



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

COIMBRA BUSINESS SCHOOL
ISCAC.pt



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Maria José da Cruz Santos

Retenção de Talentos Vs. Brain Drain

Coimbra, novembro de 2022



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

COIMBRA BUSINESS SCHOOL
ISCAC.pt

Maria José da Cruz Santos

Retenção de Talentos Vs. Brain Drain

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Gestão Pública, realizada sob a orientação do Professor Miguel de Freitas Gonçalves.

Coimbra, novembro de 2022

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

AGRADECIMENTOS

Durante este processo, inúmeras vezes senti a ambivalência das emoções que nestes contextos parecem mais à flor da pele, mas essa ambivalência, longe de me desmotivar, parecia sempre vir carregada de novos desafios. A esse sentir, estou grata porque me ajudou a construir a consistência que sonhei para este projeto.

A realização de uma dissertação de mestrado é um longo caminho solitário, com inúmeros obstáculos, tristezas, dúvidas e alegrias. Mas, apesar disto, este caminho só é possível ser trilhado com o apoio e contributo de determinadas pessoas. É a estas que dedico o meu mais sincero obrigada.

Não posso deixar de agradecer à família, mãe, tia e irmã, por todo o apoio, pela força e pelo carinho que sempre me dedicaram ao longo de toda a minha vida académica, bem como à elaboração da presente dissertação, a qual sem o seu apoio não teria sido possível.

Ao Professor Doutor Miguel de Freitas Gonçalves, orientador desta dissertação, pela orientação científica, criteriosa e crítica, que contribuiu para melhorar a minha prestação, pela motivação e sempre pronta disponibilidade e apoio demonstrado ao longo de todo o processo.

A todos os colegas e amigos que contribuíram na elaboração do presente estudo, pela paciência, atenção e força que me deram em todos os momentos. Agradeço, também, a todos os docentes do Mestrado em Contabilidade e Gestão Pública pelo apoio dado no decorrer do primeiro ano letivo, e em especial à Diretora do Mestrado Maria de Fátima Travassos Conde.

E é isto...

Desafio superado.

Missão cumprida.

RESUMO

A realização do estudo sobre a Retenção de Talentos e o *Brain Drain* tem como principal objetivo compreender de que forma a retenção e atração de talentos previne o *Brain Drain*.

Por forma a concretizar este objetivo será feita uma revisão da literatura para enquadrar a temática. Em paralelo, será realizado um estudo de caso, através de uma análise qualitativa, com recurso a uma análise documental. Com esta análise pretende perceber-se quais as políticas de atração e retenção existentes e se são eficazes e eficientes. Recolhidas e identificadas as políticas atuais serão analisados os programas e medidas de apoio à retenção, atração e qualificação de jovens. Com a análise conclui-se da existência de políticas e que as mesmas têm impacto na redução do *Brain Drain*, sempre com a premissa de um contínuo aperfeiçoamento e uma constante adaptação ao contexto nacional onde se inserem, e que o *Brain Circulation* demonstra ser uma ferramenta favorável de combate ao *Brain Drain*.

Palavras-chave: Fuga de Cérebros; Circulação de Cérebros; Talento; Jovens qualificados; Políticas; Programas; Medidas; Atração; Retenção.

ABSTRACT

The main objective of the study on Talent Retention and Brain Drain is to understand how talent retention and attraction prevents Brain Drain.

In order to achieve this goal, a literature review will be carried out to frame the theme. In parallel, a case study will be carried out, through a qualitative analysis, using a document analysis. With this analysis, we intend to understand what are the existing attraction and retention policies and if they are effective and efficient. Once current policies are collected and identified, programs and measures to support the retention, attraction and qualification of young people will be analysed. With the analysis, it is concluded that policies exist and that they have an impact on the reduction of Brain Drain, always with the premise of continuous improvement and constant adaptation to the national context in which they are inserted, and that Brain Circulation proves to be a favourable tool to fight against Brain Drain.

Keywords: Brain Drain; Brain Circulation; Talents; Qualified young people; Policies; Programs; Measures; Attraction; Retention.

ÍNDICE GERAL

Parte I - Enquadramento da Investigação	1
Capítulo I – Introdução	1
1.1 - Enquadramento e Justificação do Tema	1
1.2 - Questão e Objetivos da Investigação	3
1.3 - Metodologia de Investigação e Estrutura da Dissertação	3
Parte II - Revisão da Literatura	5
Capítulo II – Desemprego Jovem, <i>Brain Drain</i> e <i>Brain Circulation</i>	5
2.1. - Introdução	5
2.2. - Desemprego Jovem	6
2.3. - <i>Brain Drain</i>	9
2.4. - <i>Brain Circulation</i>	14
2.5. - Relação entre o mercado de trabalho, o desemprego jovem. O <i>Brain Drain</i> e o <i>Brain Circulation</i> em Portugal	18
2.6. - Síntese conclusiva	20
Capítulo III – Atração Versus Retenção de Talentos	21
3.1. - Introdução	21
3.2. - Retenção de Talentos	22
3.3. - Medidas de combate ao <i>Brain Drain</i>	27
3.4. - Síntese conclusiva	32
Parte III – Investigação Empírica	33
Capítulo IV – Metodologia de Investigação	33
4.1. - Introdução	33

4.2. - Objetivos e âmbito da investigação	33
4.3. - Metodologia adotada	34
4.4 - Síntese conclusiva	39
Capítulo V – Análise de Dados e Discussão de Resultados	39
5.1 - Introdução	39
5.2 - Análise dados	40
5.3 - Discussão resultados	66
5.4 - Síntese conclusiva	74
Parte IV – Conclusões da Investigação	76
Capítulo VI – Principais Conclusões	76
Capítulo VII - Limitações e Sugestões para Estudos Futuro	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Figura 2.1 - A relação dos componentes e subcomponentes do capital humano	10
Figura 2.2 - A emigração contribui para a economia das países de acolhimento.....	12
Figura 2.3 - Efeitos e consequências da migração de trabalhadores qualificados no desenvolvimento da economia do conhecimento.....	16
Tabela 3.1. - As diferenças entre um Colaborador tradicional e o Profissional com talento.....	22/23
Figura 3.1 - A dinâmica de um empresa talentosa.....	27
Tabela 4.1 - Situações relevantes para diferentes estratégias de pesquisa.....	35
Figura 4.1 - Convergência e não convergência de múltiplas fontes de evidência.....	37
Tabela 4.2 - Seis fontes de evidência: forças e fraquezas.....	38/39
Tabela 5.1 - Programas e Medidas inseridos nos 3 tipos de políticas.....	40/41
Tabela 5.2. - Entidades que desenvolvem os programas e medidas de atração e retenção de talentos	41/42
Tabela 5.3. - Programas e Medidas desenvolvidos a nível Europeu e Nacional	42
Tabela 5.4. - Distinção entre os programas e medidas de retenção, de atração e de formação de talentos	43
Tabela 5.5. - Descrição dos Programas e Medidas de atração, retenção e incentivo à educação.....	45-47
Figura 5.1. - Número de estudantes inscritos em ERASMUS, entre 2005 e 2019.....	53
Tabela 5.6. - Avaliação das 6 prioridades do ERA, em 2018.....	55/56
Figura 5.2. - Diferença entre o número pretendido de jovens a abranger e o número efetivo de jovens que beneficiam do apoio financeiro.....	57

Figura 5.3. - Número de pessoa abrangidas pelo programam PAECPE entre 2009/2019.....	58
Figura 5.4. - Número de pessoa abrangidas pelo programam PAECPE entre 2009-2019, por faixa etária.....	59
Figura 5.5. - Número de NEET por Tipologia de Operação do IEJ.....	60
Figura 5.6. - Percentagem de NEET, entre 2004-2021, na UE e em Portugal	61
Figura 5.7 - Percentagem de NEET por faixa etária e nível de escolaridade em comparação com o número total de população jovem.....	62
Figura 5.8. - Número jovens abrangidos pelo <i>Invest Jovem</i> , entre 2015-2019.....	63
Figura 5.9. - Número de alunos inscritos nos CTeSP, entre o ano letivo 2014/15 e 2020/21.....	64
Figura 5.10. - Evolução do número de CTeSP.....	65
Figura 5.11. - Número de abrangidos pelo Programa Regressar, em novembro e dezembro de 2019 e no primeiro trimestre de 2020.....	66
Figura 5.12. - Número de jovens emigrantes, por faixa etária, entre 2008 e 2020.....	67
Figura 5.13. - Percentagem de jovens desempregados por nível de escolaridade, entre 2000 a 2021.....	70
Figura 5.14 - Variação da percentagem do PIB, em Portugal, entre 2000 e 2021.....	72
Figura 5.15. - Percentagem de jovens por nível de escolaridade (5-8) e por faixa etária, entre 2000 e 2021.....	73
Tabela 6.1. - Quadro Resumo dos Resultados Alcançado.....	78

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

CES - Compromisso de Emprego Sustentável

CTeSP - Cursos Técnicos Superiores Profissionais

DGES - Direção Geral do Ensino Superior

EE 2020 - Estratégia Europa 2020

EM - Estados Membros

ERA - European Research Area

GAID - Gabinete de Apoio ao Investidor da Diáspora

IEFP - Instituto de Formação e Educação Profissional

IEJ - Iniciativa para o Emprego Jovem

IESE - Instituto de Estudos Sociais e Económicos

IHRU, I.P. - Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

JOUE - Jornal Oficial da União Europeia

NEET - Not in education, employment, or training

PAECPE - Programa de Apoio ao Empreendedorismo e Criação do Próprio Emprego

PIB - Produto Interno Bruto

PM - Primeiro Ministro

PNAID - Programa Nacional de Apoio ao Investidor da Diáspora

UE - União Europeia

Parte I - Enquadramento da Investigação

Capítulo I – Introdução

1.1 - Enquadramento e Justificação do Tema

TA procura de soluções ativas e eficazes que permitem a promoção da empregabilidade e da qualidade do emprego têm sido uma preocupação contínua na sociedade, tendo uma estratégia conducente à criação de emprego sustentável.

Drucker (2005) refere que “O primeiro sinal de declínio de uma indústria é deixar de conseguir atrair pessoas capazes” (p.38). A realidade económica e social portuguesa tem sido, de forma assaz, “atacada” por contextos de forte vulnerabilidade, designadamente, crises, guerras e outros fenómenos. A necessidade de criar políticas ativas de emprego, adiante designadas por políticas, que promovam e garantam o emprego sustentável é um cuidado do governo, que visa ter um “olhar” mais atento e contínuo para um mercado de trabalho cada vez mais inclusivo.

Para Centeno (2013) “O mercado de trabalho é um mercado de “encontros” entre os trabalhadores, que oferecem os serviços do seu trabalho, e as empresas, que os procuram para satisfazer as suas necessidades produtivas” (p.26).

A crise económico-financeira de 2008 afetou toda a Europa, fazendo emergir inúmeros problemas de ordem social, política e económica, em todos os Estados-Membros (EM). Em Portugal, a crise deu principal destaque à problemática do desemprego.

A panóplia de problemas é grande, mas, ainda assim, o desemprego é um dos assuntos mais preocupante, uma vez que tem trazido consequências extremamente nefastas, tanto para o indivíduo como para a própria sociedade.

O designado desemprego jovem dá-nos o número de desempregados jovens, no total das pessoas sem emprego. Neste número incluem-se os recém-licenciados e é, sem dúvida, neste cenário, onde reside a maior preocupação, não só económica como social e financeira. Se Portugal não oferece condições atrativas de trabalho aos jovens, então tudo aquilo que foi investido na sua educação traduz-se numa perda social e económica, uma vez que estes acabam por sair do país, em busca de melhores condições. Conforme refere Rebelo (1999)

“Do ponto de vista económico, desemprego constitui um enorme desperdício de recursos” (p.15).

Esta emigração de jovens, altamente qualificados, é denominada por *Brain Drain*, fenómeno que tem sido alvo de inúmeras preocupações não só em Portugal mas por toda a Europa. A saída destes jovens dos seus países de origem, na procura de melhores condições de trabalho e de vida, faz com que se perca o investimento feito na educação destes.

Neste sentido, os governos têm de ter especial atenção a esta problemática, a fim de desenvolver programas e medidas de apoio que combatam o *Brain Drain*. Estes programas e medidas, de apoio, devem ser desenvolvidos através de políticas de retenção e atração dos jovens qualificados. Por sua vez, estas medidas e programas de retenção e atração devem estar inseridas em vários tipos de políticas, como económicas, sociais e educacionais.

No desenvolvimento das políticas de retenção e atração é necessário ter em consideração o contexto de globalização em que vivemos. A crescente globalização trouxe a necessidade de partilha de informação e conhecimento, com o intuito de proporcionar a crescente inovação, desenvolvimento científico, económico e social. Este conceito de partilha de conhecimentos é denominado por *Brain Circulation*, tendo surgido nos anos 90, como um meio de combate ao *Brain Drain*.

Verificou-se, nos últimos anos, um acréscimo no número de jovens altamente qualificados, procuram responder as exigências do mercado, em constante mudança, com a melhoria das suas qualificações, para poderem fazer face aos desafios.

Depois da crise económica de 2008, passado as suas consequências mais graves, viu-se, em Portugal, uma diminuição do desemprego jovem, o aumento de jovens qualificados e o regresso de alguns jovens talentos, que tinham saído com o propósito de procurar e encontrar melhores condições de vida e profissionais. Todos estes fatores revelaram ser positivos para o crescimento da economia, nos últimos anos.

Com o surgimento da crise pandémica da Covid-19 e, posteriormente, com o início da Guerra na Ucrânia, este crescimento económico foi posto em causa, não só ao nível

nacional, mas, também ao nível internacional. Não é possível perceber as reais consequências e efeitos destes acontecimentos no que respeita ao *Brain Drain*, por serem recentes ou não terem terminado. As consequências reais destes acontecimentos só serão possíveis de avaliar dentro de alguns anos.

1.2 - Questão e Objetivos da Investigação

Um olhar atento e focado sobre o título da presente dissertação coloca, além de um grande desafio, um conjunto de questões no que concerne à retenção de talentos a forma de os manter, evitar e /ou minimizar a sua fuga.

Neste âmbito, a realização desta dissertação, a “Retenção de Talentos e o *Brain Drain*”, tem como principal objetivo compreender de que forma a retenção e atração de talentos previne o *Brain Drain*.

Para responder à pergunta de partida, que é também o objetivo principal, este estudo pretende visar que medidas/programas e/ou políticas existem e as que estão a ser implementadas, para reter e atrair jovens qualificados.

Neste estudo, um dos objetivos específicos é fazer o levantamento das medidas e programas de retenção e atração de talentos e de qualificação de jovens. Outro é perceber como essas medidas e programas são, efetivamente, implementadas e se são eficazes e eficientes.

1.3 - Metodologia de Investigação e Estrutura da Dissertação

A presente dissertação foi desenvolvida em três fases, que se complementam, diferenciando-se pela metodologia adotada. Numa primeira fase foi realizada a recolha e análise da literatura nacional e internacional, acedida através artigos de revistas especializadas na temática apresentada e em *sites* da Internet. Nesta fase foi iniciada a redação da dissertação.

Na segunda fase procedeu-se ao levantamento e descrição dos programas e medidas de apoio à atração, à retenção e à qualificação de jovens, existente em Portugal e na União Europeia (UE). Em simultâneo, fez-se o levantamento e descrição de dados em relação á

abrangência e evolução, de cada um dos programas e medidas de apoio descritos. Estes levantamentos foram feitos através da análise documental e da análise de registos de arquivo, sendo estas duas das técnicas usadas na recolha de dados de um estudo de caso - estudo qualitativo.

Numa terceira fase foi efetuada a discussão dos dados recolhidos, em que se analisou a eficiência e eficácia dos programas e medidas de apoio descritos. Foi feita, ainda, a discussão entre os dados recolhidos e apresentados e o referencial teórico elaborado na primeira fase. Por fim, foram tecidas as conclusões em relação à investigação.

A dissertação encontra-se dividida em quatro partes, composta por vários capítulos. Cada capítulo compreende um conjunto de secções, que inclui uma breve introdução, um desenvolvimento da temática abordada e uma síntese conclusiva.

A Parte I diz respeito ao enquadramento da investigação, composta pelo Capítulo I – Introdução.

A Parte II trata a revisão da literatura, compreendendo o Capítulo II – Desemprego Jovem, *Brain Drain* e *Brain Circulation* e o Capítulo III - Atração Versus Retenção de Talentos

A Parte III refere-se à Investigação Científica, composta pelo Capítulo IV – Metodologia de Investigação e pelo Capítulo V – Análise de Dados e Discussão de Resultados.

A Parte IV apresenta as conclusões da investigação, sendo constituída pelo Capítulo VI – Principais Conclusões e pelo Capítulo VII - Limitações e Sugestões para Estudos Futuros. Por último, é apresentada a bibliografia utilizada para a realização da presente dissertação.

Parte II - Revisão da Literatura

Capítulo II – Desemprego Jovem, *Brain Drain* e *Brain Circulation*

2.1. - Introdução

O presente capítulo encontra-se dividido em cinco secções, nas quais se encontram figuras explicativas do conteúdo exposto, por forma a auxiliar a perceção de tais conteúdos.

Na secção 2.2 será feita uma breve exposição do conceito de desemprego, quais os vários tipos de desemprego que podem existir, algumas das razões para o seu aumento e quais as consequências que pode gerar ao nível social.

Segue-se a secção 2.3 que explana o tema do *Brain Drain*. São apresentados os vários conceitos de *Brain Drain*, quais as suas consequências, positivas e negativas, a sua relação com o desemprego e capital humano. Serão, ainda, apresentadas as causas para o possível aumento e diminuição deste fenómeno, e quais as consequências que advém desta movimentação.

A secção 2.4 apresenta o conceito mais recente relacionado com o *Brain Drain*, o *Brain Circulation*. Ainda nesta secção é descrita a evolução do conceito e a diversidade de definições, assim como as suas consequências e causas. São, também, relacionados outros conceitos com o *Brain Drain*.

Na secção 2.5 é descrita a relação entre o mercado de trabalho, o desemprego jovem, o *Brain Drain* e o *Brain Circulation* em Portugal. São expostas as causas e consequências do desemprego em Portugal. Quais as razões de saída e permanência dos jovens e como esta saída e permanência influencia o contexto socioeconómico Português.

Por último, este capítulo terá uma síntese conclusiva onde estarão explanados os pontos principais deste capítulo.

2.2. - Desemprego Jovem

O conceito de desemprego é extremamente abrangente, tornando a sua definição bastante ampla e de difícil síntese.

Centeno (2013) salienta que “A oferta de trabalho é composta por todos os indivíduos disponíveis para trabalhar, tenham ou não emprego. O conjunto destes indivíduos, designa-se por população ativa, o mais importante capital produtivo de qualquer economia. A procura de trabalho deriva da necessidade que as empresas têm para a sua produção dos serviços prestados pelos trabalhadores” (p.27).

Para Sá (2014), o desemprego caracteriza-se por um desequilíbrio entre a procura e a oferta da mão-de-obra, isto é, existe um excesso de procura face à oferta.

De acordo com Barros e Moreira (2015), a crise económico-financeira de 2008 desencadeou novas formas de exclusão social, sendo de realçar a questão do desemprego, que é um efeito colateral da economia e da sociedade globalizada.

Para Cantante (2018), o conceito de desemprego é visto como uma noção familiar ao senso comum, sendo que, de um ponto de vista mais simplista, para este, estar desempregado é o contrário de ter emprego. Ainda de acordo com Cantante (2018), a categorização estatística do desemprego caracteriza-se por ser mais complexa e os critérios de classificação moldam fortemente as situações incluídas e excluídas no cálculo desse indicador, uma vez que a medição do desemprego tem na sua base pressupostos técnicos que influenciam diretamente a sua amplitude. Cantante (2018) acrescenta, ainda que, esta categoria estatística do desemprego não é uma realidade evidente, mas sim uma construção institucional, social e política.

Para Cantante (2018), o emprego caracteriza-se por influenciar não só a autoestima dos indivíduos, como também a estruturação das suas redes de sociabilidade e projetos pessoais. Para este, “o acesso ao emprego é, portanto, uma dimensão central na avaliação das condições de existência das populações e das relações de maior ou menor igualdade entre categorias sociais” (Cantante, 2018, p.4). Uma vez dentro do emprego, é possível também falar da sua duração, sendo que esta se pode caracterizar por ser a tempo inteiro ou a tempo parcial dado que este último se define, para o autor, como “um regime laboral

adotado voluntariamente em várias situações com o objetivo de se conciliar o trabalho com a vida familiar ou o trabalho com a formação” (Cantante, 2018, p.4).

Neste contexto, importa perceber que existem vários tipos de desemprego, de acordo com Sá (2014): (1) O desemprego cíclico: abrandamento temporário do crescimento económico que leva à diminuição do número de postos de trabalho; (2) O estrutural: é muito importante, na medida em que tende a permanecer no longo prazo; (3) O friccional: que se relaciona com as novas oportunidades de trabalho e com os períodos que se leva a trocar de um trabalho para outro; (4) O sazonal: as atividades variam consoante as alturas do ano; (5) O de pesquisa: que acontece quando o indivíduo está desempregado à procura de ofertas de emprego mais atrativas.

Pedroso et al. (2005) refere que a Europa se debate com o desafio da estagnação do crescimento económico, devido à crescente globalização e liberalização do comércio e ao envelhecimento populacional, pontos fundamentais para as reformas políticas e sociais. Deste panorama, resulta o aumento do desemprego, tal como refere Sá (2014). Pedroso et al. (2005) pretende explicar que os Estados estão cada vez mais globalizados e competitivos à escala mundial e apenas as economias com mais capacidade sobreviverão a esta problemática. Assim, o nível de desemprego determina o nível e a situação de cada Estado.

Mateus (2010) salienta que a globalização é talvez a maior responsável pelo aumento do desemprego e só as economias mais desenvolvidas conseguirão escapar. Mateus (2010) afirma que Portugal se insere num contexto com muita pressão e concorrência e, face aos outros EM da União Europeia (UE) encontra-se pouco competitivo e pouco produtivo, sendo que isto não combate o desemprego, antes o faz desenvolver e crescer.

De acordo com St. Aubyn (1997; citado por Sá, 2014), a introdução das novas tecnologias, a Indústria 4.0, também é um dos fenómenos responsáveis, uma vez que permite a utilização de máquinas em vez de pessoas, retirando postos de trabalho. Ainda assim, de acordo com Sá (2014), o processo de introdução das tecnologias não é uniforme em todos os setores, pelo que há setores mais avançados e cujo grau de modernização é bastante

menor. Para além de todos estes fatores evidenciados, é importante ter atenção ao contexto do país.

Acresce salientar que o IAPMEI (2019) refere que: “Um diagnóstico à realidade i4.0 em 18 países Europeus, efetuado através da ferramenta “i4.0 *scoreboard*”, identifica que Portugal apresenta “*gaps*” face aos pares europeus nas condições base, onde o “ecossistema de colaboração e inovação” ainda tem um caminho a percorrer para melhor poder suportar as empresas, mas também na própria atuação das empresas, onde os conceitos i4.0 ainda não estão generalizados na “estratégia”, “modelo de negócios e operacional”, e existe dificuldade em “atrair e aplicar o talento disponível” para suportar a transição.” (p.4).

Portugal, desde 2008, atravessa uma grave crise económico-financeira, considerada o principal fator de desemprego. No entanto, desde 2013/2014, a situação económico-financeira de Portugal tem vindo a melhorar, começando a ver-se uma recessão dos níveis de desemprego. Contudo, em 2020, com a situação pandémica da Covid-19, os níveis de desemprego voltaram a subir, acompanhados de uma possível crise económico-financeira. Porém, os dados de 2021 mostram um ligeiro decréscimo nas taxas de desemprego, um cenário favorável face à crise vivida. É possível observar estes dados nas figuras 5.13 e 5.14, apresentadas na secção 5.3, do Capítulo V.

