

DECLIVIA



EDITORIAL

05

O contributo da Ordem dos Engenheiros para o trabalho qualificado

Bento Aires

Presidente do Conselho Diretivo da
Ordem dos Engenheiros – Região Norte

08

Os Desafios Complexos da Indústria da Construção: a Formação Profissional como um Pilar Estratégico

Rui Valente

Diretor do CICCOPN

12

A mão de obra no setor da construção

José Machado

Diretor de Recursos Humanos | dstgroup

17

O atual desafio da mão de obra no setor da construção. Perspetiva de um inspetor do trabalho

Rui Arrifana

Inspetor do Trabalho | ACT

21

A mão-de-obra qualificada no Setor da Construção, se não forem tomadas medidas urgentes, pode chegar ao fim da linha...

Albano Ribeiro

Presidente do Sindicato da Construção de Portugal

EDITORIAL

O setor AECO (Arquitetura, Engenharia, Construção e Operação) em Portugal desempenha um papel crucial na economia, contribuindo significativamente para o desenvolvimento do país. No entanto, assim como em muitas outras partes do mundo, enfrentamos uma série de desafios que podem impactar na eficiência e na sustentabilidade a longo prazo.

A presente nota editorial pretende, em linha com os artigos publicados nesta nossa revista, realçar alguns dos desafios enfrentados pelos Departamentos de Recursos Humanos das empresas no recrutamento de profissionais do setor, quer de técnicos superiores quer de operários, e apontar possíveis estratégias para os superar. Eles podem ser, resumidamente, elencados do seguinte modo:

- No setor AECO em Portugal, a **escassez de recursos humanos qualificados** - engenheiros civis, arquitetos e técnicos especializados, é um dos desafios persistente. Estes profissionais são peças-chave para o sucesso de implementação dos empreendimentos de construção, mas a procura destes recursos tem, nos últimos tempos, superado a oferta. Isso pode resultar em atrasos, custos adicionais e comprometimento da qualidade do trabalho. Para abordar essa escassez, é crucial investir em programas de educação e formação que atraiam jovens talentos para o setor. Os incentivos financeiros e a constituição de parcerias entre empresas e as instituições de ensino, podem ajudar a criar um pipeline de profissionais qualificados.

“Sinergias a implementar por todos os stakeholders (...) podem ajudar a mostrar a diversidade de oportunidades disponíveis no setor AECO, e o quão desafiante pode ser esta área de trabalho.”



- O **envelhecimento dos recursos humanos**, a “força de trabalho” do setor AECO, é outro obstáculo significativo. Com um elevado número de pessoas com idade próxima da aposentação, há uma perda iminente de conhecimento e experiência. O recurso ao atraso da aposentação, alargando o “tempo de vida ativa” das pessoas dentro das empresas, terá de ter em contraponto estratégias de sucessão e programas de *mentoring* que podem ajudar a transferir as habilidades (talento e engenho) e os conhecimentos para a geração seguinte; há, no entanto, a falta de pessoas que os possam complementar.
- O setor AECO em Portugal tem uma **baixa atratividade**, não obstante os esforços, de há uns anos a esta parte, para a atração de jovens talentos. A perceção de que o setor oferece poucas oportunidades de carreira ou que as condições de trabalho são adversas, pode afastar potenciais candidatos. Sinergias a implementar por todos os *stakeholders*, com campanhas de consciencialização e programas de estágio podem ajudar a mostrar a diversidade de oportunidades disponíveis no setor AECO, e o quão desafiante pode ser esta área de trabalho.
- A **instabilidade económica** pode afetar profundamente o setor AECO. As flutuações na implementação de grandes empreendimentos públicos e privados, podem levar a períodos de inatividade e demissões temporárias, provocando o “natural desinteresse” dos novos profissionais. As estratégias de diversificação, como por exemplo, a “nova fase” dos contratos de parceria público-privados, podem ajudar a mitigar os impactos da instabilidade económica.
- A **resistência na adoção de inovação tecnológica e a novas metodologias de construção**, pode prejudicar a eficiência e a competitividade do setor AECO. A incorporação de práticas construtivas inovadoras, como a digitalização da construção, a construção modular e o uso de materiais sustentáveis, não apenas melhora a

eficiência, mas também posiciona melhor as empresas portuguesas no cenário global.

- A **burocracia excessiva e a complexidade da regulamentação** nacional podem criar entraves para o setor. Uma revisão das políticas governamentais, a simplificação de processos e a maior colaboração entre o Estado e as empresas, podem ajudar a reduzir a carga administrativa e acelerar o desenvolvimento de empreendimentos da construção.
- Garantir a **segurança e as melhores condições no local de trabalho** é fundamental, em particular nos

“Investir em formação contínua, implementar padrões rigorosos de segurança e promover uma cultura de segurança, são passos essenciais para proteger as pessoas nas empresas e melhorar as condições de trabalho.”

estaleiros de obra. Investir em formação contínua, implementar padrões rigorosos de segurança e promover uma cultura de segurança, são passos essenciais para proteger as pessoas nas empresas e melhorar as condições de trabalho.

- A **dependência de trabalhadores estrangeiros** pode ser um desafio, especialmente num cenário de mudanças nas políticas de imigração. As estratégias para promover a formação de trabalhadores locais e melhorar a atratividade do setor podem reduzir a dependência de mão de obra estrangeira, mas, se for essa a alternativa, as necessidades de integração e formação continuam a ser pertinentes.

Em resumo, o setor da AECO em Portugal enfrenta desafios complexos, mas há oportunidades significativas para superá-los. O investimento em educação, inovação e segurança, juntamente com parcerias eficazes entre os setores público e privado, criará certamente uma base sólida para o crescimento sustentável. Ao enfrentar estes desafios, Portugal pode fortalecer ainda mais o setor AECO e contribuir para o desenvolvimento económico sustentável do país.

Bem-haja a todos. ■

José Pinto-Faria
Diretor do DEC-ISEP

CYPE

SOFTWARE PARA
ARQUITETURA,
ENGENHARIA E
CONSTRUÇÃO

CYPE v.2022



 **BIMserver.center**
It's what you do

Desenvolva os seus projetos de forma colaborativa num fluxo de trabalho Open BIM.

 **BIMserver.center**
Education
Teaching digital transformation

Desenhado especificamente para a atividade docente.



www.topinformatica.pt



SIGA-NOS:



 253 209 430

 geral@topinformatica.pt

 Braga / Lisboa

O contributo da Ordem dos Engenheiros para o trabalho qualificado



Bento Aires

Presidente do Conselho Diretivo da Ordem dos Engenheiros – Região Norte
presidente@oern.pt

O setor da construção vive tempos de exigentes em várias dimensões, nomeadamente na gestão da carteira de encomendas, do forte investimento público (em execução e planeado), da consolidação de uma crise profunda do início da década passada, e que levou a uma sangria de trabalhadores para o exterior, qualificados e não qualificados, e para outros setores de atividade. Tudo isto leva-nos a que o tema desta edição da revista DECivil seja a mão-de-obra no setor da construção – porque efetivamente é um desafio que merece a nossa reflexão.

Mas o que verdadeiramente importa e onde a Ordem dos Engenheiros (OE) tem efetiva responsabilidade é na mão-de-obra qualificada – os engenheiros, motor da produção, crescimento, investigação, inovação do setor da construção e desenvolvimento da economia social e sustentável.

