, Ireland, Greece, Spain, Croatia, Italy, Cyprus, the Netherlands, Slovenia, Slovakia, Finland**) showed the same evolution as the **EU28** average, meaning an increase until around 2008 and then a decrease. In nine (the **Czech Republic, Estonia, France, Latvia, Lithuania, Hungary, Romania, Sweden, the United Kingdom**), the employment rate rose until around 2008, then fell, but then recovered or partially recovered. In four Member States (**Belgium, Luxembourg, Austria and Poland**), the employment rate rose until around 2008 and then remained almost stable. In **Portugal**, there has been an almost continuous fall since the beginning of the period, while **Germany and Malta** showed a nearly continuous growth over the whole period.

The divergence of the employment rates across Member States has increased after the financial crisis, with a difference between the highest and the lowest employment rates of 19.4 percentage points in 2010 and of 26.6 pp in 2013.

Employment rates for the age group 20 to 64 by Member State, 2013, %



Highest employment rates for those aged 20 to 64 in Sweden, Germany and the Netherlands

In 2013, the highest employment rates for those aged 20 to 64 were observed in **Sweden (79.8%)**, **Germany (77.1%)**, the **Netherlands (76.5%)**, **Denmark (75.6%)**, **Austria (75.5%)**, the **United Kingdom (74.9%)**, **Estonia** and **Finland** (both **73.3%**), and the lowest in **Greece (53.2%)**, **Croatia (53.9%)**, **Spain (58.2%)** and **Italy (59.8%)**. In 2013, only **Germany** and **Malta** reached their Europe 2020 targets.

Employment rates for the age group 20 to 64 (%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Europe 2020 target
EU28	66.7	67.1	67.2	67.9	68.9	69.8	70.3	68.9	68.5	68.5	68.4	68.3	75.0
Belgium	64.7	64.5	65.8	66.5	66.5	67.7	68.0	67.1	67.6	67.3	67.2	67.2	73.2
Bulgaria	56.5	58.7	61.2	61.9	65.1	68.4	70.7	68.8	65.4	62.9 ^b	63.0	63.5	76.0
Czech Rep.	71.7	71.0	70.1	70.7	71.2	72.0	72.4	70.9	70.4	70.9 ^b	71.5	72.5	75.0
Denmark	78.3	77.4	78.1	78.0	79.4	79.0	79.7	77.5	75.8	75.7	75.4	75.6	80.0
Germany	68.8	68.4	67.9	69.4	71.1	72.9	74.0	74.2	74.9	76.3	76.7	77.1	77.0
Estonia	69.1	69.4	70.3	72.0 ^b	75.8	76.8	77.0	69.9	66.7	70.4	72.1	73.3 ^b	76.0
Ireland	70.8	70.4	71.0	72.6	73.4	73.8	72.3	66.9 ^b	64.6	63.8	63.7	65.5	69.0
Greece	62.7	63.8	64.4	64.6	65.7	66.0	66.5	65.8	64.0	59.9	55.3	53.2	70.0
Spain	62.8	64.0	65.0	67.2	68.7	69.5	68.3	63.7	62.5	61.6	59.3	58.2	74.0
France	68.6	69.7	69.1	69.4	69.3	69.8	70.4	69.5	69.2	69.2	69.4	69.5 ^b	75.0
Croatia	57.9	58.4	59.7	60.0	60.6	62.3	62.9	61.7	58.7	57.0	55.4	53.9	59.0
Italy	59.2	60.1	61.6 ^b	61.6	62.5	62.8	63.0	61.7	61.1	61.2	61.0	59.8	67.0
Cyprus	75.1	75.4	75.7	74.4	75.8	76.8	76.5	75.3 ^b	75.0	73.4	70.2	67.1	75.0
Latvia	67.2	68.7	69.3	70.3	73.5	75.2	75.8	67.1	65.0	66.3 ^b	68.1	69.7	73.0
Lithuania	68.0	70.7	69.2	70.6	71.6	72.7 ^b	72.0	67.0	64.3	66.9	68.5	69.9	72.8
Luxembourg	68.4	67.2	67.7	69.0	69.1	69.6	68.8	70.4	70.7	70.1	71.4	71.1	73.0
Hungary	61.4	62.4	62.0	62.2	62.6	62.6	61.9	60.5	60.4	60.7	62.1	63.2	75.0
Malta	58.2	57.8	57.3	57.9	57.6	58.5	59.2	58.8	60.1	61.5	63.1	64.9	62.9
Netherlands	75.8	75.3	74.9	75.1	76.3	77.8	78.9	78.8	76.8 ^b	77.0	77.2	76.5	80.0
Austria	70.9	71.3	69.6 ^b	71.7	73.2	74.4	75.1	74.7	74.9	75.2	75.6	75.5 ^b	77.0
Poland	57.7	57.3	57.0	58.3	60.1	62.7	65.0	64.9	64.3 ^b	64.5	64.7	64.9	71.0
Portugal	74.1	73.1	72.7	72.3	72.7	72.6	73.1	71.2	70.5	69.1 ^b	66.5	65.6	75.0
Romania	64.3 ^b	64.8	64.7	63.6	64.8	64.4	64.4	63.5	63.3	62.8	63.8	63.9	70.0
Slovenia	70.0	68.1	71.0	71.1	71.5	72.4	73.0	71.9	70.3	68.4	68.3	67.2	75.0
Slovakia	63.2	65.0	63.5	64.5	66.0	67.2	68.8	66.4	64.6	65.0 ^b	65.1	65.0	72.0
Finland	73.2	72.9	72.5	73.0	73.9	74.8	75.8	73.5	73.0	73.8	74.0	73.3	78.0
Sweden	78.8	78.5	77.8	78.1 ^b	78.8	80.1	80.4	78.3	78.1	79.4	79.4	79.8	80.0
United Kingdom	74.3	74.7	74.9	75.2	75.2	75.2	75.2	73.9	73.6	73.6	74.2	74.9	-
Iceland	87.8	86.0	84.9	85.5	86.3	86.7	85.3	80.6	80.4	80.6	81.8	82.8	-
Norway	80.3	78.6	78.4	78.2	79.5	80.9	81.8	80.6	79.6	79.6	79.9	79.6	-
Switzerland	81.2	80.2	80.0	79.9	80.5	81.3	82.3	81.7	81.1 ^b	81.8	82.0	82.1	-
Former Yug. Rep. of Macedonia	-	-	-	-	43.9	45.0	46.3	47.9	48.1	48.4	48.2	50.3	-
Turkey	-	-	-	-	48.2	48.2	48.4	47.8	50.0	52.2	52.8	53.4	-

