

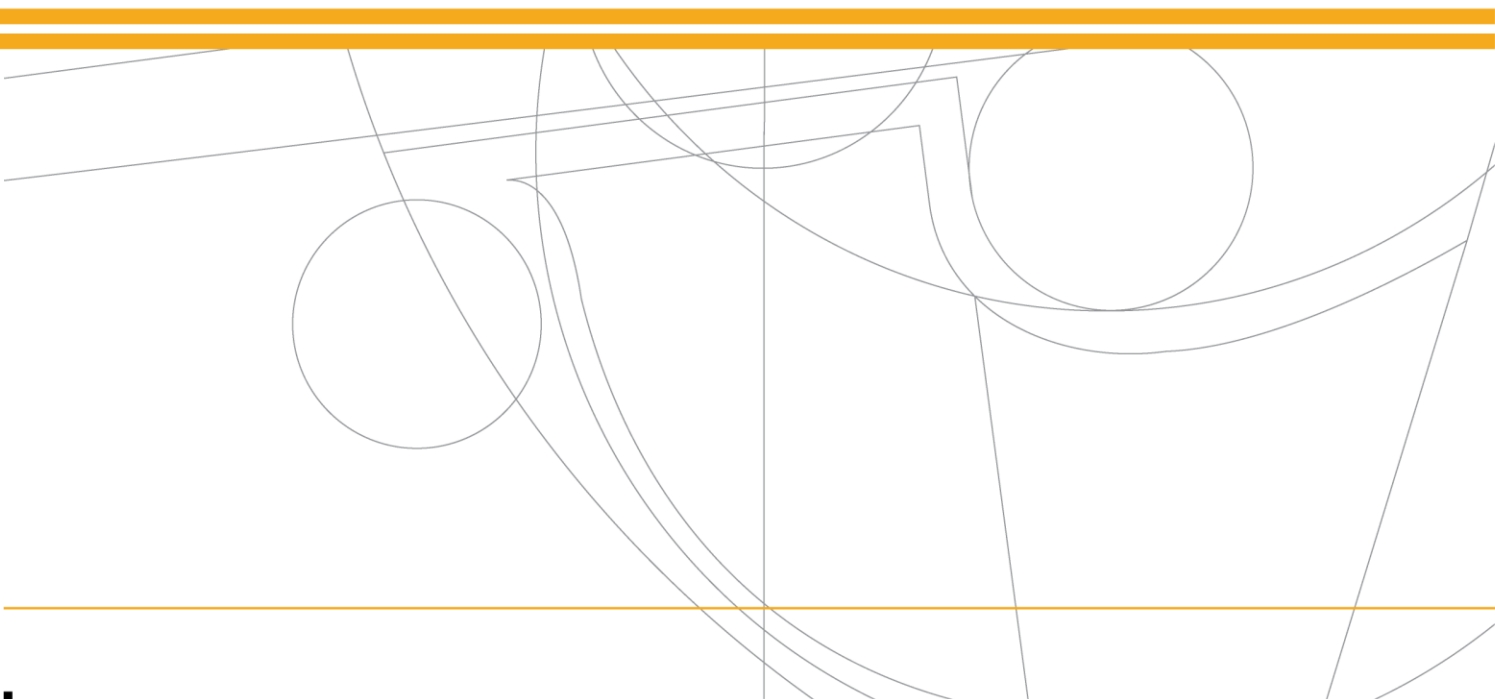
OPORTUNIDADES E DESAFIOS DE MOBILIDADE WORKING & HOLIDAY
HUGO FILIPE AEVEDO SOUSA

2021



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

OPORTUNIDADES E DESAFIOS DE
MOBILIDADE WORKING & HOLIDAY
PARA JOVENS PORTUGUESES NO PROGRAMA INTERNATIONAL
EXPERIENCE CANADA





INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

Hugo Filipe Azevedo Sousa

OPORTUNIDADES E DESAFIOS DE MOBILIDADE *WORKING &
HOLIDAY* PARA JOVENS PORTUGUESES NO PROGRAMA
INTERNATIONAL EXPERIENCE CANADA

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Viana do Castelo para
obtenção do Grau de Mestre em Turismo, Inovação e Desenvolvimento

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professor Doutor Carlos de Oliveira Fernandes
Professora Doutora Maria Flora Pinto Seixeira

Agosto de 2021

Juri

Presidente: Doutora Alexandra Isabela Lopes Correia, Professora Adjunta do Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Arguente: Doutora Deolinda Goretti Vaz da Silva Rebelo, Professora Adjunta do Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Orientador: Doutor Carlos de Oliveira Fernandes, Professor Coordenador do Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Agradecimentos

Venho nesta página manifestar os mais profundos agradecimentos a todos os que direta, ou indiretamente, contribuíram para a conclusão deste estudo.

Em primeiro lugar gostaria de endereçar a maior gratidão para com a equipa orientadora, o Prof. Dr. Carlos de Oliveira Fernandes e a Prof.^a Dr.^a Maria Flora Pinto Seixeira, sendo que muito os estimo desde 2012 – altura pela qual iniciei o meu percurso académico na Licenciatura em Turismo, nesta mesma instituição –, por toda a amabilidade, apoio e paciência demonstrados durante o processo de elaboração deste estudo. Da mesma forma gostaria de agradecer a toda a equipa docente do Mestrado em Turismo, Inovação e Desenvolvimento, em particular à coordenadora do curso, Prof.^a Dr.^a Alexandra Correia, pela forma cordial e prestativa com que sempre me brindou. Reconhecimentos que são extensíveis, igualmente, a toda a equipa docente com que me deparei na Licenciatura em Turismo entre 2012 e 2015, da qual guardo as melhores recordações.

Não poderia deixar de aproveitar esta ocasião para agradecer ao meu amigo de longa data, Tiago Borlido, que sempre foi e continua a ser uma pedra motivacional basilar e constante, que muito me apoiou na discussão de ideias e na revisão geral do texto desta dissertação.

Por fim, gostaria de agradecer a todas as pessoas que de uma ou de outra forma contribuíram para a realização deste estudo, incluindo, em particular, a minha irmã, B., a quem principalmente devo a motivação para todas as minhas conquistas.

Obrigado a todos.

Resumo

A dissertação aqui proposta, de tema “Oportunidades e desafios de mobilidade *working & holiday* para jovens portugueses no programa *International Experience Canada*” (IEC), objetiva demonstrar o potencial que este programa poderá representar para os jovens, incluindo os portugueses, que têm acesso ao programa desde 2018, para a sua eventual integração no competitivo mercado de trabalho canadiano, através do delinear do perfil do participante; de aferir motivações/expectativas quanto à participação (tendo em conta as realidades pré-pandemia e pandémica); do estabelecimento de competências a adquirir durante a mobilidade; da identificação de desafios durante o processo de mobilidade e da apresentação de recomendações para futuros processos de recrutamento de candidatos.

O IEC possibilita a atribuição de um de três tipos de visto a cidadãos de várias nacionalidades, por períodos de curta e longa duração e recebe, anualmente, dezenas de milhares de candidatos. Devido à Covid-19, o programa encontrou-se suspenso entre 2020 e 2021, causando constrangimentos a vários candidatos. Uma vez que várias fontes apontam à retoma gradual do turismo internacional a partir de 2021 e sendo que o Governo canadiano pretende fomentar a imigração até 2023, o programa IEC é naturalmente e indiretamente afetado por estes factos.

Recorreu-se ao uso de várias fontes de informação e recolha de dados, principalmente através de um inquérito por questionário a cem participantes atuais e passados do programa IEC. As principais conclusões apontam para a existência de mais oportunidades do que desafios durante a mobilidade, tendo em conta o grau de satisfação dos inquiridos com o funcionamento do programa e com o processo de mobilidade (contando alguns candidatos com mais do que uma participação), uma vez que este possibilita, mais facilmente, atingir objetivos pessoais destes indivíduos que passam pela imigração permanente, o crescimento espiritual e a aquisição de experiências. Em adição, esta nova mão-de-obra temporária afigurou-se dotada das competências necessárias ao bom desempenho no mercado de trabalho canadiano em geral, incluindo no setor do turismo.

Palavras-chave: International Experience Canada, mobilidade jovem, férias-trabalho, mão-de-obra turística, competências, impactos da pandemia.

Abstract

The dissertation “Opportunities and challenges in working & holiday mobility for the Portuguese youth under the International Experience Canada program” (IEC) aims to indicate the potential this program might enclose for the youth, including Portuguese youth, as they may partake in the program since 2018, and for their potential integration into the competitive Canadian labor market. Towards this end, the profile of participants has been outlined; motivations/expectations regarding participation have been assessed (taking into account the pre-pandemic and pandemic realities); the type of competencies acquired during the mobility have been established, challenges during the mobility process have been identified and recommendations for future recruitment processes have been made.

The IEC awards citizens of various nationalities one out of 3 types of visas, applicable either for short or long periods, and annually receives tens of thousands of applicants. Due to Covid-19, the program was suspended between 2020 and 2021, causing constraints to several candidates. Since several sources point to the gradual resumption of international tourism from 2021 onwards, and since the Canadian Government intends to foment immigration levels by 2023, the IEC program is naturally and indirectly affected by these events.

Various sources of information and data collection were used, primarily through a survey by questionnaire to hundred past and current participants of the IEC program. The main conclusions point that there are more opportunities than challenges during the mobility, taking into account the respondents’ degree of satisfaction with the functioning of the program and with the mobility process (having some candidates participated more than once), and considering that this program facilitates the reaching of its participants’ personal goals, such as permanent immigration, spiritual growth or the acquisition of experiences. In addition, this new temporary workforce appeared to have the necessary competencies to perform well in the Canadian labor market in general, including in the tourism sector.

Keywords: International Experience Canada, youth mobility, working holiday, tourism workforce, competences, skills, impacts of the pandemic.

ÍNDICE DE CONTEÚDOS

Juri	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice de Conteúdos	vi
Lista de Abreviaturas	ix
Lista de Gráficos	x
Lista de Tabelas	xi
CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 2 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	4
2.1. Introdução	4
2.2. A natureza do turismo.....	4
2.3. Competências para o Turismo	6
2.3.1. Aquisição de competências em contexto académico	9
2.3.2. Aquisição de competências em contexto prático (<i>on-the-job</i>).....	11
2.3.3. A experiência de trabalho / mobilidade no estrangeiro	12
2.4 O International Experience Canada (IEC)	17
2.5. Prospetos de recuperação pós-pandemia na ótica do Canadá.....	21
2.6. Plano de imigração 2021-2023 e perspectivas do mercado de trabalho canadiano.....	26
2.7 Conclusão	29
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA.....	32
3.1 Introdução	32
3.2 Propósito do estudo.....	32

3.2.1 Motivo da escolha do tema e definição do problema	32
3.3. Objetivo principal, objetivos secundários e perguntas de pesquisa	33
3.3.1. Objetivo principal.....	33
3.3.2. Objetivos secundários	34
3.3.3 Perguntas de pesquisa.....	34
3.4 Desenho da Pesquisa.....	34
3.4.1 Métodos de recolha de dados	36
3.4.1.1. Fontes secundárias e terciárias de informação.....	37
3.4.1.2. Fontes primárias de informação.....	38
3.4.2. Construção do questionário	40
3.4.2.1. Estrutura do questionário e tipos de perguntas.....	42
3.4.4. População	44
3.4.5. Amostra.....	45
3.4.6. Teste-piloto	46
3.4.7. Recolha, tratamento e análise dos dados primários	46
3.5 Conclusão	47
CAPÍTULO 4 - ANÁLISE DOS DADOS PRIMÁRIOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	48
4.1 Introdução	48
4.2. Variáveis sociodemográficas	48
4.3. Variáveis relativas à participação no programa IEC.....	54
4.4. Variáveis sobre o processo e o desenvolvimento da mobilidade	61
4.5 Conclusão	68
CAPÍTULO 5 – CONCLUSÕES	69
5.1 Introdução	69
5.2. Principais conclusões	69

5.3. Limitações do estudo e autoavaliação	75
5.4. Potencial para pesquisas futuras	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	a
Anexo 1 – Competências procuradas por empregadores do turismo.	b
APÊNDICES	c
Apêndice 1 – Desenho do questionário realizado no âmbito da investigação	d

LISTA DE ABREVIATURAS

IEC – International Experience Canada

IPDT – Instituto de Planeamento e Desenvolvimento do Turismo

IRCC – Departamento Federal de Imigração, Refugiados e Cidadania do Canadá

MNE – Ministério dos Negócios Estrangeiros da República Portuguesa

OECD/OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

RO – Entidades Reconhecidas

UNWTO – Organização Mundial do Turismo

WEF – Fórum Económico Mundial

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Quota de empregos em áreas de atividade do turismo do Canadá	28
Gráfico 2: Género dos inquiridos	48
Gráfico 3: Idade dos inquiridos	49
Gráfico 4: Nível de habilitações académicas dos inquiridos	52
Gráfico 5: Participantes IEC 2021, por modalidade	55
Gráfico 6: Participantes IEC de edições recentes (anterior a 2021)	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Principais atividades e produtos característicos do turismo	5
Tabela 2: Abordagens teóricas ao conceito de competências	6
Tabela 3: Razões pelas quais estudantes decidem efetuar mobilidade internacional	13
Tabela 4: Planos de recuperação e reabertura da economia das províncias e territórios do Canadá	24
Tabela 5: Vantagens do uso do inquérito por questionário como método de pesquisa	39
Tabela 6: Tempo médio despendido em resposta a questionários <i>online</i>	41
Tabela 7: Setores de atividade profissional	43
Tabela 8: Fontes utilizadas para a formulação das questões do inquérito	44
Tabela 9: Faixa etária dos inquiridos, por género	50
Tabela 10: Nacionalidade(s) dos inquiridos	51
Tabela 11: Áreas de formação dos participantes IEC	53
Tabela 12: Rendimentos anuais dos inquiridos	54
Tabela 13: Participações repetidas no programa IEC	56
Tabela 14: Motivações/expectativas para participação no IEC	56
Tabela 15: Motivações para a participação durante a era pandémica vs pré-pandémica	57
Tabela 16: Áreas profissionais desempenhadas durante o IEC	58

Tabela 17: Nível de habilitações académicas dos inquiridos que exerceram atividades remuneradas ligadas ao turismo	59
Tabela 18: Inquiridos que exerceram atividades remuneradas ligadas ao turismo, por áreas de formação académica	60
Tabela 19: Intenção de permanecer na área profissional desempenhada	61
Tabela 20: De que forma foi efetuada a candidatura ao IEC	61
Tabela 21: Províncias/territórios de destino	62
Tabela 22: Facilidade e constrangimentos durante a candidatura e mobilidade ...	63
Tabela 23: Constrangimentos à mobilidade não-relacionados com a pandemia ..	63
Tabela 24: Constrangimentos à mobilidade relacionados com a pandemia	64
Tabela 25: Competências adquiridas antes/pós-mobilidade	65
Tabela 26: Referência cruzada de competências pré e durante/pós-mobilidade	67
Tabela 27: Perceção da posse de competências necessárias para o mercado de trabalho canadiano, por área profissional	68

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

O presente trabalho académico propõe apresentar aqui um estudo focado no programa intergovernamental de mobilidade jovem designado *International Experience Canada* (IEC) que manifestará, à partida, enorme interesse para os vários atores envolvidos na conceção e gestão deste programa.