Começo por relembrar as principais atribuições da Ordem dos Engenheiros, o cumprimento das regras de ética profissional, a atribuição do título profissional e regulamentar a profissão e a defesa dos direitos dos seus membros. Quatro atribuições que têm como fim último a consolidação de uma profissão de confiança pública e de proteger a sociedade - desde o cidadão ou organização mais necessitada à menos necessitada. Assume-se também como organização que para além de atribuir o título profissional, regula quem pode fazer o quê, como, quando e em que circunstâncias. E são estas funções, que quanto mais fortes forem assumidas, mais permitirão a valorização da profissão em tempos de escassez de recursos.

Hoje, a Ordem dos Engenheiros vê crescer diariamente os seus membros, em especial da Região Norte, assumindo-se cada vez mais como a associação pública profissional de todos os graduados em Engenharia. Assistimos com satisfação ao aumento do número de graduados do Instituto Superior de Engenharia do Porto, sendo já uma referência na Ordem dos Engenheiros, e contribuidores para o exercício regulado e de excelência da profissão de Engenheiro (Fig. 1).

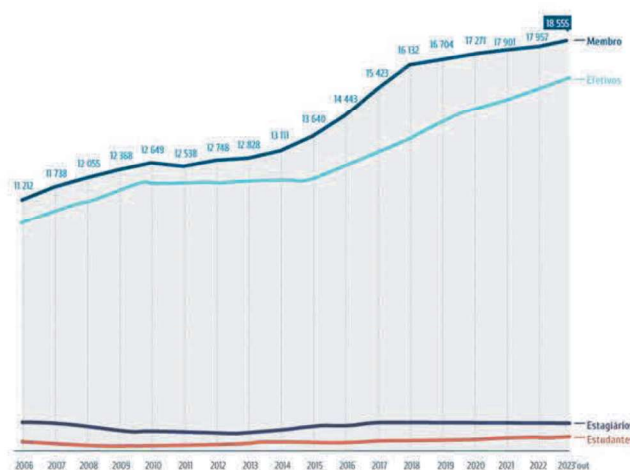


Figura 1: Evolução do número total de membros da OERN.

Com este enquadramento, os próximos tempos serão exigentes e de inúmeros desafios onde o estatuto da OE terá um papel determinante. Talvez seja um ano de alterações que vão incidir sobre a Ordem dos Engenheiros. É, porém, um ano de oportunidades que temos de saber aproveitar, e para isso temos sempre a esperança de que os mais jovens, os que agora

chegam à profissão podem ser a força motriz para construir o futuro que a Engenharia e os engenheiros tanto reivindicam e seguramente vão alcançar. No momento em que escrevo este artigo, passam escassos dias desde o veto o Presidente da República ao novo Estatuto da Ordem dos Engenheiros – proposto pelo Governo, e anteriormente aprovado na Assembleia da República. Este veto trouxe alguma racionalidade a um processo complexo, confirmou que a OE ganhou uma batalha na defesa das reivindicações que acharmos fundamentais para o bom exercício da Engenharia, mas a guerra não está ganha.

E que guerra é esta? Transcrevo duas das razões do veto do nosso estatuto “3. *No caso do Decreto n.º 103/XV, a forma como são tratados os atos de engenharia e respetiva graduação, bem como a indefinição de competências que parece resultar do Estatuto, é contrária ao interesse público e não acautela a segurança de pessoas e bens, nem a (necessária) confiança nos atos de engenharia dos profissionais devidamente habilitados. 4. Não basta ser-se licenciado em engenharia para se estar habilitado a assumir a direção técnica de uma obra maior complexidade, pelo que a graduação de atos de engenharia, de acordo com a experiência profissional é fundamental para a confiança dos destinatários dos serviços de Engenharia.*”. Estas duas razões materializam a oportunidade e ameaça da prática profissional rigorosa.

De uma forma muito direta e sem palavras de dúvida interpretação, a Ordem dos Engenheiros, entre muitas outras funções, serve, em primeiro lugar, para assegurar a segurança de pessoas e bens. É a Ordem que garante que a construção de uma habitação, do Metro do Porto, da requalificação do nó de Ínfias, em Braga, das pontes e estradas, da iluminação pública, da cibersegurança, da segurança alimentar, entre tantos outros exemplos, seja projetada, executada e mantida por engenheiros cuja formação académica e experiência seja inquestionável.

A questão que se levanta é simples. Com esta nova lei, a Ordem dos Engenheiros deixaria de fazer o seu papel de assegurar que um Engenheiro tem as competências técnicas e respetivas habilitações, bem como a experiência necessária para projetar uma ponte, um edifício ou, os sítios que visitamos, e que serão utilizados por famílias que confiam nestes profissionais?

Mais do que defender o papel da Ordem dos Engenheiros, quero deixar um alerta. A OE não serve apenas para atestar que determinado profissional tem uma formação em Engenharia. É que, à luz desta lei, parece que só isso importa. Ignora o ato da engenharia e a sua qualificação. A OE continuará a defender os seus engenheiros, mas nada poderá fazer se tiver de se reger por uma lei que valida quem está menos preparado, para fazer mais, mesmo que seja um risco para segurança de todos.

Este veto reabriu a discussão sobre o principal tema que preocupa, deve preocupar e fazer levantar a Engenharia. Os próximos dias irão deixar claro qual o novo modelo organizacional, a forma de acesso à profissão e uma reforma interna da Ordem dos Engenheiros. Teremos uma nova OE, por imposição e não por opção, mas continuaremos a purgar pela valorização dos nossos engenheiros e a dar-lhes condições para poderem aumentar e melhorar as suas carreiras, dos que agora começam e dos que já estão na profissão.

Hoje, vivemos tempos de oportunidade de escassez de recursos, onde a defesa intransigente da qualidade da prática profissional, onde o valor dos engenheiros tem de vir ao de cima.

Foi neste sentido a nossa proposta de alteração da forma de admissão à OE, inverter o processo, acabando com o estágio e sua avaliação, mas criando um processo focado integração profissional do membro, no seu acompanhamento e valorização, tornando-os mais preparados para o futuro.

Por outro lado, não fechamos a nossa ação na admissão, queremos que os engenheiros se

mantenham preparados, atualizados, com acesso a novo conhecimento, através de sessões técnicas e formação exclusiva para os engenheiros - qualificando-os. Em 2023 a formação da Ordem dos Engenheiros Região Norte (OERN) formou mais de 4600 engenheiros, em 127 ações de formação, com 2400 horas de formação.

Bem, todo este texto que pode parecer estranho ao tema da publicação, mas não o é. Falar de mão-de-obra do setor da construção é falar de regulação das profissões dominantes, como os engenheiros. E a OE como dinamizadora de um ecossistema de valorização da profissão com empresas, ensino e engenheiros. O setor da construção desperta na sociedade um sentimento de desconforto, que só pode ser desmistificado, numa sociedade como a nossa, através da qualificação da mão-de-obra, com forte componente de regulação – nas empresas e nas

pessoas das empresas. Com garantia que temos os profissionais mais habilitados e mais qualificados para a prática dos atos próprios e específicos de cada atividade.