b Break in the series (for further information, see: [EULFS – data and publication – comparability over time and across countries](#))
 - Data not available - No national target or not applicable

Continuous increase in employment rate for those aged 55 to 64 in twelve Member States

For the age group 55 to 64, the evolution of the employment rate from 2002 and 2013 also differed at a Member State level. Four broad groups could be distinguished: twelve Member States (**Belgium, Bulgaria, Germany, France, Italy, Luxembourg, the Netherlands, Austria, Poland, Slovakia, Finland and Sweden**) showed the same evolution as the **EU28** average, with increases across almost the whole period. In eleven (the **Czech Republic, Denmark, Estonia, Ireland, Latvia, Lithuania, Hungary, Malta, Romania, Slovenia and the United Kingdom**), the employment rate rose until around 2008, then fell, but then recovered or partially recovered. In four Member States (**Greece, Spain, Croatia and Cyprus**) an increase in their employment rate until around 2008 was followed by a continuous fall. In **Portugal**, there has been an almost continuous fall in the rate since 2002.

Sweden: only Member State with an employment rate above 70% for those aged 55 to 64

In 2013, the highest employment rate by far for those aged 55 to 64 was observed in **Sweden** (73.6%), followed by **Germany** (63.5%), **Estonia** (62.6%), **Denmark** (61.7%) and the **Netherlands** (60.1%). The lowest rates for this age group were registered in **Slovenia** (33.5%), **Greece** (35.6%), **Malta** (35.9%), **Croatia** (36.5%) and **Hungary** (38.5%).