Tudo isto traz consequências nefastas para os indivíduos e para a sociedade. Ao nível da sociedade/estado, há uma perda tanto mais significativa quanto maior é o número de pessoas em situação de desemprego, no que toca aos impostos, uma vez que não estando a trabalhar não pagam os impostos e, conseqüentemente, recebem um subsídio estatal (Sá, 2014; Cantante, 2018). Como diz Sá (2014), existe um “*trade-off*” na relação entre os salários e o desemprego, uma vez que o aumento do desemprego leva à diminuição do salário, e a diminuição do desemprego corresponde ao aumento do salário. De acordo com Karl Marx (1867; citado por Sá, 2014), há um excesso de mão-de-obra face às necessidades dos empregados e isto faz com que as empresas adotem salários cada vez mais baixos porque, face à necessidade, há sempre alguém que os vai aceitar. No que diz respeito ao próprio indivíduo, a capacidade económica será, evidentemente, mais baixa, e o

facto de não estar a exercer funções faz com que haja uma perda de qualidades associada ao seu conhecimento e aos hábitos de trabalho (Sá, 2014).

2.3. - Brain Drain

Eichhorst et al. (2013) referem que o desemprego jovem é visto como um desaproveitamento das capacidades e do talento dos jovens na economia. Referem, ainda, que é um desinvestimento na educação e uma perda de capital humano, uma vez que o jovem tem formação paga, até um certo ponto, e devido à falta de emprego, emigra, levando o seu conhecimento para outros países. Este fenómeno é designado por “*Brain Drain*” (fuga de cérebros), emigração de jovens altamente qualificados, de países menos desenvolvidos para países mais desenvolvidos (Gomes et al., 2015).

Segundo Wanniarachchi et al. (2022) o *Brain Drain* é a “migração qualificada ou altamente qualificada” (p.1493).

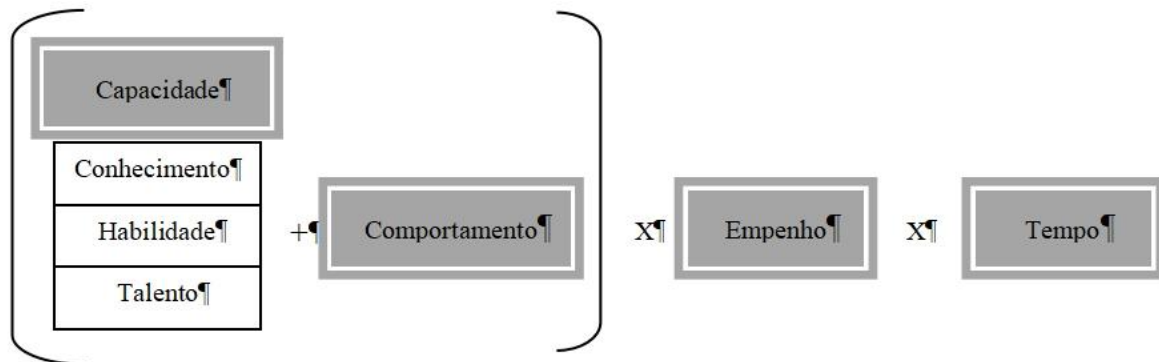
Murphy e Pacher (2022) definem *Brain Drain* como um fenómeno regional, que tem consequências ao nível político, económico e social, referindo ainda a classificação do dicionário de Cambridge: “a situação em que um largo número de pessoas qualificadas e formadas deixam o seu país para viver e trabalhar noutra que lhes pague melhor e lhes ofereça melhores condições.” (p.557).

Por outras palavras, o *Brain Drain* é a perda de capital humano altamente qualificado, que migra à procura de melhores condições de trabalho, uma vez que no seu país de origem não se sente valorizado, nem encontra trabalho na sua área de formação.

Cabrita (2009) refere que “O capital humano, ou a competência individual, compreende as competências, as qualificações, as capacidades, a experiência, o compromisso, a criatividade, a inovação e a agilidade intelectual dos indivíduos” (p.104).

Davenport (1999) enfatiza que o capital humano coexiste numa relação entre componentes e subcomponentes. Vejamos a figura 2.1.

Figura 2.1 - A relação dos componentes e subcomponentes do capital humano



Fonte: Davenport (1999, p.33)

Este autor refere-se à componente Capacidade como uma competência para executar um conjunto de atividades, integrada por três subcomponentes, designadamente: (1) Conhecimento percebido como uma mistura fluída de experiência, valores e informações; (2) Habilidade resulta na destreza quanto à utilização de meios e/ou métodos para realizar uma determinada tarefa; (3) Talento resulta na capacidade inata para efetuar uma tarefa.

No que respeita à componente Comportamento resulta na forma de agir na execução de uma tarefa.

Quanto à componente Empenho versa na aplicação de recursos quer físicos quer mentais tendo em vista um determinado fim.

Relativamente à última componente – Tempo – determina um período do investimento em capital humano.

O capital humano também é entendido como um conjunto de conhecimento e habilidades de indivíduos que desempenham um papel fundamental no desenvolvimento do país (Becker, 2009).

A mobilidade tornou-se quase obrigatória a fim de alcançar a progressão de carreira (Delicado e Alves, 2013). Wanniarachchi et al. (2022) referem que quando existe uma perspetiva baixa de progressão na carreira, falta de incentivos e as políticas não equacionam esta melhoria, os jovens altamente qualificados optam por emigrar. Nesta procura de melhores condições de vida e profissionais, os jovens deslocam-se para os

países desenvolvidos, pois as barreiras internacionais são acessíveis à grande mobilidade (Beine et al., 2008).

A instabilidade política, o aumento do desemprego e os baixos salários são razões, segundo Khan (2021), para que os jovens altamente qualificados ponderem sair do seu país de origem. Neste sentido, Khan (2021) apresenta cinco fatores que influenciam os jovens qualificados a saírem dos seus países de origem, sendo eles: (1) Salários - baixos salários na Europa, comparados com salários mais atrativos fora da Europa; (2) Insegurança no trabalho - como contratos de curto prazo para investigadores no início de carreira; (3) Processo de recrutamento - a possibilidade de processos fraudulentos; (4) Políticas de migração - países desenvolvidos criam políticas públicas de migração atrativas para os jovens qualificados; (5) Internacionalização do Ensino Superior - O papel indireto das políticas de internacionalização de forma a incentivar a mobilidade permanente.

Contudo, esta mesma mobilidade tem vindo a causar algumas consequências negativas, e tal como refere Cerdeira et al. (2015a), o *Brain Drain* é uma situação que necessita com urgência de ser estudada e combatida, especialmente por que causa maior impacto nos países menos desenvolvidos, uma vez que esta fuga ocorre destes países para os mais desenvolvidos. Assim, essa emigração, feita por parte de profissionais altamente qualificados tem repercussões negativas nos seus países de origem, pois estes ficam com uma oferta bastante reduzida de pessoas qualificadas para os vários ramos de atividade necessários (Gomes et al., 2015). Esta fuga acentua ainda mais as desigualdades entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, especialmente na questão dos recursos na educação, cultura e economia (Gomes et al., 2015). Beine et al. (2008) salienta que, ao nível nacional, as maiores ameaças causadas pelo *Brain Drain*, centram-se no desenvolvimento económico, na redução da competitividade e na redução de capital humano.

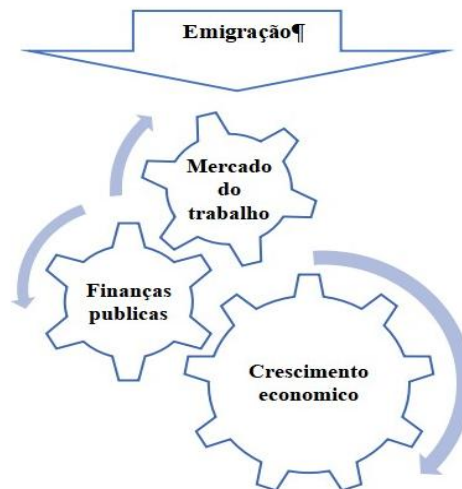
O fenómeno do *Brain Drain*, de acordo com Ince (2020), pode ocorrer em dois contextos: (1) Jovens que vão estudar para fora e não regressam ao seu país de origem quando terminam os estudos; (2) Jovens com elevadas qualificações que emigram com o objetivo de alcançar melhores condições e oportunidades. Este fenómeno é influenciado: (1) Pelas

condições do país de origem; (2) Pelas políticas públicas que os países recetores implementam para atrair pessoas com elevadas qualificações.

Neste sentido, segundo Ince (2020), o “gap” de desenvolvimento entre estes países torna-se cada vez maior, pois os países recetores colhem os benefícios e os conhecimentos trazidos pelos jovens qualificados, enquanto os países de origem perdem essas fontes de desenvolvimento. Segundo Ince (2020), o conhecimento é a força motriz para o desenvolvimento dos países, contribuindo, assim, para que os países recetores consigam desenvolver-se oferecendo melhores condições de vida, profissionais, sócio-económicas e políticas, conduzindo ao aumento do *Brain Drain* por parte dos países doadores, que vão perdendo constantemente esta capacidade de desenvolvimento.

Neste âmbito vejamos o explanado na figura 2.2.

Figura 2.2 - A emigração contribui para a economia dos países de acolhimento



Fonte: OCDE/OIT (2018, p.20)

Gomes et al. (2015) referem que os fluxos de migração, consequência do *Brain Drain*, são analisados por diversos prismas, podendo representar consequências negativas e positivas.

Nas consequências negativas destaca-se o facto de o investimento feito na formação não ter retorno, pois o capital humano desloca-se para outros países, que vão beneficiar dele. Isto acontece nos países mais desenvolvidos, pois recebem os jovens com altas qualificações, contribuindo para o crescimento do país, sem estes terem feito algum

investimento (Gomes et al., 2015). Outra consequência negativa está relacionada com a transformação de deslocações temporárias em permanentes, pois as condições que os países que acolhem oferecem são superiores às dos países de origem, aliciando a sua permanência (Gomes et al., 2015).

No que diz respeito às consequências positivas, estas prendem-se com a melhoria de condições financeiras e sociais que os migrantes passam a ter, devido à capacidade económica e social que os países acolhedores oferecem (Gomes et al., 2015). Outro ponto forte da migração é a forte partilha e troca de conhecimentos e competências, tornando-se uma mais-valia para a criação de redes de conhecimento, que permitem o desenvolvimento tanto dos países acolhedores como dos países de origem (Gomes et al., 2015). Esta ideia de partilha, criação de redes e movimento do conhecimento começou a ser defendida por vários autores como o *Brain Circulation* (Ince, 2020).

Portugal, segundo Gomes et al. (2015), sendo um país que não consegue competir, ao nível económico, com a maioria dos países da União Europeia, tem sofrido drasticamente com o *Brain Drain* desde os anos 90. Portugal, nos últimos anos, tem investido cada vez mais nas políticas de educação e na abertura do ensino superior a todos os cidadãos (DGES, 2021a). Porém, tem perdido jovens qualificados para outros países, especialmente nas áreas da saúde, como enfermagem (Gomes et al, 2015).

Portugal é um dos países europeus onde mais cresceu a emigração da população altamente qualificada, principalmente desde 2008, devido ao agravamento das condições de vida no país, consequência da crise financeira e consequentes programas de austeridade (Lopes e Teixeira, 2014). Cerdeira et al. (2015b) referem que, segundo os dados do Observatório da Emigração, 2014, houve uma subida de 88% de emigrantes com o grau superior, alcançando quase 10% do total de emigrantes, em Portugal, entre os anos de 2000/01 e 2010/11.

Neste sentido, Docquier e Rapoport (2011) referem que “as condições sob as quais um país ganha ou perde não são uma questão de destino, em larga escala, elas dependem das políticas públicas adotadas pelos países doadores e recetores.”(p.51). Wanniarachchi et al.

(2022) acrescentam que não são apenas as políticas públicas ao nível nacional que previnem o *Brain Drain*, mas também as políticas feitas ao nível organizacional.

Ince (2020) salienta que os países desenvolvidos, por forma a atrair os jovens mais qualificados ao nível mundial e alavancando-se na era da globalização, desenham e implementam políticas públicas de atração deste tipo de jovens, com o objetivo de tornar a sua força de trabalho cada vez mais qualificada. Khan (2021) acrescenta que a UE tem de desenvolver políticas públicas, com o objetivo de perceber os movimentos dos jovens qualificados, por forma a tornar-se mais atrativa para os jovens talentos.

2.4. - Brain Circulation

De acordo com Biao (2006), o termo *Brain Circulation* surgiu no final dos anos 90, com o crescente reconhecimento da globalização e da importância das relações internacionais. Começou a reconhecer-se que um trabalhador pode contribuir tanto ou mais para o desenvolvimento do seu país mesmo estando a residir fora (Biao, 2006).

A ideia de *Brain Circulation* veio sobrepor-se ao conceito de *Brain Drain*, que segundo Biao (2006), começou a ser discutido, nas Nações Unidas, no final dos anos 60. Nos anos 70 começaram a surgir políticas de combate à emigração e nos anos 80 políticas de retorno aos países de origem (Biao, 2006). Surgindo depois o conceito de *Brain Circulation* na década de 90 (Biao, 2006).

Neste sentido, o *Brain Circulation* é apresentado, por Saxenian (2005), como uma forma de reversão do *Brain Drain*. Isto é, Saxenian (2005) refere que as pessoas que saíram dos seus países de origem em busca de melhores condições de vida e profissionais, depois de se conseguirem desenvolver, regressam ao seu país com o objetivo de criar novas oportunidades de negócio, mantendo as relações profissionais e sociais com os países recetores. Desta forma existe uma troca constante de conhecimento e informação, contribuindo para o crescimento económico de ambos os países, de origem e recetores, ao invés do crescimento apenas do país recetor (Saxenian, 2002).

Para Daugėlienė e Marcinkeviciene (2009) o *Brain Circulation* é “um fenómeno que poderia ser identificado tanto com o pilar vital como o processo base no desenvolvimento de países com uma economia baseada no conhecimento. O *Brain Circulation* é um fenómeno multifacetado, que abrange o movimento das pessoas altamente qualificadas entre diferentes países, instituições, com o objetivo principal de criar, compartilhar, partilhar o conhecimento e, assim, estimular o desenvolvimento das nações com uma economia baseada no conhecimento.”(p.52).

Daugėlienė e Marcinkeviciene (2009) referem que o aumento da globalização levou a alterações no fenómeno do *Brain Drain* e *Brain Gain* (os países doadores perdem e os países recetores ganham), conduzindo à ideia de que com a circulação de conhecimento e criação de redes internacionais entre os países doadores e recetores, as pessoas que saem podem contribuir na mesma para o país de origem, desenvolvendo-se o novo conceito de *Brain Circulation*. Este conceito demonstra que ambos os países podem ter ganhos conjuntos se forem criadas e estabelecidas redes, partilhas de conhecimento, políticas de retorno e de atração (Daugėlienė e Marcinkeviciene, 2009). Este fenómeno, de acordo com Daugėlienė e Marcinkeviciene (2009) e Le (2008), permite que os países em desenvolvimento, no longo prazo, aprendam com as experiências dos trabalhadores relativas aos países recetores, auxiliando o seu desenvolvimento económico e social.

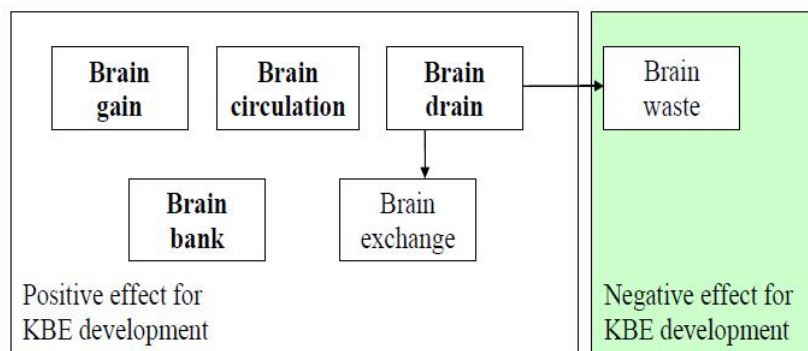
Para Kasnauskiene e Budvytyte (2013), o *Brain Circulation* é “a mobilidade global de indivíduos talentosos e competentes.” (p.740). Esta mobilidade interage entre os países de origem e os países recetores e, posteriormente, o regresso aos países de origem ou a transmissão das novas ideias e conhecimentos, através das redes sociais e profissionais estabelecidas no país de origem, não apresentando as consequências negativas do *Brain Drain* (Kasnauskiene e Budvytyte, 2013). Desta forma, os indivíduos levam, para os países de origem, os conhecimentos, ferramentas e habilidades que desenvolveram nos países recetores, gerando um aumento de capital humano que promove o desenvolvimento local, criando, assim, benefícios para ambos os países (Aktas, 2014; Chen, 2008).

De acordo com Ince (2020), o *Brain Circulation* pode ser visto como “mobilidade humana internacional bi-directional” (p.1097), pois representa uma das melhores ferramentas para a

transmissão de conhecimento e informação, no contexto de globalização, proporcionando o desenvolvimento regional.

De acordo com Daugélienė (2007), a Economia do Conhecimento é, também, afetada pela emigração de pessoas altamente qualificadas. O *Brain Drain* tem um impacto bastante negativo, uma vez que conduz a uma acumulação do capital intelectual nos países mais desenvolvidos, deixando os países em desenvolvimento ainda mais enfraquecidos, no que diz respeito ao capital humano, sendo esta a força motriz do desenvolvimento (Daugélienė, 2007). Segundo Daugélienė (2007), pode haver consequências positivas e negativas da migração das pessoas qualificadas, como retrata a figura 2.3.

Figura 2.3 - Efeitos e consequências da migração de trabalhadores qualificados no desenvolvimento da economia do conhecimento.



Fonte: Daugélienė (2007, p.107)

Daugélienė (2007) afirma que o *Brain Gain* e o *Brain Circulation* são aspetos positivos para a economia do conhecimento, pois envolvem o ganho de novas aptidões e conhecimentos e a partilha dos mesmos. Esta acumulação de competências e de capital humano gera um *Brain Bank*, que também apresenta efeitos positivos. Refere, ainda, que o *Brain Drain* pode ter consequências positivas quando se torna no *Brain Exchange*, troca de conhecimento, mas tem o lado negativo quando há *Brain Waste*, isto é, saída, do país de origem, de longo prazo ou mesmo permanente das pessoas altamente qualificadas (Daugélienė, 2007).

No longo prazo, o *Brain Circulation* e o *Brain Exchange* são os que apresentam mais efeitos positivos para o desenvolvimento da economia do conhecimento, sendo estes, segundo Daugélienė (2007), que se devem trabalhar e promover, através de políticas

sociais e económicas. Batalova et al. (2017) afirmam, ainda, que o *Brain Circulation* é um meio para o aumento do capital humano, ao nível regional e nacional, e, conseqüentemente, um meio de combate e redução do *Brain Drain*, no médio/curto prazo.

Desta forma, Tung (2008) aponta quatro fatores que facilitam, auxiliam e encorajam o *Brain Circulation*, nomeadamente: (1) Não existência de barreira à deslocação, que facilita as migrações; (2) Carreiras sem fronteiras, busca de melhores oportunidades por forma a crescer profissionalmente; (3) Globalização, com as crescentes relações internacionais e interdependência económica; e (4) Dupla Cidadania, que tornam mais fáceis a deslocações entre fronteiras.

Batalova et al. (2017) apresentam, também, três fatores que estimulam o *Brain Circulation*, designadamente: (1) A crescente consciencialização da importância das competências dos trabalhadores internacionais; (2) O reconhecimento científico e profissional entre os diversos países; e (3) A importância da excelência do sistema educacional.

Wahba (2021) refere que o retorno, para os países de origem, dos trabalhadores qualificados, pode ser impulsionado por diversos motivos.

As crises, tanto ao nível pessoal, familiar como político, são fatores que contribuem para o regresso aos países de origem (Wahba, 2021).

Contudo, existem outros fatores, segundo Wahba (2021), que incentivam os mais qualificados a voltar, mesmo que o seu país de origem seja menos desenvolvido e ofereça menos condições. Estes fatores centram-se nas poupanças, nas *skills* e no conhecimento (Wahba, 2021).

O retorno aos países de origem tem, muitas vezes, de acordo com Wahba (2021), como objetivo criar novos negócios, a partir das poupanças feitas e dos conhecimentos adquiridos, nos países recetores, e a partilha dos conhecimentos com os negócios e empresas já existentes, com a finalidade de alcançar um crescimento económico e social, nas suas regiões de origem. Deste modo, os mais qualificados podem contribuir também para o desenvolvimento do seu país e para o aumento do seu capital humano, e não só para o do país recetor, isto é, *Brain Circulation* (Wahba, 2021; Aktas, 2014).

Em suma, de acordo com Daugélienė e Marcinkeviciene (2009), o *Brain Circulation* substitui o *Brain Drain* e o *Brain Gain* no mundo globalizado e com uma economia de conhecimento. Este fenómeno promove a partilha de conhecimentos entre países e instituições, através dos jovens qualificados, auxiliando o crescimento económico, a competitividade entre os países e o aumento do capital intelectual nos países de origem (Daugélienė e Marcinkeviciene, 2009; Aktas, 2014).

2.5. - Relação entre o mercado de trabalho, o desemprego jovem. O *Brain Drain* e o *Brain Circulation* em Portugal

Existe uma grande emigração de jovens qualificados em Portugal devido à falta de emprego e à precarização do mesmo, e sobretudo, de acordo com Lopes e Teixeira (2014), devido à crise que se fez sentir desde 2008.

De acordo com Lopes e Teixeira (2014), a emigração conta com um aumento e caracteriza-se igualmente pela saída, tanto para países europeus, como para países fora da Europa.

Nesta realidade, tem-se contado com o aumento da participação feminina e com um peso crescente da participação dos jovens nesta realidade (Lopes e Teixeira, 2014).

Lopes e Teixeira (2014) salientam que são as configurações do mercado de trabalho que dificultam a conquista de autonomia e de independência. Essas dificuldades surgem da transição de sociedades fordistas, onde as relações de trabalho eram protegidas e controladas, para as sociedades pós-fordistas, onde imperam os contratos a prazo, trabalho a tempo parcial e a “geração nem-nem”, isto é, nem estuda, nem trabalha (Lopes e Teixeira, 2014).

Num contexto de globalização e trans-territorialidade, a emigração afeta as faixas etárias mais jovens já que, de acordo com Lopes e Teixeira (2014), a litoralização e a urbanização não são suficientes para a mão-de-obra mais qualificada, uma vez que as habituais bolsas de emprego estão sobrecarregadas para os jovens e jovens adultos. Após a realização de um estudo sobre a emigração, Lopes e Teixeira (2014) estabeleceram seis motivos para os jovens emigrarem: (1) Desejo de os jovens saírem do país depois de acabarem o curso; (2)

Dificuldade de encontrar emprego em Portugal e optarem, por isso, mais rapidamente pelo estrangeiro; (3) Dificuldade de acesso ao mercado de trabalho para as faixas etárias mais novas, pelo facto de não terem um currículo tão enriquecido como aquele que as entidades procuram; (4) Vontade de viajar e trabalhar fora, movida pela crescente globalização e europeização; (5) Incapacidade de o país dar oportunidade de prossecução de uma carreira, ficando maioritariamente pela oferta de trabalho flexível; e (6) Remuneração obtida não ser considerada como suficiente para conseguir construir uma vida.

De acordo com Lopes e Teixeira (2014), estes seis motivos mostram que os jovens emigram não por desespero ou privação, mas para satisfazerem o seu desejo de deixarem de ser sociologicamente jovens.

Por outro lado, Ince (2020) refere apenas dois contextos para a saída dos jovens qualificados. O primeiro, o facto de vários jovens saírem para estudar e não voltarem depois de terminarem os estudos. O segundo, a procura, por parte de jovens altamente qualificados, de melhores condições e oportunidades.

Daugêlienè (2007) refere que a saída destes jovens leva ao envelhecimento da população no país de origem, provocando pressão no Sistema de Segurança Social, condicionando as políticas sociais, pois o número de pessoas a necessitarem de ajuda pode exceder o número de pessoas ativas.

Cerdeira et al. (2015b) realizaram um estudo no âmbito do projeto “Bradamo”, onde aplicaram questionários a diplomados que tinham emigrado para vários países da Europa, sendo por isso a população alvo do estudo, os jovens. Desse estudo, Cerdeira et al. (2015b) chegaram à conclusão de que a maior percentagem de emigração é do sexo feminino, dada a existência de uma maior percentagem de mulheres diplomadas, ao contrário do que aconteceu nos anos de 1960/70 a qual versava no género masculino o qual determinava uma maior representatividade percentual.