A par das circunstâncias de contexto, que são objetivos próprios e coletivos da sociedade, e neste momento posso eleger três, que todos eles encerram conhecimento intensivo de Engenharia: a transição para a digitalização, energética e sustentabilidade. É com todos estes pontos conjugados e articulados que devemos estabelecer o caminho a seguir daqui a frente sempre com a plena convicção que para a OE a valorização do trabalho dos engenheiros e, implicitamente a valorização da profissão, não são apenas metas, são imperativos dos quais nunca mais abdicar e coletivamente serão mais fáceis de alcançar. Porque só há futuro onde há Engenheiros. ■



ORDEM
DOS ENGENHEIROS
REGIÃO NORTE

PACTOERN

QUALIDADE E VALORIZAÇÃO DO
TRABALHO DOS ENGENHEIROS

ADESÃO
AQUI



Os Desafios Complexos da Indústria da Construção: a Formação Profissional como um Pilar Estratégico



Rui Valente

Diretor do CICCOPN – Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte
ciccopn@ciccopn.pt

Introdução

O setor da Construção Civil é uma peça-chave na engrenagem da economia global, desempenhando um papel fundamental, não apenas na edificação de infraestruturas essenciais como estradas, pontes e redes de saneamento, mas também na criação de espaços habitacionais e edifícios comerciais que formam o tecido das nossas comunidades urbanas. Todavia, o panorama deste setor está a mudar de forma acelerada e enfrenta atualmente diversos desafios multidimensionais. Estes desafios abrangem desde a crescente carência e a variabilidade na qualidade da mão de obra disponível até tópicos mais contemporâneos e prementes, como a implementação de práticas sustentáveis e a integração de tecnologias emergentes associadas à Indústria 4.0.

Dentro deste contexto intrincado e em rápida mutação, é inegável o papel primordial desempenhado pela formação profissional. A formação especializada emerge como uma alavanca vital para equipar a força de trabalho com as competências necessárias, garantindo assim a viabilidade e a competitividade do setor da Construção no mundo contemporâneo.

A Crise da Mão de Obra na Construção: Um Obstáculo de Monta

O setor da Construção Civil tem-se afirmado historicamente como uma das principais forças propulsoras da economia, empregando um vasto espectro de profissionais, que vão desde operários com baixas qualificações até engenheiros e arquitetos altamente especializados. No entanto, nos últimos tempos, este setor tem enfrentado um decréscimo preocupante na disponibilidade de mão de obra qualificada. Esta situação é especialmente notória em países com economias mais desenvolvidas, onde o problema tem atingido proporções críticas e se tornou um obstáculo significativo para o crescimento sustentável do setor.

Esta crise laboral deve-se a uma miríade de fatores interligados, que contribuíram para uma transformação nas dinâmicas de empregabilidade. Um dos fatores mais relevantes é a mudança nas inclinações vocacionais das gerações mais jovens. Hoje em dia, os jovens estão menos voltados para carreiras no setor da Construção Civil, uma tendência que pode ser atribuída, em parte, à perceção que se tem deste tipo de trabalho: frequentemente visto como fisicamente árduo, com longas horas de trabalho e menos prestígio social, quando comparado com outras

“A formação especializada emerge como uma alavanca vital para equipar a força de trabalho com as competências necessárias, garantindo assim a viabilidade e a competitividade do setor da Construção no mundo contemporâneo.”

carreiras emergentes em áreas como a tecnologia, a saúde ou as finanças.

Não só o setor da Construção é visto como menos atrativo, mas também enfrenta o estigma de ser menos moderno e inovador, o que afasta ainda mais os jovens, que procuram frequentemente ambientes de trabalho que lhes ofereçam desafios intelectuais, mobilidade e a possibilidade de fazerem uso das mais recentes tecnologias. Este declínio na atratividade da Construção como carreira cria um ciclo vicioso, pois quanto menos jovens entrarem no setor, mais envelhecida fica a força de trabalho, exacerbando ainda mais o problema da falta de mão de obra qualificada.

Por outro lado, este défice também é agravado pela saída e aposentação de trabalhadores experientes que, ao longo de décadas, acumularam um conhecimento valioso e competências especializadas. A sua retirada progressiva do mercado de trabalho deixa um vácuo de conhecimento e perícia que não é facilmente preenchido pelos recém-chegados, mesmo que estes tenham formação académica ou técnica.

O Papel da Formação Profissional na Resolução dos Desafios da Mão de Obra

No atual panorama complexo da indústria da Construção, a formação profissional ganha uma importância redobrada como ferramenta para atenuar e, eventualmente, resolver os problemas associados à falta de mão de obra habilitada. Entidades formadoras como o CICCOPN – o Centro de Formação Profissional específico deste setor – assumem uma relevância crucial. Com já mais de quatro décadas de existência, o CICCOPN tem-se dedicado incansavelmente à tarefa de formar e aperfeiçoar as competências de jovens e adultos, através de programas educativos meticulosamente desenhados para responder às complexas exigências do mercado laboral e às especificações das empresas ligadas ao setor da Construção.

Cada curso oferecido resulta de um processo rigoroso de elaboração, tendo em mente a necessidade de equilibrar competências técnicas com conhecimentos teóricos. Esta atenção metódica à qualidade da formação e à certificação dos profissionais tem um impacto muito para além do imediato. Esta abordagem, não só ajuda a colmatar o défice de mão de obra qualificada, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais inovador e produtivo, onde o conhecimento técnico é altamente valorizado e onde existe um constante incentivo para a aprendizagem e o desenvolvimento contínuo. Deste modo, o papel do CICCOPN e de outras instituições similares é absolutamente vital para a sustentabilidade e a competitividade do setor da Construção Civil, especialmente em tempos em que os desafios são múltiplos e as soluções requerem uma abordagem multidisciplinar e altamente especializada.

Sustentabilidade: Um Imperativo do Mundo Atual

A questão da sustentabilidade ambiental é outro pilar essencial que não pode ser ignorado, especialmente

“No contexto da evolução para a Indústria 4.0, torna-se evidente e inadiável a necessidade de investir de forma significativa em formação especializada em tecnologias emergentes e inovadoras.”

quando se fala da indústria da Construção Civil, que é notoriamente conhecido pelo consumo massivo de recursos naturais e pela produção de uma grande quantidade de resíduos e emissões.

Neste contexto, a formação profissional assume um papel ainda mais crítico como veículo para induzir mudanças significativas na forma como operamos e pensamos a construção. É absolutamente imperativo que as práticas empresariais e profissionais neste setor sejam alinhadas com estratégias e técnicas que tenham como objetivo minimizar, tanto quanto possível, o impacto ambiental.

Assim, é cada vez mais fundamental que as formações profissionais ofereçam cursos e módulos específicos focados na área da sustentabilidade. Estes programas formativos têm como finalidade preparar os trabalhadores da Construção para que possam, de forma consciente e informada, incorporar princípios de sustentabilidade em cada etapa do ciclo de vida de um projeto construtivo.

Esta abordagem mais holística à formação em sustentabilidade não só prepara os profissionais para enfrentar os desafios ambientais atuais, mas também os capacita para serem agentes de mudança, influenciando positivamente a forma como a indústria da Construção responde às pressões ambientais.

Indústria 4.0: O Futuro Já Chegou

No contexto da evolução para a Indústria 4.0, torna-se evidente e inadiável a necessidade de investir de forma significativa em formação especializada em tecnologias emergentes e inovadoras. Estamos a falar desde a operação eficiente de maquinaria e equipamento altamente automatizado até à utilização e implementação de soluções tecnológicas avançadas, tais como os Grandes Dados (*Big Data*) para análise e tomada de decisões, a Realidade Virtual para simulação e planeamento, bem como a Impressão 3D para prototipagem e construção. Este ambiente tecnológico em rápida mudança implica que a força laboral do setor da Construção deve, não só estar altamente qualificada, mas também ser extremamente adaptável, apta para manipular uma série de novas ferramentas tecnológicas e capaz de interpretar, analisar e aplicar dados de forma eficiente e eficaz.