Employment rates for the age group 55 to 64 (%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU28	38.1	39.8	40.4	42.2	43.4	44.5	45.5	45.9	46.3	47.3	48.8	50.1
Belgium	25.8	28.1	30.1	31.8	32.0	34.4	34.5	35.3	37.3	38.7	39.5	41.7
Bulgaria	27.7	30.7	33.3	34.7	39.6	42.6	46.0	46.1	43.5	44.6 _b	45.7	47.4
Czech Republic	40.3	42.3	42.5	44.5	45.2	46.0	47.6	46.8	46.5	47.7 _b	49.3	51.6
Denmark	57.3	60.7	61.8	59.5	60.7	58.9	58.4	58.2	58.4	59.5	60.8	61.7
Germany	38.4	39.4	41.4	45.5	48.1	51.3	53.7	56.1	57.7	59.9	61.5	63.5
Estonia	51.3	52.8	51.5	56.1 _b	58.5	60.0	62.4	60.4	53.8	57.2	60.6	62.6 _b
Ireland	48.0	49.2	49.5	51.6	53.1	53.8	53.7	51.3 _b	50.2	50.0	49.3	51.3
Greece	38.9	41.0	39.4	41.6	42.3	42.4	42.8	42.2	42.3	39.4	36.4	35.6
Spain	39.7	40.8	41.0	43.1	44.1	44.6	45.6	44.1	43.6	44.5	43.9	43.4
France	33.8	36.3	37.4	38.5	38.1	38.2	38.2	39.0	39.8	41.5	44.5	45.6 _b
Croatia	22.7	28.0	29.9	32.6	34.3	35.8	36.7	38.5	37.6	37.1	36.7	36.5
Italy	28.6	30.0	30.2 _b	31.4	32.5	33.8	34.4	35.7	36.6	37.9	40.4	42.7
Cyprus	49.2	50.2	51.3	50.6	53.6	55.9	54.8	55.7 _b	56.3	54.8	50.7	49.6
Latvia	42.6	41.8	45.9	49.5	53.3	57.7	59.4	53.2	48.2	50.5 _b	52.8	54.8
Lithuania	43.0	47.0	46.1	49.2	49.6	53.2 _b	53.0	51.2	48.3	50.2	51.7	53.4
Luxembourg	27.9	30.3	30.4	31.7	33.2	32.0	34.1	38.2	39.6	39.3	41.0	40.5
Hungary	25.0	28.9	30.4	33.0	33.6	33.1	31.4	32.8	34.4	35.8	36.9	38.5
Malta	30.2	32.2	31.2	30.8	29.8	28.5	29.3	27.8	30.4	31.8	33.6	35.9
Netherlands	42.0	44.5	44.6	46.1	47.7	50.9	53.0	55.1	53.7 _b	56.1	58.6	60.1
Austria	28.0	29.1	27.4 _b	31.8	35.5	38.6	41.0	41.1	42.4	41.5	43.1	44.9 _b
Poland	26.6	27.1	26.1	27.2	28.1	29.7	31.6	32.3	34.1 _b	36.9	38.7	40.6
Portugal	51.9	51.7	50.1	50.5	50.1	50.9	50.8	49.7	49.2	47.9 _b	46.5	46.7
Romania	38.5 _b	39.4	37.0	39.4	41.7	41.4	43.1	42.6	41.1	40.0	41.4	41.5
Slovenia	25.9	22.7	30.1	30.7	32.6	33.5	32.8	35.6	35.0	31.2	32.9	33.5
Slovakia	22.1	24.6	26.0	30.3	33.1	35.6	39.2	39.5	40.5	41.3 _b	43.1	44.0
Finland	47.8	49.6	51.1	52.7	54.5	55.0	56.5	55.5	56.2	57.0	58.2	58.5
Sweden	68.3	68.6	69.0	69.4 _b	69.6	70.0	70.1	70.0	70.4	72.0	73.0	73.6
United Kingdom	53.2	55.4	56.1	56.8	57.3	57.4	58.0	57.5	57.1	56.7	58.1	59.8
Iceland	87.1	82.4	78.9	84.3	84.3	84.7	82.9	80.2	79.8	79.2	79.1	81.1
Norway	67.0	66.3	66.1	65.5	67.4	69.0	69.2	68.7	68.6	69.6	70.9	71.1
Switzerland	64.6	65.8	65.2	65.1	65.7	67.2	68.4	68.3	68.0 _b	69.5	70.5	71.7
Former Yug. Rep. of Macedonia	:	:	:	:	27.9	28.8	31.7	34.6	34.2	35.4	35.4	37.9
Turkey	:	:	:	:	27.7	27.2	27.5	28.2	29.6	31.4	31.9	31.5

b Break in the series (for further information, see: [EU LFS – data and publication – comparability over time and across countries](#)⁵)

: Data not available

1. The employment rate represents employed persons as a percentage of the population in the same age group. The employment status is measured according to the definition of the International Labour Organisation. It should be noted that the employment situation of individuals depends on the availability of jobs as well as the decision/willingness to work among the population.
2. For more information on the Europe 2020 strategy: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm.
See also the dedicated section on the Eurostat website:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators
3. Eurostat, Statistics Explained "European Union Labour force survey - Annual results 2013".
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)
4. The Labour Force Survey (LFS) is a large sample survey among private households. LFS data refer to the resident population and therefore LFS results relate to the persons resident in the country irrespective of the country where those persons work. This difference may be significant in countries with large cross-border flows. For further information, please see the Eurostat EU-LFS publication:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-TC-13-003
5. Eurostat, Statistics Explained "European Union Labour force survey – data and publication".
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication

Issued by: **Eurostat Press Office**

Louise CORSELLI-NORDBLAD
Tel: +352-4301-33 444
eurostat-pressoffice@ec.europa.eu

For further information on data:

Martin TEICHGRABER
Tel: +352-4301-32 487
martin.teichgraber@ec.europa.eu

Eurostat news releases on the internet: <http://ec.europa.eu/eurostat>
Follow Eurostat on Twitter: http://twitter.com/EU_Eurostat