



NOTAS CONCLUSIVAS

1. INTRODUÇÃO

A AEBB – Associação Empresarial da Beira Baixa, em 2022 está a comemorar 35 anos de existência enquanto Associação Empresarial ao serviço dos empresários e da Região da Beira Baixa.

Ao longo da sua existência, tem vindo a contribuir para o desenvolvimento das atividades económicas do Distrito de Castelo Branco nos domínios técnico, económico, comercial, associativo e outros, assegurando igualmente aos seus associados uma crescente participação nas decisões e nos programas, que no âmbito destas atividades respeitem às empresas e à região.

Em particular, tem dado um contributo importante na reflexão e discussão sobre a região e o tecido empresarial, seus desafios e oportunidades, criando parcerias e desenvolvendo iniciativas conjuntas que potenciem o seu desenvolvimento e promovam a coesão territorial.

Exemplo disso mesmo é o **2º Fórum Empresarial da Beira Baixa**, realizado em Castelo Branco, no dia 14 de junho, por iniciativa da Associação Empresarial da Beira Baixa em parceria com o Jornal de Notícias, que lançou bases sólidas para a constituição de uma plataforma de debate sobre o tema dos Recursos Humanos e a sua importância no contexto regional.

Sob o chapéu **“Recursos Humanos: as pessoas no centro da equação”**, esta iniciativa trouxe para este espaço de reflexão temas como “O maior ativo das empresas: as pessoas”, “A importância dos RH no contexto do território” e “Políticas de atração e fixação de pessoas”.

Este fórum realizou-se num momento particularmente difícil na vida do país e em particular desta região, que se depara com o problema, transversal a todos os sectores, da falta de mão d’obra, colocando em causa o crescimento e a sobrevivência de muitos negócios.

2. NOTAS CONCLUSIVAS DO 2º FÓRUM EMPRESARIAL DA BEIRA BAIXA

Tendo em conta todas as dificuldades que um debate desta natureza apresenta, e fazendo agora um trabalho reflexivo sobre as intervenções que tiveram lugar nos diferentes painéis, os trabalhos desenvolvidos permitiram chegar às seguintes notas conclusivas:

1. A competitividade do território e das empresas encontra **a solução nas pessoas**, na capacidade de atrair, formar e reter continuamente talentos, e ainda na capacidade de desenvolver **trabalho de cooperação em rede** entre os atores político-institucionais, empresariais e académicos, numa



lógica de relacionamento **quadrupla hélice** - Governo, Universidades, Empresas e Sociedade Civil, adotando políticas disruptivas e orientadas para o território;

2. Foi reforçada a necessidade de incrementar o trabalho em rede, promovendo parcerias colaborativas em função de projetos estratégicos de atração e fixação de pessoas, criando **redes de governança e mobilidade** que criem soluções diferenciadoras para o território. Ficou claro que só se conseguirá implementar nas empresas e no território as medidas que os atores locais souberem identificar, mapear e implementar com sentido de cooperação. Neste ponto foram apontadas duas iniciativas importantes de mapeamento nas áreas do emprego e das competências que a AEBB em Castelo Branco e a InovaRia em Aveiro estão a realizar;
3. A questão da crise demográfica no território e o impacto que traduz no crescimento da competitividade e produtividade, conduziu a uma das reflexões mais impactantes do fórum **“a perda de população não é um problema se estiver acima do limiar mínimo”** e pode ser mitigada com especialização territorial, internet das coisas, inteligência artificial, robotização, etc., que igualmente alavanca as empresas para níveis de produtividade mais interessantes. A este propósito também se realçou que devem ser incrementadas medidas de apoio à aceleração da produtividade empresarial de forma a colmatar o défice em relação a outras regiões;
4. Foi frisada a importância de o tema da demografia ser colocado no centro das políticas de desenvolvimento regional e local pela premência que os dados de alguns estudos da região centro apresentam quando referem, que para fazer uma restituição de população ativa, mantendo a estagnação do PIB, a região centro precisa de 12.000 pessoas por ano de saldo migratório e que as projeções para a Beira Interior apontam para necessidade de 2.000 pessoas por ano;
5. Foi frisada a importância das políticas de atração e fixação de pessoas no território, ressaltando que não devem ser uma obsessão na solução do problema da demografia e que a solução passa claramente pela implementação de **corredores de imigração**, devendo aqui mais uma vez ser desenvolvido um trabalho em rede de promoção de uma **cultura de comunidade**, nomeadamente, com as estruturas sociais e com a comunidade em geral criando uma rede empática entre a sociedade que recebe os migrantes e as pessoas que chegam, facilitando assim os processos de integração no território, que passam naturalmente pela educação e formação, saúde, cultura e emprego. Foram aqui referenciados dois exemplos de boas práticas de integração cultural: Fundão com o Museu da Diversidade e na região do Algarve o projeto dos provérbios;
6. Ainda no que diz respeito a políticas de atração e fixação de pessoas, foram identificadas duas possíveis escalas de políticas sub-nacionais. Uma primeira de base convencional, trabalhada já por alguns dos territórios, focada no investimento, emprego e habitação, bem-estar e qualidade de vida, assente em estratégias de incentivos fiscais e financeiros, captação de investimentos