Uma vez que o programa esteve suspenso por um ano (março de 2020 a março de 2021) e que a cena internacional (incluindo o turismo) assistiu ao fecho de fronteiras e a confinamentos, os participantes do programa IEC que já se encontrariam validados para viajar para o Canadá viram-se de repente impossibilitados (no curto e médio-prazo) de viajar para aquele país por motivos de turismo e trabalho (e cujas experiências poderão durar de 6 a 24 meses). Para os potenciais candidatos, estes viram-se igualmente impedidos de concorrer a este programa que concede diferentes vistos de trabalho e, assim, forçados a aguardar pela retoma do mesmo.

À medida em que a humanidade aprende a conviver endemicamente com o novo coronavírus e ainda tendo em conta a necessidade de recuperar rapidamente a economia global, regional e as economias locais, perspetiva-se da mesma forma que o turismo internacional irá recuperar gradualmente. Esta previsão, ou evidente necessidade, tornou-se patente desde cedo em estudos como o Barómetro do Turismo, fornecido pelo Instituto de Planeamento e Desenvolvimento do Turismo (IPDT) e em demais estudos delineados por organizações internacionais de relevo, conforme se encontra mencionado em capítulo próprio.

Tendo em conta estas realidades, será bastante provável que o Canadá continue a apresentar défices de mão-de-obra qualificada (ou semiquificada) em diversos setores relacionados com o turismo e hotelaria com apenas recursos humanos próprios, ou internos. Tendo por base pesquisa prévia focada no IEC que demonstra um elevado grau de participação de candidatos em setores do turismo, assume-se que continuarão as dificuldades no recrutamento de colaboradores para esta indústria, que já de si apresenta condições excecionais, como é o caso da sazonalidade do trabalho.

Não só a pensar na recuperação da economia durante e pós-pandemia, mas na sustentabilidade futura do mercado de trabalho canadiano, aquele Governo avançou com um megaprojeto de fomento à importação de mão-de-obra estrangeira – e no qual o IEC terá um papel preponderante a desempenhar (ainda que não seja um programa com objetivos de imigração permanente, não se pode descartar as portas que abre à mesma). Foi este matrimónio de fatores – ao qual ainda se junta o facto de que o autor está familiarizado pessoalmente com o programa IEC – que serviu de suporte motivacional à execução desta dissertação.

Por outro lado, as vicissitudes do programa IEC (que são exploradas em subcapítulo próprio) permitem que os seus candidatos se coloquem tanto no papel de membro ativo da força de trabalho do mercado interno canadiano, como no papel de visitante e consumidor da oferta turística existente (caso assim o preferam). Esta multiplicação de hipóteses é também de si interessante e requer um estudo aprofundado do perfil do candidato IEC, em ambas as óticas, embora o presente estudo foque nas características relativas à inserção no mercado de trabalho.

A questão desta investigação recai, portanto, em procurar pela (s) resposta (s) sobre quais serão os desafios e oportunidades que o IEC poderá vir a configurar para futuros participantes no programa, tendo em conta vicissitudes apresentadas durante o período pandémico e durante a pandemia. Assim, o objetivo principal do estudo é de demonstrar que potencial o IEC poderá representar para os jovens portugueses e para a sua eventual melhor integração no mercado de trabalho canadiano. Para dar resposta à questão identificada e ao objetivo geral, procurou-se traçar o perfil dos participantes de edições anteriores do IEC; aferir motivações/expectativas da participação antes e durante a pandemia; estabelecer potenciais competências a adquirir durante a mobilidade; identificar desafios e apresentar recomendações para edições futuras.

De forma a cumprir o proposto, adotaram-se métodos de recolha de dados tais como a recolha de dados primários (através de um inquérito por questionário visando os participantes do programa) por forma a dar resposta aos objetivos do trabalho e, para a fase de enquadramento teórico, a recolha de dados de fontes de informação secundárias e terciárias.

As conclusões genéricas desta investigação apontam para a existência de mais oportunidades do que desafios a este tipo de mobilidade, no que concerne aos apenas cem inquiridos angariados e tendo em conta vários aspetos como aparente grau de satisfação com o programa como um todo e, mais especificamente, com o fácil processo de mobilidade e a adequação dos candidatos relativamente às competências que possuem, em contraposição com as áreas profissionais desempenhadas durante a mobilidade e as elevadas taxas de retenção.

A presente dissertação está dividida em 5 capítulos. O primeiro capítulo é o da introdução, o qual pretende introduzir a pertinência e justificação por detrás do tema em estudo e apresentar a questão da investigação e objetivos gerais, bem como a estrutura da dissertação. O segundo capítulo trata de abordar o enquadramento teórico que serviu de base conceptual do trabalho e de fio condutor do mesmo, fornecendo os elementos teóricos necessários para a adoção da metodologia (capítulo 3) e utilização dos métodos de pesquisa aqui propostos. No quarto capítulo consta a análise dos dados recolhidos através do método de recolha selecionado e a sua discussão, contrapondo-a sempre que possível com pesquisas prévias. São aqui interligados os dados e a sua interpretação com os objetivos do estudo e as perguntas da pesquisa. O quinto capítulo apresenta as conclusões do estudo e as considerações finais que incluem a autoavaliação por parte do autor, a identificação de limitações do estudo e propostas para pesquisas futuras. O último ponto corresponde à listagem das referências bibliográficas utilizadas no decurso da dissertação, sucedido depois pelos apêndices e anexos.

CAPÍTULO 2 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Introdução

Pretende-se com este capítulo fornecer o enquadramento teórico desta dissertação, ou seja, expor elementos de teor conceptual e informativo que têm como objetivo justificar o contexto apropriado para o trabalho de investigação que é aqui proposto e providenciar uma linha de reflexão e orientação para as questões que lhe são atinentes.

Inicia, portanto, com uma breve exposição sobre o fenómeno do turismo (cuja importância se remete para o seu enquadramento enquanto área de formação do curso de mestrado no qual esta dissertação se insere), seguindo para uma nova breve exposição sobre a aquisição de competências ideais (dada a sua importância para a indústria do turismo, e não só através de estudos e de experiências de trabalho que poderão, ou não, serem internacionais. Posteriormente, são discutidos detalhes sobre o funcionamento do programa de mobilidade *International Experience Canada* (uma vez que o estudo incide nos participantes do mesmo) e sobre as perspetivas futuras do mercado de trabalho e de imigração do Canadá, incluindo o ponto de situação pandémico à data em cada uma das províncias e territórios do país (e cuja importância se remete para o objetivo de identificar oportunidades para jovens portugueses melhor se integrarem eventualmente naquele programa e país, tendo em conta a realidade pandémica).

Por fim, termina com a exposição das conclusões tidas ao longo do capítulo.

2.2. A natureza do turismo

O turismo, embora considerado pela Organização Mundial do Turismo (UNWTO) como um fenómeno social, cultural e económico que compreende o movimento de pessoas para países ou locais fora do seu ambiente habitual por motivos pessoais ou de negócios/profissionais por um período inferior a 12 meses (UNWTO, 2008). É ademais considerado um conceito de difícil formulação e entendimento entre a academia, as agências governamentais e internacionais e também a sociedade, pelo que também é visto como um setor fragmentado, que comporta muitas áreas

distintas (OCDE, 2012, p. 88). Pese embora o seu carácter multidisciplinar, pelas várias áreas que abarca, é também considerado um conceito “*umbrella*” (Lundberg *et al* 1995, *cit in* Ghanem, 2017, p. 4), sujeito a diferentes interpretações. Apesar de a definição avançada pela UNWTO não ser consensual, procurou consubstanciar uma forma estandardizada de estudar, compreender, abordar e preparar o planeamento turístico (Bowen & Clarke, 2009 *cit in* Ghanem, 2017, p. 33; Govers *et al.*, 2008, p. 1068). De acordo com a UNWTO, a Tabela 1 identifica as principais atividades e produtos característicos do turismo.

Tabela 1: Principais atividades e produtos característicos do turismo

Produtos característicos do turismo	Atividades características do turismo
Serviços de alojamento para visitantes	Alojamento para visitantes
Serviço de alimentação e bebidas	Atividades de serviço de alimentação e bebidas
Serviço de transporte ferroviário de passageiros	Transporte ferroviário de passageiros
Serviço de transporte rodoviário de passageiros	Transporte rodoviário de passageiros
Serviço de transporte marítimo de passageiros	Transporte marítimo de passageiros
Serviço de transporte aéreo de passageiros	Transporte aéreo de passageiros
Serviço de aluguer de equipamentos de transporte	Aluguer de equipamentos de transporte
Agências de viagens e outros serviços de reservas	Agências de viagens e outros serviços de reservas
Serviços culturais	Atividades culturais
Serviços desportivos e recreativos	Atividades desportivas e recreativas
Bens característicos do turismo específicos de um país	Venda a retalho de bens característicos do turismo específicos de um país
Serviços característicos do turismo específicos de um país	Venda a retalho de serviços característicos do turismo específicos de um país

Fonte: adaptado de UNWTO (2014, p.19).

Pelo facto de as indústrias turísticas se encontrarem muito dependentes do fator humano para assegurar a entrega e a qualidade dos seus produtos e serviços (UNWTO, 2014, p.19) e de que a indústria do turismo internacional carece de mão-de-obra de vários níveis e competências (Baum, 2008; Johnson *et al.*, 2019; WTTC, 2015), estas necessidades vão sendo colmatadas com trabalhadores de várias competências, sejam profissionais qualificados, semiquilificados ou não qualificados (Baum, 2002 *cit in* Johnson *et al.*, 2019, p. 822).

Dada a sazonalidade da atividade turística e a necessidade de esta se demonstrar competitiva aos níveis intra e interindústrias, é possível afirmar que em termos de recursos humanos o turismo apresenta um problema dual. Isto é, por um lado já carece de mão-de-obra e, por outro, esta mão-de-obra nem sempre detém as competências necessárias para desempenhar um bom serviço e garantir a competitividade das empresas ou do setor (OCDE, 2012, p. 88).

Perante o exposto (e tendo em conta o objeto de estudo desta dissertação) cabe, portanto, definir o que são competências, de que formas se podem adquirir e quais são as mais importantes para o desempenho de atividades no setor turístico.

2.3. Competências para o Turismo

De acordo com o documento da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OECD/OCDE) *OECD's Definition and Selection of Competencies Project*, competências são o conjunto dos conhecimentos, habilidades, atitudes e valores de um indivíduo, às quais este pode recorrer para resolver eventos complexos, e são geralmente percebidas ou verificadas em contexto de trabalho ou aquando do cumprimento de uma ou mais tarefas (*cit in* OCDE, 2012, p. 90). Por serem percebidas ou verificadas, têm um carácter mensurável (Spencer & Spencer, 1993). Sire e Tremblay (1999, *cit in* Almeida, 2012, p. 32), asseveraram existirem duas abordagens conceptuais referentes ao termo *competências*, nomeadamente a abordagem anglo-saxónica e a abordagem francesa:

Tabela 2: Abordagens teóricas ao conceito de competências

Abordagens	Dimensões das competências	
Abordagem anglo-saxónica às <i>competences</i> .	<i>Hard</i> (Competências essenciais)	<i>Knowledge</i> (conhecimentos)
		<i>Skills</i> (habilidades)
	<i>Soft</i> (Competências diferenciadoras)	<i>Behaviours</i> (comportamentos)
		<i>Traits</i> (traços de personalidade)
		<i>Motives</i> (motivos)
Abordagem francesa às <i>compétences</i> .	<i>Savoir</i> (Competências teóricas) <i>Savoir-faire</i> (Competências práticas) <i>Savoir-être</i> (Competência sociais e comportamentais)	

Fonte: adaptado de Almeida (2012, p. 32).

