

Política Estratégia Nacional para as Carreiras Europeias em marcha

Portugal perde 6,75% de funcionários na UE e a queda pode agravar-se

Governo destina um milhão de euros em 2023 para aumentar o número de trabalhadores portugueses nas instituições europeias com divulgação, destacamentos, formação e bolsas

Ana Bacelar Begonha

Embora os portugueses sejam dos europeus que mais emigram para trabalhar noutros países da União Europeia (UE), são também dos cidadãos mais sub-representados nos postos de trabalho das instituições europeias face aos restantes Estados-membros. Especialmente na Comissão Europeia, que emprega 80% dos funcionários da UE. A 1 de Janeiro de 2022, segundo dados fornecidos ao PÚBLICO pela Comissão Europeia, a taxa de representação de Portugal nesta entidade era de 2,4%, embora a taxa de referência estabelecida para o país seja de 3,1%.

Com 775 funcionários num universo de 32.169 trabalhadores, Portugal estava, à data, em 10.º lugar na lista de 27 Estados-membros da UE. Acima ficavam Bélgica, Itália, França, Espanha, Alemanha, Polónia, Roménia, Grécia e Hungria, por esta ordem. Em meio ano, o número já baixou: a 30 de Junho, Portugal não passava dos 2,3%.

A tendência é de agravamento. O número de portugueses na Comissão tem diminuído – entre 2018 e 2022 desceu 6,75% –; 40% dos trabalhadores tem vínculos temporários e Portugal é um dos oito países da UE com mais reformas previstas até 2026.

Para responder ao problema, o Governo lançou a Estratégia Nacional para as Carreiras Europeias, no seguimento de um repto da Comissão Europeia feito em Abril, para que os Estados-membros criem planos de acção a fim de se reforçar o equilíbrio geográfico do pessoal. A estratégia foi aprovada em Conselho de Ministros em Novembro e publicada em *Diário da República* a 23 de Dezembro.

A ideia, como se lê no documento, é “garantir uma representação equitativa, equilibrada e sustentada do nosso país” na UE, mas também aumentar a “nossa influência na construção europeia e nos processos de decisão ao nível internacional”.

“Se queremos ter um conhecimento melhor do que se passa (...) ao nível das políticas substanciais da UE, é muito importante também o peso que Portugal tenha nas institui-



Portugal só tem 2,3% de funcionários na UE, quando devia ter 3,1%

ções europeias que preparam essas decisões e que as executam”, explicou ao PÚBLICO o secretário de Estado dos Assuntos Europeus, Tiago Antunes.

Sobretudo dirigida à Comissão Europeia, a estratégia centra-se também no Parlamento Europeu, no Secretariado-Geral do Conselho ou no Serviço Europeu de Acção Externa, mas é na instituição de Ursula von der Leyen que o desequilíbrio é mais “significativo” e preocupante, visto tratar-se da “instituição com o direito de iniciativa legislativa”, como assume o Governo na estratégia.

Além das bases, a sub-representação de Portugal verifica-se no topo. Embora nessa faixa a taxa seja de 2,5%, Portugal não tem um único dirigente na UE, isto é, um director-geral ou adjunto, quando devia ter no mínimo dois. Já o número de chefes de unidade desceu 39% de 2018 para 2022: eram 41 e são agora 25.

Contrariamente ao que se podia pensar, esta realidade não se deve a uma falta de interesse dos portugueses em trabalharem na UE. Na verdade, o número de candidaturas por parte dos portugueses aos cargos europeus entre 2016 e 2021 foi “equivalente ou superior” à taxa de referência de 3,1%, chegando a 4,2% nos concursos especialistas.

A falta de representação “é, em grande medida, o reflexo da falta de

sucesso dos candidatos nas provas de selecção” feitas pelo European Personnel Selection Office (EPSO) – entre 2016 e 2021, a taxa de sucesso não passou dos 3,3% –, não tanto devido aos “testes de raciocínio verbal, lógico e numérico” e à fase de entrevista, mas, sim, aos “exercícios, provas e simulações que avaliam as competências”, lê-se no documento.