intensivos em trabalho, estratégias locais de acolhimento, marketing e branding territorial, consolidação de clusters e estratégias de atração e acolhimento de talento. E uma segunda escala incremental que deve ter o foco na governança, organização em rede e mobilidade assente em alianças sub-regionais para a integração proactiva, seletiva e duradoura em redes globais de intercâmbio e de colaboração que favoreçam a mobilidade (estabelecimentos de ensino + empresas + municípios + ONG);

7. Foram destacadas várias opções de organização de **corredores de imigração**, principais vantagens e constrangimentos:
 - a) Corredor Brasil/Portugal – América do Sul/Portugal – foram frisadas as vantagens que este corredor tem, inclusivamente, para além da língua, a questão do registo do visto turístico poder ser um processo mais ágil para trazer as pessoas para o território;
 - b) Corredor África/Portugal – foi referido que não sendo dos corredores mais trabalhados, Cabo-Verde tende a ser uma alternativa muito interessante no que respeita às qualificações das pessoas, ao contrário de Angola e Moçambique caracterizado pelas baixas qualificações;
 - c) Corredor Ásia/Portugal – foi referenciada especificamente a Índia e a existência do acordo de recrutamento que Portugal tem com a Índia, único na Europa, que vem facilitar os fluxos de migração laboral e que conta com a participação direta do IEFP. Foi aqui realçado como constrangimento o atraso que se sente na obtenção dos vistos de trabalho que duram pelo menos 6 meses entre a identificação das pessoas e a colocação na oferta de trabalho em Portugal;
8. Testemunhado na 1ª pessoa, foram identificados constrangimentos basilares, sentidos por quem escolhe Portugal como país de acolhimento:
 - a) Morosos processos burocráticos de legalização e reconhecimento de equivalências de formação e educação. Nesta linha foi indigitado por outros atores locais a criação na região de um projeto piloto administrativo acelerador os processos de legalização, nomeadamente emissão de vistos, através da transferência de competências para os municípios;
 - b) Necessidade de reduzir a precaridade das condições contratuais de RH altamente qualificados após contratação através de projetos financiados, na medida em que os empregadores não conseguem garantir contratualmente os níveis de vencimento praticados ao abrigo dessas linhas;
9. Foram apresentados dados com alguma cientificidade sobre a comunidade migrante que veio para a região nos últimos 3 a 5 anos, suas motivações e perfil. Alguns dados a reter são os seguintes:
 - a) 30% vêm trabalhar por conta de outrem;
 - b) 30% vêm por conta própria, para desenvolvimento de projetos autónomos (comunidades alternativas)