Por constrangimentos vários que impossibilitam, em tempo útil, abordar em profundidade a teoria científica sobre as competências, e comparando as vertentes anglo-saxónica e francesa, será adotada, para efeitos práticos, a designação anglo-saxónica de competências/*skills hard* e *soft*. Não obstante, é possível encontrar na literatura categorizações adicionais às ante referidas, como é o exemplo da iniciativa portuguesa *Human Capital (HC) Tourism project* – que, para além das *hard* e *soft skills*, acrescenta ainda mais duas categorias, como as competências de gestão e as competências transversais (Costa *et al.*, 2019).

No caso das competências do tipo *hard*, ou *hard skills*, estas poderão ser vistas como o conjunto dos conhecimentos e habilidades técnicas com vista a desempenhar uma tarefa (Page, Wilson & Kolb, 1993; Spencer & Spencer, 1993; *cit in* Rainsbury *et al.*, 2002, p. 9) e têm que ver com a capacidade cognitiva e quociente de inteligência de cada indivíduo (Birket, 1993 *cit in* Rainsbury *et al.*, 2002, p. 9). Por sua vez, as *soft skills* compreendem um conjunto de traços de personalidade, trejeitos sociais, de comunicação, de linguagem e de hábitos pessoais, e outros fatores que caracterizam a relação de um indivíduo com outras pessoas (Devedzic *et al.*, 2018, p. 283), sendo, portanto, competências de naturezas afetiva ou comportamentais e que têm vindo a ser associadas com o quociente emocional (Rainsbury *et al.*, 2002, p. 9). De acordo com a literatura, as *soft skills* são competências essenciais e complementares às *hard skills*, das quais depende o sucesso de uma tarefa, função e organização (Ashton, 1994; Caudron, 1999; Georges, 1996; Mullen, 1997; Strebler, 1997 *cit in* Rainsbury *et al.*, 2002, p.9).

No caso do turismo verifica-se, sobretudo, que o tipo e leque de competências necessárias e exigidas variam consoante os estados situacionais interno e externo do setor, nomeadamente, as tendências sociais como o tempo disponível para o lazer, as preferências por soluções individualizadas, as alterações demográficas e o aumento da sensibilidade para as questões de saúde. Estas tendências foram provadas comuns tanto para países europeus, como para o Canadá (Cedefop, 2005, p. 128) – o que é interessante, tendo em conta que o país é um dos alvos deste estudo. Possivelmente – e tendo apenas em conta a afirmação ante referida – caso os jovens portugueses estejam dotados das competências adequadas para

o mercado nacional, poderão ser estas as mesmas competências solicitadas pela indústria turística canadiana.

Sobre as necessidades de competências para a indústria turística canadiana, Joppe (2005) identificou, há mais de 15 anos atrás, três áreas do turismo onde se verificariam as maiores necessidades de fomento de aquisição de competências na próxima década: gestores de serviços de alimentação e bebidas; *chefs* e cozinheiros; e outras ocupações no serviço de alimentação e bebidas. Considerando essas áreas e dado que até àquela data a mão-de-obra caracterizava-se predominantemente jovem, de baixa taxa de retenção no mercado de trabalho turístico e, ainda, que as empresas, na sua generalidade, não promoviam iniciativas de formação dos colaboradores, identificou-se a necessidade de adquirir/aprimorar competências dos seguintes tipos: competências em tecnologias da informação; literacia e numeracia; de comunicação e apresentação; de lidar com os consumidores; resolução de problemas e análise crítica; de liderança; gestão financeira e controlo de custos; e de gestão de projetos” (p. 43).

Não descurando a existência de outros estudos que referem uma considerável quantidade de competências necessárias para o bom desempenho organizacional/empresarial no setor do turismo – como o caso do ante referido *HC Tourism project*, que contempla perto de uma centena de competências identificadas (Costa *et al.*, 2019) – importará igualmente, não só por mera curiosidade, mas por constatação da realidade pandémica que atravessámos, identificar quais as competências necessárias para lidar com a realidade atual e para preparar o futuro pós-Covid-19.

Neste âmbito surgiu um inquérito promovido pela Hospitality & Tourism Skills Network (2020), conduzido em junho de 2020, a 376 colaboradores da área do turismo, na Irlanda do Norte. Conclusões deste estudo apontam que a pandemia veio tornar necessário o reforço de *skills* como a capacidade de distanciamento social, controlo de propagação de infeções e de higiene, e da sensibilização para mudanças de tendências de necessidades, a busca ativa por formas de ajudar, e a gestão da incerteza, seja a necessidade de adotar medidas que previnam a propagação de vírus ao mesmo tempo em que providenciam um “serviço ao

consumidor melhorado”. Este mesmo estudo aponta outrossim que a pandemia acarretou um significativo peso na saúde mental dos colaboradores pelo que, e tendo em conta que a saúde mental faz parte das *soft skills*, torna-se vital que futuros decisores/empresários do turismo tomem em consideração estes aspetos.

Um outro relatório também recente é a publicação anual *The Future of Jobs*, da autoria do Fórum Económico Mundial (WEF). É nele reconhecido o duplo efeito que a pandemia e a automação têm agravado: a necessidade de dotar a força de trabalho de novas *skills* e novos conhecimentos. O relatório considera que os subsectores *Alojamento e Serviços de Restauração e Artes, Entretenimento e Recreação* são os que mais desemprego registaram até à data devido à pandemia e que são, ao mesmo tempo, as áreas em que a força de trabalho mais necessitará de refrescar conhecimentos e angariar novas competências (WEF, 2020). Já de acordo com o Cedefop (2020a), é no sul da Europa que se terá verificado o maior risco de disrupção da atividade económica causada pelo novo coronavírus.

Após uma análise a mais de 1,2 milhões de anúncios de emprego para a área do turismo, decorrida entre julho de 2018 e dezembro de 2019, o Cedefop (2020b) concluiu que os empregadores turísticos procuram por cerca de vinte competências (cf. Anexo 1), preferencialmente do género *soft*, pelo que, na maior parte dos casos não é exigida a frequência do ensino superior na área do turismo. Não obstante, considera vital a aposta no tipo de formação que tem em conta as novas tendências do setor, como as necessidades dos turistas seniores e de mobilidade reduzida; dos visitantes que procuram por experiências específicas como o turismo sustentável e verde ou do turismo cultural e de aventura. Considera ainda necessária a aposta nas competências digitais e verdes, estas transversais a todas as ocupações dentro do setor do turismo.

2.3.1. Aquisição de competências em contexto académico

Tribe (2005) considera que o estudo do turismo difere do conceito/fenómeno do turismo, na medida em que o primeiro depende de uma comunidade de pesquisa científica do turismo e do registo simbólico do conhecimento do turismo (p. 49). O mesmo autor identifica duas conceções sobre a formulação dos *curricula* do estudo

do turismo: uma, a do currículo vocacional, destinado a cumprir as necessidades de sustentabilidade dos negócios das empresas e, a outra, a do currículo liberal, que vê o turismo como um fenómeno sem restrições e investigado por um leque de abordagens ao conhecimento (p. 52). Em suma, refere que o currículo vocacional entrosa em intentos de aumento das chances de empregabilidade, ao passo que o currículo liberal confere maiores oportunidades para o pensamento e reflexão (p. 55).

Apesar de a origem do ensino do turismo ter obedecido a uma matriz vocacional direcionada para a hotelaria (Inui *et al.*, 2006), veio mais tarde – após o interesse e desenvolvimento da sociedade – a inserir-se no quadro da educação pós-secundária vocacional e universitária (Butler, 1999 *cit in* Inui *et al.*, 2006, p. 26). Assim, iniciou-se uma discussão que perdura até hoje acerca dos *curricula* e do papel/visão das universidades vs. instituições superiores de ensino vocacional sobre o ensino do turismo (Busby, 2001 *cit in* Inui *et al.*, 2006, p. 26). Não obstante, considera-se que o equilíbrio entre as duas vertentes vocacional/liberal num só currículo dota os formandos das competências necessárias, não só para bem desempenhar funções profissionais, mas também para contribuir para o debate e futuro do ensino turístico (Lewis, 2005; Morgan, 2004 *cit in* Inui *et al.*, 2006, p. 26). A esse propósito, Tribe (2002, p.48), formulou o conceito do praticante filosófico (“*philosophic practitioner*”), num repto ao equilíbrio e enfoque do currículo do turismo alicerçado em 4 vértices: a ação vocacional; a reflexão vocacional; a ação liberal e a reflexão liberal. Desta feita, os praticantes filosóficos do turismo encontram-se capazes para dar resposta às necessidades do mercado, ou seja, de se tornarem altamente empregáveis e, ao mesmo tempo, capazes de contribuir para o desenvolvimento do setor através do pensamento crítico e da reflexão profunda acerca do “*tourism world-making*” (Tribe, 2002, pp. 354 e 355).

Já quanto aos estudantes, correrá entre estes a perceção de que é devido ao ensino vocacional que poderá haver maior probabilidade de empregabilidade dos mesmos (Tribe, 2001 *cit in* Inui *et al.*, 2006, p. 27). Por complemento ao ensino em contexto de sala de aula, surgem os estágios e as práticas laborais que, embora maioritariamente sirvam o propósito experiencial vocacional e de aquisição de

competências *on-the-job*, contribuem de igual forma para galvanizar o sentido de espírito crítico perante a realidade do local onde o estagiário se encontra (Busby, 2003; Tribe, 2001 *cit in* Inui *et al.*, 2006, pp. 26-27). Por sua vez, Mello (2006 *cit in* Francis & Alagas, 2017, p. 72) considera que a realização de estágios aumenta – em elevada significância – as hipóteses de garantir emprego no ramo da hotelaria. Tal opinião é também partilhada pela maioria das grandes empresas multinacionais (McKillop, 2008 *cit in* Gamble *et al.*, 2010, p. 536).

2.3.2. Aquisição de competências em contexto prático (*on-the-job*)

A realização de estágios ou práticas laborais surge como o ponto de equilíbrio entre a educação teórica, ou mais liberal, e a educação mais prática, ou vocacional, tendo como objetivo dotar os estudantes, ou novos graduados, de uma experiência em contexto real de trabalho que lhes permitirá angariar novas competências e consolidar as existentes, sendo ainda, muitas vezes, o primeiro contacto efetivo com a realidade do mercado de trabalho (Abrudan *et al.*, 2012; Busby, 2003; Chen *et al.*, 2011; Clark & Whitelegg, 1998; Seyitoğlu & Yirik, 2015; Inui *et al.*, 2006). Para além do aguçar do senso comum adquirido por observação e vivência com os colegas de trabalho (Gerber, 2001 *cit in* Seyitoğlu & Yirik, p. 4), uma experiência de estágio possibilitará ainda aferir se os estudantes/graduados quererão – efetivamente – laborar numa carreira ligada ao turismo (Abrudan *et al.*, 2012; Chen *et al.*, 2011).

De acordo com Busby, a maior parte das competências adquiridas em contexto de estágio são competências transferíveis (2003, p. 323), ou seja, todas aquelas competências do tipo *hard* e *soft* que se manifestam transversais a vários contextos durante o percurso profissional e pessoal de cada indivíduo, isto é, segundo Machado, do contexto académico para o contexto de trabalho e de um contexto de trabalho para outro, ao longo de toda uma carreira profissional (2003, p. 31). Estas competências dirão respeito a habilidades diversas como de comunicação, de pesquisa e planeamento, de relações interpessoais, de organização, de numeracia e matemáticas, digitais e de relações no trabalho, entre outras (Comissão Europeia, 2011 *cit in* Terzieva *et al.*, 2015, p. 28; Gibbs *et al.*, 1994 *cit in* Busby, 2003, p. 323).

Face às valências profissionais que uma experiência em contexto real de trabalho proporciona aos estudantes e novos graduados, verifica-se que uma experiência de estágio relevante poderá ajudar a diferenciar entre candidatos para uma dada vaga de trabalho (Busby, 2003, p. 330). Assim, recomenda-se que sejam fornecidas aos estudantes mais oportunidades de estágios ainda antes do término das formações, para que seja assegurado um melhor estado de potencial de aquisição de competências práticas e de base (Bello *et al.*, 2019, p. 1).

Por outro lado, em muitas ocasiões os empresários e gestores de organizações de turismo encontram-se desfasados face à realidade da formação universitária em turismo, pelo que a concretização de um estágio/prática é uma oportunidade para aproximar as instituições de ensino superior ao tecido empresarial (Fornari, 2006; Vieira & Marques, 2014 *cit in* Correia *et al.*, 2017, p. 1787). Considera-se assim existir uma relação tripartida entre instituições de ensino, o aluno e o mercado (Verner *et al.*, 2005 *cit in* Sauder *et al.*, 2019, pp. 2-3), relação essa que nem sempre se afigura harmoniosa, visto existirem diferenças de perceção e expectativas sobre os estágios entre cada um dos elementos desse triângulo relacional (Sauder *et al.*, 2019).

2.3.3. A experiência de trabalho / mobilidade no estrangeiro

A experiência de trabalho no estrangeiro surge também como uma opção que possibilita incrementar a aquisição de competências. Neste caso, através da assimilação de referenciais internacionais, ou de melhor perceção da indústria global (Singh & Jaykumar, 2019, p. 13). Aqui, a competência mais evidente a adquirir será, em primeira instância, a competência multicultural (Adler, 1975; Kim, 1988; Ward *et al.*, 2001 *cit in* Brown, 2009, p. 504), *i.e.*, o conjunto de “*abilities that enable one to operate effectively in different cultures*” (Rodman, 2015, p. 3) e cujo desenvolvimento se observa através de estágios internacionais como as viagens educacionais de experiências de aprendizagem (Van ‘t Klooster *et al.*, 2008, pp. 706-707).