Isto, porque a tipologia das provas é “pouco utilizada como método de avaliação/selecção no sistema educativo e no mercado de trabalho, onde o conhecimento teórico/técnico tende a ser mais valorizado”.

Faltam aos portugueses as chamadas “competências horizontais”, que, explica Luís Amorim, chefe de unidade para a promoção e relações externas da EPSO, se prendem com a capacidade de resiliência, falar em público, trabalhar com outras pessoas ou gerir mudanças, por exemplo. Passar nos testes “não é fácil”, admite, mas o problema é essencialmente de “preparação”.

Reforçar a formação

A estratégia desenhada pelo executivo assenta, por isso, em reforçar a formação dos candidatos e apoiar financeiramente os estudantes universitários que venham, no futuro, a concorrer a estes lugares. Na senda de países como a Bélgica, Portugal planeia abrir “no início do ano” um

Funcionários da Comissão Europeia por nacionalidade

Dados de 1 de Janeiro de 2022

Bélgica	4648
Itália	4239
França	3259
Espanha	2575
Alemanha	2059
Polónia	1551
Roménia	1460
Grécia	1427
Hungria	784
Portugal	775
Bulgária	766
P. Baixos	605
Irlanda	560
Rep. Checa	528
Finlândia	520
Suécia	510
Áustria	467
Lituânia	448
Eslováquia	447
Croácia	399
Dinamarca	337
Eslovénia	333
Letónia	281
Estónia	267
Malta	174
Chipre	145
Luxemburgo	104
Outras nacionalidades	1963
Reino Unido	538
Total	32.169

*Dados de 1 de Janeiro de 2022

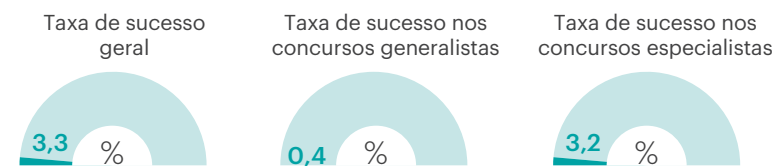
750 mil euros para funcionários públicos destacados

250 mil euros para bolsas de estudo

775 funcionários portugueses na Comissão Europeia

20 funcionários públicos destacados

Sucesso dos portugueses nas candidaturas a postos de trabalho na UE (2016-2021)



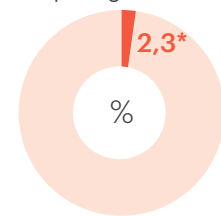
Fonte: Comissão Europeia; Estratégia Nacional para as Carreiras Europeias e da Secretaria de Estado dos Assuntos Europeus

PÚBLICO

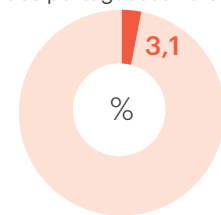
Portugal planeia abrir um Centro Nacional de Formação Europeia a cargo do Instituto Diplomático que dará qualificação online dirigida

Taxa de representação dos portugueses na Comissão Europeia (2022)

Taxa actual de representação dos portugueses na UE



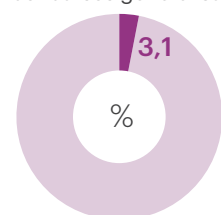
Taxa optimal de representação dos portugueses na UE



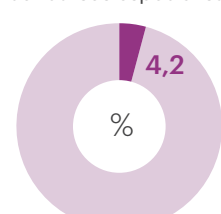
*Dados de 30 de Junho de 2022

Candidaturas de portugueses a postos de trabalho na UE (2016-2021)

Taxa de participação nos concursos generalistas



Taxa de participação nos concursos especialistas



Centro Nacional de Formação Europeia (CNFP) a cargo do Instituto Diplomático, que dará uma qualificação online “cirurgicamente dirigida” ao “tipo de competências que são avaliadas” na UE, anunciou ao PÚBLICO o secretário de Estado dos Assuntos Europeus.

Numa primeira fase, o centro funcionará como um projecto-piloto para “testar este modelo” e, depois, adoptará o mesmo “de forma estrutural”. Para tal, será criada uma bolsa

de formadores que, “numa fase inicial”, deverão ser “ex-funcionários das instituições europeias”.