- c) 15% vêm para estudar e ficam cá a trabalhar - 88% destes estudantes têm o ensino secundário ou profissional equiparado ao nível 4, verificando-se que deste universo os que mais se fixam para trabalhar são os que frequentam o ensino profissional;
 - d) Com algum peso temos recentemente os refugiados de paz;
 - e) 78% da comunidade migrante são homens;
10. Foram ainda sublinhadas soluções e oportunidades de financiamento, colocando a todos, empresas e atores regionais públicos e privados, a ambição de resolver o problema da falta de recursos humanos no território e das exigências da requalificação profissional, de forma a criar dinâmicas de desenvolvimento competitivo e sustentável no território. Entre elas foram evidenciadas as seguintes:
- a) Aproximação dos jovens às empresas, com o objetivo de promover a fixação destes jovens no território e igualmente contribuir para uma melhor orientação dos jovens face ao mercado de trabalho local;
 - b) Adoção pelas empresas de práticas de employer branding ou marca empregadora, procurando ganhar vantagem competitiva no mercado através da perceção positiva sobre a empresa como local de trabalho. É uma prática essencial para o recrutamento e seleção, pois atrai talentos do mercado, promove a sua retenção e valoriza a região;
 - c) A valorização salarial, e valorização do salário médio;
 - d) Promoção do salário emocional e promoção de práticas de igualdade e conciliação entre a vida profissional e pessoal;
 - e) As empresas devem respeitar a individualidade de cada um dos seus recursos humanos, promovendo notempo de permanência na empresa a adaptação a novas funções. Neste sentido é igualmente importante que cada trabalhador comprometa o seu tempo para a adaptação das suas qualificações às necessidades emergentes de cada empresa;
 - f) A complementaridade existente entre várias linhas e programas de financiamento de diversa natureza (PRR e Programa Operacional do Centro), que podem apoiar a implementação de planos operacionais no território, nomeadamente ao abrigo do PRR, com destaque para os financiamentos destinados à criação de habitação social e a bolsa nacional gerida pelo IRU em parceria com as autarquias, de imóveis para arrendamento urgente e temporário para situações relacionadas com imigração, refugiados e sem abrigo, e ainda projetos ligados à temática da formação/educação para desenvolvimento de cursos técnicos avançados, promovidos por consórcios estabelecidos entre as universidades, empresas e organizações locais, e outras linhas colaborativas orientadas para a transferência de conhecimento e tecnologia em particular para sectores fortes do território – agricultura, agroindústria e bio economia;
11. Foram identificados alguns bloqueios que importa priorizar no sentido de melhorar os níveis de competitividade empresarial e territorial, garantindo fatores de atração, retenção e criação de valor para as empresas e para o território:



- a) Conectividade – Na era da conectividade deve ser promovida estabilidade e qualidade da rede em todo o território urbano e rural;
 - b) Mobilidade – com destaque para a necessidade de acelerar a construção da IC31 e incrementar a melhoria da ferrovia, reduzindo custos de mobilidade;
 - c) Custos de contexto – Deve ser promovida uma política de redução continuada dos custos de contexto da interioridade, nomeadamente ao nível do IRS, IRC e TSU;
 - d) Desajustamentos dos perfis e regras dos projetos de formação face ao desafio da requalificação profissional e à procura empresarial emergente, caracterizada por processos cada vez mais específicos e especializados. Continuar a investir na qualificação do capital humano deve ser uma aposta estratégica e continuada de forma a garantir que somos capazes de formar no território o talento, as competências técnicas e tecnológicas, mas também de o por a funcionar a favor do território e das empresas e para isso deve ser promovida a **criação de uma rede local para a qualificação** para dar respostas específicas às reais necessidades emergentes das empresas. Neste alinhamento precisamos de formadores cada vez mais específicos e especializados, devendo os novos ciclos de formação acautelar a atualização das remunerações dos formadores de forma a poderem ser recrutados os melhores para formar as pessoas que estão desde o chão de fábrica, às chefias intermédias, mas também às lideranças de topo;
 - e) É premente qualificar-se as lideranças empresariais – a falta de formação dos empresários tem evidentes reflexos na dinâmica empresarial e no desenvolvimento da economia. Devemos preparar os líderes empresariais para os desafios atuais ligados nomeadamente à digitalização da economia, à transição energética, ao ambiente, à inovação e desenvolvimento tecnológico, aos mercados internacionais e ao novo perfil de consumidor;
 - f) Insuficientes e morosos instrumentos de capitalização empresarial – estes instrumentos de recapitalização devem ser reforçados e acelerados de forma a robustecer as empresas para retomarem e desenvolverem a sua atividade operacional;
12. Responder positivamente ao desafio da atratividade e retenção de pessoas neste território, para resolver nomeadamente o problema da demografia e da escassez de mão d’obra, passa por construir um plano de ação conjunto e colaborativo de desenvolvimento e crescimento económico sustentável para o território. Todos os atores públicos e privados (Governo Central, Municípios, CIM, Associações Empresariais e as suas empresas e sociedade civil em geral) têm um contributo e uma responsabilidade ativa de encontrarem soluções conjugadas entre si assentes em quatro grandes pilares:
- a) Valorização dos recursos humanos;
 - b) Colaboração;
 - c) Flexibilidade;
 - d) Qualificação;