A realização de mobilidade no estrangeiro permite, igualmente, dotar o estudante ou novo graduado de um renovado sentido de espírito crítico, no qual irá comparar

a nova realidade em que se encontra à realidade do seu local de origem (Biddle, 1979; Martin & Harrell, 2004; Vasiliki, 2000 *cit in* Brown, 2009, p. 505). Esta experiência poderá ser, até certo ponto, transformadora para algumas pessoas (O'Reilly, 2006 *cit in* Brown, 2009, p. 505) no que refere à personalidade do indivíduo (Niehoff, 2017). Assim, considera-se que este tipo de mobilidade, especialmente nos casos de longa duração, acarreta implicações de longo prazo para a vida pessoal e profissional (Brown, 2009, p. 517). Conforme salienta Drain *et al.* (2007 *cit in* Gribble *et al.*, 2014, p. 108), a experiência internacional proporciona um maior entendimento de como as várias esferas da sociedade e de Estado influenciam o grau de competência cultural de um dado indivíduo.

A mobilidade para o estrangeiro, quando autoproposta pelos estudantes e graduados, poderá manifestar-se devido a várias razões, como por exemplo as apontadas na Tabela 3.

Tabela 3: Razões pelas quais estudantes decidem efetuar mobilidade internacional

Perspetivas de mobilidade internacional	Racional
Orientada à profissão	Facilitação da progressão na carreira ou de mudança de carreira
Instrumental-pragmática	Centrada no instrumentalismo e na busca por uma melhor vida material
Orientada à emigração	Com o objetivo de emigrar para o país de destino de mobilidade
Transformacional	Para redescoberta e/ou reconstrução identitária.

Fonte: adaptado de Almeida (2012, p. 32)

A cultura de certos países é também um fator influenciador da auto proposição para efetuar um período de mobilidade externa. Mason (2002, p. 93 *cit in* Thorne, 2009, p. 444) refere o caso dos jovens da Austrália e Nova Zelândia que, em jeito de rito de passagem, procuram por experiências de trabalho e de estudo no estrangeiro, sendo que no caso da Nova Zelândia estas mobilidades poderão ser de longa duração, *i.e.*, superiores a 1 ano (Inkson & Myers, 2003 *cit in* Thorne, 2009, p. 447).

Do grupo destes migrantes (que poderão ser, ou não, temporários), poderão fazer parte visitantes – portanto, incluindo turistas – ou trabalhadores, e em ambas as categorias constarem alunos em estágio curricular, recém-graduados em

estágios/práticas, ou jovens à procura de uma primeira/nova experiência de trabalho.

Neste âmbito cumpre destacar igualmente as mobilidades do género *working holidays*, *i.e.*, um tipo de mobilidade característico dos jovens que pretendem fazer um *gap year* no estrangeiro e que ter duração superior a um ano, permitindo, ao mesmo tempo, que o jovem exerça funções laborais e remuneradas de forma legal, de modo a poder suportar os custos da sua estada, caso este assim o entenda e necessite (Dobihal, s.d.). Acrescenta ainda o Macmillan Dictionary (s.d.) que se trata de um período de férias combinado com trabalho, que poderá ser desempenhado em prol de uma comunidade recetora.

Interligando os pontos anteriores com o turismo internacional, por sua vez este denota-se dependente da mão-de-obra migrante por variadas razões. A principal, que perdura recorrentemente até à atualidade, é a recetividade destes migrantes em laborarem em troca de baixas remunerações e de outras condições de trabalho as quais os habitantes locais normalmente não se encontram tão inclinados em aceitar (Baum, 2006; Choi *et al.*, 2000; Williams & Hall, 2000 *cit in* Janta *et al.*, 2011, pp.1322-1323).

A contratação de cidadãos estrangeiros poderá configurar oportunidades e desafios tanto para futuros empregadores turísticos, como para as sociedades recetoras (Janta *et al.*, 2011). Por um lado, esta nova mão-de-obra poderá trazer aspetos inovadores à vivência e operacionalidade diárias das empresas (Williams, 2007 *cit in* Janta *et al.*, 2011, p. 1323), por outro, os gestores devem passar a atentar às relações sociais estabelecidas dentro da empresa e à evolução do desempenho destes colaboradores (Janta *et al.*, 2011). Da parte da comunidade por vezes surgem descontentamentos, irritações e repúdio pela imigração (Rogers, Anderson, & Clark, 2009 *cit in* Janta *et al.*, 2011, p. 1323). Já da parte do migrante, denotam-se vários comportamentos que poderão ditar o grau de sucesso da sua integração sociocultural e da aquisição de competências fundamentais. Berry (1994 *cit in* Janta *et al.*, 2011, p. 1326) notou que os migrantes poderão optar por viver alienados da nova cultura onde se inserem; procurar pelos nacionais dos seus países de origem, vivendo assim em grupos segregados ou semi-segregados da sociedade em que

se encontram; ou decidirem abraçar a cultura da sociedade recetora. Considera-se, portanto, haver também uma inter-relação tripartida entre o migrante, a empresa e a sociedade onde ambos se inserem (Janta *et al.*, 2011), tal como na relação identificada no subcapítulo anterior entre universidades, formandos e empresas. Apenas muda o contexto.

Para muitas empresas a atração de talentos internacionais trata-se de uma operação estratégica, pelo que se considera que as empresas competem entre si nesta matéria, sendo que em certos casos até mesmo durante várias décadas, na tentativa de atrair os potenciais funcionários mais competentes (Mahroum, 1999). Concomitantemente, verifica-se que muitas destas empresas ditas multiculturais (do ponto de vista da diversidade cultural e étnica do seu *staff*) carecem de medidas de gestão de crises internas como, por exemplo, de mitigação dos choques culturais entre os seus funcionários – fator este que influencia o grau de cumprimento dos objetivos organizacionais e cuja responsabilidade não é imputável, na sua totalidade, ao grau de competência multicultural de cada funcionário (Hambrick, Davidson, Snell & Snow, 1998; Schneider & Barsoux, 1999; *cit in* Van 't Klooster *et al.*, 2008, p. 691). Muitas vezes, os gestores destas empresas adquirem eles mesmos estas competências em ambientes profissionais internacionais e não apenas no contexto da formação que receberam (Burns, Myers & Kakabadse, 1995; Zaidman, 2000 *cit in* Van 't Klooster *et al.*, 2008, p. 691).

Torna-se então pertinente que as diversas partes interessadas e envolvidas no processo de mobilidade internacional de jovens tenham em atenção os vários desafios que estes poderão enfrentar. O setor/indústria do turismo não se pode alhear a estes fatos que incluem, *inter alia*, a asserção de que a mobilidade jovem é um fator em crescimento (Ritchie, Carr & Cooper 2003 *cit in* Van 't Klooster *et al.*, 2008, p. 691). Contudo, convém ressaltar que a referida asserção não se verificou durante a pandemia que o mundo atravessa, com o fecho das fronteiras e viagens internacionais. No caso das autoridades administrativas e governamentais denota-se a preocupação em diferenciar e categorizar futuros imigrantes pelos níveis de competências que possuem, como é o caso do Canadá (Lavenex, 2007; Man, 2004 *cit in* Raghuram, 2008, p. 81). Em muitos casos, a própria política migratória dos

países demonstra predileção pelos estudantes, estagiários e trabalhadores temporários internacionais que já se encontram nesses países, dado que os vêem como um fator fundamental para o crescimento e desenvolvimento económico (Jackling & Natoli, 2015). Assim, a participação nos programas de mobilidade internacional poderá traduzir-se em vantagens exponenciais para os jovens, a longo prazo.

No caso dos jovens portugueses, a literatura suporta as ilações acima evidenciadas sobre as vantagens de participar em esquemas de mobilidade internacional. Catita (2008) inquiriu 4215 estudantes portugueses que participaram no programa *Erasmus* em 2005-2006 e aferiu que as principais motivações para mobilidade no estrangeiro de jovens portugueses prendem-se com a procura por novas experiências, por motivos profissionais, por razões de melhoria das competências linguísticas e ainda como forma de escapismo ao meio onde se encontravam inicialmente (pp. 65-66). Gonçalves (2009), que também estudou sobre a mobilidade de jovens portugueses, avança que estes géneros de programas funcionam com um “impulsionador de um desenvolvimento interno precoce” (p. 3), tendo também Catita aferido que cerca de 85% destes jovens considerou de “excelente” a experiência, “do ponto de vista pessoal” (2008, p. 112) e que cerca de 90% considerou que a mobilidade é vantajosa em termos de futura procura de trabalho no estrangeiro (p. 113).

Ainda relativamente à mobilidade juvenil portuguesa – embora enquadrada na participação no programa *Erasmus* –, Cunha & Santos reconhecem igualmente as valências no que refere à aquisição de “*personal and professional skills that should be considered positive employability factors, such as tolerance towards the other, ability to adapt to challenges posed by a foreign environment, a sense of responsibility, confidence and the ability to manage and solve problems*” (2018, p.113), ao passo em que Teixeira & Parente apresentam conclusões de que mobilidades deste género são igualmente responsáveis pela melhoria de competências associadas ao empreendedorismo e gestão (2018, p. 143).

Por sua vez, o Canadá, enquanto país de destino, insere-se modelarmente nas considerações expostas neste subcapítulo e, portanto, a seguir ficarão expostas as

características do programa de mobilidade jovem canadiano em estudo nesta dissertação e os moldes em que jovens, incluindo portugueses, podem participar no mesmo. A título de congruência com o tema deste estudo, convirá acrescentar que são 9 os países com quem Portugal firmou Memorandos de Entendimento para que jovens de todos estes países possam efetuar mobilidades do tipo *working holidays*. De acordo com o Ministério dos Negócios Estrangeiros de Portugal são estes a Argentina, Austrália, Canadá, Chile, Estados Unidos da América, Japão, Nova Zelândia, Perú e República da Coreia. (MNE, 2019).

2.4 O International Experience Canada (IEC)

Este programa, delineado e em funcionamento sob a égide do Governo do Canadá e do Departamento Federal de Imigração, Refugiados e Cidadania do Canadá (IRCC), é uma iniciativa de mobilidade internacional surgida em 1951, no rescaldo da 2ª Guerra Mundial e consagrada sob a forma de acordos de mobilidade juvenil bilaterais. O programa perspetiva a promoção de trocas interculturais e socioeconómicas *incoming/outgoing* entre jovens canadianos e jovens de países com os quais o Canadá detém um acordo de mobilidade juvenil bilateral (36 países, à data atual). É ainda possível para os jovens de qualquer nacionalidade participar neste programa através de 9 Entidades Reconhecidas (RO) (IRCC, 2020a, IRCC, 2020c; IRCC, 2019; IRCC, 2015). Importa ainda referir que os serviços destas RO podem ser contratualizados por parte de outras empresas, como as do género *work/intern abroad*, pelo que o presente estudo poderá também ser útil para este tipo de agentes económicos.

O programa IEC permite a possibilidade de obter vistos de três tipologias para acesso ao mercado de trabalho no Canadá, nomeadamente: i) *Working Holiday*: um visto de trabalho do género *open-permit*, *i.e.*, não adstrito a uma região, nem empregador em específico; ii) *Young Professionals*: um visto do tipo *closed-permit*, ou seja, adstrito a um empregador específico durante o período total da mobilidade e; iii) *International Co-op Internship*: visto *closed-permit*, semelhante ao anterior, mas com a finalidade de efetuar estágio ou prática remunerada para conclusão de estudos pós-secundários/superiores no país de origem do candidato (IRCC, 2020a).

No caso dos cidadãos portugueses que tenham entre 18 e 35 anos de idade, estes poderão participar apenas uma vez no IEC, em apenas uma qualquer das três modalidades acima descritas e até 24 meses, tal como consta no Memorando de Entendimento Portugal-Canadá, firmado em 2018 (MNE, 2019). No entanto, é possível participar novamente no IEC num de dois casos: quanto o participante detém dupla cidadania e a outra cidadania – que não a portuguesa – faz parte de um outro país com o qual o Canadá tem um acordo de mobilidade juvenil bilateral (IRCC, 2020b) ou quando o candidato contrata os serviços de uma RO (IRCC, 2020c), ou de empresa que subcontrate os serviços de uma RO.

No mais recente relatório de avaliação e monitorização do programa IEC (IRCC, 2019), a maior parte dos jovens que efetuaram mobilidade IEC entre 2010 e 2015 exerciam atividades remuneradas na área profissional Alojamento e Serviços de Restauração (em 2010, 31.3%; em 2015, 34.6%,) e, embora em registo diminuto, mas igualmente significativo, na área Artes, Entretenimento e Recreação (7.1% em 2010 a 9.8% em 2015). Já de 2013 a 2018, o número médio de candidatos *incoming* (para o Canadá) anuais situava-se nos 50.542 e 80,8% destes participaram sob a categoria *working holiday*. 77,1% destes candidatos situava-se na faixa etária dos 21 a 29 anos de idade. O próprio IRCC reconhece a necessidade de se salvaguardarem pesquisas futuras para avaliar o impacto real deste programa no mercado de trabalho nacional (2019, p. 6). Em 2019, o número total de candidatos do programa IEC foi de 306.797 (IRCC, 2020d).