Neste cenário em constante transformação, o CICCOPN tem demonstrado a capacidade de se manter na vanguarda das inovações tecnológicas relacionadas com a construção. Mais notavelmente, a instituição tem feito um esforço concentrado para robustamente incorporar o uso da Modelação de Informação para a Construção (*Building Information Modeling*, ou BIM) nas suas ofertas formativas. Esta abordagem de formação em BIM não apenas dota os formandos com as habilidades necessárias para manipular esta ferramenta inovadora, mas também lhes permite uma visão muito mais integrada e eficiente de projetos de construção, desde a fase de conceção até à gestão e manutenção do edifício.

A Importância do Laboratório de Geotecnia e Materiais de Construção (LGMC)

Além do núcleo de formação, o CICCOPN apoia-se fortemente no seu Laboratório de Geotecnia e Materiais de Construção (LGMC) para estreitar o elo

entre a teoria e a prática. Acreditado pelo Instituto Português de Acreditação (IPAC), este laboratório oferece uma variedade de ensaios e está equipado para responder às necessidades complexas e variadas do setor.

O LGMC dispõe de uma equipa técnica altamente capacitada para a realização de ensaios laboratoriais e de campo. Através destes serviços técnicos, o CICCOPN consegue integrar efetivamente a sua vertente formativa com as necessidades reais das empresas do setor. Isso aplica-se tanto à formação inicial de jovens como à formação contínua dos profissionais ativos nessas empresas.

O LGMC oferece ações de formação para profissionais nas áreas de materiais de construção e geotecnia. Para tal, elabora um plano anual de formação, desenhado para abordar as necessidades atuais do mercado. Além disso, está preparado para proporcionar formação personalizada, adaptada às necessidades específicas dos interessados.

As áreas de atuação do LGMC são amplas, incluindo materiais de construção, solos (geotecnia de fundações e geotecnia rodoviária), produtos betuminosos, sondagens e prospeção, química, patologia dos materiais e construções e pedra natural. Esta diversidade de áreas reflete a abordagem abrangente do laboratório na resposta às diversas facetas do setor da Construção.

Investimento nos PALOP

O CICCOPN tem vindo a estabelecer protocolos com o propósito de formar jovens oriundos dos PALOP (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa). Para tal, disponibiliza por exemplo dormitórios nas suas instalações, facilitando assim o alojamento destes jovens durante o período formativo em território português.

A génese desta iniciativa prende-se com a perceção da carência de mão-de-obra especializada, conforme

abordado anteriormente. Contudo, questões como a imigração ilegal e os entraves no processo de obtenção de vistos e autorizações de residência têm constituído desafios consideráveis para o desenvolvimento do setor. Desta forma, visa-se não só promover a formação, mas também simplificar a integração destes potenciais colaboradores, almejando mitigar tais desafios.

Realizar uma formação fora do país natal acarreta, invariavelmente, obstáculos relacionados com a adaptação cultural, linguística e logística. Todavia, o apoio providenciado pelo CICCOPN, em conjunto com as empresas parceiras neste projeto, é crucial para ultrapassar tais barreiras. Para além disto, sublinha-se a oportunidade ímpar de aquisição de competências e vivências práticas no sector da construção em Portugal, um benefício que se estende aos próprios PALOP, por via das empresas portuguesas que aí operam.

Conclusão

Enfrentando uma complexa gama de desafios, que se estende da falta de mão de obra qualificada à imperativa transição para práticas mais sustentáveis, sem esquecer a disrupção tecnológica trazida pela Indústria 4.0, o setor da Construção Civil encontra-se numa encruzilhada.

Neste cenário multifacetado e incerto, a abordagem para o desenvolvimento do setor deve ser pensada de forma holística. As instituições dedicadas à formação profissional, tal como o CICCOPN, surgem como elementos fundamentais nesta equação, porque atuam como diferenciadores e inovadores na capacitação da indústria para enfrentar um futuro imprevisível, e garantem que o setor está munido de profissionais, não apenas altamente qualificados, mas também adaptáveis às novas tecnologias e conscientes das responsabilidades ecológicas e ambientais. ■

A mão de obra no setor da construção

José Machado

Director de Recursos Humanos | dstgroup
jose.machado@dstsgps.com



1. Introdução | o dstgroup

Se recuarmos no tempo e folhearmos as páginas da nossa história, temos de viajar até aos anos 1940, época em que o nosso fundador (Domingos da Silva Teixeira, daí a abreviatura dst) deu início a esta grande Pólis que hoje somos. Começou como pedreiro, na extração da pedra. O escritório era a sua casa. A família foi obrigada a ajudar desde muito cedo. O seu primeiro grande projeto consistiu no fornecimento de materiais de construção para o Estádio 1º de Maio, em Braga, em 1946. Daí em diante, nunca mais paramos.

Sempre fomos estando atentos às exigências do mercado e apesar de nos começarmos a tornar uma referência nacional no setor da engenharia e construção, continuamos a alargar a nossa atividade para áreas de negócio sinérgicas. As crises económicas afetam de imediato o setor da construção, pelo que não podíamos ficar reféns desse fatídico e cíclico destino. Foi quando começamos, passo a passo, a analisar as potencialidades do mercado e logo expandimos a nossa atividade para diversas áreas estratégicas.

O mercado imobiliário estava de braço dado com a construção, pelo que em 2000 abraçamos esse desafio. Tínhamos todos os recursos para desenvolver negócio imobiliário inovador nos seus vários segmentos, tanto residencial como *corporate* (retalho, escritórios, logística e industrial, hotelaria e parques de estacionamento). Reunindo diversas valências técnicas que nos permitem ser autossuficientes na oferta de serviços *build to rent* – como a projeção,

construção, promoção e venda de ativos –, apostamos num serviço totalmente gerido no seio do nosso grupo empresarial.

Um ano mais tarde, em 2001, quando poucos antecipavam o potencial das energias renováveis, nós estivemos na linha da frente e apostamos num setor claramente em expansão até aos dias de hoje. Especializamo-nos na prestação de serviços de engenharia no âmbito da produção de energia, com base em fontes renováveis, e da eficiência energética, de modo a aumentarmos a competitividade dos nossos clientes e a contribuímos para a descarbonização da Economia. Mais tarde, conseguimos ainda tornar-nos promotores de projetos de produção de energia com recurso a fontes renováveis.

Nesta linha estratégica, continuamos atentos às oportunidades dos produtos e serviços derivados da Economia do Ambiente, porque acreditávamos que o mundo iria continuar a mover-se no sentido da sustentabilidade. Assim surgiu, em 2005, a nossa aposta no setor do Ambiente (Águas, Saneamento, Resíduos e Energia), com subprodutos da exploração das infraestruturas que passamos a operar, gerando negócios que nos abastecem porque os desenvolvemos, também, numa ótica de promotores. Três anos depois, em 2008, inovamos para mais um setor diferenciador, mas com enorme potencial, o das telecomunicações. Nele, construímos e operamos a primeira e a maior rede de fibra de acesso aberto e multioperador em Portugal, com destaque para a real neutralidade e transparência da nossa rede.

