

# News Release

**DATA:** Janeiro de 2007

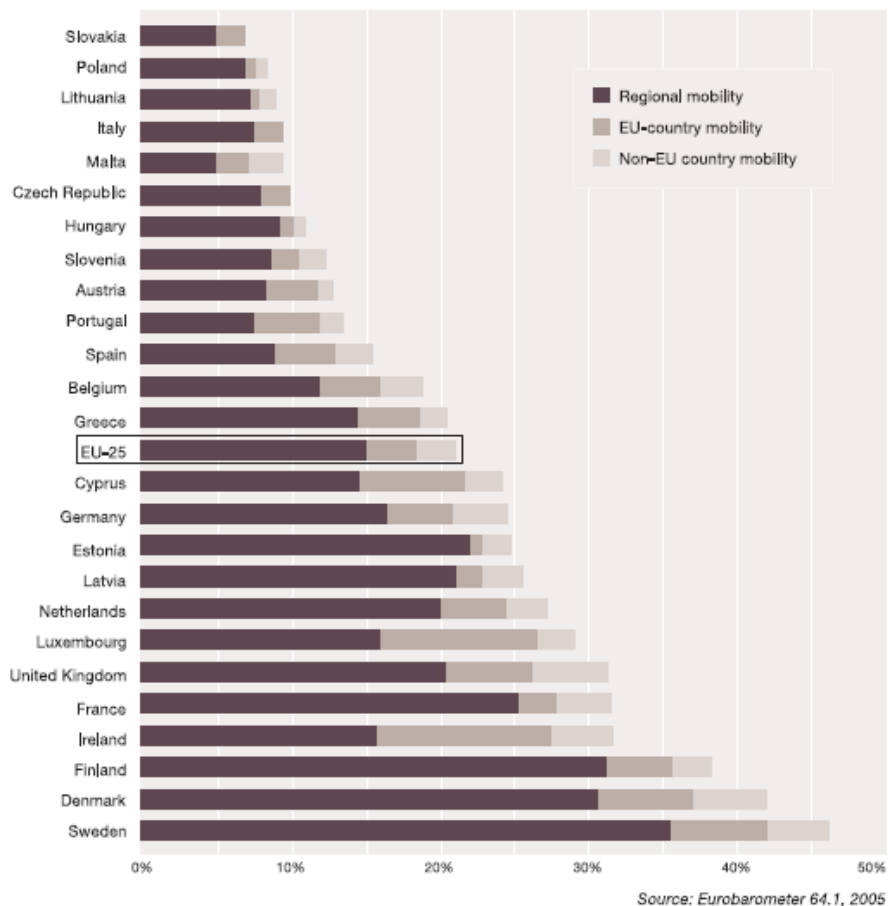
## **Profissionais europeus ficam em casa**

A mobilidade laboral na Europa está muito abaixo das expectativas, de acordo com um relatório elaborado pela PricewaterhouseCoopers para a Comissão Europeia

A predisposição dos trabalhadores da União Europeia para mudar de país por motivos laborais permaneceu em níveis baixos nos últimos cinco anos, com as excepções dos países nórdicos, Irlanda e Reino Unido. Portugal continua abaixo da média comunitária em termos de mobilidade laboral, a par da maioria dos parceiros de leste e de países como a Espanha, Itália e Áustria. Estas são algumas das principais conclusões do Estudo de Mobilidade Laboral 2006 elaborado pela PricewaterhouseCoopers para a Comissão Europeia, a partir dos dados recolhidos junto de directores de recursos humanos de 445 empresas sediadas em 13 países da União Europeia e na Suíça.

A Estratégia de Lisboa iniciada em 2000 estabeleceu como objectivo que a União Europeia (UE) se tornasse o mercado mais dinâmico e competitivo do mundo em 2010. Nesse cenário, os empregadores seriam capazes de suprir lacunas de competências a custos competitivos devido à mobilidade de trabalhadores especializados.