Anteriormente – entre 2013 a 2017 –, participaram neste programa, na vertente *incoming*, 252.712 jovens, sendo que 81% o fizeram através do visto *Working Holiday*, 9% através da modalidade *International Co-op Internship* e 6% pelo esquema *Young Professionals*. 92% destes candidatos terão só recebido um visto de trabalho, enquanto que 8% já terão participado nesta modalidade por uma segunda vez. As nacionalidades mais representadas foram a França, Austrália, Japão, Irlanda e Alemanha. No caso das modalidades *Co-op* e *Young Professionals* denotou-se maior participação de candidatos franceses (IRCC, 2019).

Já na vertente *outgoing*, para o mesmo horizonte temporal, 94.634 jovens canadianos terão participado neste programa, sendo que a Austrália, Reino Unido,

França, Nova Zelândia e Alemanha foram os destinos de predileção. O IRCC não detém mais dados sobre a participação dos seus próprios nacionais no estrangeiro, falha essa que é apontada no seu relatório. A falta de comunicação, os processos burocráticos e a situação económica de outros países são apontados como os principais fatores que contribuem para a falta de reciprocidade no rácio *incoming/outgoing* entre estrangeiros e canadianos (IRCC, 2019).

Quanto às principais motivações que compeliram jovens a participar nas diversas modalidades do IEC destacam-se a busca por experiências de viagem que contribuam para o crescimento pessoal; exploração e aventura; aprender sobre um novo país; obter experiência de trabalho internacional e melhorar competências linguísticas (IRCC, 2019, p. 20).

De acordo com o mesmo relatório, os participantes IEC são ávidos consumidores da oferta cultural e turística tanto do Canadá como do estrangeiro (no caso *outgoing*). A maioria dos jovens *incoming* visitou atrações naturais (como os parques), museus, monumentos e eventos desportivos e culturais (principalmente concertos musicais). O mesmo estudo aferiu ainda que os participantes IEC desenvolveram laços com os países visitados, onde a maioria dos inquiridos referiram terem desenvolvido relações de amizade, sociais e profissionais para com os cidadãos nacionais dos países recetores (IRCC, 2019).

Os resultados do referido relatório vêm, portanto, confirmar a exposição teórica efetuada nos subcapítulos anteriores, que demonstram as valências da experiência profissional de trabalho no estrangeiro.

Apesar de os objetivos gerais deste programa se demonstrarem relativamente claros, as próprias autoridades canadianas admitem que o IEC se interliga com outros programas de imigração do país pois permite – face às prioridades do Governo e do mercado de trabalho – reforçar a estratégia de desenvolvimento do capital humano e atração de talento (Government of Canada, 2013 *cit in* IRCC, 2019, p. 16). Considera-se também que o IEC contribui para o setor turístico, tanto através de ex-participantes IEC que regressaram ao Canadá para o visitar, como

através das visitas de pais/familiares/amigos destes participantes durante as suas mobilidades (IRCC, 2019, p. 27).

Entre março e abril de 2020 o programa IEC foi parcialmente suspenso, significando que candidaturas enviadas depois da data de 15 de março desse ano deixaram de ser processadas até ao início de 2021 (IEC, 2020a). A 08 de maio de 2020 o Governo canadiano anunciou que os candidatos que se encontravam em posse do documento de autorização – vulgo *Port of Entry Letter of Introduction* – que lhes conferia o visto de trabalho poderiam entrar no Canadá, desde que igualmente se encontrassem munidos por uma carta-oferta/promessa de emprego emitida por parte de um empregador canadiano, um requisito que até então não se impunha no caso dos vistos *Working Holiday* (IEC, 2020b; IRCC, 2020g). Em novembro, a temporada 2020 deste programa encerrou oficialmente (IEC, 2020c), tendo a época 2021 iniciado no dia 1 de março de 2021 com requisitos e restrições adicionais devido à pandemia, tais como, e mais uma vez, a exigência de obtenção prévia de uma oferta de emprego (IRCC, 2021a).

Não obstante os constrangimentos verificados, perspetiva-se que o programa não findará num horizonte de tempo previsível, pois “há uma necessidade contínua por um programa de mobilidade jovem e o programa IEC facilitou efetivamente as experiências culturais e de emprego dos participantes” (IRCC, 2019, p. 4).

Quanto à importância deste programa de mobilidade para o setor empresarial canadiano (mais em concreto, para os recrutadores das empresas), o IRCC publicou em 2020 os resultados de um estudo que reuniu 60 entrevistas aprofundadas a empregadores canadianos sobre a sua perceção do impacto do programa IEC no perfil profissional dos jovens canadianos. Concretamente, se o programa tornaria os candidatos mais competitivos e melhor capacitados para ingressar nesse mercado de trabalho. As conclusões desse estudo apontam para que para além das competências *hard* (experiência relevante, educação e certificados/licenças), os empregadores valorizaram a aquisição de competências *soft* como a flexibilidade, adaptabilidade, pensamento crítico e comunicação, competências que frequentemente ajudam os recrutadores a distinguir entre candidatos (IRCC, 2020f, p. 4).

Ainda, uma pequena parte dos empresários admitiram já terem contratado cidadãos estrangeiros através de esquemas de mobilidade similares aos IEC, pelo que acreditam que o programa é valioso para o mercado de trabalho do Canadá. No caso específico da hotelaria, estes empregadores indicaram algumas vantagens únicas em contratar jovens estrangeiros, que incluem a ética de trabalho, as competências de relacionamento com os clientes e a própria habilidade em apoiar o recrutamento de mais funcionários estrangeiros valiosos (IRCC, 2020f, p. 5). Um dos entrevistados do ramo considerou que caso soubesse que um candidato a uma vaga na sua empresa tivesse participado no programa IEC, este estaria receptivo a considerá-lo não só para uma vaga de emprego, mas sim para uma posição de longo-prazo, e não sazonal (IRCC, 2020f, p. 17).

Estes empresários reconheceram ainda que a participação no IEC proporciona a aquisição de um maior nível de competência intercultural e adaptabilidade às adversidades de novas situações. Dos entrevistados que conheciam “bem” o programa IEC, consideraram que “funcionários internacionais são mais motivados, educados e trabalhadores (IRCC, 2020f, p. 5) do que outros candidatos sem uma experiência internacional e apresentam maiores perspectiva, globalidade, mobilidade, espírito de trabalho em equipa, esforço, ambição, educação e maturidade (2020f, p. 12). Outras competências reconhecidas pelos empregadores nestes jovens foram a autossuficiência, independência, resolução de problemas, relações interpessoais, diplomacia, entendimento, maior apreciação por métodos de trabalho diferentes, flexibilidade e adaptabilidade, liderança e habilidades linguísticas (2020f, p. 13).

2.5. Prospetos de recuperação pós-pandemia na ótica do Canadá

A pandemia do Covid-19 não é propriamente uma novidade, ou evento único do género sequer neste século. O Canadá já teve experiência com este tipo de eventos negativos no passado. De acordo com Joppe, o surto de SARS de 2003 terá, só por si, causado perdas de receita na ordem de mil milhões de USD no setor turístico de 6 cidades canadianas (2005, p. 41).

Durante a atual pandemia, o setor das viagens e turismo encontra-se entre os mais afetados por esta calamidade global, pelo que, naturalmente, requer apoio económico e social urgente tendo em conta os milhões de empregos em risco com a suspensão do tráfego aéreo internacional. Todavia, o setor encontra-se igualmente dotado de características únicas que o permitem apresentar-se como um peso pesado da recuperação da economia global (UNWTO, 2020a, p. 5). De facto, vários dados apontam para que tenha havido uma quebra de cerca de 75% do número de chegadas de viajantes internacionais em 2020 face ao ano anterior (mil milhões de viajantes) e uma perda de receitas de cerca de 1.1 biliões de USD (UNWTO, 2020b).

Objetiva-se que a recuperação socioeconómica mundial pós-pandemia (e nos diversos setores que não exclusivamente o do turismo) venha a caracterizar-se numa recuperação verde, sustentável e enquadrada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas até 2030. Os danos da pandemia na economia global criaram oportunidade para que o processo de recuperação e os seus investimentos e esforços surjam em linha com os principais desafios globais do século (Hallegatte & Hammer, 2020; OCDE, 2020a; OCDE, 2020b; Stone, 2020; UNWTO, 2020a;). Considera-se que atravessámos a década da ação (“Decade of Action”) (UNWTO, 2020a, p. 5), pelo que algumas das medidas avançadas pela UNWTO para recuperação imediata do turismo internacional são, entre outras, a da facilitação à retoma das viagens internacionais e do fomento de eventos e reuniões em formato presencial (UNWTO, 2020a, p. 12).

De acordo com o IPDT, a retoma do turismo em Portugal deverá ser notada a partir do verão de 2021, sendo que em 2022 perspectiva-se que a indústria/setor venha a conseguir obter resultados semelhantes aos de antes da pandemia (IPDT, 2020a; IPDT, 2020b). No caso global, mais concretamente nos mercados emergentes e economias em desenvolvimento, o Banco Mundial considera que em 2021 as atividades de valor agregado registarão um crescimento de 4.6% face a 2020, mas no caso do turismo este recuperará de forma mais morosa (Banco Mundial, 2020; Banco Mundial, 2021). Contudo, convém ressaltar a existência de estudos que colocam uma efetiva recuperação real dos níveis de turismo internacional nas

grandes cidades apenas, e somente, no ano de 2024 (Goodger & Ferran, 2020 *cit in* OCDE, 2020b, p. 13). A própria UNWTO (2020b) previu 3 cenários distintos para a recuperação do turismo para os níveis de 2019: esta poderá ocorrer em meados de 2023; ou no final de 2023; ou no final de 2024.

De facto, em janeiro deste ano já se registavam níveis de recuperação favoráveis nas indústrias produtivas, ao passo que o turismo permanecia anémico e até sendo mesmo considerado improvável que viesse a recuperar até que o modelo de gestão da pandemia permita melhorar a confiança na segurança das interações interpessoais de modo presencial (Banco Mundial, 2021, p. 19).

A OCDE considera que o turismo em 2021 continuará tal como em 2020, ou seja, “*in survival mode*” (2020b, p. 5) – o mesmo terá caído em cerca de 80% no ano transato, nas suas previsões – pelo que urge retomar a atividade do turismo internacional para consolidar a recuperação dos efeitos socioeconómicos da pandemia através da cooperação estreita entre governos e outros agentes do turismo. Para a OCDE é também premente restaurar a confiança dos viajantes; apoiar os negócios do turismo a adaptarem-se e sobreviverem; apoiar a promoção do turismo doméstico e do regresso do turismo internacional; limitar a incerteza, ao providenciar informação clara aos viajantes e empresários; reforçar a cooperação interna e com outros países e construir um turismo sustentável mais resiliente (2020, p. 5).

Quanto ao Canadá, a OCDE refere que o Ministério da Inovação, Ciência e Indústria daquele país criou, desde cedo, um Conselho Estratégico para as Indústrias, composto por líderes empresariais que servem um papel de assessoria para avaliar os contornos e profundidade dos impactos do Covid-19, incluindo no setor turístico e, assim, informar o Governo (2020b, p. 27). Já a Destination Canada (a congénere canadiana do Turismo de Portugal, I.P.) encontra-se a trabalhar para entender os efeitos não-quantificáveis do Covid-19 tais como as alterações estruturais no turismo e as mudanças duradouras nas preferências dos consumidores (2020b, p. 29). Não divergindo substancialmente das previsões acima dispostas, a organização não-governamental Conference Board of Canada

(2020) indica que somente a partir de 2023 será possível atingir os mesmos níveis de receita atingidos no ano de 2019 nos vários subsetores ligados ao turismo.

Por se tratar de uma federação, o Canadá encontra-se dividido em províncias e territórios de administração autónoma. Na sua grande maioria, as administrações provinciais/territoriais avançaram em 2020 com os seus próprios planos de recuperação e de reabertura das suas economias locais (Tourism Industry Association of Canada, 2021), conforme indica a Tabela 4.