Tal estudo foi fonte reveladora de que é nas áreas das ciências, matemática e informática que se encontram o maior número de emigrantes, seguida das áreas das ciências sociais, comércio e direito (Cerdeira et al., 2015b).

Importa perceber quais os destinos prediletos dos portugueses e esse estudo revelou que os emigrantes preferem como destino o Reino Unido, seguido de Portugal, que só pode significar duas coisas: ou a vontade de retornar ao país ou então ser apenas uma estadia até voltarem a sair, depois encontram-se a Alemanha, a França e a Bélgica por serem países centrais na Europa (Cerdeira et al., 2015b).

Contudo, uma vez que os portugueses revelam interesse em regressar ao país de origem, é importante ainda perceber o que os motiva a sair (Cerdeira et al., 2015b). O mesmo estudo revela que tanto pelos homens como pelas mulheres, é por motivos profissionais, ou seja, realização profissional e formação de carreira, seguida das questões económicas, a procura de melhores salários (Cerdeira et al., 2015b). São estas as razões com maior peso na altura de emigrar, apesar das razões afetivas terem algum peso são apenas secundárias (Cerdeira et al., 2015b). As respostas revelam também, que a larga maioria dos emigrantes estão num emprego relacionado com a sua formação e apenas 11% não está nesta circunstância (Cerdeira et al., 2015b). Isto revela, uma vez mais, que o que motiva os jovens qualificados a emigrar está relacionado essencialmente com as questões económicas, falta de oferta no mercado de trabalho e condições precárias (Cerdeira et al., 2015b).

Porém, apesar de a maioria ter como objetivo regressar num curto espaço de tempo, a verdade é que permanecem durante mais tempo que o previsto pois a vida profissional, a construção de carreiras e de laços sociais assim o “obrigam” (Cerdeira et al., 2015b).

2.6. - Síntese conclusiva

No Capítulo II foi abordado o desemprego jovem, as suas diferentes tipologias, o que motiva o seu aumento e quais são as suas consequências, principalmente, ao nível económicas e social.

Falou-se, em seguida, do *Brain Drain* qual o seu conceito, para diversos autores, como surgiu e o que implica para as sociedades. São referidos quais os motivos que levam os jovens a saírem e a procurarem melhores condições, podendo ser eles económicos, sociais

ou profissionais. São, ainda, descritas quais as razões que potenciam este aumento de procura de melhores oportunidades.

De seguida apresentou-se o *Brain Circulation*, quando surgiu e porque é que surgiu, tendo surgido como uma forma de combate ao *Brain Drain*, ou seja, uma nova visão. São enunciadas as consequências do *Brain Circulation* para as sociedades e para o desenvolvimento destas, isto é, que tipos de interação pode haver e que tipo de ferramentas os países podem adquirir com esta troca de conhecimentos para potenciar o seu desenvolvimento económico e social.

Por último é abordada a relação entre o mercado de trabalho e o desemprego em Portugal e como é que o *Brain Drain* e o *Brain Circulation* influenciam esta. Nesta secção foram mais aprofundadas as razões que levam os jovens a saírem e a procurarem melhores condições noutros países e que condições são estas.

Capítulo III – Atração Versus Retenção de Talentos

3.1. - Introdução

O capítulo três encontra-se dividido em duas secções. À semelhança do capítulo anterior serão apresentados quadros e figuras de forma a auxiliar a perceção do conteúdo exposto.

Na secção 3.2 será exposto o tema da retenção de talentos. Será feita a definição do conceito de talento, quais as características de um profissional com talento, a relação entre o talento e o capital humano, e, ainda, quais as razões para a retenção de talentos e as consequências que daí advém.

De seguida, na secção 3.3, será discutida a relação entre a retenção de talentos e o *Brain Drain*, e de que forma a primeira pode influenciar o combate da fuga de cérebros. Serão, também, expostas várias medidas de combate ao *Brain Drain*, e a nova visão do *Brain Circulation*, como forma de combate.

Por último, será feita uma conclusão onde serão apresentados os principais pontos discutidos neste capítulo.

3.2. - Retenção de Talentos

O conceito de talento não é estanque para todos os autores. No dicionário da Língua Portuguesa, talento é o “conjunto de aptidões naturais ou adquiridas, que condicionam o êxito de determinada atividade, nível superior de certas capacidades valorizadas (...)”.

Na concessão de Câmara et al. (2003; citado por Madeira, 2013), o talento é a relação entre a ação (competências necessárias para o desempenho da função), paixão (entusiasmo, respeito e compromisso para com a organização e a função) e visão (pensamento a longo prazo do que consegue alcançar dentro da organização com as suas competências).

Na visão de Michaels et al. (2001), o talento relaciona-se com as capacidades adquiridas e inatas, o conhecimento, os comportamentos, a experiência, a inteligência e o potencial de desenvolvimento.

Para Stuart-Kotze e Dunn (2008), “Talento é a habilidade e a capacidade de fazer alguma coisa bem.” (p.11). A habilidade refere-se ao agora, às competências que tem no momento, por outro lado, a capacidade refere-se ao futuro, às competências que conseguirá desenvolver, sendo ambas mesuráveis e observáveis (Stuart-Kotze e Dunn, 2008).

De acordo com Camara et al. (2019), várias são as diferenças entre um colaborador tradicional e um profissional com talento, as quais justificam um investimento e uma atenção preponderante quer na sua retenção, quer na sua gestão. Vejamos a tabela 3.1.

Tabela 3.1 - As diferenças entre um Colaborador tradicional e o Profissional com talento

Colaborador Tradicional	Profissional com talento
Níveis médios de desempenho	Elevados níveis de desempenho
Rentabilidade média	Rentabilidade elevada
Produz lucros medianos	Produz lucros extraordinários
Lealdade à organização	Lealdade a si mesmo, às suas equipas, aos seus projetos
Busca estabilidade	Tem paixão pela ação e pela mudança
“Eu preciso da empresa”	“A empresa precisa de mim”

Reativo – Resposta a ordens	Faz planos pro-ativos de forma autónoma
Deixa andar	Velocidade e antecipação
Nível médio de confiança	Alto nível de confiança
Reage á mudança	Adapta-se à mudança e cria a mudança
Adapta-se às novas tecnologias	Utiliza a tecnologia como meio normal de trabalho
Enfoque no dinheiro e posição	Enfoque no crescimento pessoal, oportunidades e dinheiro
Aceita possivelmente a estrutura de remuneração equitativa paga pela função	Quer um pacote específico e é exigente, pago pelo desempenho e pelo valor de mercado
Acredita que as chefias respondem a tudo	Exige grande qualidade e consistência das chefias
Trabalho duro e tem êxito	Trabalha bem, desfruta com o seu trabalho e supera-se
Aprecia uma vida equilibrada	Exige uma vida equilibrada

Fonte: Camara et al. (2019, p.717)

A retenção de jovens talentos no seu local de formação, conduz ao aumento do capital intelectual, nessa região (Ndiangui, 2021). Neste sentido, o crescimento da população diplomada numa região permite um desenvolvimento e crescimento económico mais acelerado, sendo esta outra razão para reter jovens talentos (Ndiangui, 2021). Isto deve-se ao facto destes jovens, devido à sua formação, terem maior capacidade de adaptabilidade à mudança, principalmente nesta época de rápida mudança tecnológica e inovação (Ndiangui, 2021).

As Instituições de Ensino Superior têm um papel importante na fixação dos jovens nas comunidades, isto porque, se durante os anos de estudo os jovens criarem relações com a comunidade, ao nível da investigação e do emprego, terão uma maior tendência a permanecer na região, após o término dos estudos (Ndiangui, 2021).

Neste sentido, as organizações que se envolvam na comunidade procurando dar resposta a estes talentos irão auxiliar na retenção destes e na atração de outros. Desta forma, é importante que o governo, ao nível local e nacional, elabore e implemente políticas públicas que proporcionem a fixação e retenção dos jovens altamente qualificados (Ndiangui, 2021).

De acordo com Latukha et al. (2022), a gestão de talentos proporciona a mobilidade, o fluxo de talentos e o desenvolvimento de políticas governamentais, que contribuem para a

atração, crescimento, desenvolvimento e retenção de talentos, no próprio país, gerando inovação, produtividade e competitividade.

De forma a elaborar um bom plano de retenção, de acordo com Mitchell et al. (2001), não basta pensar em termos económicos, estes afirmam que existem cinco etapas para a elaboração de um plano eficiente e eficaz. A primeira consiste em verificar se a saída de talentos, num determinado contexto, constitui um problema, isto é, perceber quantos pessoas saem, quem sai, se a empresa quer que essas pessoas saiam e quanto custa substituí-las (Mitchell et al., 2001). Analisados estes fatores, passa-se à segunda etapa onde são observadas as razões da saída, através de entrevista aos trabalhadores que saíram (Mitchell et al., 2001). A terceira etapa tem como propósito investigar as razões que levaram os outros trabalhadores a permanecer na empresa, isto é, se ficaram por gosto ou por necessidade (Mitchell et al., 2001). Segue-se a quarta etapa, que consiste no desenvolvimento de um plano de retenção, com a colaboração entre o topo hierárquico e os recursos humanos (Mitchell et al., 2001). Por último, na quinta etapa, identifica-se a população alvo do plano de retenção, ou seja, os trabalhadores que se encontram numa situação de dúvida e eminência de saída da organização (Mitchell et al., 2001).

De acordo com o estudo de Horwitz et al. (2003), as cinco estratégias mais usadas para a retenção de talentos são: (1) Bónus/incentivos de desempenho; (2) Remuneração competitiva; (3) Trabalho desafiante; (4) Liberdade e independência na função e no seu planeamento; (5) Suporte das hierarquias superiores.

Nos mesmo sentido, para De Vos et al. (2005), existem, também, cinco fatores para a retenção de talentos: (1) Recompensa financeira; (2) Oportunidade de progressão na carreira; (3) Função com objetivo; (4) Ambiente social; (5) Equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal.

A recompensa financeira, segundo De Vos et al. (2005), para além de satisfazer as necessidades físicas, também combate as necessidades sociais, uma vez que um certo nível de remuneração passa a dar à pessoa uma posição social superior, pois representa poder e estatuto dentro da organização. Porém, existem outras variáveis que fazem com que a posição financeira não seja o principal motivo de retenção (De Vos et al., 2005).

A oportunidade de progressão na carreira é um desses motivos, sendo considerado um dos fatores mais importantes de retenção (De Vos et al., 2005). Segundo Butler e Waldroop (1999), as empresas não têm apenas de criar oportunidade de promoções, através dos meios de avaliação de competências, onde parte dos trabalhadores já não adquire novos conhecimentos, mas também de formação e de desenvolvimento das *soft skills*, para que os colaboradores possam desenvolver e ganhar novas competências, tendo assim uma melhor e mais realista progressão na carreira. A ideia apresentada pelos autores, apesar de ser cronologicamente mais antiga, não deixa de se manter atual.

Uma função com objetivo representa uma função que tenha constante desafio e dê sentido ao trabalho que se pretende realizar (De Vos et al., 2005). Esta ideia foca-se no facto de as pessoas realizarem a sua função com gosto, com sentido de responsabilidade e de ligação com a empresa, e não apenas para serem recompensadas monetariamente, mostrando, assim, um comprometimento maior e mais vincado com a empresa, conduzindo à satisfação e retenção dos trabalhadores (Mitchell et al., 2001). Este gosto, empenho, comprometimento com a empresa e com a função é referido por Butler e Waldroop (1999) como “*jobsculpting*”, isto é, a pessoa tem de se identificar com a função, não só pelas suas competências profissionais, mas também pelas suas características e interesses pessoais, pois desta forma irá dar mais de si na realização da função, mantendo a sua motivação e empenho. Uma função rotineira, sem desafios e sem objetivos concretos conduz à desmotivação e à saída dos trabalhadores (Mitchell et al., 2001; Butler e Waldroop, 1999).

O ambiente social vivido e os laços de lealdade criados dentro da empresa são outra forma de retenção de talentos (De Vos et al., 2005). Estes laços não são apenas criados para com a entidade, mas, também, entre departamentos e entre colegas, o que aumenta o sentido de pertença, conduzindo à estadia na empresa, à retenção de talentos (De Vos et al., 2005). Quando um trabalhador sai da entidade não corta apenas laços com esta, mas com todos os colegas, ou seja, com a sua rede social (De Vos et al., 2005). Segundo Roehling et al. (2000), as entidades têm o dever de criar formas de cooperação e de interação entre os diversos departamentos, de forma a gerar laços entre os trabalhadores, contribuindo para um ambiente social positivo e apelativo. Para além das relações entre colaboradores,

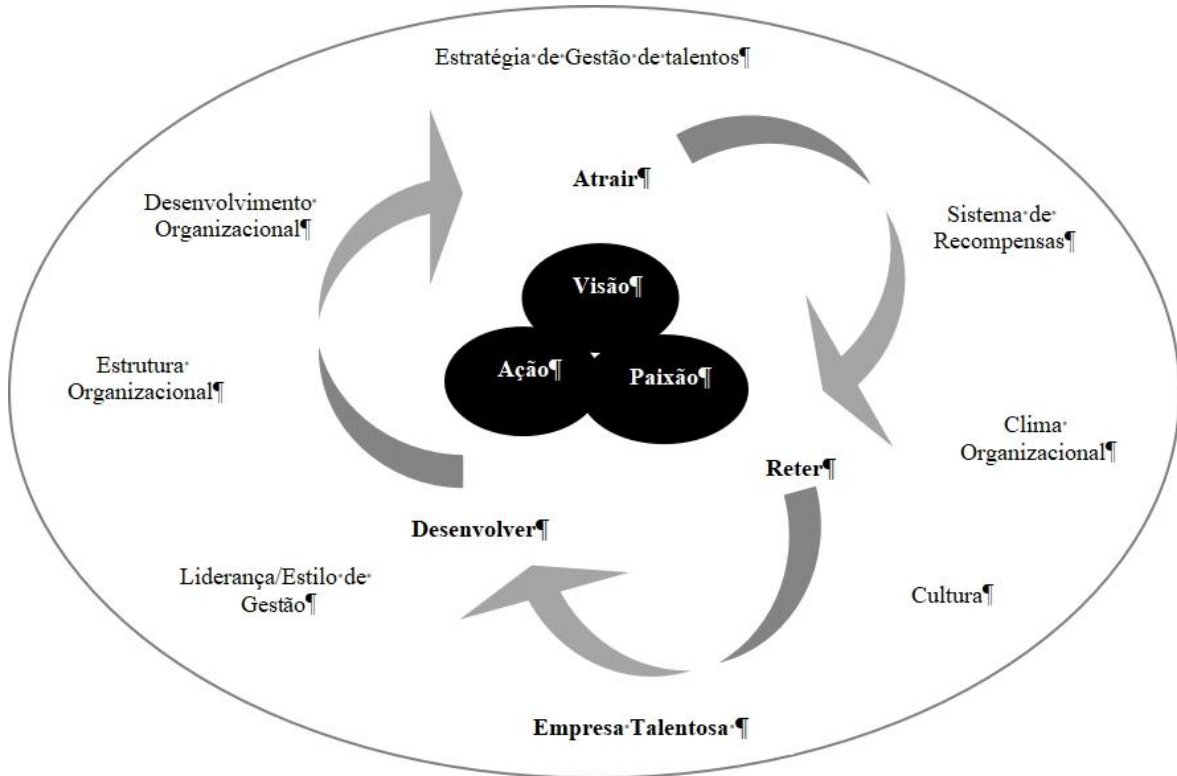
devem, ainda, ser fomentadas as vias de comunicação transparente e segura entre os diversos estratos hierárquicos (Roehling et al., 2000).

O último fator de retenção apresentado por De Vos et al. (2005) é o equilíbrio entre o trabalho e a vida profissional. Mitchell et al. (2001) refere que a crescente pressão no trabalho exige um maior equilíbrio entre estes dois fatores, de forma que os trabalhadores não sintam a sua vida pessoal suprimida pela vida profissional. Para a empresa conseguir criar este equilíbrio precisa de implementar políticas e estratégias relacionadas com a flexibilidade do trabalho, de forma a responder às necessidades familiares de cada trabalhador, gerando, assim, uma maior satisfação no trabalhador (Anderson et al., 2002). Estas políticas, de acordo com Anderson et al. (2002), apenas mostram ser eficazes quando dão uma real oportunidade aos trabalhadores de fazerem escolhas úteis e conscientes, ajudando a aumentar a satisfação e o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal, valorizando as empresas que as aplicam.

De Vos et al. (2005) afirma que apesar de estes serem os principais fatores de retenção de talentos, nem todos os autores os consideram, existindo estudos que apenas mencionam uns e não outros. Por este motivo, afirma que não é possível ter a certeza de qual a sua relação e o seu impacto, dependendo da forma como são estudados e como são interpretados nas diferentes empresas, porém não devem ser aplicados de forma isolada, mas complementar (De Vos et al., 2005). Por este motivo, de acordo com Madeira (2013), cada entidade deve adotar as formas de retenção que melhor se aplicam à sua situação e à situação dos seus colaboradores, de forma a responder às necessidades e fixar talentos.

Para finalizar, a gestão do talento das pessoas nas organizações incorpora uma dinâmica concertada e facilitadora do mesmo. Vejamos a figura 3.1.

Figura 3.1 - A dinâmica de uma empresa talentosa



Fonte: Camara et al. (2019, p.755)

Atrair, reter e desenvolver exige uma estratégia com destino à gestão de talentos. Esta estratégia deverá estar assente e alinhada com a estratégia da organização e com toda a envolvente externa onde se inserem, nomeadamente os *stakeholders*.

3.3. - Medidas de combate ao *Brain Drain*

O fenómeno do *Brain Drain* não é recente, como já foi referido anteriormente, mas foi após a crise económica de 2008 que começou a ter um maior impacto, não só em Portugal, como a nível europeu. Neste sentido, a UE, tem trabalhado para encontrar soluções, de forma a minimizar os impactos negativos do *Brain Drain*.

Segundo o Jornal Oficial da União Europeia [JOUE] (2020), o Comité das Regiões Europeu fez uma lista de recomendações políticas, por forma a enfrentar o desafio do *Brain Drain*. O Comité relembra que existe liberdade de circulação e de trabalhadores, que

permite a circulação livre de cidadãos e trabalhadores dentro da UE (JOUE, 2020). Mas refere que esta circulação deve ser desejada e não obrigatória, por falta de condições nas suas regiões (JOUE, 2020).

Os jovens, atualmente, consideram-se cidadãos da Europa, do mundo, e neste sentido, não vêm a emigração como um sacrifício, como era vista pelas gerações passadas. A sua visão, na Europa, é sentida como sua pertença, a sua casa, o que reflete um sentimento de não se sentirem deslocados quando vão para fora de Portugal.

Os jovens continuam a considerar que as medidas implementadas em Portugal não são suficientes para os reter. Insistem nas diferenças salariais, na estabilidade profissional e no exercício de funções mais ligadas à tecnologia, como motivo de saída.

A resposta política ao *Brain Drain*, de acordo com JOUE (2020), deve abranger todos os fenómenos relacionados com a captação de cérebros, o desperdício de competências, o *Brain Circulation* e a migração de regresso, a todos os níveis, local, regional, nacional e supranacional. Isto porque o *Brain Drain* é uma consequência das desigualdades e desequilíbrios entre as diversas regiões da UE, sendo de extrema importância fortalecer as políticas de coesão, de forma a corrigir as desigualdades e promover o equilíbrio na UE (JOUE, 2020).

Neste sentido, a UE lançou, em 2000, o European Research Area (ERA), com o objetivo de criar um espaço para a partilha de inovação, investigação e tecnologia, que atraísse as pessoas altamente qualificadas, por forma a promover o *Brain Circulation* (Daugėlienė e Marcinkevičienė, 2009; European Commission, 2022a).

Este projeto teve uma reavaliação e um *upgrade*, em 2018, com intento de fomentar a pesquisa e inovação, a circulação dos pesquisadores e, conseqüentemente, a partilha do conhecimento (European Commission, 2022a).

Com o surgimento da pandemia da Covid-19, o projeto ERA teve, novamente, de ser repensado, para dar resposta aos novos desafios sociais e económicos. Neste sentido, foi desenvolvida uma nova Agenda Política do ERA para o período de 2022-2024, que tem como objetivo o fomento da mobilidade e transferência de conhecimento e pesquisas em diversas áreas (European Commission, 2022a). Apesar deste projeto não ter sido

especificamente desenhado para o combate ao *Brain Drain*, fomenta o *Brain Circulation* que, como referido nos capítulos anteriores, é uma forma de reverter os efeitos negativos do *Brain Drain*.

A UE desenvolve, ainda, o programa de Erasmus+ (European Commission, 2022b), que tem como propósito a mobilidade dos jovens estudantes e pesquisadores, ao nível europeu, proporcionando assim uma constante partilha de informações, conhecimentos e ideias, fomentando, em certa medida, o *Brain Circulation*.

A Estratégia Europa 2020 (EE) tem como um dos seus objetivos aumentar a percentagem de pessoas empregadas, que é um fator positivo para a redução do *Brain Drain* (JOUE, 2020). Outra intenção da EE 2020 é o aumento do número de pessoas diplomadas no ensino superior, o que fomenta a diminuição do *Brain Drain* e a atração de talentos (JOUE, 2020).

O poder local tem, segundo JOUE (2020), grande relevância no combate do *Brain Drain*, pois são as comunidades locais que mais sofrem com esta migração, perdendo a sua mão de obra qualificada. Desta forma, é o poder local que, dotado de um conjunto de poderes e proximidade da comunidade, tem uma maior preponderância para aplicar um conjunto de políticas de combate, conseguindo, deste modo, detetar mais facilmente o problema, desenvolvendo soluções, o acompanhamento e a consequente avaliação (JOUE, 2020). O poder local e regional deve promover a atratividade da sua região, uma economia do conhecimento, de forma a atrair, reter e *reatrair*, os jovens qualificados (JOUE, 2020). Para isto, deve fazer parcerias com universidades e empresas locais por forma a potenciar o desenvolvimento local e a economia do conhecimento, com o intuito de criar vetores de convergência entre os seus objetivos estratégicos (JOUE, 2020).

Neste sentido, as medidas apontadas pelo JOUE (2020) para o combate do *Brain Drain* são: (A) O fortalecimento das políticas de coesão, isto é, não haver grandes divergências entre as regiões europeias, de forma não incentivar a migração; (B) O desenvolvimento do empreendedorismo local, do trabalho por conta própria, de forma a reter os jovens qualificados, na sua região de origem; (C) Avaliação das necessidades de cada região, de forma a dar respostas aos talentos que lá se encontram; (D) Estabelecer alianças locais,

entre os diversos *stakeholders*, de forma a promover políticas que diminuam a migração; e (E) Haver um planeamento estratégico ao nível local e regional bem desenvolvido.

Desta forma, as políticas a desenvolver, segundo o JOUE (2020), são: (I) Ao nível da educação, para proporcionar o aumento dos diplomados; (II) Ao nível da coesão e da economia, políticas de coesão para 2021/2027, que promovam um salário mínimo semelhante em todas as regiões da UE, de forma a ultrapassar as divergências económicas, sociais e regionais; (III) Ao nível da digitalização, uma vez que a conectividade e especialização digital são um meio para o desenvolvimento das regiões.

Daugėlienė e Marcinkevičienė (2009) referem que não existe uma única forma de um país conseguir atrair talentos, cada um tem de compreender e identificar quais os fatores mais atrativos, no sentido de implementar políticas que promovam a atração e o *Brain Circulation*.

Segundo Daugėlienė e Marcinkevičienė (2009), a Índia, China e Coreia são países com bons exemplos de políticas de *Brain Circulation* e atração de talentos. Nestes países, existe um grande êxodo de população jovem qualificada, especialmente para os Estados Unidos da América, à procura de melhores condições de trabalho, de vida, inovação e progresso (Daugėlienė e Marcinkevičienė, 2009).

As políticas adotadas por estes países centram-se, especialmente, na evolução tecnológica, na inovação, no empreendedorismo, por forma a atrair os seus jovens talentos a desenvolverem os seus próprios negócios, aplicando as técnicas e conhecimentos que adquiriram no país de origem, promovendo a circulação do conhecimento (Daugėlienė e Marcinkevičienė, 2009).