A pensar nos jovens, o executivo vai também criar uma bolsa de estudos no ano lectivo de 2023/2024, a que deu o nome de Mário Soares, com uma dotação de 250 mil euros já inscrita no Orçamento do Estado, para os estudantes do Colégio da Europa e de assuntos europeus e relações internacionais.

Para Inês Rosas, uma das estudantes do Colégio da Europa que recebeu um apoio este ano através da Direcção-Geral dos Assuntos Europeus, estas bolsas “sozinhas não colmatam o problema de fundo”, e a jovem lamenta que não tenha existido até agora “uma renovação geracional”, mas nota que o reforço aprovado pelo Governo é “inédito”.

Com 27 anos, a aluna do mestrado de Relações Internacionais e Diplomacia Europeia assume que os estudantes do Colégio da Europa saem “mais preparados para se adaptarem ao ambiente” das instituições europeias e que o próprio objectivo desta escola é “estabelecer essa ponte”. Contudo, não deixa de classificar como “muito importante” a criação do CNFP e de admitir que fará a formação devido à dificuldade dos exames de acesso da UE.

Somam-se na estratégia 750 mil euros para um programa de destacamento de funcionários públicos que passarão a integrar as instituições da UE como peritos nacionais destacados a título temporário. “A estimativa é que permita financiar a ida de 20 funcionários públicos durante um ano, e nos anos seguintes ir progressivamente aumentando”, conta o secretário de Estado.

Além de contemplar um aumento da divulgação de oportunidades de emprego e estágios, o plano de acção português prevê ainda “reforçar o tipo de vínculo a quem até pode já trabalhar para as instituições europeias, mas fá-lo de forma precária”, e ajudar os funcionários com vínculos permanentes a ocuparem “lugares de maior responsabilidade e de maior destaque dentro da Comissão Europeia”, explica Tiago Antunes.

Os efeitos não serão “imediatos”, como admite, mas o secretário de Estado espera que a iniciativa “entre em velocidade de cruzeiro” a partir do início do ano “e esteja em execução em contínuo”. “Estou certo de que, adoptando estas medidas e de forma continuada, certamente começaremos a ver resultados a médio, longo prazo. O que é necessário é que depois não se pare”, garante.

A própria EPSO poderá já em Janeiro começar a dar passos no sentido de facilitar a entrada dos candidatos. De acordo com Luís Amorim, os membros do conselho da entidade, a Comissão Europeia incluída, deverão aprovar uma decisão para tornarem as “provas mais simples e mais rápidas” já a partir de Maio.

Assuntos Europeus

“Os nossos estudantes não saem preparados” para as provas da UE

Entrevista

Ana Bacelar Begonha Texto
Nuno Ferreira Santos Fotografia

Tiago Antunes O secretário de Estado garante que alterar a sub-representação é uma prioridade “ao mais alto nível” do Governo

O Governo lançou uma estratégia nacional para combater a falta de funcionários portugueses nas instituições europeias. Ao PÚBLICO, o secretário de Estado dos Assuntos Europeus explica que “os portugueses não são piores do que os cidadãos” dos outros países europeus, mas que os jovens “não saem preparados” das universidades para as candidaturas a estes cargos.

Porque é que o Governo decidiu avançar com a Estratégia Nacional para as Carreiras Europeias agora?

Isto parte do diagnóstico de um problema: temos um défice de representação significativo que, ainda por cima, tem tendência a agravar-se com a chegada das pessoas à reforma que entraram após a adesão [de Portugal à UE] e, ainda para mais, em lugares de maior destaque. Portanto, é absolutamente necessário tomarmos medidas para corrigir este défice. Feito esse diagnóstico, definimos uma prioridade: combater esta sub-representação. Coincidiu que, também este ano, a Comissão Europeia aprovou uma nova estratégia de recursos humanos na qual reconhece que há, de facto, falhas ao nível do equilíbrio geográfico dos vários Estados-membros e definiu, para isso, que uma das medidas a aprovar será a adopção de planos de acção nacionais, porque os problemas não são iguais em todos os Estados-membros.