Tabela 4: Planos de recuperação e reabertura da economia das províncias e territórios do Canadá

Província / Território	Plano de reabertura durante ou pós-pandemia
Alberta	O plano contempla 4 fases distintas: a resposta imediata à pandemia (anterior a 14 de maio de 2020); a Fase I (de 14 de maio a 11 de junho desse ano); a Fase II (iniciada a 12 de junho e sendo a fase em que nos encontramos); e a Fase III (que decorrerá em data a anunciar e que preconiza a reabertura total da economia, embora algumas restrições e controlo de proteção aumentado continuem em vigor) (Government of Alberta, 2020).
Colúmbia Britânica	Plano preconiza 4 fases: a primeira, decorrida até 18 de maio; a segunda terminada a 23 de junho; a terceira, a fase em que nos encontramos; e a quarta, que prevê uma reabertura quase total e que dependerá de 3 fatores (vacinas, imunidade de grupo, tratamentos mais bem-sucedidos) (Government of British Columbia, 2020).
Manitoba	As autoridades de Manitoba definiram igualmente 4 fases, apesar de considerarem que mais fases poderão ser planeadas. De momento, a província encontra-se na sua terceira fase (iniciada em 21 de junho de 2020), sendo que a quarta fase perspectiva-se, sem surpresa, menos restritiva do que as anteriores. Contudo, e no que concerne às viagens para a província, nada mais se encontra planeado e permitido a não ser as entradas através das províncias de Ontário, Québec e das províncias canadianas do atlântico (Government of Manitoba, 2020).
New Brunswick	Plano compreende 4 níveis de alerta, por cores: o vermelho (confinamento no domicílio, exceto deslocações para o local de trabalho); o laranja (deslocações casa-trabalho-escola e para participação em certas atividades são permitidas – fase em que a província se encontra); amarelo (permitido o contacto público generalizado, mas tendo em conta regras de distanciamento social); e o verde (fim da pandemia, regresso à normalidade) (Government of New Brunswick, 2020).
Terra Nova e Labrador	Encontra-se implementado um sistema de níveis de alerta, de 5 níveis. De momento, a província encontra-se no nível 2 (o 2º mais ligeiro, apenas atrás do nível 1 – fim pleno das restrições), o que lhe permite manter uma grande quantidade de empresas e serviços em funcionamento, incluindo os culturais e os eventos, embora com algumas restrições (Government of Newfoundland & Labrador, 2020).
Nova Escócia	Não se encontra definido um plano de recuperação geral, mas sim planos gerais setoriais para gestão imediata da pandemia e diretrizes gerais a aplicar perante eventual reabertura (para museus, restaurantes, instalações recreativas e de lazer, etc). Não se encontra também implementado um sistema de alerta por níveis, ou fases, pelo que todas as indicações e medidas relativas à gestão de saúde e sanitária da província são despachadas por ordens da autoridade

	máxima de saúde de Nova Escócia, com base no seu <i>Health Protection Act</i> de 2004 e publicadas nos órgãos de comunicação locais (Government of Nova Scotia, 2020).
Ontário	Encontra-se em vigor um plano de ação de resposta à pandemia, de cariz económico-financeiro e no valor de 17 mil milhões CAD, a implementar até ao fim de 2021 em todos os setores da sociedade daquela província. De momento (abril 2021) a província encontra-se em confinamento até que os indicadores sanitários sejam mais favoráveis, pelo que todos os serviços ligados à cultura e turismo se encontram encerrados (Government of Ontario, 2020).
Ilha do Príncipe Eduardo	Plano de recuperação contempla 4 fases, sendo a última fase a do período pós-pandemia. De momento a província atravessa a 3ª e penúltima fase, sendo que se encontram impostas algumas medidas para evitar a propagação de infeções por Covid-19. (Government of Prince Edward Island, 2020).
Québec	No Québec, refere a conceituada revista Maclean's (à falta de melhor informação no <i>website</i> daquele Governo), não existe um plano de recuperação por fases/níveis de alerta em vigor tal como noutras províncias. Contudo, ao passo em que os indicadores sanitários vão justificando tal, as administrações regionais vão autorizando a abertura faseada de setores da economia (Treble, 2020).
Saskatchewan	Plano de recuperação desta província assenta em 5 fases distintas (esta última corresponde ao levantamento da maior parte das restrições impostas desde o início da pandemia, mas não significando que se trata de uma reabertura e desconfinamento totais). Neste momento a província encontra-se na fase 4, ou seja, praticamente todos os serviços e infraestruturas de recreação e lazer encontra-se abertas, embora com regras próprias para o seu usufruto. O relatório com o plano de recuperação desta província é extenso (175 páginas) e, para além do ante referido, contempla medidas e recomendações a aplicar em cada setor de atividade económica da região, incluindo restaurantes, hotéis, teatros, igrejas, praias, campos de golfe, entre outros (Government of Saskatchewan, 2020).
Territórios do Noroeste	Nos Territórios do Noroeste, o plano “emergir sabiamente” (“ <i>Emerging Wisely</i> ”) comporta 4 fases, sendo a última relativa ao total desconfinamento, ou fim do estado de pandemia. Neste momento, a região encontra-se na 2ª fase, ou seja, quase todos os negócios e serviços encontram-se em funcionamento, mas sob regras apertadas no que respeita aos ajuntamentos de pessoas. Na próxima fase, a 3ª, os ajuntamentos de mais de 25-50 pessoas (dependendo da situação) passam a ser possíveis. A fase 4 não tem data definida para início, mas só ocorrerá assim que uma vacina e tratamentos efetivos possam ser acedidos por uma expressiva parte da população daqueles territórios (Government of Northwest Territories, 2020).
Nunavut	Em Nunavut, o documento apresentado é o “Caminho de Nunavut” (“ <i>Nunavut's Path</i> ”). Não são nesta região definidos planos de reabertura por fases, mas a cada 15 dias o Governo local reúne com a autoridade máxima de saúde da província para discutir e definir medidas ora restritivas, ora de regresso à normalidade (Government of Nunavut, 2020).
Yukon	Em Yukon existe o plano “Um Caminho em Frente” (“ <i>A Path Forward</i> ”). Contempla 4 fases, equivalendo a última ao levantamento total das restrições (4ª fase, pós-vacina). De momento, a província encontra-se na 3ª fase, ou seja, todos os negócios e serviços encontram-se em funcionamento, apenas sendo exigido cuidados de higiene como o uso de álcool gel, máscaras e distanciamento físico de 2 metros entre pessoas (Government of Yukon, 2020).

Fonte: elaboração própria.

Ainda que se registem inúmeras notícias de imprensa ao longo de 2020 e 2021 acerca de possíveis contributos dos Governos locais e do Governo Federal ao setor do turismo que, pela sua extensão, não serão aqui debatidos, importará salientar a iniciativa da Tourism Industry Association of Canada (2021): esta elaborou um plano de recuperação para o setor assente em 5 vértices: apoio financeiro à mão-de-obra do setor através de subsídios de emergência; injeção de liquidez nas empresas turísticas através do acesso facilitado ao crédito; acesso ao Fundo do Estímulo à Recuperação do Turismo; incentivo às viagens através do fomento do turismo doméstico e a elaboração de uma estratégia conjunta com os centros urbanos para fomento do turismo MICE.

Não desconsiderando os planos de desconfinamento das províncias apresentados na tabela anterior, no dia 19 de julho deste ano as autoridades canadianas anunciaram que iriam proceder à reabertura das fronteiras internacionais para viajantes internacionais desde que estes se encontrem em posse de certificado atestando a toma de duas doses de uma das vacinas contra o coronavírus aprovadas naquele país, ou de apenas uma dose, no caso de vacinas de toma única. Esta medida entrará em vigor no próximo dia 7 de setembro e não será necessariamente recíproca para com os países emissores (IRCC, 2021b).

2.6. Plano de imigração 2021-2023 e perspetivas do mercado de trabalho canadiano

Um fator-chave para o desenvolvimento económico do Canadá que tem sido transversal e que tem vindo a ser apontado pelos *media* e presente nos discursos dos líderes e empresários turísticos de todo o mundo é o fator humano, ou melhor esclarecendo, a questão da mão-de-obra turística (a quantidade destes trabalhadores que perdeu, ou encontra-se em vias de perder, os seus empregos). Contudo, e face aos prospetos adiantados pela OCDE, UNWTO e outros, a recuperação do turismo e da economia globais poderá dar-se num horizonte de 1 a 3 anos, pelo que se torna pertinente continuar a planear e fomentar os mercados de trabalho e a preparar e gerir recursos humanos. O Canadá, enquanto nação que acolhe sistematicamente imigrantes, não se prostrou alheio nem comedido face a

esta pandemia, pelo que avançou com um plano hercúleo de imigração para um horizonte até 2023.

A 30 de outubro de 2020 (portanto, em plena pandemia), o Ministro da Imigração, Refugiados e Cidadania do Canadá, Marco Mendicino, anunciou o plano de imigração do Canadá para o triénio 2021-2023. Com este plano o Canadá pretende atrair 1,2 milhões de novos imigrantes até 2023 sendo que, apesar do tremendo impacto na prosperidade, incluindo a económica, a imigração continua a ser vista como o segredo de sucesso do crescimento económico de longo prazo do país (IRCC, 2020d, p. 14).

Enquanto entre 2017 e 2018 a imigração contabilizou 80% do total do aumento da população do Canadá, em 2030 é expectável que a população do Canadá venha a depender exclusivamente da imigração dadas as projeções do seu crescimento (IRCC, 2020d, p. 5). Por isso, a estratégia nacional passa pela adequação para competir internacionalmente por trabalhadores jovens e competentes (IRCC, 2019, p. 5). De facto, considera-se que 1 em cada 4 trabalhadores desse país são imigrantes (Lahouaria & Fields, 2018 *cit in* IRCC, 2020d, p. 6).

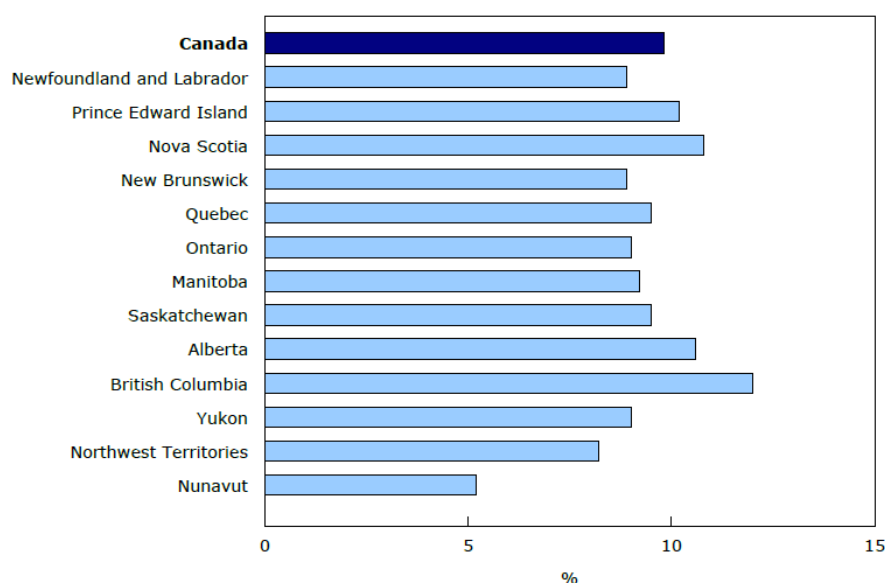
Como nação tradicionalmente construída (e em contínua construção) por parte de novos cidadãos estrangeiros, a imigração é vista pelo Governo canadiano como um fator potenciador da pluralidade étnica, linguística e religiosa, sendo por isso que os imigrantes usufruem ali de grande reconhecimento das suas altas qualificações e ambições, assim como do seu potencial contributo para sociedade canadiana (Statistics Canada, 2011 *cit in* IRCC, 2020, p. 8).

Num processo de consultas que decorreu em 2020 foram ouvidos diversos *stakeholders* da atividade económica do país, incluindo de representantes do setor do turismo canadiano, nomeadamente: Canadian Tourism Human Resource Council; Tourism Industry Association of Ontario; Yukon Tourism Education Council; Ontario Restaurant Hotel and Motel Association; entre outros (IRCC;2020e). Aqui entrosa o âmbito de ação do IEC, já que os programas temporários de imigração do Canadá ajudam as empresas canadianas a atrair pessoas com o talento necessário para terem sucesso no mercado global (IRCC,

2020d, p. 16). Assim, ainda que indiretamente, o IEC é um programa que permitirá atingir os objetivos aventados no plano de imigração do Governo canadiano.

Quanto ao mercado de trabalho do turismo no Canadá, as estatísticas mais recentes apontam que entre 2017 a 2019 laboravam nesse setor cerca de 1.9 milhões de pessoas, correspondendo a cerca de 10% do total da força de trabalho daquele país (Statistics Canada, 2020). O gráfico seguinte demonstra a quota de trabalhadores do turismo, para cada uma das províncias canadianas:

Gráfico 1: Quota de empregos em áreas de atividade do turismo do Canadá



Fonte: Statistics Canada (2020)

Refere a mesma fonte que em 2019 a modalidade de trabalho em *part-time* cresceu no setor, fator esse que explica a diminuição progressiva da jornada semanal de trabalho, já esta patentemente inferior à das restantes atividades económicas, em valores médios. Já a jornada semanal média de trabalho ficou-se pelas 28.5 horas em 2019, enquanto que noutras ocupações profissionais registaram-se, em média, 32.5 horas semanais de trabalho. Um outro aspeto a ressaltar é o crescimento generalizado da participação de uma força de trabalho jovem (maioritariamente entre os 15 e os 24 anos) no setor do turismo canadiano. Contudo, registam-se exceções em várias províncias, sendo que nessas predomina uma força de trabalho mais madura em idade, experiência e nível salarial (Statistics Canada, 2020).

Quanto à força de trabalho imigrante, em 2019 esta correspondia a 27.6% do nº total de trabalhadores do setor do turismo e encontrava-se presente, sobretudo, nas províncias de Ontário, Colúmbia Britânica e Alberta (Statistics Canada, 2020).

Sobre os impactos da pandemia (e eventualmente outros impactos não-identificados e registados em 2020) no mercado de trabalho do turismo, apontou-se uma queda de 514.038 novos desempregados neste setor (que inclui todo o tipo de transportes de passageiros, alojamento, serviços de alimentação e de bebidas, serviços de recreação e entretenimento e serviços de viagens). Contudo, perspectiva-se uma tímida recuperação de apenas 224.087 empregos neste setor durante 2021. Já tendo em vista o longo prazo – e em linha com o plano de imigração suprarreferido – perspectiva-se que em 2023 haja mais 9.958 empregos em relação a 2019 e, no ano de 2025, mais 64.593 em relação ao mesmo ano (Conference Board of Canada, 2020).