A atração destes talentos de volta ao país de origem traz vantagens e desvantagens para o mesmo. As vantagens do retorno, de acordo com Wahba (2021), centram-se na possibilidade financeira de criar os seus próprios negócios, através das poupanças feitas durante a permanência no país acolhedor, e na transferência de novos conhecimentos, ideias e capacidades adquiridas nos países acolhedores, que promovem a produtividade, o crescimento económico e político do país de origem. Isto é, os conhecimentos e capacidades adquiridas ao longo do período vivido nos países acolhedores são uma fonte

de crescimento para os países de origem, e, ainda, geram aumento do capital humano (Wahba, 2021).

Daugélienė (2007) reforça que as vantagens económicas e sociais têm impacto positivo na economia do conhecimento, como: (A) O decréscimo da taxa de desemprego; (B) O crescimento do salário; (C) A melhoria das condições de trabalho, para atrair especialistas; e (D) As variações nas taxas de crescimento económico nacional.

Por outro lado as desvantagens do retorno, segundo Wahba (2021), focam-se na possibilidade das capacidades adquiridas não serem compatíveis com as capacidades que são pedidas e necessárias no país de origem, gerando *Brain Waste* e não *Brain Gain*, e o facto das organizações não estarem recetivas a novas ideias e conhecimentos trazidos pelos talentos. Os países de origem devem desenvolver políticas no sentido de reverter estas situações.

Portugal tem também, desenvolvido algumas medidas e políticas, que ajudam a combater o *Brain Drain*. O Instituto de Formação e Educação Profissional (IEFP) tem medidas que promovem o empreendedorismo e a criação do próprio emprego, como o Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE), que tem como medida o apoio à criação de empresas, um programa nacional de micro crédito e o apoio a beneficiários de prestações de desemprego (IEFP, 2021).

Ainda existe o programa *Invest Jovem*, especificamente direcionado para os jovens desempregados, entre os 18 e os 30 anos, inscritos neste organismo, que promove a criação de empresas por parte destes (IEFP, 2021).

Acrescenta salientar que Portugal desenvolve medidas e políticas de promoção do ensino superior, como os apoios sociais, nos seus diferentes níveis, o fomento do aumento dos jovens no ensino superior para melhorar a sua empregabilidade, com a criação dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), o reforço da qualidade dos ciclos de estudos, a consolidação da rede das instituições do ensino superior, e a redução do valor da propina anual (DGES, 2021a).

No sentido de diminuir as desigualdades económicas entre Portugal e os outros EM, o Primeiro-Ministro (PM), numa apresentação em março de 2020, referiu a importância de se

alcançar um acordo sobre a política de rendimentos de forma a prevenir o *Brain Drain* (Lusa, 2020). O PM salientou que, apesar dos rendimentos terem aumentado e o desemprego diminuído, ainda continuamos muito abaixo da média europeia, no que diz respeito ao peso dos salários no Produto Interno Bruto (PIB) (Lusa, 2020).

Neste sentido, o PM refere que é importante alcançar a média da UE, de forma responder às expectativas dos jovens e motivá-los a permanecer no país (Lusa, 2020). Assim, o PM refere que é preciso, na próxima década, continuar a aumentar o rendimento das famílias e reduzir as desigualdades, de forma a haver convergência com a UE (Lusa, 2020).

3.4. - Síntese conclusiva

No Capítulo III foi abordado, em primeiro lugar, a retenção de talentos, o conceito de talento e o que é que um talento implica para uma organização e para uma instituição. Foi, ainda, descrita a importância da retenção destes talentos para o desenvolvimento das organizações e do país, quais as vantagens que estes trazem. Neste sentido, foram apresentados diversos motivos, diferentes entre os autores, para a retenção dos jovens talentos.

Por último, foram apresentadas as medidas de combate ao *Brain Drain*, medidas estas que são principalmente direcionadas aos jovens. Estas medidas, programas e políticas de atração e retenção são desenvolvidas ao nível da UE e ao nível nacional, devido à crescente preocupação com o tema.

Parte III – Investigação Empírica

Capítulo IV – Metodologia de Investigação

4.1. - Introdução

O presente capítulo encontra-se dividido em duas secções. Nestas serão apresentados os objetivos de investigação e a metodologia usada para os alcançar.

Na secção 4.2 será apresentado o objetivo principal da dissertação, bem como os objetivos específicos, que servem para alcançar as respostas à pergunta de investigação.

Na secção 4.3 é descrita a metodologia adotada para a realização da dissertação. São apresentados os cinco momentos da elaboração, desde a revisão da literatura, à recolha e análise de dados, à elaboração da discussão, ao alcance das conclusões, e, por fim, à revisão de toda a dissertação.

4.2. - Objetivos e âmbito da investigação

A pesquisa é um ato que envolve a procura, a investigação, a inquirição, a indagação ou a busca de um conhecimento. Gil (1999) define pesquisa como “o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos” (p.42).

Para Compenhoudt, Marquet e Quivy (2019) “A investigação em ciências sociais segue um procedimento análogo ao do pesquisador de petróleo. Não é perfurando ao acaso que este encontrará o que procura. Pelo contrário, o êxito de um programa de prospeção petrolífera depende do procedimento seguido. Primeiro o estudo dos terrenos, depois a perfuração.” (p.17).

Com o intuito de responder á pergunta de partida, objetivo principal da dissertação, compreender de que forma a retenção e atração de talentos previne o *Brain Drain*, realizou-se um estudo que pretende perceber quais medidas e/ou programas existem e estão a ser implementados para reter e atrair jovens qualificados e os seus efeitos.

O estudo teve por base dois objetivos específicos, um com o propósito de fazer o levantamento das medidas e programas que existem para a retenção e atração de talentos e para a qualificação de jovens, outro objetivo é perceber como essas medidas e programas são, efetivamente, implementadas e se são eficazes e eficientes.

4.3. - Metodologia adotada

4.3.1 Método de Recolha de Dados Qualitativos

A realização desta dissertação é feita em cinco momentos, estes complementam e diferenciam-se pela metodologia adotada.

Num primeiro momento foi realizada a recolha e análise da literatura nacional e internacional, acedida através artigos de revistas especializadas, na temática apresentada e em *sites* da Internet. A informação foi tratada e selecionada a mais adequada, relevante, útil e pertinente, evitando possíveis desvios, face aos objetivos. Com o propósito da obtenção de uma informação cuidada, rigorosa e pertinente, foi constituída uma base de dados para agregar a informação, com acesso fácil e rápido, permitindo a sua obtenção no decorrer da investigação. Esta base de dados é o garante de uma orientação clara e sem ambiguidades. Neste momento foi iniciada a redação da dissertação.

No segundo momento foi feito o levantamento e descrição dos programas e medidas de apoio à atração, à retenção e à qualificação de jovens, existente em Portugal e na UE. De seguida, foi feito o levantamento e descrição de dados à cerca da abrangência e evolução, de cada um dos programas e medidas de apoio descritos. Estes levantamentos foram feitos através da análise documental e da análise de registos de arquivo.

A metodologia selecionada teve em consideração a situação específica a estudar. Segundo Yin (2003) existe uma diversidade de estratégias possíveis de adotar para executar o estudo, como é possível ver na tabela 4.1.

Deste modo, tratando-se o levantamento e descrição dos programas e medidas de apoio à atração, à retenção e à qualificação de jovens, existente em Portugal e na UE, e a sua

influência no combate ao *Brain Drain*, um estudo qualitativo, estudo de caso, parece ser o mais adequado.

Tabela 4.1 - Situações relevantes para diferentes estratégias de pesquisa

Strategy	Form of Research Question	Requires Control of Behavioral Events?	Focuses on Contemporary Events?
Experiment	how, why?	Yes	Yes
Survey	who, what, where, how many, how much?	No	Yes
Archival analysis	who, what, where, how many, how much?	No	Yes/No
History	how, why?	No	No
Case study	how, why?	No	Yes

Fonte: Yin (2003, p.5)

Um estudo de caso proporciona uma recolha de dados reais e objetivos, de forma dinâmica, com eficácia e fiabilidade. Esta investigação tratará de forma direta e aprofundada a temática exposta, visto que o conjunto de perguntas elaboradas resulta da pergunta de partida e não da enunciação de hipóteses. Um estudo qualitativo não tem como objetivo o teste de hipóteses mas, segundo Mason (2002), o desenvolvimento de questões, que decorre do processo de investigação, a obtenção de respostas direcionando o estudo para a temática abordada.

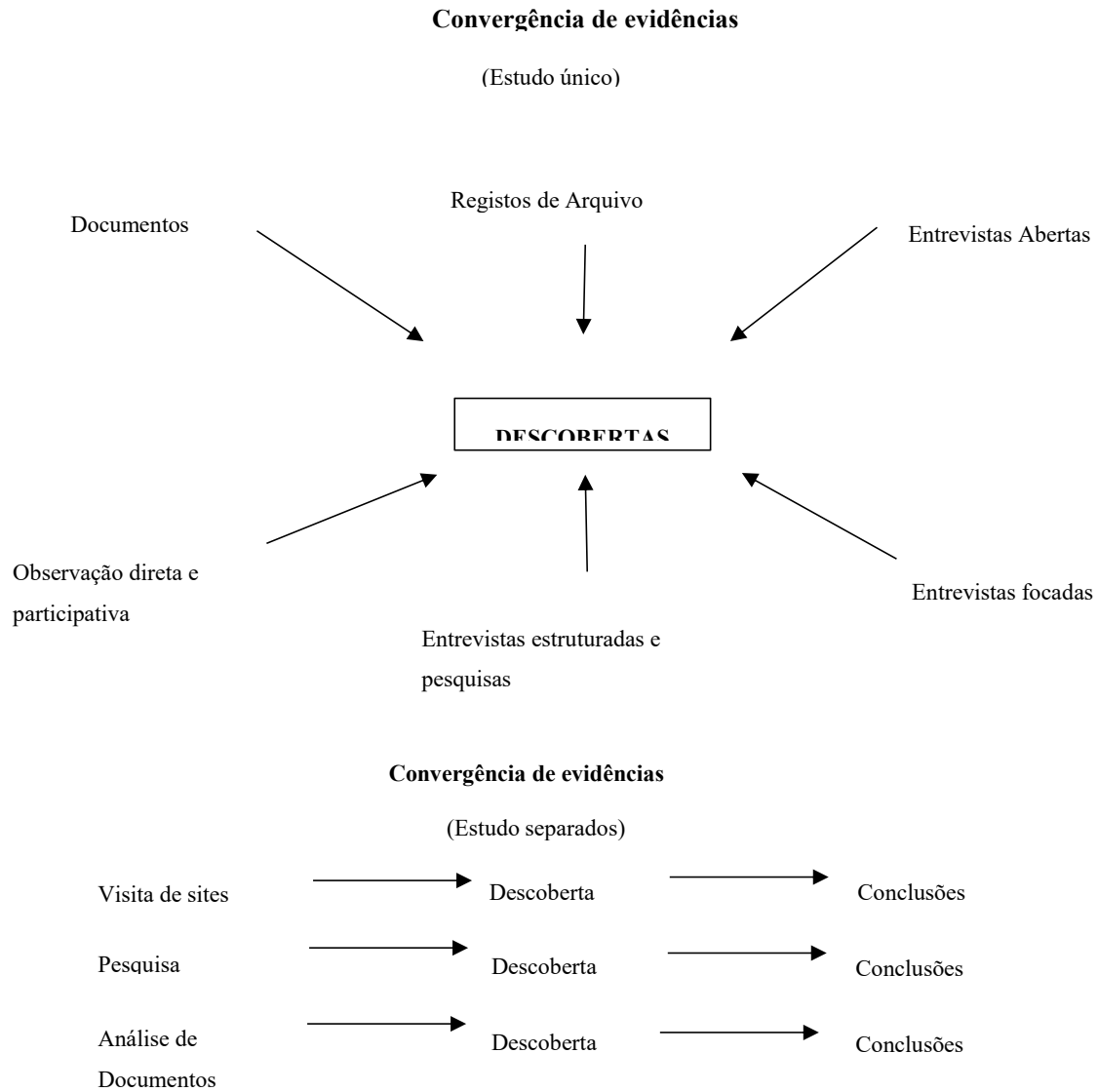
De acordo com Yin (2014) “um estudo de caso é uma investigação empírica que estuda um fenómeno contemporâneo dentro de um contexto real, especialmente quando os limites entre os fenómenos e o contexto não estão claramente evidentes” (p.18). Para Yin (2014) um estudo de caso pode investigar e compreender fenómenos sociais complexos. Neste sentido, nesta dissertação, pretende-se compreender fenómeno do *Brain Drain* e da Retenção de Talentos, e que medidas e políticas existem como resposta.

Yin (1994, 2003, 2010) identifica seis fontes de recolha de dados que podem ser aplicadas num estudo qualitativo. De acordo com Yin (1994) “as fontes de evidência são: a documentação, relatórios de arquivo, entrevista, observação direta, observação participante e artefactos físicos” (p.79).

As fontes de recolhas de dados selecionadas foram a análise documental e relatórios de arquivo. O objetivo deste estudo qualitativo é obter informações e dados e analisa-los de forma a responder à questão de investigação. Da análise documental e de relatórios de arquivo, é possível obter informação geral e detalhada sobre o tema, dados reais, atualizados e contextualizados, possibilitando um maior rigor no alcance dos objetivos gerais e específicos do presente estudo.

Outro fator importante para o estudo da temática é a convergência das múltiplas fontes de evidência, como mostra a figura 4.1.

Figura 4.1 - Convergência e não convergência de múltiplas fontes de evidência



Fonte: Yin (2018)

Yin (2003), refere que qualquer técnica de recolha de dados tem forças e fraquezas, as quais estão indicadas na tabela 4.2.

Tabela 4.2 - Seis fontes de evidência: forças e fraquezas

Fontes de evidência	Fraquezas	Forças
Documentação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recuperação pode ser lenta ▪ Preconceito na seleção, se a coleção estiver incompleta ▪ Relato de preconceito reflete autores não conhecidos ▪ Acesso pode ser deliberadamente bloqueado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estável pois pode ser revisto repetidamente ▪ Discreto porque não é desenvolvido através da realização de um estudo de caso ▪ Ampla cobertura pois engloba muitos eventos e muitos cenários
Relatórios de arquivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recuperação pode ser lenta ▪ Preconceito na seleção, se a coleção estiver incompleta ▪ Relato de preconceito reflete autores não conhecidos ▪ Acesso pode ser deliberadamente bloqueado ▪ Acessibilidade oportuna por razões privadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estável pois pode ser revisto repetidamente ▪ Discreto porque não é desenvolvido através da realização de um estudo de caso ▪ Ampla cobertura pois engloba muitos eventos e muitos cenários ▪ Precisos e qualitativos
Observação direta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessidade de tempo ▪ Cobertura restrita ▪ O evento pode direcionar-se de forma diferente derivado à observação que está a ser realizada ▪ Elevado número de horas necessárias pelo investigador 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Real pois cobre o evento em tempo real ▪ Contextual pois cobre o contexto do evento
Observação participante	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessidade de tempo ▪ Cobertura restrita ▪ O evento pode direcionar-se de forma diferente derivado à observação que está a ser realizada ▪ Elevado número de horas necessárias pelo investigador ▪ Preconceitos derivados da manipulação dos investigadores dos eventos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Real pois cobre o evento em tempo real ▪ Contextual pois cobre o contexto do evento ▪ Conhecimento profundo entre os comportamentos e motivos interpessoais
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preconceito devido à medíocre formulação de questões ▪ Respostas cautelosas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ É objetiva, uma vez que, foca diretamente o tópico do estudo de caso ▪ Proporciona conhecimento profundo pois fornece uma compreensão

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexatidão pela falta de lembrança ▪ Os entrevistados dizem o que os entrevistadores querem ouvir 	motivada por inferência
Artefactos físicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seletividade ▪ Disponibilidade 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conhecimento profundo das características culturais ▪ Conhecimento profundo das técnicas de operação

Fonte: Elaboração própria com base em Yin (2003)

No terceiro momento foi feita a discussão dos dados recolhidos. Nesta discussão foram analisadas a eficiência e eficácia dos programas e medidas de apoio descritos, através dos dados recolhidos sobre estes. Foi, ainda, feita a discussão entre os dados recolhidos e apresentados no segundo momento e o referencial teórico elaborado no primeiro momento.

Num quarto momento, foram tecidas as conclusões em relação à investigação. Por último, no quinto momento, foi feita a atualização e revisão de todas as informações e dados apresentados na presente dissertação, tendo como objetivo melhorar algum conteúdo e fazer possíveis correções.

4.4 - Síntese conclusiva

O objetivo principal desta dissertação é compreender de que forma a retenção e atração de talentos previne o *Brain Drain*. Para alcançar este objetivo foi feita a recolha, descrição e avaliação das medidas e políticas de apoio à retenção e atração de jovens qualificados e qualificação de jovens. A recolha foi feita através da análise documental e de registo de arquivo, representando, assim, um estudo qualitativo.

Capítulo V – Análise de Dados e Discussão de Resultados

5.1 - Introdução

O presente capítulo encontra-se dividido em duas secções. Nestas serão apresentados os dados recolhidos, já referenciados anteriormente, através de diversas fontes, assim como a sua análise e discussão.

Na secção 5.2 serão elencados, esquematizados e relacionados os dados recolhidos, a fim de responder à pergunta de investigação. Estes dados foram recolhidos através de *sites* na *Internet*. Esta secção está dividida em dois pontos, no primeiro são apresentadas e descritas as medidas e programas de apoio existentes, em Portugal e na UE, num segundo ponto são apresentados dados sobre a evolução e abrangência de cada programa, salvo os casos em que não existem ou não estão disponíveis os dados pretendidos.

Na secção 5.3 foi feita a discussão dos dados recolhidos, por forma a alcançar a resposta à pergunta de investigação. Esta discussão foi feita através da análise dos dados, realizada na secção anterior e da comparação com o referencial teórico apresentados no Capítulo III.

5.2 - Análise dados

5.2.1 Descrição de programas e medidas de apoio à retenção, atração e qualificação de jovens

Como referido anteriormente, existe uma grande diversidade de programas e medidas de apoio aplicados à retenção e atração de jovens qualificados, inseridos em diferentes tipologias de Políticas Económicas, Sociais e Educacionais.

Na tabela 5.1 estão referidos os diferentes programas e medidas de apoio em vigor, visando a retenção e atração de jovens talentos, em Portugal, encontrando-se divididos pelos três tipos de políticas. Tendo em consideração que alguns dos programas e medidas de apoio apresentados tem objetivos em diferentes áreas, estão inseridos em mais do que uma tipologia política.

Tabela 5.1 - Programas e Medidas inseridos nos 3 tipos de políticas

Programas e Medidas	
Políticas Económicas	PAECPE <i>Invest Jovem</i> Sou Mais - Programa Nacional de Micro crédito Garantia Jovem Reforçada Estágio ATIVAR.PT

	Compromisso de Emprego Sustentável (CES) Iniciativa para Emprego de Jovens (IEJ) Programa Regressar Programa Nacional de Apoio ao Investidor da Diáspora (PNAID)
Políticas Sociais	Porta 65 - Jovem Programa Regressar Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada PNAID
Políticas Educacionais	ERASMUS ERA CTeSP Programa Regressar Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada PNAID

Fonte: Elaboração própria

Estes programas e medidas de apoio são desenvolvidos por diversas entidades como: (1) Instituto de Emprego e Formação Profissional, tendo participação em vários destes programas em parceria com outras entidades; (2) Ponto de Contacto para o Regresso ao Emigrante; (3) Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura; (4) Comissão Europeia; (5) Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P. (IHRU, I.P.); (6) Gabinete de Apoio ao Investidor da Diáspora; Fundação AEP; (7) Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES). A tabela 5.2 mostra a associação dos programas e medidas e das respetivas entidades que os desenvolvem.

Tabela 5.2. - Entidades que desenvolvem os programas e medidas de atração e retenção de talentos

Entidades	Programas e Medidas
IEFP	PAECPE <i>Invest Jovem</i> Estágios ATIVAR.PT CES
Ponto de Contacto para o Regresso ao Emigrante, em parceria com o IEFP	Programa Regressar

Comissão Europeia , Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura e Agências Nacionais	ERASMUS
Comissão Europeia, em parceria com as entidades nacionais	ERA Garantia Jovem Reforçada Iniciativa para Emprego de Jovens CTeSP
IHRU, I.P.	Porta 65 - Jovem
Ministério dos Negócios Estrangeiros e pelo Ministério da Coesão Territorial, em colaboração com entidades internacionais	PNAID - Programa Nacional de Apoio ao Investidor da Diáspora
Fundação AEP	Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada
CASES, em parceria com o IIEFP	Sou Mais - Programa Nacional de Micro crédito

Fonte: Elaboração própria

Os programas e medidas de apoio podem ser divididos pela origem do seu desenvolvimento, isto é, programas e medidas desenvolvidas ao nível da UE, posteriormente, recomendados e aplicados em Portugal, e aqueles que são desenvolvidos somente a nível nacional. A tabela 5.3, esquematiza a divisão dos programas e medidas, consoante a origem do seu desenvolvimento.

Tabela 5.3. - Programas e Medidas desenvolvidos a nível Europeu e Nacional

Nível da União Europeia	Nível Nacional
ERASMUS	Porta 65 - Jovem
ERA	PAECPE
Garantia Jovem Reforçada	SOU MAIS
Iniciativa para Emprego de Jovens	<i>Invest Jovem</i>
CTeSP	Empreender 2020
PNAID	Programa Regressar
	Estágio ATIVAR.PT
	CES

Fonte: Elaboração própria

Estes programas e medidas de apoio têm propósitos diferente: Atrair os jovens talentos que já se deslocaram do país, fazendo com que voltem a ter interesse em regressar e seguir a sua carreira profissional em Portugal; Reter os jovens qualificados, que se encontram em Portugal, por forma a estes não sentirem a necessidade de saírem em busca de melhores condições; Educação e Formação profissional dos jovens, com o intuito de que estes tenham a melhor e mais qualificada formação possível. Neste sentido, na tabela 5.4, estão descritos os programas e medidas por tipologia, Programas e Medidas de Retenção, Programas e Medidas de Atração e Programas e Medidas de Incentivo à Educação e Formação.

Tabela 5.4. - Distinção entre os programas e medidas de retenção, de atração e de formação de talentos

Programas e Medidas de Retenção	Estágio ATIVAR.PT PAECPE SOU MAIS <i>Invest JOVEM</i> IEJ Garantia Jovem Reforçada Porta 65 - Jovem CES
Programas e Medidas de Atração	PNAID Programa Regressar Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada
Programas e Medidas de Incentivo à Educação	PNAID CTeSP ERASMUS ERA

Fonte: Elaboração própria

Importa, ainda, descrever os objetivos e a missão dos programas e medidas apresentados. Na tabela 5.5 é apresentada a data de início dos programas e medidas, a Portaria ou

Decreto-lei que está na sua origem, e é ainda feita uma breve descrição do objetivo principal dos programas em questão.