Por fim, em 2013, chegamos às *ventures*. Apoiamos os primeiros projetos na ótica de capital de risco na tentativa de estarmos, novamente, à frente do tempo empresarial concorrente. Tomámos a maioria da 2bpartner, a nossa capital de risco, por entendermos que temos de ter uma visão para além dos nossos muros. Queremos olhar os novos empreendedores e ser parte de uma quota das ideias de sucesso que gerarão novos negócios.

Assim chegamos às seis áreas bem nítidas do nosso mapa estratégico: Engenharia & Construção, Ambiente, Energias Renováveis, Telecomunicações, *Real Estate* e *Ventures*. Cada área tem a sua contribuição líquida para as outras: umas abastecem as outras. O trabalho em rede e a comunicação simétrica têm sentido único e não são negociáveis. Mas nada disto teria sido possível sem uma sólida e distinta cultura organizacional, num universo de mais de 3000 trabalhadores. Partimos, por isso, de um princípio crucial: acreditar que as grandes histórias se escrevem com valores no coração dos homens. Valores que passam pelo respeito, rigor, paixão, lealdade, solidariedade, coragem, ambição, estética e responsabilidade. Nesse sentido, pautamos a nossa ação por estes valores essenciais para a nossa cultura organizacional, com o intuito de darmos resposta à nossa missão, a de construir projetos empresariais sustentáveis que acrescentem valor para a comunidade, e à nossa visão, a de construir com arte e engenho para ficarmos para a história como os empreendedores renascentistas do século XXI. Por outro lado, alicerçamos a nossa ação na cultura, que se reflete de forma muito expressiva na nossa assinatura de marca – *building culture* – porque acreditamos que a cultura não é a redutora expressão de um povo, de uma forma de estar e de ser. A cultura é esse povo, a cultura é identidade, a cultura é constante construção. Não é fácil definir uma alma nem ouvir o que fala o nosso coração, mas, neste grupo, somos o que fazemos: uma cultura de construção que constrói cultura.

Desenvolvemos, por isso, esta forte ligação e promoção das artes e da cultura, pois acreditamos que é aí que reside a nossa proposta de valor, a fórmula da nossa competitividade. Defendemos que a economia deve cada vez mais falar de cultura, pois a cultura é a base fundamental da criatividade e da imaginação, imprescindíveis para a produtividade e competitividade de qualquer setor.

É por isso que, desde sempre, lhe atribuímos esta importância maior, e para além da nossa ação interna com os nossos trabalhadores, também deixamos a nossa marca na comunidade em que nos inserimos. Somos, por isso, um mecenas cultural por excelência, sendo o apoio à Cultura e à Arte parte indissociável do nosso código genético. Há quase 30 anos que promovemos o “Grande Prémio de Literatura dst”, de âmbito nacional, e lançamos em 2019 o “Prémio de Literatura dstangola/Camões”, para o território angolano. Iniciativas que se juntam a tantas outras de apoio e de incentivo à arte, à cultura e à responsabilidade social no seio do grupo e da comunidade que nos rodeia. 1,2 milhões de euros em cultura por ano é o valor aproximado do nosso investimento.

Para além disso, não descuramos da nossa ação uma determinante responsabilidade ambiental e social. Há muito que as questões ambientais integram o nosso sistema de gestão, o que nos permite adotar uma política interna que inclui critérios ambientais como o desenvolvimento de produtos e procedimentos que causem um menor impacto ambiental, a prática de um consumo responsável dos recursos naturais e a prevenção da poluição, reduzindo a utilização de produtos perigosos e a produção de resíduos. Ao nível social, estamos constantemente atentos à comunidade que nos rodeia no sentido de sermos capazes de dar resposta eficaz a diferentes necessidades, apoiando diversas instituições, iniciativas e causas.

Em construção, caminhamos, assim, no sentido de entender os desafios e necessidades que nos rodeiam

e, em tempo, ganhamos o conhecimento que nos faltava, na certeza de que, amanhã, o que sabemos será outra vez pouco - que o que está ganho não se pode perder, mas o que temos para ganhar, de novo, precisa de mais saber.

2. Atuais desafios em Portugal

Segundo dados recentes do Instituto nacional de estatística o Índice de Produção na Construção registou uma variação homóloga de 6,4% em agosto 2023, taxa superior em 0,2 pontos percentuais (p.p.) à observada em julho 2023.

O emprego e as remunerações registaram variações de 5,4% e 13,0%, respetivamente (5,9% e 13,1% no mês anterior).

São favoráveis os dados referentes ao emprego e às remunerações no setor da construção civil. Porém, cabe refletir se este aumento é circunstancial, influenciado pelo contexto económico nacional que o

“Ao longo dos anos temos assistido à tentativa das empresas, universidades, politécnicos e centros de ensino darem uma nova “roupagem” aos ofícios tradicionais do setor. A reflexão deve centrar-se na estratégia, analisando se apenas cosmeticamente o sucesso foi alcançado ou se foi efetivamente transportado para o séc. XXI, em essência.”

país atravessa (inflação) ou se efetivamente o setor da construção civil em Portugal tem vindo a adquirir potencial de atração, interesse e atratividade, especialmente entre os mais jovens, pelos motivos que gostaríamos.

É necessário atrair mais, e mais, trabalhadores para o setor. As ofertas de emprego continuam na ordem das dezenas de milhares e uma mensagem diferente e arrojada, é mais do que necessária. Choca-nos constatar que de 37 cursos sem colocados, 26 sejam na área da engenharia, nomeadamente, engenharia civil.

Ao longo dos anos temos assistido à tentativa das empresas, universidades, politécnicos e centros de ensino darem uma nova “roupagem” aos ofícios tradicionais do setor. A reflexão deve centrar-se na estratégia, analisando se apenas cosmeticamente o sucesso foi alcançado ou se foi efetivamente transportado para o séc. XXI, em essência.

O Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), as agendas mobilizadoras para a inovação empresarial (agendas verdes), os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030, a construção modular, a transição digital, a falta de habitação disponível, a falta de interesse do público feminino nas áreas STEAM, entre outros, acarretam em si um desafio enorme para os *stakeholders* do setor. Exige também que o governo central esteja alinhado com estes desafios, atuando com proximidade junto das empresas, dos centros de ensino e todos os *stakeholders*. O objetivo deve ser comum, um coletivo forte, que traga uma nova alma, uma valorização ao setor e às suas profissões.

Ser técnico de obra, topógrafo ou encarregado pode ser “cool”. Cabe ao setor identificar estratégias de comunicação e *marketing*, no sentido de adotar práticas de referência no setor. A indústria 4.0, o “*iot*” e a inteligência artificial não podem ser uma miragem. No *dstgroup*, ver o que outros não viram, é parte da poesia diária vivida no nosso *habitat*.

Ligações:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=593941657&DESTAQUESmodo=2

<https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2023/01/22/trabalha-dores-na-construcao-civil-batem-records-mas-setor-precisa-de-mais-80-mil/316969/>

<https://www.jn.pt/2534235649/26-em-37-cursos-sem-colocados-sao-de-engenharia/>

3. Atratividade do setor (*procurement*)

Os últimos anos foram de grande aprendizagem para o tecido empresarial privado, ultrapassando barreiras e tabus. As reuniões *online*, o *e-learning* e o *b-learning*, a introdução do teletrabalho, a digitalização de processos, a urgência de atender a necessidades pessoais dos trabalhadores, de conciliação entre a vida pessoal e profissional, revestiram de grande humanidade o mercado de trabalho, inclusive no setor da construção civil. A inovação incremental nos formatos de trabalho trouxe desafios acrescidos, assim como oportunidades.