Tendo em conta as evidências de que o Canadá tem vindo a ser um país em crescimento, este alicerçado numa forte presença de força de trabalho imigrante e com perspectivas de uma recuperação económica, social e do turismo já em 2021, a ser consolidada entre 2023-2025 e, ainda, que o programa IEC é uma porta de abertura a jovens portugueses entre os 18 e 35 anos, desde 2018, remete-se mais uma vez para a importância desta dissertação (que se propõe aferir eventuais oportunidades e desafios de mobilidade destes jovens portugueses no âmbito do referido programa e tendo em conta as circunstâncias globais vivenciadas no presente).

2.7 Conclusão

Foram tecidas várias ideias no decurso do enquadramento teórico acima exposto. Em primeiro lugar, relativamente à natureza do turismo importará ressaltar que aquele fenómeno não usufruiu ainda de uma só definição clara, consensual e adotada por todos os intervenientes nessa atividade à escala internacional.

Relativamente ao exposto sobre as competências, afigura-se conveniente salientar que existem diferentes tipos destas, muitas vezes divididas nos seus dois principais tipos – *hard skills* e *soft skills* – que são complementares e muitas vezes se dotam

de um carácter transversal, ou transferível, *i.e.*, uma competência considerada ideal para o desempenho de uma profissão poderá também ser ideal para o desempenho de uma outra profissão diferente. No caso do turismo verificou-se principalmente que a quantidade e tipo de competências necessárias vão variando consoante as dinâmicas dos mercados turísticos e dos locais de trabalho, pelo que não há uma só receita, ou guião, a seguir. Não obstante, no decurso das últimas décadas e, principalmente, em anos mais recentes salienta-se um considerável esforço da academia e instituições públicas e privadas no sentido de catalogar, sistematizar e sintetizar aquilo que são as competências ideais para o setor do turismo.

Concluiu-se outrossim que a mobilidade internacional é um fenómeno bastante positivo para o crescimento pessoal, intelectual, teórico, prático e profissional de quem nela incorre, aumentando-lhe consideravelmente – e *à priori* – as chances de empregabilidade. Por tal, esses factos revelam-se extremamente úteis tendo em conta um dos objetivos deste trabalho, que é o de analisar o perfil de participantes num esquema de mobilidade internacional.

Quanto ao programa de mobilidade IEC, conclui-se que este é um programa já antigo que confere diferentes possibilidades de participação e que procura, por um lado, providenciar uma experiência de mobilidade para dentro, ou para fora, do Canadá para usufruto cultural, experiencial e turístico e, por outro lado, dotar o mercado de trabalho local de mão-de-obra que poderá afigurar-se melhor preparada do que a força de trabalho local. Embora o programa não objetive conferir residência permanente ou cidadania aos que nele participam, certo é que permite aumentar exponencialmente as chances para tal, do ponto de vista processual/documental e ainda de forma indireta (estes candidatos adquiriram competências de experiência de trabalho canadiana, *ergo* são mais competitivos, *ergo* são vitais para o país à luz dos programas de imigração existentes). Para o público português o programa poderá ser particularmente interessante e ainda novidade, uma vez que o mesmo só se encontra acessível a estes jovens desde 2018, conforma anteriormente aventado.

O atual contexto pandémico que assola o mundo não irá durar para sempre, assim se prevê, nem impedir as habituais formas de vida e de funcionamento da

sociedade. Por tal, várias entidades já teceram as suas previsões e planos para recuperação das economias por vista a recuperar indicadores pré-pandémicos. No caso do Canadá foram expostos curtos detalhes sobre os planos para normalização socioeconómica e até mesmo adotado um ambicioso plano de angariação de novos imigrantes até 2023. Daqui se concluiu que se desdobram significativamente as oportunidades para os estrangeiros qualificados ou semiquualificados que pretendem ingressar naquele mercado de trabalho.

Ressalva-se, pois, a utilidade desta dissertação aqui proposta, uma vez que não foi identificado nenhum outro estudo que proponha analisar o mesmo objeto e que poderá vir a ser muito útil tanto para análise complementar a outros relatórios, como para que dela sejam retiradas ideias para investigações futuras mais incisivas.

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

3.1 Introdução

Serve este capítulo o propósito de explicar a metodologia adotada para este estudo, nomeadamente a justificação da escolha do tema, a definição do problema de investigação e dos objetivos geral e secundários, das perguntas e desenho de pesquisa, da explicação sobre a revisão bibliográfica conduzida e sobre os restantes métodos de recolha e de análise de dados.

Para o relato escrito desta dissertação foram utilizadas as recomendações de citação e referenciação da 7ª edição do manual da American Psychological Association (2019), assim como a ferramenta online *APA Citation Generator* (Scribbr, s.d.), que recorre ao mesmo referencial. Foi ainda consultada a obra de Moital (2018), com vista a transmitir ao leitor um relato académico que se pretendeu mais conciso e eficiente. Para a recolha e análise dos dados primários (cf. capítulo 4) recorreu-se à ferramenta Google Forms e ao *software* SPSS v.23.

3.2 Propósito do estudo

3.2.1 Motivo da escolha do tema e definição do problema

Para além do referido no capítulo introdutório da dissertação, a decisão de abordar este tema parte tanto de motivações pessoais do autor (derivadas do seu percurso profissional e pessoal), como da ausência generalizada de estudos e informação sobre a temática em causa (sobre o programa IEC e, em sentido lato, sobre programas de mobilidade juvenil assinados sob Memorandos de Entendimento intergovernamentais). Assim, decidiu-se que seriam abordadas neste estudo as peculiaridades dos participantes do programa IEC, com o principal objetivo de aferir o potencial que esse programa de mobilidade internacional poderá representar para os jovens portugueses e para a sua eventual melhor integração no mercado de trabalho canadiano. Os restantes objetivos secundários desta dissertação apoiaram o delinear da escolha dos métodos e técnicas de investigação que serão mencionados mais abaixo.

Posta a experiência do autor (que também passou pelo crivo do programa IEC) e a constatação de uma realidade formada através dos diversos meios de comunicação (*i.e.*, informação sobre a existência do programa IEC e suas características, a elegibilidade para jovens portugueses nele participarem, desde 2018, e os impactos da pandemia do coronavírus nos participantes daquele programa), o primeiro passo efetuado foi a colocação de questão, ou problemática, norteadora desta investigação. Tal sequência de processo é concordante com as visões Ghauri e Grønhaug (2005) e de Smith e Dainty (1991), ambos citados em Saunders *et al.* (2009, p. 20). Assim, a problemática de investigação consiste em aferir os desafios e oportunidades que o programa IEC poderá vir a configurar para futuros participantes neste esquema de mobilidade, tal como o tema do estudo indica.

O autor estima outrossim que o retorno desta pesquisa académica possa vir a ser particularmente relevante não só para os potenciais participantes portugueses do programa IEC (que poderão adaptar o seu perfil às realidades do mercado de trabalho canadiano), mas também para as Entidades Reconhecidas e suas subcontratadas (como por exemplo, agências de intercâmbio e de estágios no estrangeiro), assim como também para o IRCC (visto que é o próprio a reconhecer que desconhece o impacto total do programa IEC no mercado de trabalho canadiano (2019, p. 6), também para as instituições de ensino do turismo e, por último, para as estruturas competentes do Governo de Portugal (que poderão usufruir desta pesquisa para avaliar o grau de sucesso desta parceria entre governos canadiano e português, assim como retirar ilações para parcerias semelhantes com outros países).

3.3. Objetivo principal, objetivos secundários e perguntas de pesquisa

3.3.1. Objetivo principal

O objetivo geral deste estudo (em linha com a problemática da investigação idealizada) é o demonstrar o potencial que o programa de mobilidade internacional IEC poderá representar para os jovens, incluindo os Portugueses (enquanto nacionalidade elegível para participação no programa desde 2018), para a sua

eventual integração no mercado de trabalho canadiano. Para aferir a resposta a este grande objetivo, estabeleceram-se objetivos secundários.

3.3.2. Objetivos secundários

Foram idealizados os seguintes objetivos secundários, que procuram consolidar o objetivo geral da dissertação e dar resposta à problemática identificada. São eles:

- a) traçar um perfil geral dos participantes em edições anteriores do IEC;
- b) aferir motivações e expectativas da participação de jovens na era pré-pandemia, comparando-as com a atualidade (realidade pandémica);
- c) estabelecer potenciais competências a adquirir durante a mobilidade;
- d) identificar desafios previstos durante o processo da mobilidade;
- e) apresentar recomendações para o processo de recrutamento de futuros candidatos.

3.3.3 Perguntas de pesquisa

Conforme a problemática e os objetivos identificados, procedeu-se à definição de perguntas orientadoras do processo de pesquisa, que serviram para o desenho do questionário e respetiva formulação das perguntas colocadas aos inquiridos. São estas:

- i) Qual é o perfil dos participantes do programa IEC?
- ii) O que compele os participantes a optarem pelo programa IEC e que expectativas detêm?
- iii) Quais as competências adquiridas e/ou aperfeiçoadas durante a mobilidade?
- iv) Quais os desafios impostos ao processo de mobilidade durante a pandemia?

3.4 Desenho da Pesquisa

De acordo com King, Keohane e Verba (1994 *cit in* Silva, 2018, p. 7) o desenho da pesquisa é um plano que mostra como é pretendido o uso de evidências na criação

de inferências, por meio de uma discussão do modelo e dos dados apresentados. Lisboa considera que os elementos do desenho da pesquisa são o “objeto de estudo; pergunta a ser respondida; teoria utilizada; hipóteses; fontes da pesquisa e métodos” (2019, p. 2).

No caso da abordagem teórica utilizada, o autor optou por uma abordagem que inclui uma aproximação ao problema de investigação através do pragmatismo, uma vez que este “rejeita (...) a concepção de que a ciência social seja capaz de aceder ao ‘mundo real’ somente por meio de um método científico único” (Silva, 2018, p. 24). Por isso, abraça uma pluralidade de métodos (Kaushik & Walsh, 2019): qualitativos, quantitativos ou mistos (Pansiri, 2005; Saunders *et al.*, 2009). O pragmatismo pauta-se, assim, por tentar dar resposta ao problema da investigação, não importe qual venha a ser o método de pesquisa a utilizar (Silva, 2018). Esta abordagem, centralizada, abarca assim os dois polos equidistantes da pesquisa científica – o positivista e o construtivista – e oferece uma aproximação mais flexível e refletiva ao desenho da pesquisa (Kaushik & Walsh, 2019). Em suma, o investigador pragmático é capaz de selecionar o desenho da pesquisa e metodologia mais apropriados para abordar a pergunta de pesquisa e, neste sentido, o investigador poderá encontrar-se ativamente envolvido na criação de dados (Goldkuhl, 2012; Morgan, 2007 *cit in* Kaushik & Walsh, 2019, p. 6). Esta abordagem, que é característica das ciências sociais (Creswell, 2003; Tashakkori & Teddlie, 1998; 2003 *cit in* Pansiri, 2005, p. 197), tem ganho cada vez mais adeptos da área dos estudos do turismo (Pansiri, 2005; Veal, 2006).

A ausência de hipóteses previamente formuladas deve-se, sobretudo, ao carácter exploratório e descritivo desta pesquisa, que se pugnou pela formulação de perguntas de pesquisa, em detrimento de hipóteses, seguindo as explicações de Veal (2018, pp. 83 e 84) e Williams (2011 *cit in* Apuke, 2017, p.41) e traduzido no que será uma pesquisa quantitativa-indutiva, uma abordagem comum na tradição britânica da investigação de lazer e turismo, que dispensa em grande parte dos casos a existência de hipóteses de investigação (Veal, 2018, pp. 42-43).

Suddaby (2006 *cit in* Saunders *et al.*, 2009, p. 149) considera o pragmatismo uma abordagem criativa e requer aos investigadores a aceitação ou a sensibilização

pelos dados da investigação. Assim, e recorrendo ao método quantitativo através do uso do inquérito por questionário – que é tanto composto por perguntas fechadas como abertas –, foi conduzida uma análise exploratória de dados que permitiu descrever as novas realidades a explorar. Tal como Robson refere, o objeto da pesquisa descritiva é o de demonstrar um perfil exato de pessoas, eventos ou situações (2002 *cit in* Saunders *et al.*, 2009, p. 140), sendo que poderá fazer parte da pesquisa exploratória (Saunders *et al.*, 2009, p. 140). Após a colheita, análise e discussão dos dados obtidos via questionário, torna-se possível delinear hipóteses de pesquisa para investigações futuras (Piovesan & Temporini, 1995), contudo – e apesar desta possibilidade – não foram formuladas hipóteses para estudos futuros por opção própria do autor.

Após a definição dos objetivos da investigação foi efetuada uma pesquisa e revisão da literatura disponível por forma a suportar a redação do enquadramento teórico deste estudo (cf. Capítulo 2), cujo processo se encontra explicado no subcapítulo referente às fontes secundárias de informação.

3.4.1 Métodos de recolha de dados

No decurso da elaboração de cada um dos capítulos deste estudo recorreu-se a vários métodos de recolha de dados. Em concreto, foram pesquisados dados cujas fontes se apresentaram como secundárias e terciárias (e que dizem respeito a dados previamente recolhidos e analisados por outros autores e agentes, tendo servido para a fundamentação teórica deste estudo) e dados provenientes de fontes primárias (recolhidos originalmente pelo autor desta dissertação), através de métodos quantitativos como o uso do inquérito por questionário, por vista a dar resposta à proposta de pesquisa e aos objetivos formulados.