Tabela 5.5. - Descrição dos Programas e Medidas de atração, retenção e incentivo à educação

Programas/ Medidas	Anos	Portaria / Decreto Lei	Breve Explicação
(1) ERASMUS	1987		Programa Europeu que possibilita a mobilidade e cooperação, na área educacional e de formação.
(2) ERA	2000		Criação de uma rede única e sem fronteiras para as políticas e programas de investigação, inovação e tecnologia na UE.
(3) Porta 65 - Jovem	2007	Decreto-Lei n.º 308/2007 - Diário da República n.º 169/2007, Série I de 2007-09-03	Sistema de apoio ao arrendamento jovem, com o objetivo de revitalizar áreas urbanas abandonadas, promover um estilo de vida autónomo e a dinamização do mercado de trabalho.
(4) PAECPE	2009	Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro	Programa de apoio financeiro à criação de pequenas empresas e apoio à criação de próprio emprego.
(5) Sou Mais - Programa Nacional de Micro crédito	2010	Resolução do Conselho de Ministros n.o 16/2010 de 4 de março	Apoio a projetos de criação de empresas, em especial na área da economia social, que apresentem projetos exequíveis para a criação de postos de trabalho

(6) Garantia Jovem/ Garantia Jovem Reforçada	2013 / 2020	<p>Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31-12-2013 e Recomendação do Conselho - 2013/C 120/01 - de 22 de abril de 2013/</p> <p>Bruxelas, 1.7.2020 COM(2020) 277 final 2020/0132 (NLE)</p> <p>Resolução de Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro/Resolução do Conselho de Ministros n.º 188/2021, de 30 de dezembro (Aplicação em Portugal)</p>	<p>Garantir que jovens até aos 25 anos, que deixaram a educação formal ou ficaram desempregados, nos últimos quatro meses, possam receber uma oferta de emprego, formação, educação ou estágio.</p>
(7) IEJ	2013	<p>Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho</p> <p>Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho</p>	<p>Recurso financeira da UE para o cumprimento do programa Garantia Jovem, direcionada à Geração Nem-Nem.</p>
(8) Invest Jovem	2014	<p>Portaria n.º 151/2014, de 30 de julho</p>	<p>Promover a criação de novas empresas, com o auxílio na criação do próprio emprego e micro negócios.</p>
(9) CTeSP	2014	<p>Decreto-Lei n.º 43/2014, de 18 de março</p>	<p>Oferta educativa de cariz profissional, no ensino superior, correspondente ao nível 5 do Quadro Europeu de Qualificações.</p>
(10) PNAID	2018	<p>Resolução do Conselho de Ministros n.º. 64/2020 de 18 de agosto</p>	<p>Identificar, apoiar e facilitar o pequeno e micro investimento das Comunidades Portuguesas e Luso-descendentes, que é direcionado a Portugal, incentivar e estimular os projetos em curso e guiar as iniciativas de internacionalização, de empresas com base regional.</p>

(11) Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada	2018	Resolução do Conselho de Ministros n.º 60/2019, de 28 de março	Promover o regresso dos jovens qualificados através do empreendedorismo e da inovação, criando condições favoráveis para o seu desenvolvimento.
(12) Programa Regressar	2019	Resolução de Conselho de Ministros n.º 60/2019, de 28 de março, posteriormente renovado e prolongado até 2023 através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 124/2020, de 31 de dezembro	Programa Estratégico de apoio a emigrantes e luso-descendente, no regresso a Portugal, que pretendam fazer face às necessidades de trabalho existentes em alguns setores da economia. Promove o combate ao envelhecimento demográfico, o investimento, a criação de emprego e as contribuições para a Segurança Social.
(13) Estágio ATIVAR.PT — Programa Reforçado de Apoios ao Emprego e à Formação Profissional	2020	Portaria n.º 122-A/2021, 1º revisão à Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto	Estágios que promovem a inclusão dos jovens no mercado de trabalho, com a duração de 9 meses, não prorrogáveis.
(14) CES	2022	Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 106/2022, de 3 de março	Dar uma maior estabilidade e segurança para os novos vínculos laborais, incentivando a contratação sem termo e, em particular, a contratação de jovens e a fixação de níveis salariais adequados; fomentar a igualdade de géneros no acesso às diferentes profissões e fomentar o emprego nos postos de trabalho localizados em território interior

Fonte: Elaboração própria

(1) O programa **ERASMUS** teve origem em 1987, foi desenvolvido com o intuito de facilitar a mobilidade de estudantes e docentes por todo o mundo. Em 2014, surgiu um novo programa, o ERASMUS+ (2014-2020), que apoia não só a mobilidade mas também a educação, a formação, a juventude e o desporto. Foi aprovado, para 2021-2027, novamente, o programa de ERASMUS+, que passou a incluir a preocupação com a inclusão social, com a transição ecológica e digital e a participação jovem na vida democrática (European Commission, 2022b). Este ano, de 2022, o Programa ERASMUS completa 35 anos.

(2) O programa **ERA**, criado em 2000, que permitiu uma maior circulação de conhecimento, partilha e o acesso à excelência do conhecimento, e reformulado em 2018, com a preocupação de incluir questões sociais, economias e ecológicas. Este programa tem como objetivo a livre circulação de investigadores, a partilha de conhecimento, o alinhamento das políticas e programas de investigação, isto é, criar um mercado único no que se refere à investigação, inovação e tecnologia, na UE (European Commission 2022a). Em 2012 foram delineadas cinco prioridades, a incluir pelos EM nas suas agendas de forma a cumprir com os objetivos do programa. Estas cinco prioridades eram: (1) Sistemas nacionais de pesquisa mais eficazes; (2) Cooperação e competitividade transnacional; (3) Mercado aberto de trabalho para os investigadores; (4) Igualdade de género e introdução de género nas pesquisas; (5) E Circulação, acesso e transferência de conhecimento científico, incluindo via digital (European Commission, 2013a). Em 2015, face ao contexto vivido na Europa, há necessidade de responder a novos e grandes desafios, as prioridades foram atualizadas e acrescentadas passando a ser: (1) Mais eficiência nos sistemas de investigação nacional; (2a) Responder coletivamente a grandes desafios; (2b) Fazer um bom uso do investimento Público nas infraestruturas de investigação; (3) Mercado de trabalho aberto para os investigadores; (4) Igualdade de género e inclusão de género na pesquisa; (5a) Implementar profundamente a transferência de conhecimento de políticas ao nível nacional, de forma a maximizar o crescimento dos resultados científicos; (5b) Acesso aberto a publicações e dados científicos; (6) E Cooperação Internacional (European Commission, 2017a).

(3) A **Porta 65 - Jovem**, programa lançado em 2007, tem como objetivo auxiliar os jovens, até aos 30 anos, no arrendamento de casas. Presta uma subvenção mensal, que diz respeito a uma percentagem da renda, como forma de apoiar um estilo de vida mais autónomo, a reabilitação das áreas urbanas e a dinamização do mercado, num prazo de até 60 meses. Em 2017, houve uma reformulação do programa passando a abranger jovens até aos 34 anos de idades (Portal da Habitação, 2022).

(4) O programa **PAECPE**, desenvolvido pela IEFP, desde 2009, tem como medida o apoio à criação de empresas de pequena dimensão e o apoio à criação de emprego por beneficiários de prestações de desemprego (IEFP, 2021).

(5) O **SOU MAIS - Programa Nacional de Micro Crédito** é um programa que pretende apoiar a criação de empresas, através da facilitação de acesso ao crédito, tendo sido implementado em 2010 (CASES, 2022).

(6) O programa **Garantia Jovem**, com origem em 2013, foi criada por recomendação do Conselho da UE aos EM, devido à crise internacional que se vivia e ao facto de muitos jovens estarem numa situação em que nem trabalhavam nem estudavam - Geração Nem-Nem. Esta medida tem como objetivo principal proporcionar aos jovens, até aos 25 anos, que terminem os estudos ou fiquem desempregados, nos quatro meses seguintes, consigam uma oferta de emprego, formação, educação ou estágio. Portugal aplicou esta recomendação no mesmo ano, alargando a idade para os 29 anos dos jovens nestas condições, isto porque, uma vez que tinha uma média superior à UE no que respeita à faixa etária dos jovens desempregados. Esta medida abrange tanto os jovens desempregados registados no IEFP como os desempregados que não estão registados no IEFP, nem frequentem qualquer tipo de formação (POISE, 2022). Em 2020, devido à crise pandémica que se vivia, a UE considerou importante reforçar o programa da Garantia Jovem, tendo em consideração os novos contextos do mercado de trabalho, a transição energética e digital e o aumento dos jovens na situação em que não trabalham nem estudam (Comissão Europeia, 2020)

(7) O programa **Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ)** é o principal recurso financeiro do programa Garantia Jovem. Este programa é apenas direcionado para a

Geração Nem-nem, ou NEET (não estudam, não trabalham nem seguem uma formação). Estes fundos servem para apoiar formações, estágios, emprego e educação para obtenção de uma maior qualificação (European Commission, 2022c). A IEJ engloba 12 Tipologias de Operação, relacionadas, maioritariamente, com o emprego, com a qualificação, sendo elas: (1) Apoio ao Emprego [Apoios à contratação IEJ; Programa de Incentivo à Inserção do Estagiário L e T (Açores); Integra Jovem (Açores)]; (2) Estágios Profissionais [Estágios IEJ; PEPAL; Estágios PEPAC - Missões; INOV Contacto; ESTAGIAR T (Açores); Estágios Madeira]; (3) Qualificação/Educação [Programa Retomar]; (4) Empreendedorismo [EMPREENDE JÁ – Rede de perceção e gestão de negócios; COOPJOVEM]. A implementação destas tipologias de operação ficaram a cargo de um vasto leque de Organismos Públicos, cada uma inserida na sua área de competência, a fim de garantir a sua eficácia e eficiência (IESE, 2021).

(8) O Programa **Invest Jovem** é especificamente direcionado para os jovens desempregados, entre os 18 e os 30 anos, inscritos no IEFP, que promove a criação de empresas e micro-negócios (IEFP, 2021).

(9) Os **CTeSP**, surgiram em 2014, têm como objetivo a formação profissional ao nível do ensino superior politécnico, conferindo o nível 5 no Quadro Europeu das Qualificações. Estes cursos promovem a formação e o aumento da qualificação numa área específica (DGES, 2022).

(10) O **PANID** tem como principal objetivo a atração e regresso dos portugueses e luso descendentes, a sua fixação nas regiões do interior tanto de pessoa como de empresas, de forma a promover o desenvolvimento económico, conduzir à internacionalização do mercado português. Este programa tem como foco as Pessoas, a Coesão Territorial, o Investimento em Portugal e a Internacionalização. Tem um gabinete de apoio, Gabinete de Apoio ao Investidor da Diáspora (GAID), que acompanha e auxilia os projetos de internacionalização das empresas (Portal das Comunidades Portuguesas, 2022).

(11) O **Projeto Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada**, tem como propósito auxiliar a resolução do problema de fixação dos mais jovens no país, devido à falta de atratividade das condições em Portugal e à atratividade das condições apresentadas

por outros países. Neste sentido, o objetivo deste projeto é a promoção do regresso destes jovens qualificados, proporcionando condições favoráveis ao desenvolvimento dos seus projetos profissionais e pessoais. Este projeto pretende, também, combater as lacunas na educação e inovação ainda existentes. De forma a promover o regresso dos jovens, este projeto auxilia também a criação de redes e a internacionalização dos negócios. Este projeto é apoiado pelo COMPETE 2020 (Fundação AEP, 2018).

(12) O **Programa Regressar** inclui diversas medidas como: (1) A divulgação de ofertas de emprego, de forma a auxiliar a inclusão no mercado de trabalho, dos jovens que pretendem regressar, ainda antes de se fixarem em Portugal; (2) A educação, formação profissional e ensino superior, por forma a incentivar o regresso e a continuação de estudos ou a requalificação; (3) Reconhecimento de habilitações académicas e qualificações profissionais, adquiridas fora de Portugal, de forma a que quando se fixem cá não tenham problemas com as equivalências; (4) Mobilidade geográfica e apoios ao emprego, que prevê um apoio financeiro a quem inicia atividade laboral, seja ela por conta de outrem ou na criação do próprio emprego, esta medida foi prolongada até 2023; (5) Benefícios fiscal para quem se fixe em Portugal, em 2021, 2022, 2023; e (6) A Medida de Apoio ao Investimento, que promove o auxílio de quem pretende regressar com um projeto de micro ou pequeno investimento, oferecendo uma linha de crédito de apoio ao investimento empresarial e à criação de novos negócios em Portugal. Esta linha de crédito encerrou no final do ano civil de 2020, mas está a ser ponderada a sua reabertura (Programa Regressar, 2022).

(13) A Medida **Estágios ATIVAR.PT** foi criada para fazer face aos compromissos assumidos no Programa de Estabilização Económica e Social, são desenvolvidos pelo IEFP com uma duração de nove meses. O objetivo é promover a inclusão de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional dos desempregados. Estes estágios são disponibilizados por entidades singulares ou coletivas, com ou sem fins lucrativos, de natureza jurídica privada (IEFP, 2022a).

(14) No intuito de enfatizar a promoção e o incentivo à criação de emprego permanente e de reduzir a excessiva segmentação do mercado de trabalho foi criada a Medida de Apoio

CES, pela Portaria n.º38/2022 de 17 de janeiro, que tem como propósitos: (1) Dar uma maior estabilidade e segurança para os novos vínculos laborais, incentivando a contratação sem termo e, em particular, a contratação de jovens e a fixação de níveis salariais adequados; (2) Estimular a igualdade de géneros no acesso às diferentes profissões; (3) Fomentar o emprego nos postos de trabalho localizados em território interior; e (4) Incentivar e apoio a criação líquida de posto de trabalho (IEFP, 2022b).

5.2.2 - Análise da evolução dos programas e medidas de apoio à retenção, atração e qualificação dos jovens

Por forma a entender como evoluiu a adesão dos jovens a alguns destes programas e medidas de apoio recolheram-se dados estatísticos, através das plataformas eletrónicas direcionadas a cada programa e medida de apoio. A partir dos dados recolhidos foram retiradas conclusões relativas à importância dos programas e medida de apoio à atração e retenção de talentos na prevenção do *Brain Drain*, em Portugal.

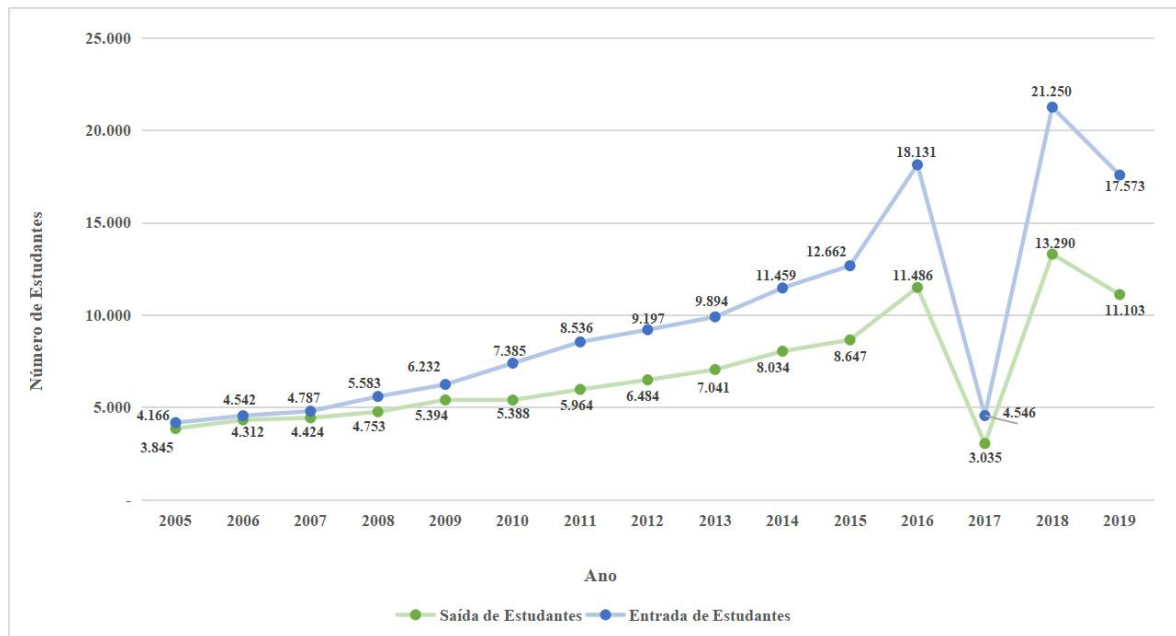
Os programas e medidas de apoio (5) SOU MAIS - Programa Nacional de Micro crédito, (10) PNAID, (11) Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Qualificada, (13) Estágios ATIVAR.PT e (14) CES, não têm disponíveis dados relativos à sua adesão, abrangência e avaliação, ao longo dos anos.

No que se refere ao Programa Estágios ATIVAR.PT e CES, do IEFP, ainda não se encontram disponibilizados os dados referentes à sua abrangência, devido à sua recente criação.

(1) ERASMUS

Em relação ao programa ERASMUS, os dados recolhidos são referentes aos anos de 2005 a 2019, não estado ainda publicados os dados dos anos 2020 e 2021. A recolha foi feita através dos relatórios anuais, de avaliação do programa ERASMUS, realizados e disponibilizados pela Comissão Europeia. Os dados retirados dizem apenas respeito aos estudantes que entraram e saíram de Portugal.

Figura 5.1. - Número de estudantes inscritos em ERASMUS, entre 2005 e 2019



Fonte: European Commission (2010, 2011, 2012, 2013b, 2014a, 2017b, 2017c, 2018, 2019a, 2020, 2021)

Na análise da figura 5.1 é perceptível que, de 2005 a 2016, houve um aumento do número de estudantes de ERASMUS, tanto na entrada como na saída de Portugal. Em 2017 existiu uma grande quebra no número de estudantes de ERASMUS, tendo voltado a aumentar em 2018, voltando a diminuir em 2019. É, ainda, possível observar que o número de estudantes que entram em Portugal é superior ao número de estudantes que saem, em todos os anos. Desta forma, pode afirmar-se que os estudantes confiam no programa ERASMUS, contribuindo para o *Brain Circulation*.

(2) ERA

No que se refere ao programa ERA, através da análise dos relatórios de progresso feitos em 2013, 2014, 2016 e 2018, disponibilizados pela Comissão Europeia (European Commission 2013a, 2014b, 2017a, 2019b), conclui-se que o programa foi sofrendo ajustes de forma a tornar-se mais eficiente no alcance dos seus objetivos, o que levou ao estabelecimento de 5 prioridades, em 2012, que passaram a 6 prioridades em 2015, devido ao contexto vivido e às necessidades que ainda não tinham uma resposta eficiente.

A inclusão das novas prioridades deve-se à adaptação ao contexto e à necessidade de ter em consideração os novos desafios socioeconómicos, os novos mercados e ao aumento da atratividade da ERA, no que diz respeito aos investigadores e talentos ao nível mundial. Esta nova definição de prioridades permitiu ter em consideração outros aspetos, o que tornou o programa ERA mais eficiente. Estas prioridades, incluídas nas agendas dos EM, permitiram a concretização, o melhoramento e a evolução do ERA.

Na tabela 5.6 é possível verificar a avaliação feita, no relatório de progresso de 2018, às 6 prioridades traçadas para o ERA.

Tabela 5.6. - Avaliação das 6 prioridades do ERA, em 2018

Prioridades	Avaliação
1- Sistemas nacionais de pesquisa mais eficazes	Quase todos os países atualizaram ou adotaram novas estratégias de pesquisa e inovação para alcançar a excelência.
2a - Enfrentar em conjunto grandes desafios	Existiram alguns progressos na participação em grandes desafios. Porém, os EM, tem de continuar a investir nesta prioridade, pois, ainda, não alcançaram os objetivos esperados.
2b - Aproveitar ao máximo os investimentos públicos em infraestruturas de investigação	Comparando com 2016 ouve um grande crescimento, no número de infraestruturas. Contudo a par deste aumento, o investimento público feito tem de ser mais eficiente.
3 - Um mercado de trabalho aberto para pesquisadores	Apesar do número de ofertas ter diminuído, nos último anos, os pesquisadores sentem-se mais satisfeitos com o nível da abertura e de transparência no recrutamento, considerando que há recrutamento por mérito. Porém consideram que continua a haver lacunas na atratividade e no desenvolvimento de oportunidades de pesquisa, entre os EM. Consideram que é preciso reforçar a mobilidade internacional, tanto entre instituições públicas como entre instituições públicas e privadas.
4 - Igualdade de género e integração de género na pesquisa	Houve progressos, apesar de lentos, mas existe um esforço para a inclusão das mulheres na ciência, com a implementação de políticas de balanceamento entre vida pessoal e profissional. Uma das maiores lacunas, ainda apresentada, é a diferença de remuneração.
5a - Implementar plenamente as políticas de transferência de conhecimento a nível nacional para maximizar a exploração de resultados científicos	Ainda se verificam diferenças no nível de inovação e partilha de conhecimento, nos diversos EM. A partilha de conhecimento entre entidades públicas e privadas já cresceu, contudo a partilha entre a indústria e as universidades ainda precisa de ser promovida, de forma a alcançar os objetivos do ERA.

<p>5b - Acesso aberto a publicações e dados em um contexto de ciência aberta</p>	<p>Existiu uma grande mudança nos últimos anos, no que toca ao acesso aberto às publicações, com a introdução de políticas de transparência e partilha de conhecimento. Contudo, ainda, existem barreiras a um ambiente aberto para a ciência, pois alguns países tem um progresso mais lento, nestas áreas, fazendo com que disponham de menos informação, conduzindo assim à não partilha, tanto por parte dos que dispõem de mais informação como dos que dispõem de menos.</p>
<p>6 - Cooperação internacional</p>	<p>Tem havido uma evolução na relações entre países ERA e países não ERA. Os países com mais desenvolvimento de pesquisa e inovação têm uma melhor oportunidade de colaboração, de criar e manter novas parcerias, facilitando o <i>Brain Circulation</i>.</p> <p>Os países ERA precisam de criar melhores formas de atração dos talentos internacionais, de forma a fortalecer as capacidades de pesquisa, aumentar a inovação e conseguir lidar com os grandes desafios.</p>

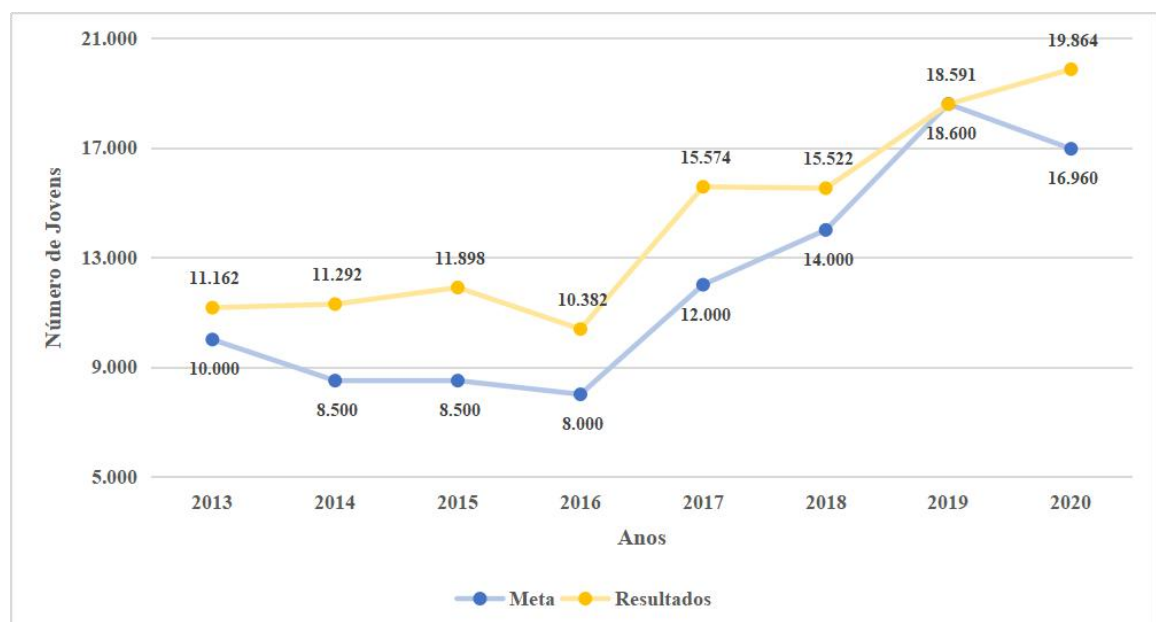
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da European Commission (2019b)

Numa Visão geral, desde 2015, quando surgiram as novas prioridades, até 2020 consegue perceber-se que este programa ajuda os EM e todos os seus associados a promoverem a sua inovação e pesquisa, apesar do progresso lento. Com a mudança dos contextos ao nível europeu e mundial as prioridades da ERA estarão sujeitas a constantes alterações e adaptações, de forma a responder aos novos contextos e aos novos desafios cumprindo, contribuindo para um acelerar do progresso e poder atingir os seus objetivos.

(3) PORTA 65- JOVEM

Analisando os Relatórios de Atividades e Contas, disponibilizados pelo IHRU, sobre este programa, chega-se à conclusão de que o número de jovens que beneficiam dos apoios financeiros é maior, todos os anos, do que o estabelecido nas metas anuais.