Ao nível do *procurement* as perspectivas borbulham. A maior predisposição do público para utilizar a internet, a procura de produtos e serviços online, a presença nas redes sociais e toda a adaptabilidade adquirida em “anos Covid” pode e deve ser potenciada pelas empresas ao nível da comunicação, do *marketing* e da imagem, contribuindo para o fortalecimento das suas memórias de marca. As empresas são, assim, hoje capazes de comunicar, por via dos diversos canais disponíveis, as suas práticas ambientais, sociais e de boa governança (ESG) e, com isso, criar um elo de identificação com os públicos e com o mercado de trabalho. Vence quem melhor se comunica, quem de forma empática atrai, quem inova e quem se projeta para construir o futuro.

Porém, não poderá o setor descorar os meios tradicionais de recrutamento, sendo eles também fatia relevante da capacidade de captação de novos trabalhadores para o setor. Seja por via de

universidades, politécnicos ou escolas profissionais, quer seja por via do IEFP ou do AICCOPN, torna-se fundamental construir laços de proximidade que alinhem a teoria à prática, de forma a atender às reais necessidades das empresas e com isso trazer maior valorização para o setor.

4. Formação e produtividade

No *dstgroup* apostamos na formação e na educação dos nossos trabalhadores, disponibilizando gratuitamente, mestrados e doutoramentos especializados, em diferentes áreas, com as propinas totalmente pagas, assim como Cursos Técnicos Superiores Profissionais (TeSP) e Formações Especializadas. Estes exemplos são reflexo da nossa determinação e empenho em dotar os trabalhadores de camadas de conhecimento que nos permitam ver o que outros ainda não viram.

Outro dado importante é o facto de todos os cursos contarem com a integração dos nossos trabalhadores especializados, na qualidade de formadores, para retratar e testemunhar a atual realidade do mercado de trabalho.

Além deste investimento na formação, e com o objetivo de recrutar e reter os melhores talentos, promovemos também diversos protocolos com instituições de ensino com o intuito de profissionalizar o mercado em diversas áreas de especialidade. Os públicos deste setor vivem realidades distintas, são trabalhadores em contexto de obra, de fábrica ou de escritório. Ter a perceção das necessidades de conhecimento e evolução de cada um é, em si, um desafio. Para cada público, independente do seu grau de ensino, é desenhado um plano anual de formação, coordenado geograficamente e em horário laboral, para causar o menor impacto possível na sua vida pessoal.

O caminho para o futuro da construção civil não se fará com atalhos. Este é o caminho. Este investimento será capaz de impulsionar a nossa atividade económica e competitividade no mercado. Por isso,

“Gostamos de inspirar outros de nós, do setor, a fazerem e terem também, mais condições e melhores oportunidades para os seus trabalhadores.”

disponibilizamos formação em áreas *core*, como a Engenharia, a Gestão, a Economia, mas também focada nas *soft skills* e áreas técnicas complementares inseridas no plano anual de formação, diversificadamente enriquecedoras do ponto de vista social e intelectual, como é o caso da Filosofia, da Neurociência e da Saúde Mental. A produtividade do setor será fortemente impactada pela capacidade de adquirir novos conhecimentos, de replicar práticas de outras áreas, tais como as metodologias *LEAN*, e de as verter para a atual realidade do mercado. Replicar *benchmarks* e tirar horas de trabalho às atividades por meio da digitalização, da fabricação computadorizada, da construção modular e da robótica, permitirá que o setor possa remunerar melhor os seus trabalhadores pelo seu trabalho e criar condições atrativas de futuro, contribuindo para a sua sustentabilidade. O estado de espírito deve, assim, ser de inquietação por conhecimento. No nosso caso, sentimo-nos demasiado pobres para prescindir do que os grandes poetas, escritores, filósofos e modeladores da consciência e do pensamento moderno escreveram!

5. Salário emocional e retenção de talento

O salário emocional consta no topo da agenda empresarial do setor?

Cabe às empresas criarem um ambiente que aumente o sentimento de pertença, por via do reconhecimento e da valorização de cada trabalhador, que dê autonomia para que possam gerir e administrar

projetos, que incentive e promova a criatividade dos “artistas” dos nossos ofícios, que ofereça benefícios e oportunidades para que o elevador das oportunidades sociais (da Pólis) não pare, que inspire e nos mobilize para objetivos comuns (trabalhador e empresa), que nos traga crescimento não apenas profissional mas também pessoal e, em última instância, que nos traga prazer e diversão porque passa a existir um propósito significativo.

Podemos destacar alguns atributos relevantes que nos fortalecem, tais como as políticas de apoio à parentalidade, a promoção da igualdade de género, a promoção de hábitos de leitura, o facto de termos à disposição dos trabalhadores, de forma totalmente gratuita, um centro de Saúde com consultório de medicina geral, medicina curativa e dentária, psicologia e nutrição; um campus desportivo; manicure; cabeleireiro; bibliotecas; ginásio; lavandaria comunitária; bilhetes para o teatro; espaços de trabalho rodeados de arte que inspiram à criatividade; entre tantos outros. Além disso, dezenas de protocolos com acesso a descontos nas mais diversas áreas: educação, bem-estar, saúde e serviços. Ainda, de olhos postos no futuro, iniciamos a construção de uma creche e de um ginásio para os nossos trabalhadores.

A retenção de talento acontece, assim, quando o salário emocional é de tal forma impactante que chegamos a duvidar das fronteiras que separam o trabalho da nossa vida pessoal.

Não gostamos de, solitariamente, dizer que “nós fazemos”, que “nós temos”. Gostamos de inspirar outros de nós, do setor, a fazerem e terem também, mais condições e melhores oportunidades para os seus trabalhadores. Não tenho dúvidas de que o oceano azul do setor assentará numa consciência coletiva de fortalecimento e de valorização do seu maior ativo, os seus trabalhadores! ■

O atual desafio da mão de obra no setor da construção. Perspetiva de um inspetor do trabalho¹



Rui Arrifana

Inspetor do Trabalho | ACT

rui.pereira@act.gov.pt

Sumário

Breve apreciação sobre a atualidade do setor da construção, nomeadamente os fluxos de trabalhadores de diferentes nacionalidades que coexistem na realidade portuguesa. Razões para tal.

Introdução

A inspeção do trabalho portuguesa sempre tentou acompanhar os grandes estaleiros de construção, por diversos motivos, como seja desde logo, o elevado número de trabalhadores e empresas que podemos, direta ou indiretamente, influenciar com a nossa intervenção no terreno.

Neste contexto, sempre estivemos atentos aos fluxos de trabalhadores de diferentes nacionalidades.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem um grupo de trabalho interno, desde 2011, que se dedica exatamente a acompanhar a mobilidade transnacional de trabalhadores e empresas. Não só a nível comunitário, onde o destacamento de trabalhadores é um fenómeno transversal em toda a UE, como a nível extracomunitário.

A Organização Internacional do Trabalho

Portugal (PT) não está isolado no que diz respeito à mobilidade laboral, integrando-se, obviamente, não só

no contexto europeu, por razões óbvias, mas também no contexto internacional.