Cinco anos depois do primeiro estudo elaborado pela PwC sobre mobilidade laboral na EU, os números não variaram substancialmente. Os trabalhadores dos países do Sul da Europa continuam a ser os mais reticentes a viver numa região ou país diferente da sua origem. No caso português, apenas cerca de 13% dos trabalhadores podem incluir nos seus currículos experiências de mobilidade regional ou nacional. Na Europa, apenas uma em cada três empresas inquiridas afirmou ter recebido pedidos de emprego de cidadãos de outros países comunitários que, além disso, apenas representaram 5% do total de solicitações.



O cenário competitivo exigente que as empresas europeias têm vindo a enfrentar nos últimos anos deveria ter resultado numa mudança de atitude dos trabalhadores face à mobilidade geográfica. No entanto, as empresas têm dificuldade em contratar profissionais com qualificações médias-altas, pelo que preferem aproveitar ao máximo o seu quadro actual em vez de procurar trabalhadores procedentes de outros países da UE. A disposição das empresas europeias para contratar trabalhadores estrangeiros caiu dos 21% registados no estudo de 2001 para os 13% deste último estudo.

As barreiras que mais dificultam a contratação de trabalhadores de outros países europeus por parte das empresas são, segundo o estudo, as diferenças significativas nos sistemas fiscais, na legislação laboral, e na remuneração atribuída a postos de trabalho similares entre os diversos países. Do ponto de vista dos trabalhadores, as principais barreiras prendem-se com a língua, a burocracia e as oportunidades de emprego para o cônjuge.

A mobilidade laboral dos trabalhadores dos países que recentemente integraram a União Europeia está relacionada com factores económicos, fundamentalmente a procura de oportunidades de maiores rendimentos e de melhores trabalhos. Por outro lado, nos países membros mais antigos são os factores relacionados com o Estilo de Vida que mais influência têm na mobilidade – descobrir uma nova cultura, aprender uma nova língua e desfrutar de um clima mais agradável. Tanto nuns países como noutros, os factores que mais desanimam quanto à mudança de país, de um ponto de vista estritamente laboral, são o abandono da rede de contactos pessoais e a eventual degradação das condições de trabalho.

O estudo revela que 87% dos directores de RH inquiridos acreditam que a mobilidade laboral é positiva para a coesão da UE, cerca de 79% consideram que é boa para o mercado laboral da região, 78% julgam que é favorável para os indivíduos e 76% entendem que dá um impulso à economia, enquanto que apenas 53% acreditam que é positiva para as famílias. Quase 70% dos inquiridos

consideram que a sua empresa necessitará de empregados de outros países da UE nos próximos cinco anos, mas apenas 18% acreditam que o número de trabalhadores dispostos a dar esse passo aumentará significativamente nesse período.

O estudo da PwC também salienta que, para que a economia europeia consiga derrubar as barreiras que desincentivam a mobilidade dos trabalhadores, Bruxelas, os Estados-membros e as empresas deveriam alcançar um acordo conjunto para, entre outros objectivos, identificar e compreender melhor os grupos de trabalhadores mais abertos a trabalhar fora do seu país; melhorar a comunicação das oportunidades de trabalho e promover com maior eficácia os benefícios da mobilidade laboral; e investir em programas e centros nacionais para formar os trabalhadores com as competências necessárias para poder trabalhar fora do seu país, incluindo as línguas.

## NOTAS

1. A PricewaterhouseCoopers ([www.pwc.com](http://www.pwc.com)) é, a nível mundial, a maior organização de prestação de serviços profissionais de auditoria, fiscalidade e assessoria financeira. Mais de 130,000 profissionais distribuídos por 148 países juntam as suas ideias, experiência e soluções, de forma a construir confiança pública e a aumentarem o valor dos seus clientes e *stakeholders*.

"PricewaterhouseCoopers" refere-se à rede de entidades que são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais é uma entidade legal autónoma e independente.

**Nota adicional para o redactor:** PricewaterhouseCoopers é uma só palavra, em que o primeiro P e o segundo C deverão ser escritos em letra maiúscula.