Figura 5.2. - Diferença entre o número pretendido de jovens a abranger e o número efetivo de jovens que beneficiam do apoio financeiro



Fonte: IHRU (2013,2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020)

A figura 5.2 retrata o número de jovens que beneficiam do apoio, correspondente à linha amarela, em comparação com o número de jovens estabelecidos nas metas anuais, na linha azul. De forma geral, o número de beneficiários efetivos é superior ao número apresentado nas metas. Isto revela que o programa conseguiu abranger muito mais jovens

do que era esperado. Este facto deve-se à dotação disponível, aplicada ao programa, apresentada no Orçamento de Estado, ser maior do que o que era expectável no ano anterior, ano em que se traçam as metas.

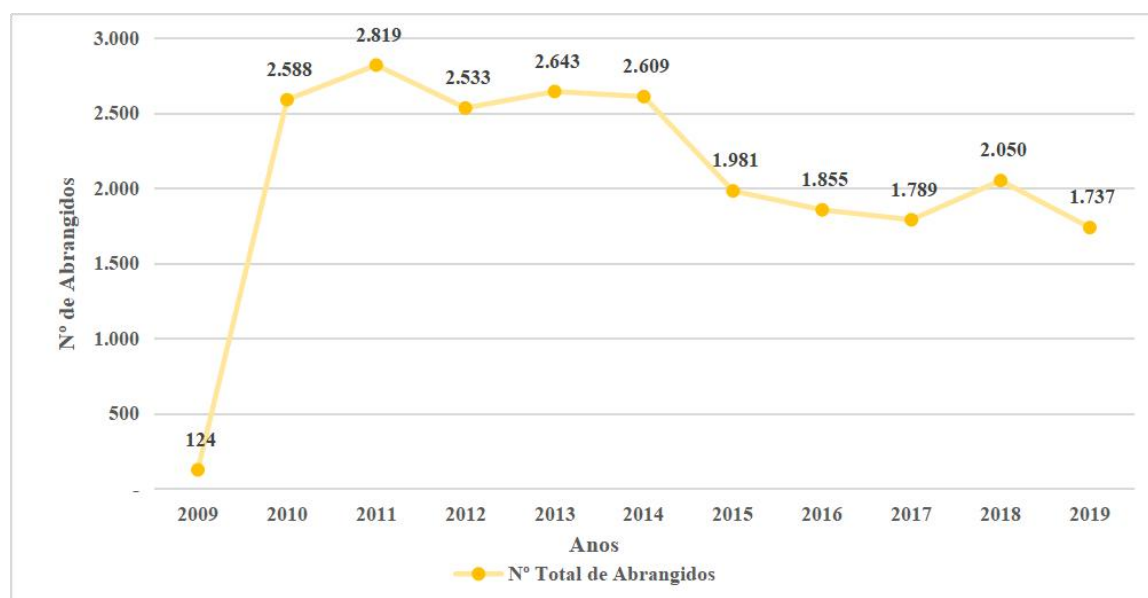
Apenas em 2016 e 2018 existiu uma ligeira descida do número de beneficiários efetivos, em comparação com as metas estabelecidas, que revelam a expectativa de descida do número de beneficiários nos anos 2014, 2015, 2016 e 2020.

(4) PAECPE

No que diz respeito ao programa PAECPE, os dados foram tirados do relatório Síntese da Execução dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional, para os anos de 2009 a 2012, e do Relatório da Execução Física e Financeira, para os anos de 2013 a 2019, disponíveis no *site* do IIEFP.

Estão apenas disponíveis dados até ao ano de 2019, por este motivo a análise será feita só até esse ano, tendo em consideração que nos anos posteriores podem ter surgido diversas alterações devido à Pandemia da Covid-19.

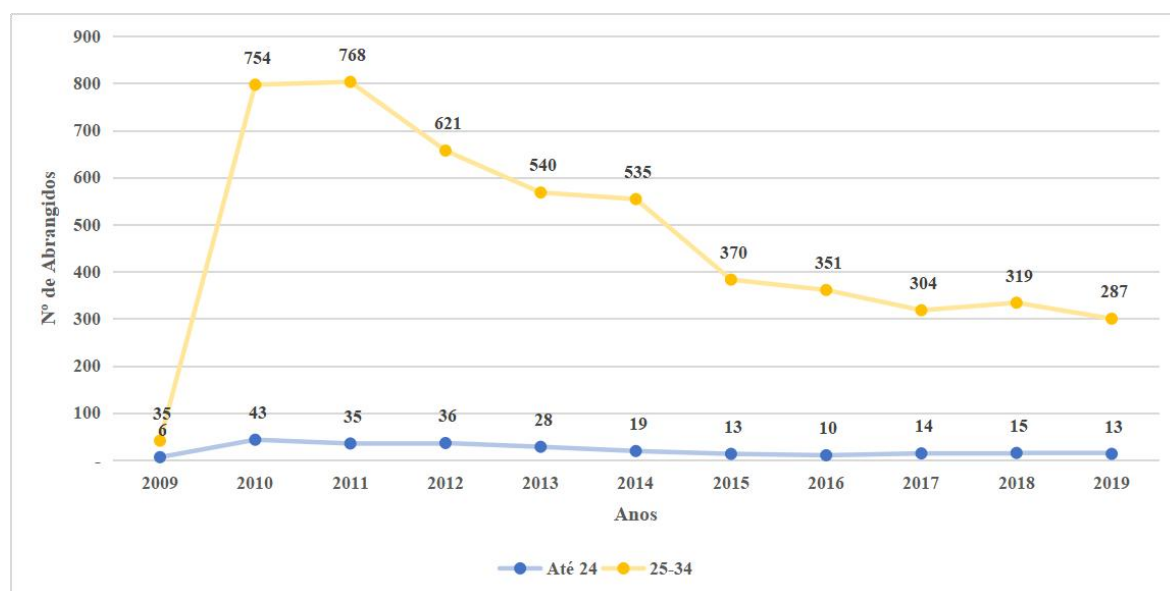
Figura 5.3. - Número de pessoa abrangidas pelo programam PAECPE entre 2009/2019



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IIEFP (2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019a)

Na Figura 5.3 é possível observar a adesão ao programa, verificando-se que a tendência de adesão é decrescente, tendo apenas ligeiras subidas nos anos 2010, 2011, 2013, 2014 e 2018. Apesar disto é, também, importante referir, que apesar das descidas e subidas este programa, por ano, auxilia um elevado número de jovens a construir o seu próprio emprego, o que demonstra o interesse de permanência no país.

Figura 5.4. - Número de pessoa abrangidas pelo programam PAECPE entre 2009-2019, por faixa etária



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IIEFP (2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019a)

Ainda referente ao programa PAECPE, na figura 5.4., podemos ver a adesão dos jovens, ao longo dos anos, por faixa etária. Verifica-se que a maioria dos interessados neste programas são os jovens entre os 25 e os 34 anos.

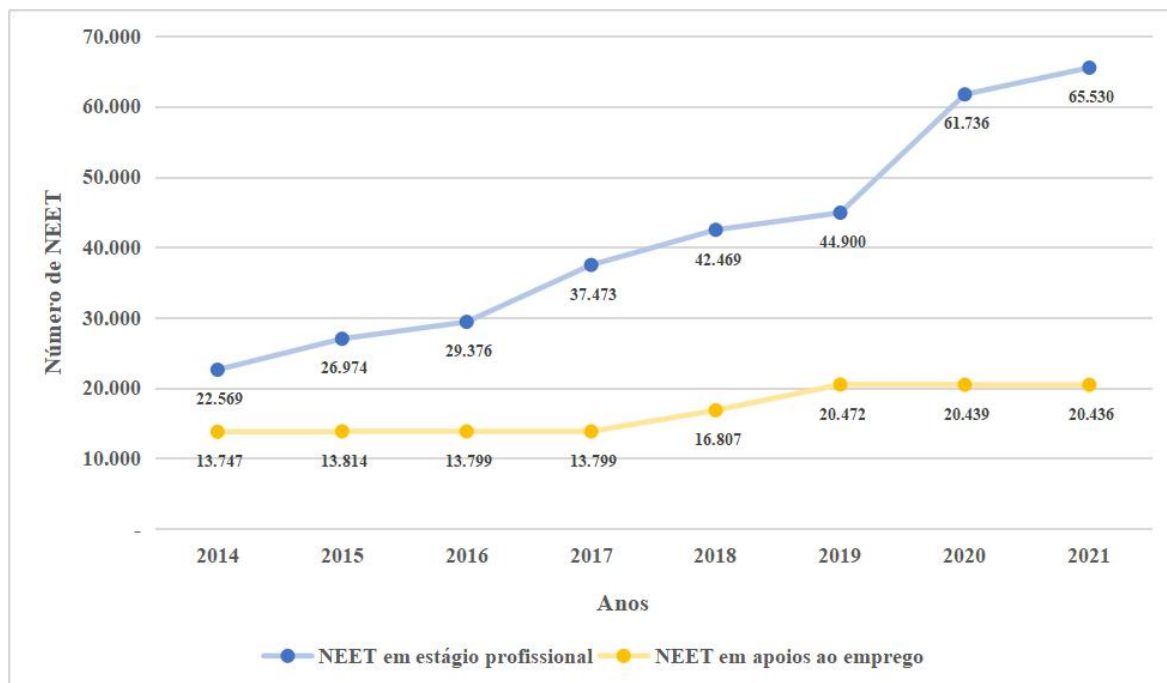
(6) Garantia Jovem e (7) IEJ

No que diz respeito à medida Garantia Jovem foi possível encontrar dados referentes à adesão nas diferentes Tipologias de Operação, das IEJ, entre os anos 2014 e 2021.

Na figura 5.5 estão representados o número de jovens beneficiados pelos programas da IEJ, apresentados pelas Tipologias de Operação onde se inserem. Não existem dados

referentes à Tipologia da Educação/Formação, pois não houve uma adesão significativa e, por esse motivo, não são apresentados os dados na plataforma onde foram recolhidos.

Figura 5.5. - Número de NEET por Tipologia de Operação do IEJ



Fonte: POISE (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)

Pela análise da figura percebe-se que as medidas que fazem parte da Tipologia de Estágios Profissionais são as mais escolhidas e onde o número de jovens aumentou em maior escala, ao longo dos anos. No que diz respeito às medidas na Tipologia de Apoio ao Emprego, também bastante requisitadas pelos jovens mas não numa escala tão elevada, verifica-se um crescimento menos significativo.

Neste sentido, é importante referir que, após uma avaliação feita pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE) à IEJ, entre setembro de 2013 (início da IEJ) e junho de 2020, e, conseqüentemente, à sua adesão, eficiência e eficácia das suas Tipologias de Operação, este chegou à conclusão que a IEJ teve um impacto positivo nos NEET. Isto é, (IESE, 2021):

- ❖ 7 em cada 10 participantes, que concluíram a intervenção, deixaram de ser NEET nas 4 semanas após a IEJ;
- ❖ valor subiu para 8 em cada 10 (desses 8/7 obtiveram emprego), 6 meses depois;

- ❖ elevada participação de jovens com qualificação superior - 52% do total de beneficiários de estágios e apoios à contratação IEJ registados no IEFP tinham o ensino superior, perante um peso de 18% no total nacional de NEET.

Este impacto positivo, segundo IESE (2021), deve-se à forma como a IEJ foi planeada, direcionando as tipologias de operação para a inserção no mercado de trabalho, dando menos relevância à qualificação, atraindo, deste modo, mais jovens com qualificações superiores, que não se conseguiam inserir no mercado de trabalho.

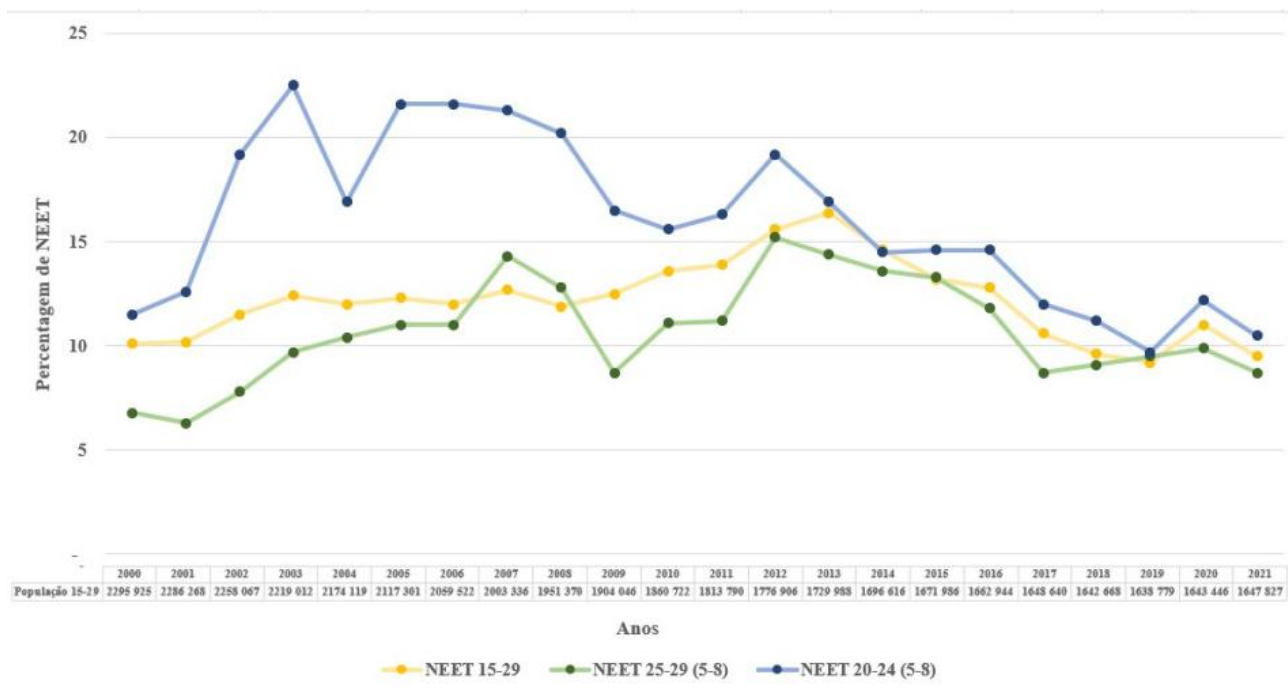
Figura 5.6. - Percentagem de NEET, entre 2004-2021, na UE e em Portugal



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Eurostat (2022a)

Na figura 5.6 é possível comparar a evolução dos NEET entre Portugal e a UE, verificando-se que a média portuguesa se encontra sempre abaixo da média europeia, exceto no ano de 2013, ano em que se vivia um grave contexto de crise económica. É, também, possível observar que a tendência de NEET é crescente apenas nos anos em que se vive contexto de crise, como entre 2008 e 2014, anos de crise económica, e em 2020, a crise pandémica da Covid-19. Isto demonstra que em condições económicas favoráveis a tendência de NEET é decrescente, tanto a nível europeu como nacional.

Figura 5.7. - Percentagem de NEET por faixa etária e nível de escolaridade em comparação com o número total de população jovem



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Eurostat (2022a, 2022b)

Na figura 5.7 é possível fazer uma análise sobre 4 perspetivas. Em primeiro lugar, observando a evolução do número de jovens, entre os 2000 e 2021, verifica-se que este número diminuiu, consecutivamente, ao longo deste período.

Em segundo lugar, comparando a percentagem de NEET 15-29 com a população jovem, é possível observar, que esta percentagem, no total da população é considerável, tendo-se mantido praticamente constante entre 2004 e 2007, sofrendo um aumento até 2014, devido ao contexto de crise económica vivido na altura, diminuindo, também até 2019, voltando a aumentar em 2020, ano em que surgiu a pandemia da Covid-19.

Em terceiro lugar, é possível comparar o total da percentagem de NEET 15-29 com os NEET por faixa etária e nível de escolaridade, entre os 20-24 e os 25-29, com o nível 5-8 de qualificações. Não existem dados para a faixa etária dos 15-19, pois estes ainda não possuem esses níveis de escolaridade. Desta forma, é possível perceber que a maior percentagem de NEET se encontra na faixa etária dos 25-29. No que respeita ao

aumento e diminuição desta percentagem, podemos concluir, de uma forma geral, que existiram diversas oscilações, tanto positivas como negativas, verificando-se que os aumentos mais significativos se encontram nos anos em que se viviam contexto de crise económica, entre 2008 e 2014, e contexto de crise pandémica, em 2020.

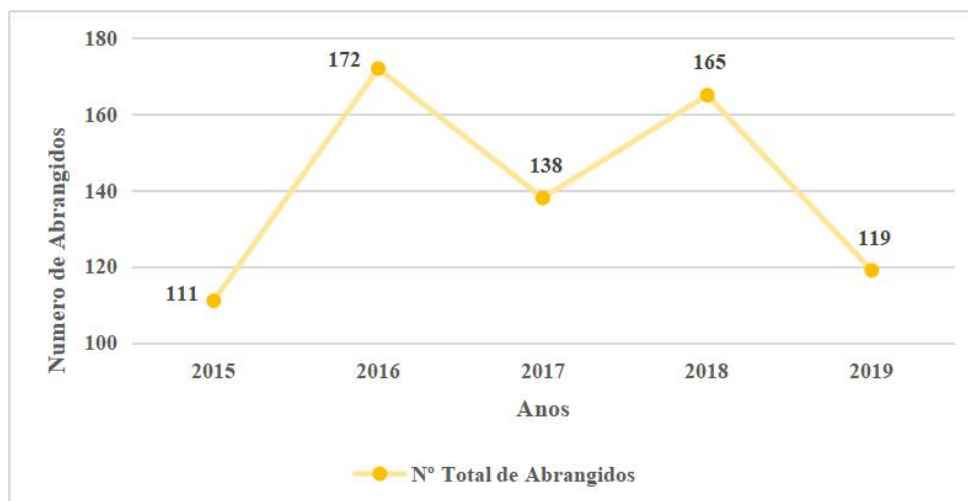
Um ponto que deve também ser realçado é a diminuição desta percentagem, já em 2021, apesar de ainda se sentirem os efeitos da crise vivida. Outro ponto, também importante, é o facto de apesar de em 2020 ter voltado a haver um aumento, este não alcança os valores mais elevados atingidos nos anos anteriores.

A quarta forma de analisar estas dados é ver o peso dos jovens NEET com qualificações de nível superior no total da população jovem. Estes dados revelam que o peso ainda é considerável, apesar das oscilações, encontrando-se quase nos mesmos valores que em 2000.

(8) Invest Jovem

No que se refere ao programa *Invest Jovem*, os dados foram recolhidos do Relatório da Execução Física e Financeira, para os anos de 2015 a 2019, disponíveis no *site* do IEFP. Apenas estão disponíveis dados até ao ano de 2019, por este motivo a análise será feita só até esse ano, tendo em consideração que nos anos posteriores podem ter surgido diversas alterações devido à Pandemia da Covid-19.

Figura 5.8. - Número jovens abrangidos pelo *Invest Jovem*, entre 2015-2019



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IEFP (2015, 2016, 2017, 2018 e 2019a)

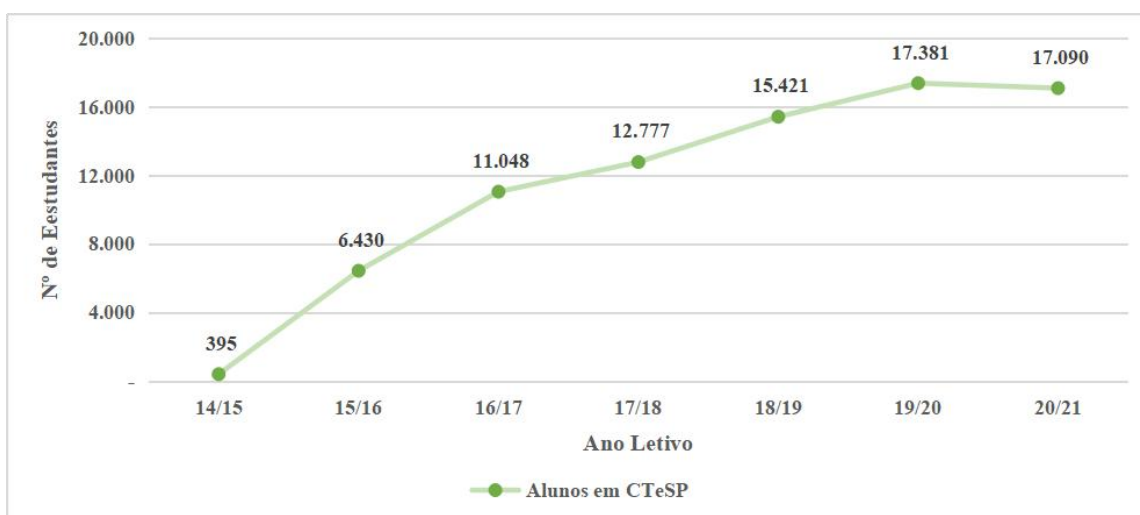
Nos dados apresentados na figura 5.8 é possível verificar a evolução dos jovens abrangidos ao longo dos anos, pelo programa. Esta evolução não foi constante, sofrendo, ao longo de todos os anos oscilações positivas ou negativas. Apesar de o número de jovens abrangidos não ser elevado, não se pode deixar de considerar a importância deste pois tem demonstrado um impacto na permanência dos jovens, com o auxílio à criação do próprio emprego.

(9) CTeSP

No que diz respeito aos CTeSP, os dados foram recolhidos no Relatório de 2021, elaborado pela Direção Geral do Ensino Superior (DGES).

As figuras 5.9 e 5.10 apresentam a evolução dos CTeSP, tanto ao nível do número de alunos como ao nível do número de cursos disponíveis, são apresentadas

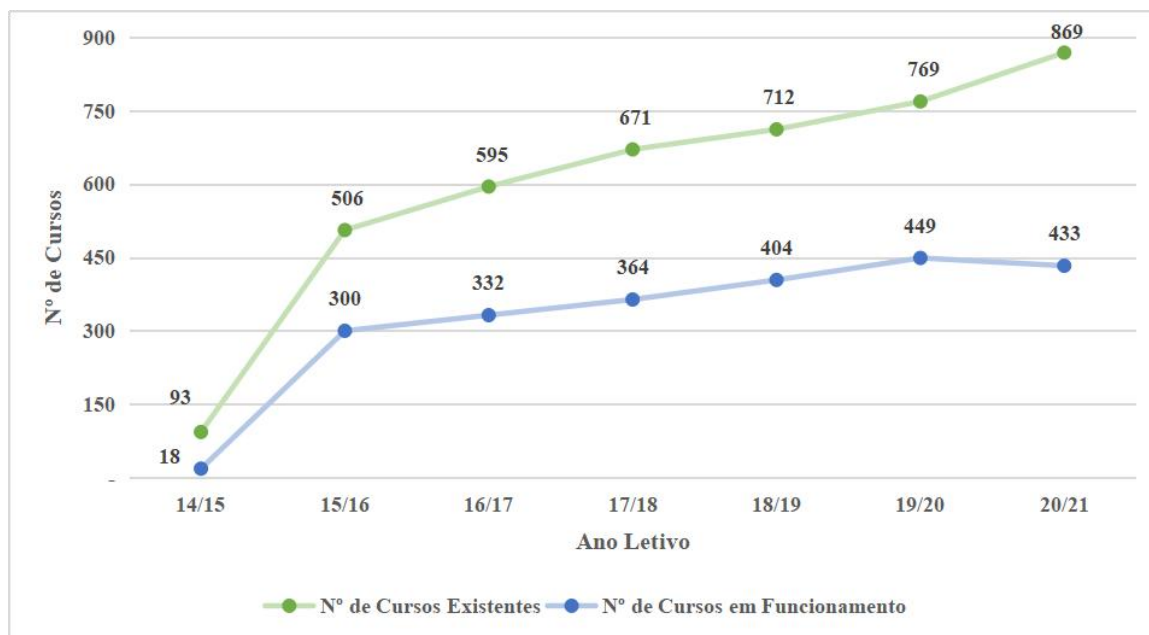
Figura 5.9. - Número de alunos inscritos nos CTeSP, entre o ano letivo 2014/15 e 2020/21



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da DGES (2021b)

É possível visualizar, na figura 5.9, o crescimento constante de inscrições, ao longo dos anos. Desta forma pode afirmar-se que os jovens procuram aumentar e complementar a sua formação, para responderem às necessidades do mercado de trabalho, que se tem tornado cada vez mais exigente, no que se refere às capacidades técnicas e profissionais.