Hoje, o mundo laboral, e aqui o mundo é mesmo o mundo de um ponto de vista físico, baseia muito da sua força laboral, seja em que setor for, certo que mais nuns países do que noutros, mas podemos afirmar que todos os países precisam de mão de obra, seja no setor primário (exemplo flagrante, a agricultura) seja no setor secundário (muita da indústria vive hoje de trabalhadores estrangeiros) mas também no setor terciário (os nómadas digitais, por exemplo).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), naturalmente, preocupa-se e analisou já a temática, afirmando que os trabalhadores migrantes, contribuem para o crescimento e desenvolvimento dos países de destino, enquanto os países de origem beneficiam quer das remessas dos trabalhadores para os seus familiares, quer das competências que adquirem durante o período em que estão nos países de destino.

Claro que esta emigração é um processo complexo que implica com a governação em cada país, com o nível de proteção dos trabalhadores e com a cooperação internacional.

¹As opiniões aqui vertidas são a título pessoal e não comprometem a organização a que pertencço.

A OIT sempre quis maximizar os benefícios que este tipo de trabalhador pode trazer para todos os lados da equação.

Como dizia Guy Ryder, anterior Diretor Geral da OIT: *"Migrants make significant and essential contributions to the economic, social and cultural development of their host countries and their communities back home. But too often these contributions go unrecognized."*

Deixem-me destacar este infográfico da OIT que faz um bom resumo da mobilidade dos trabalhadores no mundo:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_808946.pdf

Queria destacar o porquê da escolha, em relação ao país de destino, que estes trabalhadores fazem. Mais de dois terços dos trabalhadores migrantes estão concentrados onde os salários são mais elevados. Dos cerca de 169 milhões de trabalhadores migrantes, 113 milhões (67,4%) encontram-se nestes países de rendimento elevado e 33 milhões (19,5%) nos países de rendimento intermédio superior (ou seja, 86,9% estão nestes países).

Restam os países de rendimento intermédio inferior (9,5%) e rendimento baixo (3,6%).

Razão óbvia da escolha é a maior possibilidade que existe nestes países de emprego. Mas claro, não só, pois a evolução demográfica nalguns países e as políticas migratórias podem também ser fatores determinantes.

A União Europeia (UE)

Na UE poder-se-ia pensar que o fenómeno estava bem definido e enquadrado, mas a realidade mostra-nos outra versão da situação.

Da nossa experiência de intercâmbios e cooperação dentro da UE deparamo-nos as mais das vezes com trabalhadores estrangeiros nos locais mais inauditos e em variadíssimos setores de atividade.

Seja através do fenómeno do destacamento de trabalhadores, seja mesmo através de fluxos

migratórios, permitidos por uma legislação nacional mais ou menos permissiva consoante os interesses de cada Estado, esta é uma realidade incontornável.

Bem pode a UE regozijar-se com o recente acordo entre o Conselho e o Parlamento Europeu para alterar a legislação europeia sobre asilo e migração:

"Parliament and Council negotiators agreed on the final form of five separate EU regulations, establishing how to share the management of asylum and migration flows among member states and what to do in cases of sudden migratory crisis. The rules also regulate how to deal with people arriving at the EU's external borders, the processing of asylum claims, and the identification of those arriving."

*Europe will now get a robust legislative framework that is the same in all Member States. **That functions and that protects, an approach that is humane and fair with those seeking protection, that is firm with those who are not eligible, and that is strong with those who exploit the most vulnerable**"* (negrito nosso)

A liberdade de se mudar para outro país da UE para aí trabalhar sem precisar de uma autorização de trabalho é um direito dos cidadãos da UE.

Os cidadãos de países que não pertencem à UE podem ter o direito de trabalhar num país da UE ou de ser tratados da mesma forma que os cidadãos da UE no que se refere às condições de trabalho. Estes direitos dependem do seu eventual estatuto como familiares de um nacional da UE ou da sua própria nacionalidade.

Com o recente aparecimento da Autoridade Europeia do Trabalho (ELA) esta organização dedicou grande parte do seu trabalho no ano de 2023 ao setor da construção, afirmando que este emprega diretamente cerca de 13 milhões de pessoas e é essencial em qualquer economia. O setor, na UE, vive com uma constante falta de mão de obra o que provoca fluxos de mobilidade laboral dentro da UE, em particular e em maior escala da Europa de leste para a Europa ocidental (seria interessante a comparação entre o

antes e o depois da integração dos países de leste na UE).

Esta escassez de mão de obra é muitas vezes satisfeita através do destacamento de trabalhadores, que pelas suas próprias características e agravada muitas das vezes por complexas cadeias de subcontratação leva a que o setor seja mais suscetível a práticas abusivas de incumprimento, seja ao nível laboral, seja ao nível da coordenação (ou falta dela) da segurança social, com todos os efeitos negativos que isso implica para o futuro do trabalhador.

Por isso, conclui a ELA, que o setor se encontra desequilibrado, seja pela escassez de mão de obra, mas também por uma deficiente aposta nas competências necessárias para suportar o impacto do futuro próximo, como seja a transição digital e a transição verde.

Prevê-se que em 2030 sejam necessários mais 3 ou 4 milhões de trabalhadores, com formação no setor da construção, só para se atingir as metas na transição para as emissões líquidas zero, no âmbito do Pacto Ecológico Europeu.

Sendo uma oportunidade, tal não pode ser levado a cabo com uma constante escassez de mão de obra. Pelo contrário, o que estamos a assistir é a um o desequilíbrio no mercado de trabalho, dentro do setor da construção.

Portugal

A pandemia inverteu a tendência do peso do emprego nas indústrias de baixa tecnologia e nos restantes serviços, que tinha aumentado entre 2014 e 2019, e que caiu até 2022. **O peso dos setores da construção e da energia e resíduos manteve-se praticamente inalterado** (negrito nosso)².

Veja-se que em 2005 viviam, em PT, 430 mil estrangeiros e hoje quase o dobro: 798 mil³.

Em PT o fenómeno não é muito diverso dos restantes países, tendo obviamente em atenção, a sua dimensão.

É curiosa a comparação, por exemplo, com o início dos anos 2000, em que vivíamos também o mundo do trabalho e em especial o mundo da construção com variadas nacionalidades de trabalhadores, mas em que a grande maioria se centrava, quer no Leste Europeu, quer nos países do continente africano, com destaque para os países de língua portuguesa. Hoje, volvidos 25 anos praticamente não temos trabalhadores dos países de leste (salvo os que cá ficaram e criaram raízes em PT e foram muitos) nem trabalhadores de África (mesmo com um recente acordo com os países da CPLP).

Temos sim, ainda de língua portuguesa, mas do continente americano, muitos trabalhadores brasileiros, mas também muitos outros de língua espanhola e que efetivamente não tínhamos tradição em os receber.

Nalguns setores de atividade, incluindo a construção, temos hoje também muitos trabalhadores do sudoeste asiático.

Com vontade de trabalhar, muitos deles, porque precisam do sustento para sobreviver em PT, mas também para enviar o possível para os seus países de origem, a nível de competências no âmbito das condições de trabalho (vulgo segurança e saúde no trabalho (SST)) o retrocesso é enorme em comparação com a massa de trabalhadores do início do milénio. Habitados a trabalhar em países onde as condições de trabalho não estão ao nível da exigência comunitária leva a um esforço redobrado por parte da estrutura de segurança existente em obra. Seja desde logo no âmbito da formação de segurança, seja do enquadramento e acompanhamento que tem que ter em obra.

