



## “Ei-los que partem, novos e...”

José Bancaleiro  
Managing Partner da Stanton Chase International

Muito se tem escrito sobre o aumento da emigração de Portugueses. Na maioria dos casos, o tom é muito negativo, considerando esse surto como altamente nefasto para as pessoas e para o país e ligando diretamente à redução do número de empregos disponíveis em Portugal. Ninguém melhor que os profissionais de gestão de Ativos Humanos, como é o meu caso, para perceber a importância das pessoas competentes, motivadas e focadas para o sucesso de qualquer projeto, organização ou país. Contrariamente ao que muitos “tudólogos” defendem, a riqueza e felicidade de um país é muito mais influenciada pelas qualidades das suas pessoas e das formas como se relacionam (cultura), do que pela dimensão, centralidade geográfica ou recursos geológicos que existem no seu subsolo. Os recursos geológicos esgotam-se ou tornam-se dispensáveis, as pessoas adaptam-se e criam novas formas de riqueza. É por isso que países como a Dinamarca e a Finlândia são países de ricos e felizes e outros conhecidos pela sua extensão e riqueza mineral continuam atrasados e infelizes. Contudo, se dedicarmos algum tempo a analisar este fenómeno verificaremos que é muito diferente do que aconteceu há vinte, quarenta ou sessenta anos. O chamado surto é mais aparente do que real, não porque não exista saída de pessoas, mas porque o nível de emigração vinha já existindo em níveis elevados nos últimos quinze anos. As pessoas que hoje saem, fazem-no por razões conjunturais e o seu destino de origem variará de acordo com as oportunidades profissionais que forem surgindo. Hoje será Dublin, mas no próximo ano poderá ser Berlim e futuramente... o Porto. Mais do que “emigrantes” muitos destas pessoas transformaram-se em “trabalhadores móveis”, que se têm vindo a adaptar ao fenómeno da globalização. Basta pensar na profissão de Engenheiro Civil. Se até há poucos anos as obras que dirigiam eram em Évora Bragança ou Portimão, hoje elas são no Lobito, Argel, Dublin, Caracas ou Macau. Exercer esta função implica ter um mindset global. Mas, estimada leitor ou leitora, não pense que esta tendência se aplica apenas aos jovens e aos engenheiros civis. A globalização é uma realidade com impacto crescente e aplica-se aos mais diversos aspetos da nossa vida, da influência cultural, passando pela atividade económica e chegando à forma de exercício da atividade profissional. Isto significa que, nos próximos anos cada vez mais pessoas se verão compelidas a ir trabalhar para o estrangeiro. Basta pensar no número de “quadros” que há uns anos achavam quase impossível ir trabalhar longe de casa e que já estão hoje a fazê-lo em Angola ou em Espanha, ou no número de portugueses que procuram oportunidades através dos sítios internacionais de “e.recruitment” e que vão trabalhar para

Londres ou o Dubai. Convém ter uma noção bem clara que esta mudança de uma mentalidade nacional para uma mentalidade global será necessária para profissionais dos mais variados sectores, com diferentes níveis de qualificação (mesmo os mais elevados) e com idades diversas. Seja por estarem ligados a empresas nacionais que se internacionalizam, seja por serem quadros de multinacionais ou seja porque decidiram investir ou procurar emprego a nível internacional, serão cada vez mais e mais diversos os portugueses que trabalharão no estrangeiro, pelo menos em alguns períodos da sua vida. Quanto a idades, lembro só que, por exemplo, alguém que tem hoje quarenta anos, trabalha há menos de vinte, mas tem ainda à sua frente cerca de trinta para trabalhar e esses próximos trinta anos serão, tudo leva a crer, muito mais “movimentados” que os anteriores. Hoje é normal encontrar jovens à saída das suas escolas que de imediato procuram oportunidades em locais como Barcelona, Doha ou Singapura. E não se pense que este é um fenómeno que acontece apenas em Portugal motivado pela crise, porque basta ler os jornais de outros países para perceber que isto está a acontecer em todo o mundo. Do lado das Organizações, o “mindset” também está a mudar rapidamente. Durante os últimos trinta anos, as organizações tiveram políticas de expatriação, assentes em negociação individualizada, com um período tendencialmente determinado e adornadas de “pacotes dourados”. Nos últimos anos, por força da globalização do mercado de trabalho e também fruto do aperto financeiro das empresas, a tradicional figura da expatriação tem vindo a ser substituída pela figura da mobilidade internacional, fixada como condição normal de admissão e sem qualquer pacote financeiro extraordinário. Estas empresas não só recrutam pessoas em todo o mundo, como quem é admitido sabe e aceita que o seu posto de trabalho tem um alcance global e será onde a empresa necessitar dele, recebendo para isso condições dignas para se mudar, mas passando a auferir o que um profissional da mesma função e perfil receberia no novo local. A mudança de expatriação para mobilidade não é apenas uma questão de palavras ou uma evolução de processos. É uma mudança de paradigma! Estar aberto a trabalhar em regiões diferentes do mundo não vai ser uma questão de dinheiro, mas, essencialmente, uma questão de desenvolvimento e de carreira. É por isso que é importante ir mudando o seu “mindset”, isto é, se ir mentalizando. Pense nisto!

José Bancaleiro

Sintra, 23 de Abril de 2014