Figura 5.10. - Evolução do número de CTeSP



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da DGES (2021b)

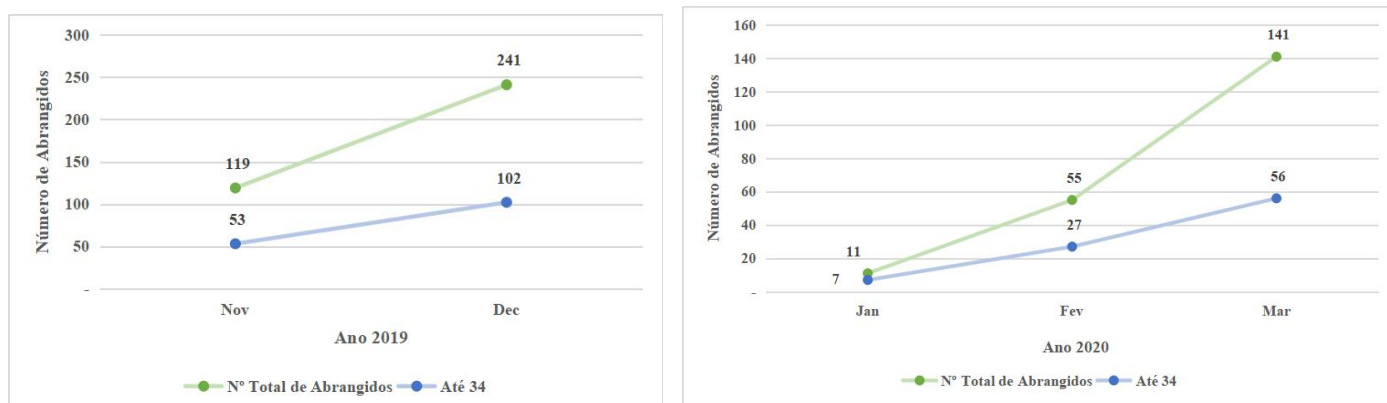
Pela análise da figura 5.10 percebe-se que o número de cursos existente tem, desde a criação dos CTeSP, uma evolução muito positiva, havendo, atualmente, um grande leque de oferta em quase todas as áreas de formação. Porém, nem todos os cursos existentes estão em funcionamento, como é possível observar através da linha azul, cerca de metade dos cursos não estão em funcionamento.

(12) Programa Regressar

No que respeita ao Programa Regressar, os dados foram recolhidos dos Relatório de Execução Física e Financeira para os anos de 2019 e 2020, disponíveis no *site* do IIEFP.

Apenas estão disponíveis dados a partir do mês de novembro de 2019 até ao mês de março de 2020, por este motivo a análise será feita neste hiato temporal, tendo em consideração que nos meses posteriores podem ter surgido diversas alterações devido à Pandemia da Covid-19.

Figura 5.11. - Número de abrangidos pelo Programa Regressar, em novembro e dezembro de 2019 e no primeiro trimestre de 2020



Fonte: IEFP. (2019a, 2019b, 2020a, 2020b, 2020c)

Os dados recolhidos no relatório de novembro de 2019 fazem referência às pessoas abrangidas pelo programa nos meses anteriores, permitindo assim uma visão mais real do número de abrangidos. Na figura 5.11 é possível observar a evolução do número de abrangidos em 2019, analisando também, dentro destes, quais os que tinham menos de 34 anos de idade.

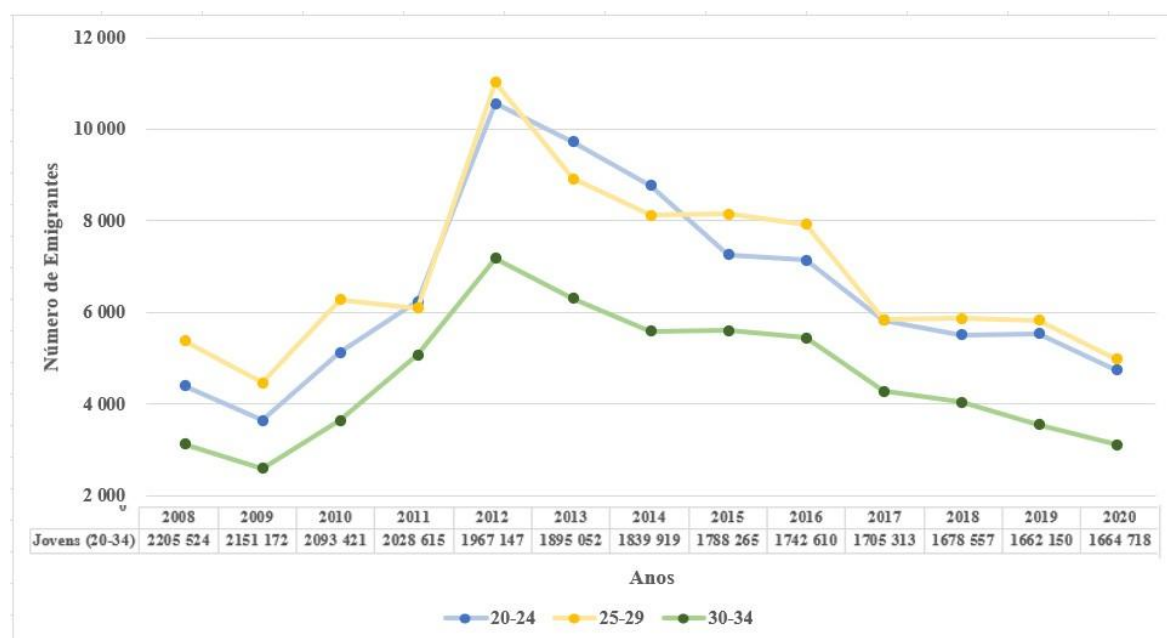
Analisando o primeiro trimestre do ano 2020 pode observar-se que o número de jovens, abrangidos pelo programa, foi crescente nos três primeiros meses. Ainda não estando disponíveis os dados referentes para os meses seguintes, não é possível fazer uma análise mais detalhada da evolução da abrangência do programa, em especial com o contexto vivido nesse ano, pandemia da Covid-19.

5.3 - Discussão resultados

De forma a estabelecer uma relação entre as políticas de retenção e atração de talentos e o *Brain Drain*, isto é, se as políticas previnem a saída de jovens qualificados, é importante fazer a discussão entre os dados recolhidos e apresentados na secção 5.2 e a revisão da literatura recolhida na Parte II.

Os autores Lopes e Teixeira (2014) e Ince (2020), referidos na revisão da literatura, afirmam que uma das razões para os jovens saírem do país de origem resulta da falta de condições económicas e de qualidade e vida.

Figura 5.12. - Número de jovens emigrantes, por faixa etária, entre 2008 e 2020



Fonte: Eurostat (2022b, 2022e)

Como podemos observar na figura 5.12, também existiu um aumento de jovens emigrantes nos anos de 2008-2013, referentes ao tempo onde se viveu um contexto de crise económica, onde as condições laborais e de vida pioraram, levando ao aumento da saída dos jovens. Já no ano de 2020, ano da crise pandémica, não se verificou este aumento, este devido ao facto de ser uma questão de saúde pública e não económica. Só com estudos futuros se poderá analisar o efeito da pós-crise pandémica e das consequências da Guerra na Ucrânia na sociedade e economia mundial.

É importante analisar a relação entre cada tipo de políticas e o *Brain Drain*, para melhor entendermos a causa-efeito.

No que diz respeito aos programas e medidas no âmbito das **políticas de retenção**, como o programa PAECPE, *Invest Jovem*, *SOU MAIS*, *Estágios ATIVAR.PT* e *CES*, estes mostram ser importantes na ajuda ao desenvolvimento do empreendedorismo e à criação do próprio emprego. É possível perceber, através dos dados recolhidos, que o

programa PAECPE e *Invest Jovem*, apesar de abrangerem e ajudarem um considerável número de jovens na criação do próprio emprego, tem vindo a diminuir no número de jovens que apoiam ao longo dos anos, como é possível verificar na figura 5.3 e 5.8, respetivamente.

Relativamente ao SOU MAIS, Estágios ATIVAR.PT e CES, não foi possível obter dados da sua evolução, devido à falta dos mesmo e/ou á sua recente criação. Na análise dos seus objetivos pode depreender-se que estão adaptados á realidade. Constituem, desta forma, poderosos instrumentos e mecanismos que visam a promoção da empregabilidade e da qualidade do emprego, com uma resposta célere, adaptada e sustentável tendo em vista as necessidades existentes no mercado de trabalho, nomeadamente dos jovens.

Todos estes programas, e apesar de alguns terem diminuído a sua abrangência ao longo dos anos, revelam ser uma meio importante no auxílio à criação do próprio emprego e no desenvolvimento do empreendedorismo. Autores como Daugélienė e Marcinkeviciene (2009) e JOEU (2020) defendem que políticas de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego, que tenham em conta as necessidades locais, regionais e nacionais de um país, são um meio de combate ao *Brain Drain*. Desta forma, pode afirmar-se que Portugal tem vindo a desenvolver políticas temáticas, com resultados positivos junto dos jovens.

Outros dois programas que se enquadram nas políticas de retenção são a Garantia Jovem e a IEJ. Estes têm tido uma evolução muito positiva ao longo dos anos com o aumento consecutivo do número de jovens abrangidos, tanto nas Tipologias de Operação de apoio ao emprego como nos estágios profissionais e a consequente descida do número de jovens NEET, como se observa nas figuras 5.5, 5.6 e 5.7.

Os jovens que recorram a estes programas podem ganhar um grau de autonomia e independência, motivação e incentivo para permanecer em Portugal, podendo, assim, desenvolver a sua carreira profissional, evitando a sua saída, ou seja, o *Brain Drain*. Neste sentido, também Lopes e Teixeira (2014), apresentados na revisão da literatura, defendem que as configurações do mercado de trabalho de sociedades pós-fordistas, isto é, contratos a prazo, trabalho a tempo parcial e precariedade, conduzem ao aumento dos

NEET. Os programas que promovam o emprego e estágios dignos, conduzem à diminuição dos NEET, facto que se verifica com a aplicabilidade destes programas.

O último programa referido que se enquadra nas políticas de retenção é a Porta 65 - Jovem que, se observa na figura 5.2, tem vindo, ao longo dos anos, a abranger cada vez mais jovens. Este programa permite aos jovens iniciarem a sua vida adulta, a sua independência e autonomia, possibilitando a saída da casa dos pais.

A independência e a autonomia é apontado por alguns autores como um fator de retenção dos jovens. Lopes e Teixeira (2014) defendem que um dos motivos de saída dos jovens do país é o desejo de deixarem de ser sociologicamente jovens. A Porta 65 - Jovem promove este desejo, fazendo com que os jovens optem por ficar, garantido autonomia e dependência e reduzindo, em certa medida, o *Brain Drain*.

No que se refere aos programas e medidas aplicados no âmbito das **políticas de atração**, como o programa PNAID, Programa Regressar e programa Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada, estes revelam ser uma mais valia para a atração de jovens portugueses qualificados, que residem fora de Portugal.

Em relação aos programas PNAID e Empreender 2020 não foram encontrados dados referentes à sua evolução ao longo dos anos, devido à sua atualidade que leva à falta de elementos para a obtenção de dados. Analisando os seus objetivos, meios de ação e metas pode deduzir-se que terão efeitos positivos na atração destes jovens. No que respeita ao Programa Regressar, podemos constatar, através da figura 5.11, uma evolução positiva na sua abrangência, apesar da amostragem disponível ser temporalmente curta.

O retorno, a Portugal, dos jovens emigrantes permite que estes apliquem novos conhecimentos que adquiriram no país recetor, incentivando a inovação e a partilha do conhecimento e contribuir de forma positiva concedendo um contributo positivo para o desenvolvimento económico do país. Esta ideia corrobora o que é defendido por Wahba (2021) e Daugėlienė (2007), apresentado na revisão da literatura, defendem que o retorno de talentos traz vantagens económicas e sociais, gerando um impacto positivo na economia do conhecimento, conduzindo à redução da taxa de desemprego, ao

As linhas azuis referem-se ao número de jovens desempregados entre os 20-24 anos. A linha azul escura mostra um crescimento constante mas pouco acentuado de 2000-2008, ano em que se verifica um aumento brusco, até 2013, naturalmente consequência do contexto da crise económica vivida. A linha azul clara mostra a percentagem de jovens desempregados com uma escolaridade do nível 5-8, em comparação com a percentagem de jovens desempregados (representado pela linha azul escura) excluindo os anos de 2000 a 2004 por falta de dados. Esta curva revela que os jovens com escolaridade superior, têm um peso muito significativo no total de jovens desempregados.

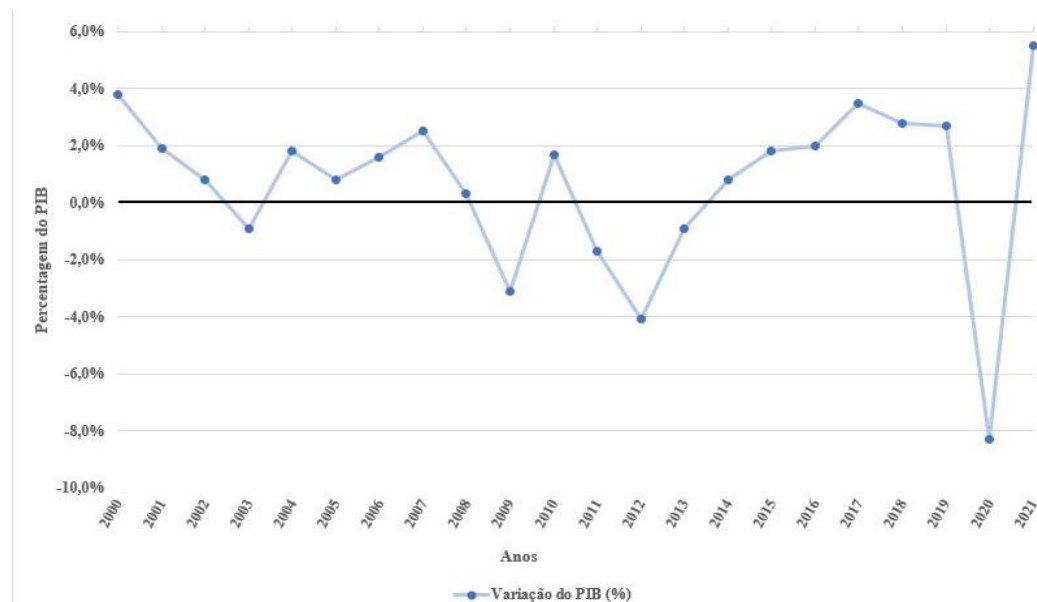
As linhas verdes referem-se os jovens desempregados entre os 25-29 anos. À semelhança das anteriores, a linha verde escura representa a percentagem dos jovens desempregados em comparação com o número total de jovens. Os jovens entre os 25-29 seguem a mesma tendência, ao longo dos anos, que os jovens dos 20-24. A linha verde clara, excluindo os anos de 2000 e 2001 por falta de dados, representa a percentagem de jovens desempregados com uma escolaridade do nível 5-8 em comparação com a percentagem de jovens desempregados (representado pela linha verde escura). Esta curva revela que os jovens com escolaridade superior, representa 10% - 20% no total de jovens desempregados.

Da análise geral, é possível constatar que a maior percentagem de desempregados é na faixa etária dos 20-24 anos, com nível de escolaridade 5-8, embora se verifique uma diminuição da taxa de desemprego, nos últimos anos antes da pandemia da Covid-19. Esta diminuição pode ser um indicador de sucesso das políticas de retenção e atração/retorno, como referem Daugėlienė (2007), Daugėlienė e Marcinkeviciene (2009) e Wahba (2021), porém, não foram analisados dados suficientes para afirmar com certeza esta ideia. Esta diminuição pode estar relacionada com diversos fatores sendo um deles o impacto das políticas de atração e retenção, o facto dos jovens estudarem até mais tarde, havendo assim menos jovens à procura de trabalho nas faixas etárias mais jovens e outros decorrentes do contexto socioeconómico.

É, ainda, importante analisar o crescimento económico em Portugal, o PIB.

Como é possível observar na figura 5.14, o PIB português sofreu ao longo dos anos variadíssimas oscilações, tendo os seus picos mais baixos nas alturas de crise, 2009, 2012 e 2020.

Figura 5.14 - Variação da percentagem do PIB, em Portugal, entre 2000 e 2021



Fonte: Country Economy (2022)

Os anos de prosperidade económica, especialmente entre 2012 e 2019, correspondem aos anos onde existiu uma descida constante do número de jovens desempregados, possível de observar na figura 5.13, aos anos em que houve uma descida do número de jovens emigrantes, como mostra a figura 5.12 e um aumento do número de jovens com mais qualificações, conforme observado na figura 5.15.

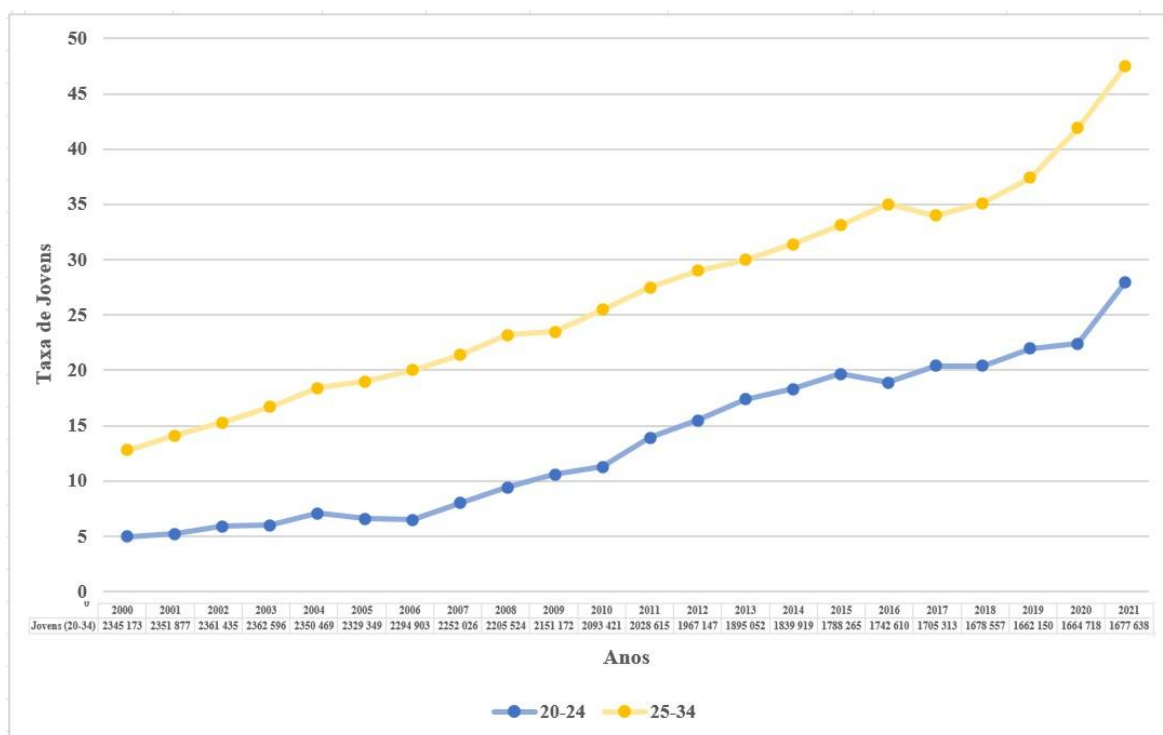
Estes dados mostram que a permanência e o retorno de jovens qualificados promove o crescimento económico. Este crescimento pode ser um indicador de sucesso das políticas de retenção e atração/retorno, como referem Daugélienė (2007), Daugélienė e Marcinkeviciene (2009) e Wahba (2021), porém não foram analisados dados suficientes para sustentar com firmeza esta ideia, podendo este crescimento estar associado a outros fatores.

No que toca às medidas e programas aplicados no âmbito das **políticas de educação**, como o programa ERASMUS, ERA, CTeSP e PNAID, estes exibem uma evolução muito positiva ao longo dos anos, como mostram a figura 5.1, o quadro 5.1 e a figura

5.9 e 5.10, respetivamente, exceto para o programa PNAID, pois não foram encontrados dados referentes à sua evolução. Apesar de não terem sido encontrados estes dados foi possível perceber que o PNAID desenvolve vários *Webinars*, *Workshops* e Conferências por ano, o que demonstra a atividade do programa.

É possível concluir que estes programas tem uma grande influência na formação e qualificação de jovens, principalmente o ERASMUS e o CTeSP, devido á tendência no aumento de inscrições, de ano para ano. Esta constatação pode também ser corroborada pela figura 5.15, que mostra um aumento do número de jovens qualificados, ao longo dos anos, na faixa etária dos 20-24 e 25-34.

Figura 5.15. - Percentagem de jovens por nível de escolaridade (5-8) e por faixa etária, entre 2000 e 2021



Fonte: Eurostat (2022b, 2022d)

A faixa etária dos 25-34 representa a maior percentagem de jovens altamente qualificados. Este aumento pode relacionar-se com o crescente número de alunos inscritos nos CTeSP, como foi descrito na figura 5.9.

O aumento de jovens qualificados, em Portugal, leva ao aumento do capital intelectual do país, permitindo o seu desenvolvimento e crescimento económica mais acelerado e sustentado. Esta ideia é defendida por Ndiangui (2021) que refere ser este, também, um motivo e um indicador importante para trabalhar na retenção destes jovens talentos, uma vez que, para este as Instituições de Ensino Superior tem um papel fundamental na fixação dos jovens.

O crescente número de jovens qualificados, o aumento do número de jovens no programa ERASMUS, como foi descrito na figura 5.1, pode demonstrar o interesse dos jovens pela procura de maior qualificação, de *soft skills* e da partilha do conhecimento.

Os programas ERA e o PNAID, demonstram ser bons disseminadores de conhecimento e apoio à inovação, e na partilha destes, ao nível internacional, pode afirma-se que estes programas, bem como o do ERASMUS, são um bom motor de promoção do *Brain Circulation*.

Esta ideia de *Brain Circulation* corrobora o que é defendido e apoiado por alguns autores, referenciados na revisão da literatura, como Biao (2006) e Saxenian (2002 e 2005). Estes defendem que o *Brain Circulation* surge da globalização, das crescentes relações internacionais e da constante troca de conhecimento e informação.

O elevado nível de partilha de conhecimento e de relações internacionais, evidenciado na análise dos programas ERA, ERASMUS e PNAID, levam a crer que existe o aumento do *Brain Circulation*. Autores como Saxenian (2002 e 2005), Daugélienė e Marcinkeviciene (2009) e Batalova et al. (2017) defendem que o aumento do *Brain Circulation*, como evidenciado nos dados recolhidos, reverte os efeitos negativos do *Brain Drain*, uma vez que não é só o país recetor que ganha mas ambos.

5.4 - Síntese conclusiva

Os programas e medidas de apoio à retenção e atração de talentos tem apresentado efeitos positivos na permanência de jovens qualificados e na atração dos jovens que saíram do país. Ao longo dos últimos anos, a melhoria do contexto económico, social e

de emprego tem vindo a permitir aos jovens mais qualificados a sua permanência no país, bem como o regresso de outros.

Parte IV – Conclusões da Investigação

Capítulo VI – Principais Conclusões

O elevado nível de desemprego jovem e as condições precárias de emprego, em Portugal, levam muitos jovens altamente qualificados a decidir emigrar para países que oferecem melhores condições profissionais e de vida.

Este fenómeno do *Brain Drain*, em Portugal, começou a ter expressão no ano 2008, com o impacto da crise económica que o país atravessava. Assistiu-se a uma crescente procura, principalmente por parte dos jovens qualificados, de melhores condições de trabalho e de vida, o que levou a uma crescente fuga para fora do país.

Toda esta situação não é benéfica para o país, pois vê o seu investimento feito na educação e formação dos jovens sem retorno, sendo os países acolhedores os beneficiários de toda a qualificação, conhecimento e produtividade destes jovens. Daí a importância de evitar o *Brain Drain*.

Portugal precisa de desenvolver mais políticas que retenham e/ou atraiam jovens para se fixarem no país. Todos os autores referenciados são da opinião que o emprego jovem qualificado é um motor de desenvolvimento do país. A procura por parte dos jovens por emprego qualificado leva à procura de países mais competitivos, daí a importância de políticas de retenção e atração e também na criação de condições para que os jovens permaneçam no sentido de desenvolver e conceber contextos de sustentabilidade para a economia forte. A uniformização das condições económicas e de trabalho, entre Portugal e os outros EM, poderá ser uma forma de os jovens não precisarem de sair para satisfazer as suas necessidades.