Correndo os riscos associados a estas reflexões, mas ficando evidente a necessidade da região colaborativamente posicionar-se na dianteira do acolhimento de imigrantes, a AEBB – Associação Empresarial da Beira Baixa, propõe-se a dinamizar um grupo de discussão e implementação de um plano de ação para a implementação de corredores de migração, na tentativa de restituir à região a níveis demográficos acima dos limiares mínimos e resolver os problemas ligados à escassez de mão d’obra.

3. PROGRAMA DO 2º FÓRUM EMPRESARIAL DA BEIRA BAIXA

<p>09h00 Acreditação e Recepção dos Participantes</p> <p>09h10 Boas-Vindas Ana Palmeira de Oliveira, Presidente AEBB António Fernandes, Presidente IPCB Mário Raposo, Reitor UBI Leopoldo Rodrigues, Presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco</p> <p>09h30 Abertura Institucional Ana Abrunhosa, Ministra da Coesão Territorial</p> <p>09h45 O MAIOR ATIVO DAS EMPRESAS: AS PESSOAS</p> <p>» Keynote Speaker José Martinez de Oliveira, Médico (Ginecologia e Obstetrícia), Prof. Emérito da UBI</p> <p>» Debate</p> <p>1. Reinaldo Santos, Professor e autor do livro SER FELIZ NO TRABALHO 2. Soraia Duarte, Secretária Geral Adjunta da UGT 3. Alberto Santos, Global Head of Industrial, Frulact 4. Nuno Marques, COO Valérius</p> <p>Moderação: João Leitão, Professor Associado com Agregação na UBI</p> <p>11h15 Pausa para café</p> <p>11h30 A IMPORTÂNCIA DOS RH NO CONTEXTO DO TERRITÓRIO</p> <p>» Keynote Speaker Oksana Rybak-Turchanina, Coordenadora de Gestão do Conhecimento e Oportunidades de Financiamento no TAGUSVALLEY</p> <p>» Debate</p>	<p>1. Elsa Carvalho, Executive board Member e Head of consulting services do Grupo Egor 2. Maria Beatriz Rocha Trindade, Prof. Cat. e Investigadora CEMRI/Uab 3. Rui Lopes, Presidente da Direção da InovaRia 4. Vitor Carmona, Business Manager na VG&Partners – Especialistas em Migração</p> <p>Moderação: Luís Farinha, Vice-presidente do IPCB – Instituto Politécnico de Castelo Branco</p> <p>13h00 Almoço ligeiro</p> <p>15h00 POLITICAS DE ATRAÇÃO E FIXAÇÃO DE PESSOAS</p> <p>» Keynote Speaker João Ferrão, geógrafo, ICS-ULisboa</p> <p>» Debate</p> <p>1. Carla Sequeira, Secretária Geral da CIP 2. Domingos Santos, Especialista em Desenvolvimento Local e Regional 3. António Alberto Costa, Delegado Regional do Centro – IEFPI 4. Fernando Alfaiate, Presidente da Estrutura de Missão Recuperar Portugal</p> <p>Moderação: Paulo Ferreira da Silva, Jornal de Notícias</p> <p>16h30 Apresentação das Principais conclusões do Fórum Ana Palmeira de Oliveira, Presidente da AEBB</p> <p>17h00 Encerramento Paulo Fernandes, Presidente do Conselho Regional do Centro</p>
---	---