² Estado da Nação. Fundação José Neves.

³ <https://www.pordata.pt/portugal/populacao+estrangeira+residente+total+e+por+enquadramento+legal-1995>

Ao nível dos parceiros sociais estes têm insistido na falta de mão de obra que já perdura, com especial destaque para a CPCI e a AICCOPN.

A falta de mão de obra especializada continua a ser identificada, no âmbito do inquérito realizado trimestralmente pela AICCOPN junto das empresas, como o principal constrangimento à atividade.

Por sua vez o Sindicato da Construção de Portugal afirma publicamente que “O setor da construção nunca atravessou uma situação como esta”. De acordo com o sindicato, saíram do país 300 mil trabalhadores da construção civil. “Agora eles vão para a Alemanha, ganham quatro vezes mais do que em Portugal. Em França, três vezes mais, e depois levam para lá a família e ficam nos outros países.”

Por contraponto chegaram e continuam a chegar milhares de trabalhadores estrangeiros de vários países, da Europa e de fora da Europa, para reforçar o setor. No entanto, refere o Sindicato que “não é dessa mão de obra que Portugal precisa”.

“Pode-se dizer que 70% dessa mão de obra nunca trabalhou no setor da construção”, tal como já tínhamos referido supra.

Conclusões

Este tema (falta de mão de obra) aliado ao envelhecimento da população, falta de atratividade das novas gerações pelo setor, salários pouco apetecíveis (não é que os outros setores sejam melhores em termos salariais, mas são mais “limpos”) são alguns dos constrangimentos que é necessário desbloquear.

Trabalhar com os países de origem, através de protocolos/acordos, de modo a garantir desde logo as

condições de trabalho mínimas para desenvolver com dignidade e equidade quando comparados com os trabalhadores nacionais (não esquecer que a nossa Constituição da República Portuguesa (CRP) para além da dignidade da pessoa humana, princípio basilar do artigo primeiro da Constituição se refere mais adiante que “os estrangeiros que se encontrem a residir em PT gozam dos direitos do cidadão português (artigo 15.º).

E uma verdadeira política de emigração harmonizada ao nível da UE (pode ser que o acordo referido já neste texto seja o início disso mesmo, de melhores condições e de condições iguais aos nacionais) pode contribuir para deixarmos de ter fluxos muito baseados, na mais ou menos permissividade dos Estados, e mais importante ainda, terminar com as redes que se aproveitando das fragilidades dos Estados angariam e colocam trabalhadores com documentação falsa dentro da UE.

Uma palavra final de esperança pois só com a colaboração e cooperação entre todos os Estados, mas também dentro de cada Estado podemos melhorar. Ainda temos muito para fazer entre os diferentes atores que tem intervenção nestes fenómenos internamente. Aproveitemos o início de 2024 para trabalharmos mais e melhor em conjunto. Não sei se o futuro melhor era mesmo aquele que já em 2011 Bridget Anderson⁴ imaginava: um mundo sem fronteiras. Será?

<https://www.youtube.com/watch?v=zht-6BrX1b4>



⁴ **Bridget Anderson** é professora de mobilidade migratória e cidadania na Universidade de Bristol, e diretora do instituto de investigação *Migration Mobilities Bristol* (MMB), tendo sido anteriormente diretora de investigação no *Centre on Migration, Policy and Society* (COMPAS). O seu trabalho explora as relações entre migrações, raça e nação, historicamente e no mundo contemporâneo, com

particular ênfase na precariedade, flexibilidades do mercado de trabalho e direitos de cidadania. Bridget Anderson é autora de *Us and them? The dangerous politics of immigration controls* (Oxford University Press, 2013) e *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour* (Zed Books, 2000).

A mão-de-obra qualificada no Setor da Construção, se não forem tomadas medidas urgentes, pode chegar ao fim da linha...

Albano Ribeiro

Presidente do Sindicato da Construção de Portugal

stcm@gmail.com

Contratar trabalhadores qualificados em Portugal não é possível porque nos últimos seis anos saíram do País cerca de 300 mil, sendo que 16 mil são engenheiros civis.

Porque é que isto aconteceu? Porque, por exemplo, o salário de um engenheiro civil em França é de 3.124,29 €, sendo equivalente a um salário em Portugal de 1.612,00 €. Um carpinteiro em França ganha 2.715,00 € o mesmo carpinteiro em Portugal ganha 785,00 €.

Se efetivamente existisse uma União Europeia em toda a dimensão da palavra, não se verificava esta situação. O que temos é uma União Monetária - defendemos uma União Europeia, mas não assim. No dia 26 de junho de 2023 o Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal (Sindicato) reuniu com o Senhor Secretário de Estado do Trabalho, onde a questão da falta de mão-de-obra qualificada para construir as grandes infraestruturas, quer públicas, quer privadas, que são de grande importância para o crescimento e desenvolvimento económico do nosso País, foi um entre os vários temas abordados. Todos os dias chegam centenas de trabalhadores a Portugal, que vêm através de angariadores de mão-de-obra. A grande maioria destes trabalhadores não são qualificados, não sendo esta a mão-de-obra que o País necessita.

O Senhor Secretário de Estado do Trabalho foi sensível à proposta apresentada pelo Sindicato, quanto à questão da contratação de mão-de-obra de trabalhadores estrangeiros, e o exemplo a seguir é o que a empresa Mota-Engil – Engenharia, S.A. está a fazer, formando os trabalhadores nos países de origem, neste caso nos países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP), e depois vêm para Portugal com os mesmos direitos, deveres e regalias sociais dos trabalhadores portugueses; por isso, o Governo Português através das vias diplomáticas junto dos PALOP, dos quais os seus cidadãos estão a vir para Portugal, incentiva a formações especializadas como Carpinteiros, Armadores de Ferro, etc., porque só assim se pode construir com qualidade e em segurança, acabando com a atividade das redes de mão-de-obra ilegal / redes mafiosas. O setor da construção está a enfrentar uma situação como nunca. Não há nenhuma Entidade a formar Operários da Construção como Carpinteiros, Pintores, Armadores de Ferro, etc. Nas décadas de 70 e 80 do século passado, as formações aconteciam dentro das obras, começando pelos Aprendiz de 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º ano, Pré-Oficial, Oficial de 2.º e Oficial de 1.ª; mais, em todas as capitais de distrito havia um Centro de Formação, onde se formavam muitos operários da construção por ano.

Neste momento são precisos mais de 90 mil trabalhadores qualificados para as necessidades do

setor da construção, sem contar com a construção do novo Aeroporto de Lisboa que, a avançar, serão precisos mais 15 mil trabalhadores.

Há um grande envelhecimento no setor da construção. Muitos trabalhadores estão numa situação de ir para a reforma, mas os empresários do setor pedem-lhes para continuarem a trabalhar, porque não há mão-de-obra qualificada. A cada trabalhador qualificado que sai entram 9 não qualificados.

É possível o setor da construção ter mais mão-de-obra qualificada com uma intervenção dos Parceiros

Sociais e do Governo, Sindicato, Associação Patronal, Ordem dos Engenheiros e Ordem dos Arquitetos, para todos, em conjunto, debatermos os problemas que estão a afetar o Setor na contratação de mão-de-obra. Esta grave situação, que é transversal no setor, só será ultrapassada tornando-o mais apelativo, com melhores salários e um melhor reconhecimento pela importância e contributo para o PIB, que têm as empresas e os trabalhadores da construção. ■