Portugal, como supracitado, reconhece a importância desta temática e, como tal, tem vindo a procurar e desenvolver soluções, designadamente, políticas, programas e medidas de retenção e atração de jovens qualificados, por forma a combater o *Brain Drain*. Para além das medidas de emprego, Portugal tem tentado aumentar o rendimento das famílias, não sendo ainda o suficiente para competir com alguns EM.

O panorama do desemprego jovem e da emigração de jovens qualificados, até 2019, estava a ter melhorias, quando comparado com os anos da crise económico de 2008.

Com o aparecimento, repentino, da pandemia Covid-19 e o surgimento da Guerra na Ucrânia. Esta melhoria os níveis de desemprego, em particular do desemprego jovem, e a consequente procura de melhores condições pode sofrer uma reversão. Com as condições económicas e sociais a piorarem, os jovens poderão voltar a virar a sua atenção para países estrangeiros, com melhores condições profissionais e de vida. Os efeitos destes fenómenos só poderão ser avaliados daqui por uns anos, as consequências ainda não são totalmente conhecidas, não existindo dados suficientes para as avaliar.

Através dos dados recolhidos, tanto na revisão da literatura como na análise de dados, pode chegar-se à conclusão de que o *Brain Circulation* é a possível solução para o *Brain Drain*.

Todos os resultados apresentados revelam um crescimento na partilha de conhecimento, de ideias e inovação, ao nível nacional e internacional, isto é, estes programas e medidas, de alguma forma, incentivam o *Brain Circulation*, ao invés do *Brain Drain*. Ou seja, estes programas promovem o ganho entre os países e não apenas o ganho só para os países recetores.

Os dados analisados mostram: O aumento das relações internacionais e das redes de partilha de informação e conhecimento, através dos programas ERASMUS, ERA, PNAID; O aumento das qualificações dos jovens, auxiliado pelos CTeSP; O aumento do empreendedorismo e dos apoios à criação do próprio emprego, através dos programas desenvolvidos pelo IEFP; O crescente retorno de emigrantes apoiado e fomentado pelo Programa Regressar e Empreender 2020; O auxílio à independência e autonomia dos jovens, com o programa da Porta 65, incentivando a sua permanência e desenvolvimento pessoal e profissional no país.

Neste sentido, a tabela 6.1 apresenta, de forma sistematizada, os resultados alcançados em relação a cada programa e medida, o seu papel no combate ao *Brain Drain*, no fomento do *Brain Circulation* e aumento de qualificações.

Tabela 6.1. - Quadro Resumo dos Resultados Alcançados

Programas e Medidas de apoio	Combate ao <i>Brain Drain</i>	Fomento do <i>Brain Circulation</i>	Aumento de qualificações
ERASMUS		x	x
ERA		x	
Porta 65 - Jovem	x		
PAECPE	x		
Sou Mais - Programa Nacional de Micro crédito	x		
Garantia Jovem	x		
IEJ	x		
<i>Invest Jovem</i>	x		
CTeSP		x	x
PNAID	x	x	
Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada	x	x	
Programa Regressar	x	x	
Estágio ATIVAR.PT	x		
CES	x		

Fonte: Elaboração própria

A Globalização é uma realidade, os seus impactos, positivos e negativos, obrigam os países a adotarem políticas baseadas nesta “realidade”, para não perderem, não só a nível económico/social, mas, principalmente, em pessoas e bens.

Sabemos que temos uma camada jovem melhor qualificada de sempre, que não vê “fronteiras” mas sim oportunidades, vão em busca de poderem aplicar o seu conhecimento e promover o seu desenvolvimento profissional e pessoal, melhorar a qualidade laborar e de vida.

Nesta Globalização, nenhum país esta a salvo desta problemática, que pode ter no *Brain Circulation* uma solução para colmatar o *Brain Drain*, e com isto, ficarem todos a ganhar, países recetores e doadores, em conhecimento e inovação.

Em suma, as políticas de retenção e atração de jovens qualificados podem ajudar a prevenir o *Brain Drain*. Uma das melhores formas de o fazerem é estarem em linha com as novas exigências da sociedade do conhecimento, promovendo a partilha, a inovação e o crescimento, isto é, o *Brain Circulation*. Muitas das políticas de retenção e atração desenvolvidas e aplicadas tem já em consideração estes contextos, mostrando-se, assim, uma mais valia para o combate ao *Brain Drain*.

Capítulo VII - Limitações e Sugestões para Estudos Futuro

Neste capítulo serão enunciadas as limitações e as sugestões para estudos futuros.

A primeira limitação desta dissertação prende-se na impossibilidade da realização de entrevistas como planeado no projeto de dissertação, apresentado em julho de 2021. Apesar dos diversos pedidos de colaboração, às entidades, e de algumas respostas positivas, estas acabaram por não se efetuar devido a dificuldades por parte das entidades.

A segunda limitação é a não representatividade da amostra em estudo, pois carecia de uma investigação junto dos jovens em relação aos impactos das políticas adotadas. Por este motivo os dados apresentados, obtidos através de dados oficiais, não podem ser extrapolados pois não permitem uma conclusão causa-efeito sem apoio da testagem aos jovens abrangidos.

A terceira limitação foi a falta de dados referentes a alguns programas e medidas devido à sua recente criação, facto que não era possível contrariar.

A quarta limitação prende-se no facto de o estudo ter sido feito apenas no contexto nacional. Ao longo da dissertação foi perceptível que seria interessante alargar o estudo ao nível internacional.

A quinta limitação respeita à subjetividade do estudo. Qualquer estudo tem subjacente um grau de ambiguidade. Este não é diferente dos restantes, embora a obtenção de dados e informação seja real e atual o seu grau de subjetividade deve ser evidenciado.

A sexta limitação diz respeito ao tema do teletrabalho e da semana dos quatro dias de trabalho. Temas que, além de pertinentes, são muito recentes, que no futuro poderão influenciar a retenção e a atração de talentos, podendo ser um meio de combate ao *Brain Drain*.

Neste sentido, algumas linhas de orientação para estudos futuros são: A verificação da influência do teletrabalho e da semana de quatro dias na retenção e atração de talentos, como combate ao *Brain Drain*; O estudo mais aprofundado do tema dos NEET, pois tem, nos últimos anos, adquirido bastante relevância e suscitado preocupação junto dos governos, ao nível nacional e internacional; O estudo dos pareceres internacionais à cerca do tema da dissertação, de forma a comparar diferentes contexto e visões; O estudo dos efeitos da crise pandémica da Covid-19 e da Guerra na Ucrânia em relação á retenção e atração de talentos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aktas, M. T. (2014). Göç Olgusu Ekonomik Kalkınmada İtici Güç Olabilir Mi? *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 7(1), 37-48.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Barros, R. M. & Moreira, A. S. (2015). Desemprego, autoestima e satisfação com a vida: estudo exploratório realizado em Portugal com beneficiários do Rendimento Social de Inserção. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(2), 146-156. doi: 10.17652/rpot/2015.2.476
- Batalova, J., Shymonyak, A. & Sugiyarto, G. (2017). Firing up Regional Brain Networks: The promise of brain circulation in the Asean Economic Community. Asian Development Bank.
- Beine, M., Docquier, F. & Rapoport, H. (2008). Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers. *The Economic Journal*, 118, 631-652.
- Becker, G. S. (2009). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Third edition.
- Biao, X. (2006). Promoting knowledge exchange through diaspora networks (The case of the People's Republic of China). Asian Development Bank.
- Butler, T. & Waldroop, J. (1999). Job Sculpting: The art of Retaining your Best People. *Harvard Business Review*.
- Cabrita, M. R. (2009). Capital Intelectual e Desempenho Organizacional. Lidel – Edições Técnicas, Lda.
- Camara, P. B. G., Balreira, P. & Rodrigues, J. V. (2019). Humanator XXI – recursos humanos e sucesso empresarial. 7ª edição
- Campenhoudt, L. V., Marquet, J. & Quivy, R. (2019). Manual de investigação em ciências sociais. Gradiva Publicações, S.A.

- Cantante, F. (2018). O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018. DOI: 10.15847/CIESOD/MERCADODETRABALHO
- CASES [Cooperativa António Sérgio para a Economia Social]. (2022). *Programa Nacional de Micro crédito - SOU MAIS*. <https://www.cases.pt/sou-mais/>
- Centeno, M. (2013). O trabalho, uma visão de mercado. Lisboa. Fundação Manuel dos Santos e Mário Centeno
- Cerdeira, L., Cabrito, B., Machado-Taylor, M. L. & Gomes, R. (2015a). A fuga de cérebros em Portugal: hipóteses explicativas. *RBPAAE*, 31(2), 409-418.
- Cerdeira, L., Machado-Taylor, M. L., Patrocínio, T., Cabrito, B. (2015b). “Exportar” mão-de-obra qualificada a custo zero: quanto perde Portugal com a “fuga de cérebros”? *Revista Educação em Questão*, 53(39), 45-75. DOI | 10.21680/1981-1802.2015v53n39ID8531
- Chen, Y. C. (2008). The Limits of Brain Circulation: Chinese Returnees and Technological Development in Beijing. *Pacific Affairs*, 81(2), 195-215.
- Comissão Europeia. (2020). Proposta de RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO relativa a Uma ponte para o emprego - Reforçar a Garantia para a Juventude e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude.
- Country Economy. (2022). Taxa de Cobertura das Importações. <https://pt.countryeconomy.com/comercio/balanca>
- Daugélienė, R. (2007). The Position of Knowledge Workers in Knowledge-Based Economy: Migration Aspect. *European Integration Studies*, 103-112.
- Daugélienė, R. & Marcinkeviciene, R. (2009). Brain Circulation: Theoretical Considerations. Kaunas University of Technology.
- Davenport, T. O. (1999). Capital Humano – O que É e Porque as Pessoas Investem Nele. Livraria Nobel.

De Vos, A., Meganck, A. & Buyens, D. (2005). The role of the psychological contract in retention management: confronting hr-managers' and employees' views on retention factors and the relationship with employees' intentions to stay. Vlerick Leuven Gent Working Paper.

Delicado, A. & Alves, N. A. (2013). “Fugas de Cérebros”, “Tetos de Vidro” e “Fugas na Canalização”: Mulheres, ciência e mobilidade. 8-31.

DGES [Direção Geral do Ensino Superior]. (2021a). Linhas de Orientação Estratégica para o Ensino Superior. <https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/linhas-de-orientacao-estrategica-para-o-ensino-superior>

DGES [Direção Geral do Ensino Superior]. (2021b). Cursos Técnicos Superiores Profissionais - Relatório 2021.

DGES [Direção Geral do Ensino Superior]. (2022). *CURSOS TÉCNICOS SUPERIORES PROFISSIONAIS (CTESP)*. <https://www.dges.gov.pt/pt/faq/cursos-tecnicos-superiores-profissionais-ctesp>

Docquier, F. & Rapoport, H. (2011). Globalization, brain drain and development. Journal of Economic Literature.

Drucker, Peter F. (2005). O Diário de Drucker. Lisboa. Conjuntura Actual Editora, Lda.

Eichhorst, W., Hinte, H. & Rinne, U. (2013). Youth Unemployment in Europe: What to Do about It? *IZA Policy Paper*, 65.

European Commission. (2010). Lifelong Learning Programme STATISTICAL OVERVIEW OF THE IMPLEMENTATION OF THE DECENTRALISED ACTIONS IN THE ERASMUS PROGRAMME IN 2007/2008

European Commission. (2011). Lifelong Learning Programme THE ERASMUS PROGRAMME 2009/2010 A Statistical Overview.

European Commission. (2012). Lifelong Learning Programme THE ERASMUS PROGRAMME 2010-2011 A Statistical Overview.

European Commission. (2013a). European Research Area - Progress Report 2013.

Doi:10.2777/3450

European Commission. (2013b). On the way to ERASMUS+ A Statistical Overview of the ERASMUS Programme in 2011-12. Doi:

European Commission. (2014a). Erasmus Facts, Figures & Trends The European Union support for student and staff exchanges and university cooperation in 2012-2013. Doi: 10.2766/76447

European Commission. (2014b). European Research Area - Progress Report 2014. Doi: 10.2777/85925

European Commission. (2017a). European Research Area - Progress Report 2016. Doi: 10.2777/992170.

European Commission. (2017b). Annex I ERASMUS+ Programme Annual Report 2015 Statistical Annex. Doi: 10.2766/910814.

European Commission. (2017c). Annual Report 2016 Statistical Annex ERASMUS+ Enriching lives, opening minds. Doi: 10.2766/89058.

European Commission. (2018). Annex ERASMUS+ Annual Report 2017. Doi: 10.2766/148879.

European Commission. (2019a). Annex ERASMUS+ Annual Report 2018. Doi: 10.2766/232936.

European Commission. (2019b). European Research Area - Progress Report 2018. Doi: 10.2777/118067

European Commission. (2020). Annex ERASMUS+ Annual Report 2019. Doi: 10.2766/431386.

European Commission. (2021). Annex ERASMUS+ Annual Report 2020. Doi: 10.2766/038079.

European Commission. (2022a). *European Research Area (ERA)*. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en

European Commission. (2022b). *Erasmus+: EU programme for Education, training, Youth and sport*. <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/about-erasmus/what-is-erasmus>

European Commission. (2022c). *Employment, Social Affairs & Inclusion - Youth Employment Initiative (YEI)*.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1176>

Eurostat. (2022a). *Jovens que não trabalham nem estudam e formam por sexo, idade e nível de escolaridade (taxas NEET)*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_21__custom_3619665/default/table?lang=en*

Eurostat. (2022b). *População em 1º de janeiro por faixa etária e sexo*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP__custom_3630753/default/table?lang=en

Eurostat. (2022c). *Taxas de desemprego por sexo, idade e nível de escolaridade (%)*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_URGAED__custom_3578387/default/table?lang=en

Eurostat. (2022d). *População por nível de escolaridade, sexo e idade (%) - principais indicadores*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_03__custom_3627618/default/table?lang=en

Eurostat. (2022e). *Emigração por faixa etária, sexo e cidadania*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/MIGR_EMI1CTZ__custom_3628011/default/table?lang=en

Fundação AEP. (2018). *Empreender 2020 - Regresso de uma Geração Preparada*. Relatório Final.

Gil, A. C. (1999). Métodos e Técnicas de Pesquisa Social, 5ª Edição. Brasil: Editora Atlas, S.A. ISBN: 85-224-2270-2

Gomes, R., Silva S., Lopes, J. T., Vaz, H., Cerdeira, L., Cabrito, B., Peixoto, P., Machado-Taylor, M., Magalhães, D. M. & Brites, R. (2015). A Fuga de Cérebros em Portugal: Considerações Metodológicas. VII Congresso Português de Sociologia.

Horwitz, F. M., Heng, C. T. & Quazi, H. A. (2003). Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human Resource Management Journal*, 13(4), 23-44.

IAPMEI. (2019). *I4.0 – Indústria 4.0 – Fase II*.
<https://www.iapmei.pt/Paginas/Industria-4-0-Fase-II.aspx>

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2009). Síntese dos Programas e Medidas de Emprego. Dezembro 2009.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2010). Síntese dos Programas e Medidas de Emprego. Dezembro 2010.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2011). Síntese dos Programas e Medidas de Emprego. Dezembro 2011.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2012). Síntese dos Programas e Medidas de Emprego. Dezembro 2012.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2013). Relatório de Execução Física e Financeira. Dezembro 2013.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2014). Relatório de Execução Física e Financeira. Dezembro 2014.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2015). Relatório de Execução Física e Financeira. Dezembro 2015.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2016). Relatório de Execução Física e Financeira. Dezembro 2016.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2017). Relatório de Execução Física e Financeira. Dezembro 2017.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2018). Relatório de Execução Física e Financeira. Dezembro 2018.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2019a). Relatório de Execução Física e Financeira. Dezembro 2019.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2019b). Relatório de Execução Física e Financeira. Novembro 2019.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2020a). Relatório de Execução Física e Financeira. Janeiro 2020.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2020b). Relatório de Execução Física e Financeira. Fevereiro 2020.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2020c). Relatório de Execução Física e Financeira. Março 2020.

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2021). *Empreendedorismo*. <https://www.iefp.pt/empreendedorismo>

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2022a). *ATIVAR.PT*. <https://www.iefp.pt/ativar.pt?tab=estagios-ativar-pt>

IEFP [Instituto de Emprego e Formação Profissional]. (2022b). *Compromisso Emprego Sustentável*. <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medCompromissoEmpregoSustentavel.do>

IESE. (2021). Avaliação do Impacto da Iniciativa Emprego Jovem 8IEJ) - Relatório Final, 12 de fevereiro.

IHRU [Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana]. (2013). Relatório de Atividades e Contas.

IHRU [Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana]. (2014). Relatório de Atividades e Contas.

IHRU [Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana]. (2015). Relatório de Atividades e Contas.

IHRU [Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana]. (2016). Relatório de Atividades.

IHRU [Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana]. (2017). Relatório de Atividades.

IHRU [Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana]. (2018). Relatório de Atividades.

IHRU [Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana]. (2019). Relatório de Atividades e de Autoavaliação.

IHRU [Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana]. (2020). Relatório de Atividades e de Autoavaliação.

Ince, C. (2020). From brain drain to brain circulation: brain power in regional development. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 11(42), 1092-1114. ISSN: 2146-1961

Jornal Oficial da União Europeia [JOUE]. (2020). *Parecer do Comité das Regiões Europeu – Fuga de cérebros na UE: enfrentar o desafio a todos os níveis*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019IR4645&from=DE>

Kasnauskiene, G. & Budvytyte, A. (2013). Economic Challenges of Brain Circulation: The Small Country Case. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(9), 740-747. Doi:10.5901/mjss.2013.v4n9p740

Khan, J. (2021). European academic brain drain: A meta-synthesis. *European Journal of Education*, 56, 265-278.

Latukha, M., Shagalkina, M., Mitskevich, E. & Strogetsckaya, E. (2022). From brain drain to brain gain: the agenda for talent management in overcoming talent migration from emerging markets. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2226-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1949374>

- Le, T. (2008). 'Brain Drain' or 'Brain Circulation': Evidence from OECD's International migration and R&D Spillovers. *Scottish Journal of Political Economy*, 55(5), 618-636.
- Lusa. (2020). Costa alerta para o risco da fuga de cérebros e pede acordo de rendimentos. *Jornal de Negócios*, 5 de março. <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/politica/detalhe/costa-alerta-para-risco-de-fuga-de-cerebros-e-pede-acordo-de-rendimentos>
- Lopes, J. T. & Teixeira, R. (2014). "Geração Europa?": um estudo sobre jovem emigração qualificada para França. *População e Sociedade, CEPESE*, 22, 97-119.
- Madeira, J. D. J. (2013). Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos: programa de trainees, GALP Energia. (Projeto de Mestrado, ISCTE Business School). Repositório do ISCTE Business School. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/6433/1/Atra%C3%A7%C3%A3o%20Desenvolvimento%20e%20Reten%C3%A7%C3%A3o%20de%20Talentos%20Programa%20de%20Trainees%20Galp%20Energia_JoaoMadeira_ISCTE-IUL_2013-Mestrado.pdf
- Mateus, A. (2010). Relatório da Caixa Geral de Depósitos – Desenvolvimento da Economia Portuguesa.
- Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. (First ed.) Sage Publications Ltd.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H. & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C. & Lee, T. W. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *Academy of Management Executive*, 15(4), p.96-108.
- Murphy, M. & Pacher, C. (2022). Bridging the gap: Brain drain to brain circulation: Researching successful strategies to support effective change. *Procedia Computer Science*, 200, 556-565.
- Ndiangu, P. (2021). From Brain Drain to Brain Gain: Tha Battle Against Talent Drain. *Journal of Culture and Values in Educacion*, 4(1), 34-48. doi: 10.46303/jcve.2020.5

OCDE/OIT. (2018). *Comment les immigrants contribuent à l'économie de la Côte d'Ivoire*, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264293304-fr>

Pedroso, P., Ferreira, A. C., Dornelas, A., Estanque, E., Centeno, M., Novo, A. & Henriques, M. (2005). Acesso ao emprego e mercado de trabalho. Formulação de políticas públicas no horizonte de 2013. (Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra). Repositório científico da UC. <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/79974/1/Acesso%20ao%20emprego%20e%20mercado%20de%20trabalho.pdf>

POISE [Programa Operacional Inclusão Social e Emprego]. (2015). Relatório Anual de Execução 2015.

POISE [Programa Operacional Inclusão Social e Emprego]. (2016) . Relatório Anual de Execução 2016.

POISE [Programa Operacional Inclusão Social e Emprego]. (2017). Relatório Anual de Execução 2017.

POISE [Programa Operacional Inclusão Social e Emprego]. (2018). Relatório Anual de Execução 2018.

POISE [Programa Operacional Inclusão Social e Emprego]. (2019). Relatório Anual de Execução 2019.

POISE [Programa Operacional Inclusão Social e Emprego]. (2020). Relatório Anual de Execução 2020.

POISE [Programa Operacional Inclusão Social e Emprego]. (2021). Relatório Anual de Execução 2021.

POISE [Programa Operacional Inclusão Social e Emprego]. (2022). *Garantia Jovem*. <https://poise.portugal2020.pt/garantia-jovem>

Portal das Comunidades Portuguesas. (2022). *Programa Nacional de Apoio ao Investidor da Diáspora (PNAID)*. <https://portaldascomunidades.mne.gov.pt/pt/gabinete-de-apoio-ao-investidor-da-diaspora-gaid>

Portal da Habitação (2022). *Porta 65 - Jovem*.
<https://www.portaldahabitacao.pt/web/guest/o-que-e-porta65jovem>

Programa Regressar. (2022). *Programa Regressar*.
<https://www.programaregressar.gov.pt/pt/>

Rebelo, G. (1999). A (In) Adaptação no Trabalho – Uma Perspetiva Sociorganizacional e Jurídica, 1ª Edição. Celta Editora, Lda. ISBN: 972-774-041-3

Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L. M. & Boswell, W. R. (2000). The Nature of the New Employment Relationship: A Content Analysis of the Practitioner and Academic Literatures. *Human Resource Management*, 39(4), 305-320.

Sá, V. (2014). O Desemprego Jovem em Portugal . (Projeto de Mestrado, Universidade de Coimbra). Repositório científico da UC.
<https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/25429?mode=full>

Saxenian, A. (2002). Brain Circulation: How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off. *Brookings Review*, 20(1), 28-31.

Saxenian, A. (2005). From Brain Drain to Brain Circulation: Transaccional Communities and Regional Upgrading in India and China. *Studies in Comparative International Development*, 40(2), 35-61.

Stuart-Kotze, R. & Dunn, C. (2008). Who are your best people?: How to find, measure and manage your top talent. Pearson education.

Tung, R. L. (2008). Brain circulation, diaspora, and international competitiveness. *European Management Journal*, 26, 298-304.

Wahba, J. (2021). Who benefits from return migration to developing countries? *IZA World of Labor*. doi: 10.15185/izawol.123.v2

Wanniarachchi, H. E., Jayakody, J. A. S. K. & Jayawardana, A. K. L. (2022). An organizacional perspective on brain drain: What can organizations do to stop it? *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1489-1525.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1758745>

Yin, R. K. (1994). Case Study Research – Design and Methods, 2º Edição, Vol. 5. London: Sage Publications, Lda. ISBN: 0-8039-5662-2

Yin, R. K. (2003). Case Study Research – Design and Method, 3º Edição, Vol. 5. London: Sage Publications, Lda. ISBN: 0-7619-2553-8

Yin, R. K. (2010). Estudo de Caso – Planejamento e Métodos, 4º Edição. São Paulo: Artmed Editora, S.A. SAC: 0800703-3444

Yin, R. K. (2014). Case Study Research – Design and Method, Fourth Edition, Vol. 5. London: Sage Publications, Lda. ISBN: 978-1-4129-6099-1 (pbk.)

Yin, R. K. (2018). Case Study Research and Applications – Design and Methods, Sixth Edition. London: Sage Publications, Lda. ISBN: 9781506336169 (pbk.: alk.paper)