Assim que assumi funções, na primeira vez que fui a Bruxelas pedi uma audiência com o comissário responsável pelos recursos humanos em que apresentei este problema. Temos feito estes dois trabalhos em paralelo. Por um lado, trabalhamos na nossa estratégia nacional, que sempre iríamos aprovar e que está já aprovada em Conselho de Ministros, o que é reflexo da prioridade política dada a esta matéria. E o conteúdo desta estratégia vai também verter para o



NUNO FERREIRA SANTOS

trabalho conjunto que estamos a fazer com a Comissão.

Na base está a constatação de que há um problema que não é novo, já existia. Mas ao perceber a dimensão do problema e como afecta, de facto, a capacidade de Portugal ter influência e o peso de Portugal nas instituições e no processo de decisão europeu, percebi que, sendo algo instrumental para um peso maior e uma representação mais significativa, era absolutamente crítico.

Embora o problema não seja novo, tem vindo a crescer nos últimos anos. Considera que houve uma falta de políticas para atrair os portugueses para

as carreiras da UE por parte de governos passados?

Tem que ver desde logo com uma questão demográfica. Houve um grande influxo de portugueses nos quadros das instituições europeias logo após a adesão, e essa geração acabou de se reformar ou está à beira da reforma. Por isso, aliás, Portugal está no top 8 de países que nos próximos anos terão mais gente a sair. Daí a necessidade absolutamente premente, nesta fase, de adoptar medidas para contrariar esta tendência em todos os níveis, quer nas bases [para] reforçar o número de portugueses que entram para os quadros da UE – e temos várias estratégias para isso, designadamente ao nível da formação e da preparação para os concursos de acesso – quer, depois, [para] ajudar quem já está nas estruturas a progredir nas suas carreiras e alcançar lugares de maior destaque e responsabilidade. Isso, sim, é um factor recente, pela primeira vez, não temos nenhum director-geral na Comissão Europeia. Sempre tivemos um e, pela nossa proporção, devíamos ter dois a três. Daí a necessidade de assumir

esta prioridade ao mais alto nível e adoptar instrumentos práticos, concretos, para fazer mudar as coisas.

Na estratégia, menciona-se que o número de candidatos portugueses é alto, mas que acabam por não ser seleccionados. Isto significa que a sub-representação está mais relacionada com a falta de formação dos cidadãos do que com uma falta de interesse?

Temos até um nível bastante aceitável de candidatos portugueses. Não há falta de atractividade destas funções. Mas, depois, a taxa de sucesso nestes concursos – que são muito difíceis – é relativamente diminuta, sobretudo porque as provas de acesso não são as mais adequadas àquilo que é o nosso sistema de ensino superior. Os nossos estudantes não saem preparados – não quer dizer que não estejam bem preparados – para aquele tipo de provas e de competências. Como tudo na vida, tudo se prepara, portanto, a ideia é termos uma formação especializada que permita aumentar o potencial de sucesso e as entradas de portugueses nos quadros das instituições europeias. Os portugueses não são piores do que os cidadãos de outros Estados-membros. Talvez até pelo contrário. Não tenho dúvidas de que, se os concursos de acesso se baseassem em provas de conhecimentos, teríamos certamente uma taxa de sucesso muito maior.

Considera que o próprio sistema de educação em Portugal tem de ser alterado no futuro, a pensar em aumentar as competências que faltam aos portugueses e em dar formação em assuntos europeus?

Não é um problema de formação em assuntos europeus porque, por estranho que pareça, estes concursos não avaliam o conhecimento sobre os assuntos europeus. Estou perfeitamente convencido de que, se avaliassem, teríamos melhor prestação. O que avaliam são competências abstractas e comportamentos em situações práticas. E, para isso, precisamos de formação. Não sei se é no sistema regular de ensino superior ou se é, como vamos fazer, através de módulos de formação específica para quem queira apresentar-se a este tipo de concursos.

“O que se avalia são competências abstractas e comportamentos. É preciso formação específica