



ANA TEIXEIRA*

RH

Os novos nómadas ⁽¹⁾

A União Europeia, preocupada com o incremento da taxa de desemprego desde 2001 e consciente da necessidade do aumento de competitividade dentro do seu espaço, tem vindo a desenvolver vários programas e directrizes globais de emprego. Neste contexto foi criado o EURES (European Employment Services) - "o Portal Europeu da Mobilidade Profissional" - que tem como objectivo dar a conhecer as oportunidades de emprego em toda a comunidade europeia. "A todos os cidadãos da UE assiste o direito de trabalhar em qualquer país da união, ressalvando-se a existência de algumas disposições transitórias para os países que aderiram à UE em 2004". Estabelece-se a "mobilidade pan-europeia para todos" como um direito mas, acima de tudo, há também aqui um claro incentivo à mobilidade. "Acredita-se que uma maior mobilidade da força laboral (...) no interior do país e entre países (mobilidade geográfica), contribui para a economia e para o progresso social, para um elevado nível de emprego e para a concretização de progressos duradouros e equilibrados. Também permite que a economia, o emprego e a força laboral europeus se adaptem às circunstâncias de mudança de forma

mais suave e eficaz e possibilita comandar o direccionamento da mudança numa economia global competitiva". Também as conclusões do Conselho Europeu da Primavera de 2005, apontam no sentido de que "os objectivos de pleno emprego, qualidade do emprego, produtividade do trabalho e reforço da coesão social devem traduzir-se em prioridades concretas: atrair e reter um maior número de pessoas no mercado do trabalho e modernizar os sistemas de protecção social; melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas e a flexibilidade dos mercados de trabalho e investir mais em capital humano através de uma melhoria da educação e das competências. A fim de permitir que mais pessoas obtenham melhores empregos, é igualmente necessário reforçar as infra-estruturas do mercado de trabalho a nível nacional e da UE, nomeadamente através da rede EURES, de modo a antecipar melhor e a resolver os eventuais desajustamentos. Neste contexto, a mobilidade dos trabalhadores na UE é fundamental e deve ser plenamente garantida. Convém tomar em consideração a oferta de mão-de-obra suplementar resultante da imigração de nacionais de países terceiros".

Pessoalmente considero muito importantes medidas que facilitem a mobilidade e a globalidade de emprego na Europa para melhorar a competitividade da economia europeia e de forma a equilibrar oportunidades de trabalho e oferta de mão-de-obra, podendo assim os desempregados de um país bene-

ficiar com as oportunidades de emprego noutra. Se pensarmos no estado crítico da nossa economia e nas taxas de crescimento que podemos observar nalguns países da Europa, nomeadamente em Espanha, veremos como esta oportunidade poderá ser crítica para o nosso equilíbrio psicológico, social e económico, enquanto país.

Confesso que a MRI já estava a desenvolver acções no sentido de ajudar e facilitar a mobilidade tanto de quadros top como de quadros de topo portugueses, usando a nossa rede de escritórios na Europa. Contudo, a iniciativa oficial EURES, vem dar mais peso a este movimento e criar hábitos de mobilidade nos portugueses, receptividade para os portugueses "colarinho branco" por parte de outros países, e fomentar a cultura de mobilidade de capital humano na Europa.

Em 1999 1,2 % da população europeia mudou de região e nos EUA 5,9% da população mudou de um estado para outro. Em 2000, 225 mil pessoas (0,1% da população) mudaram-se entre dois países da UE. 0,2% da população activa total da UE vive num país e trabalha noutra. A oferta de oportunidades de emprego noutros estados-membros pode, assim, ser uma medida muito importante para dar resposta a carreiras de quadros

O EURES TEM COMO OBJECTIVO DAR A CONHECER AS OPORTUNIDADES DE EMPREGO EM TODA A COMUNIDADE EUROPEIA

que, fruto das características do nosso país, sentem que não podem evoluir mais no actual contexto empresarial português e que as oportunidades que têm em Portugal são reduzidas. Pode também ser uma forma de responder a um grande número de recém-licenciados e/ou em início de carreira que, além de ganharem experiência de trabalho, ganham exposição a ambientes multiculturais, factor muito importante nos tempos que correm e que poderá fazer a diferença em termos de futuro grau de empregabilidade.

Contudo e paralelamente, deverão ser implementadas medidas de forma a reter o capital intelectual e humano diferenciado e capaz de acrescentar valor ao nosso país e à nossa economia. Note-se que esta preocupação e políticas neste sentido são comumente desenvolvidas por qualquer empresa que, no actual mercado, se preocupe em ser competitiva, se preocupe não só em sobreviver mas em sobressair e vencer: reter os elementos chave e que façam a diferença, o verdadeiro capital das empresas.

É este equilíbrio complexo que urge gerir: facilitar a mobilidade mas paralelamente conseguir a retenção dos que poderão ajudar Portugal a "ir para a frente", a tornar-se mais competitivo, criativo, estável.

*ANA TEIXEIRA É MASTER & MANAGING PARTNER DA MRI PORTUGAL E DOCENTE UNIVERSITÁRIA
e-mail: ana.teixeira@mriwww.pt