De acordo com o disposto no subcapítulo anterior, os métodos a utilizar poderão encaixarem-se nas categorias de métodos quantitativos, qualitativos ou mistos, uma combinação dos dois anteriores, como corrobora Rodrigues (2011, pp. 177-179). Relativamente aos métodos quantitativos, na ótica de Apuke estes referem-se ao uso da quantificação de variáveis e da análise de dados numéricos através da obtenção de dados que procuram responder a perguntas como “*who, how much,*

what, where, when, how many, and how" (2017, p. 41). Estes métodos permitem explicar um dado fenómeno através da formulação de análise estatística aos dados recolhidos (Aliaga e Gunderson, 2002 *cit in* Apuke, 2017, p. 41). Ou como refere Neuman (2014), numa asserção bem mais simplista, mas precisa, dados quantitativos são aqueles que são expressados como números, por oposição aos qualitativos, que recorrem a palavras.

Por oposição aos métodos quantitativos, os métodos qualitativos são ferramentas e recursos utilizados pelo investigador para extrair dados, ou informação, através da interpretação de palavras e conteúdos audiovisuais, permitindo obter informação bastante precisa, geralmente sobre um pequeno leque de casos em inquirição (Veal, 2018, p. 278). No caso do turismo, Veal refere a utilidade do uso de pesquisa qualitativa pois esta preconiza que serão auscultados os indivíduos mais convenientes para descrever um fenómeno em investigação, através de entrevistas individuais e de grupo, observação participante, pesquisa biográfica, análise de conteúdo e etnografia (Veal, 2018, p.286).

Dada a natureza exploratória e descritiva deste estudo e tendo presentes a existência de uma população estatística na ordem das centenas de milhar e as limitações identificadas, recorreu-se ao emprego de métodos quantitativos, nomeadamente através do uso de um inquérito por questionário.

3.4.1.1. Fontes secundárias e terciárias de informação

De acordo com Veal (2018), as fontes secundárias de informação traduzem-se em dados que já foram previamente recolhidos tendo em conta um outro objetivo de pesquisa, mas que se tornam relevantes para a pesquisa corrente. Para Finn *et al.* (2000), a consulta de fontes secundárias é um passo fulcral para conduzir uma investigação, visto que levanta, ou escusa, a necessidade de recorrer a fontes documentais primárias. Ou seja, precisamente o que é proposto neste estudo. Por sua vez, as fontes terciárias têm maioritariamente que ver com ferramentas de pesquisa tais como catálogos, índices, resumos, dicionários e bases de dados em geral (Saunders *et al.*, 2009, p. 69).

Tendo em conta as limitações identificadas (cf. subcapítulo 5.3), a pesquisa principal para a composição do enquadramento teórico decorreu a 05 de dezembro de 2020, no *website* da *Scopus* com os termos de pesquisa “*skills in tourism*”. A consulta apresentou um retorno de 1640 artigos. Após seleção de filtros que limitassem a resposta às áreas científicas das ciências sociais (SOCI), negócios (BUSI), artes e humanidades (ARTS), ciências económicas (ECON), turismo (*tourism*), desenvolvimento turístico (*tourism development*), educação (*education*), ecoturismo (*ecotourism*), gestão do turismo (*tourism management*), destino turístico (*tourist destination*), formação (*training*), e de artigos apenas redigidos em língua inglesa, foi possível obter um retorno de apenas 403 artigos.

Foi posteriormente efetuada uma leitura aos títulos e sumários de cada um desses 403 artigos, o que permitiu destringir desse total apenas cerca de 80 artigos que serviram de suporte teórico a este estudo. Apesar de nem todas estas oito dezenas de artigos terem sido aqui referenciadas, foram consultadas fontes documentais originais citadas em vários desses artigos.

Foi também conduzida uma pesquisa bibliográfica paralela com os parâmetros “*competencies in tourism*” – e com recursos aos mesmos filtros acima referenciados – resultando, desta feita, num retorno de apenas 100 artigos. Contudo, todos estes artigos constavam já no leque dos 403 artigos da consulta inicial. Não foi conduzida nova pesquisa recorrendo a outros termos, como por exemplo, “*human resources training in tourism*” ou “*employee training in tourism*”, essencialmente por economia de tempo e porque o autor considerou ter já um significativo leque de fontes documentais a analisar e a eventualmente citar e referenciar.

3.4.1.2. Fontes primárias de informação

Relativamente às fontes primárias de informação, Veal (2018, p. 52) considera tratem-se de dados novos, recolhidos especificamente para a pesquisa em que o autor se encontra a trabalhar e para os objetivos por si estabelecidos. Para além da consulta de fontes documentais secundárias e terciárias que providenciaram a base para a redação do capítulo de enquadramento teórico, esta dissertação propõe-se recorrer ao uso de métodos quantitativos, mais concretamente, através

da aplicação de um inquérito por questionário, para a colheita de dados sobre os participantes do programa IEC.

O recurso a esta ferramenta e fonte primária de informação justifica-se pelo carácter tanto exploratório como descritivo da pesquisa, em que esta confere necessidade de recorrer a fontes documentais primárias, isto é, dados de investigação obtidos por parte do autor. Deve-se isso ao facto de que o uso exclusivo de fontes secundárias – cujos dados foram recolhidos por terceiros com outros propósitos de investigação, mas que, contudo, são proveitosos para o estudo em causa – não seria só por si suficiente.

Conforme Veal (2018, p. 311), o inquérito é o processo de desenho e condução de um estudo envolvendo a colheita de informação de um número de indivíduos, sendo o questionário uma agenda de perguntas escritas/impressas ou visualizadas em computador. O inquérito é frequentemente mais utilizado para responder a perguntas do género *quem, o quê, onde, quanto e como* e, por tal, é uma opção bastante selecionada, pois permite a colheita de grandes quantidades de dados de uma população considerável, através de forma bastante mais económica (Saunders *et al.*, 2009, p. 144). Veal (2018, p.312) explicou ainda as vantagens de optar pelo uso deste método quantitativo para conduzir pesquisa científica (mais especificamente para a área do lazer e do turismo), que são as seguintes:

Tabela 5: Vantagens do uso do inquérito por questionário como método de pesquisa

Vantagens do uso do inquérito por questionário como método de pesquisa
Permite a Governos e diferentes organizações obterem dados para melhor definirem políticas e decisões.
É um meio transparente, claro e mais objetivo do que outros, permitindo o reuso dos dados obtidos em futuras e diferentes pesquisas e abordagens.
Permite a representação simplificada e acessível dos dados, como, por exemplo, através de gráficos.
Possibilita traçar um perfil total de um indivíduo que participe numa atividade ou evento.
Permite indicar um conjunto de atitudes, significados e perceções de uma população.

Fonte: adaptado de Veal (2018, p. 312).

Contudo, há outro tipo de considerações a ter nos casos em que este é o método de pesquisa selecionado como, por exemplo, a boa vontade dos inquiridos – que muito dependerá do número de questões a responder (Saunders *et al.*, 2009, p. 144) – e de uma variedade de fatores relacionados com a pergunta de pesquisa e objetivos da dissertação, com as características dos inquiridos, com os tipos de perguntas a serem colocadas para a colheita de dados, com o número de perguntas, entre outros aspetos (Saunders *et al.*, 2009, p. 363).

3.4.2. Construção do questionário

Altinay e Paraskevas (2008, p.121) consideram haver oito passos para refletir em prol do desenho de um questionário i) decidir a informação necessária; ii) definir os informadores-alvo; iii) selecionar métodos para chegar até aos informadores-alvo; iv) decidir o conteúdo das questões; v) desenvolver a escrita e formato das questões; vi) verificar a extensão do questionário; vii) conduzir um teste-piloto; viii) finalizar o questionário. Foram precisamente estes os passos tomados para definição do questionário que consta no capítulo de apêndices (cf. Apêndice 1).

Dillman (2007 *cit in* Saunders *et al.*, 2009, p. 368) considera haver três tipos de variáveis a explorar num questionário. Variáveis de opinião (que como o nome indica, objetiva recolher a opinião dos respondentes perante uma situação); comportamentais (servem o propósito de recolher informação sobre ações/atividades dos respondentes); e atributos (relacionadas com as características sociodemográficas dos inquiridos).

Quanto à extensão do questionário (a que acima foi aludida) verifica-se que a extensão máxima recomendada, em versão papel, seria de trinta a quarenta questões espalhadas por seis a oito páginas A4 (Altinay & Paraskevas, 2008). Num estudo mais recente, versado no tempo ideal a despende no preenchimento de questionários *online*, Revilla e Ochoa (2017) apontam para que este tenha uma duração de 10 a 20 minutos, no máximo, caso contrário a probabilidade de não obter os dados pretendidos aumentará exponencialmente. Já Chudoba (s.d.), num artigo publicado no *website* do serviço de questionários *online* SurveyMonkey,

compilou dados de 100 mil questionários e aferiu não existir um modelo linear que garanta um número ótimo de questões vs. tempo de resposta. Contudo, notou o seguinte:

Tabela 6: Tempo médio despendido em resposta a questionários *online*

Número de questões	Média de segundos despendidos por questão	Tempo total despendido para conclusão do questionário
1	75	1 minuto e 15 segundos
2	40	2 minutos
3-10	30	2 a 5 minutos
11-15	25	5 a 7 minutos
16-25	21	7 a 9 minutos
26-30	19	9 a 10 minutos

Fonte: Chudoba (s.d).

Chudoba (s.d.) alerta, assim, para uma certa probabilidade de que quanto mais perguntas um questionário contiver (e assumindo que todas as questões serão respondidas), menor poderá ser a qualidade e fiabilidade dos resultados obtidos. Terá ainda notado, nos casos dos questionários de 7 a 9 minutos de duração, que terá havido desistências entre 5% a 20% no que concerne ao processo de responder ao questionário na sua totalidade.

Já de acordo com a empresa *On Device Research* que, em 2013, analisou informações de 9 milhões de questionários por si efetuados até àquela data, aferiu que quinze será o número de questões ideal a colocar a respondentes que recorram a dispositivos móveis e informáticos. O mesmo estudo concluiu que nos casos em que existem mais de quinze questões, a taxa de resposta diminui entre 5% a 10% por cada pergunta subsequente (On Device Research, 2013).

Por sua vez, o departamento *Consumer Insights Lead* da Microsoft Canada (2015) veio igualmente alertar para que os tempos médios de atenção do ser humano têm decrescido progressivamente, de 12 segundos no ano 2000, para 8 segundos em 2013 devido, sobretudo, ao aumento do consumo digital, do uso de *medias* sociais e adoção de novas tecnologias (p. 18), significando que, em geral, um estilo de vida digital tem um impacto negativo na atenção prolongada (p. 23).

Tendo em conta a natureza e objeto do estudo, foi decidido conduzir o inquérito por questionário via *online*, de administração direta, ou seja, preenchido pelos próprios inquiridos (Quivy & Campenhoudt, 1998), uma opção que é considerada por Veal de mais económica e rápida, mas que comporta uma série de desafios, como o de assegurar que as perguntas serão inequivocamente colocadas e predominantemente ou exclusivamente do tipo fechadas (Veal, 2018, pp. 315-316).

3.4.2.1. Estrutura do questionário e tipos de perguntas

O questionário utilizado neste estudo foi concebido com base em diferentes pesquisas prévias, assim como recorrendo a elementos expostos nos subcapítulos e capítulo anterior. Foram utilizadas algumas das questões produzidas pelo IRCC (cf. subcapítulo 2.4) – que, recorde-se, também inquiriu participantes do IEC –, nomeadamente questões de género; idade; frequência de participação no IEC e suas modalidades; nacionalidade; e conhecimento de línguas estrangeiras. As perguntas de natureza sociodemográfica foram incluídas no fim do questionário, tal como recomendam Altinay e Paraskevas (2008): por serem mais fáceis de responder, são idealmente colocadas no fim do questionário, quando os respondentes estão já cansados.

O questionário contém, portanto, 20 questões e estima-se que exigirá 5 a 7 minutos de tempo livre para o seu normal e pleno preenchimento, com base no *feedback* obtido durante a fase de teste-piloto do mesmo. O modelo final do questionário aplicado consta na secção de apêndices (cf. Apêndice 1). Este contempla três secções distintas, embora diluídas no normal seguimento de cada pergunta. A primeira parte diz respeito à participação no programa IEC (questões 1 a 5), a segunda secção refere-se a perguntas atinentes ao processo e desenvolvimento da mobilidade (questões 6 a 12) e a última secção diz respeito às questões de índole sociodemográfica (questões 13 a 18).

As perguntas referentes às secções 1 e 2 (questões 1 a 12) são similares a pesquisas prévias como a do IRCC (2019) e resultam igualmente dos elementos fornecidos durante o enquadramento teórico aqui apresentado (em particular para

as questões relativas às motivações de participação no IEC e relativamente à aquisição/melhoria de competências) e aos objetivos e perguntas de pesquisa do estudo. Relativamente à pergunta sobre a atividade profissional desempenhada (questão 4), foram estabelecidas 20 categorias, baseadas no inquérito conduzido pelo IRCC, nomeadamente:

Tabela 7: Setores de atividade profissional

Agricultura, florestas, pesca e caça	Minas, pedreiras e extração de petróleo e gás	Empresas de utilidade pública (<i>utilities</i>)	Construção
Indústria	Venda a retalho	Venda a grosso	Transporte e distribuição
Serviços profissionais, científicos e técnicos	Finanças e seguros	Mercado imobiliário, alugueres e <i>leasing</i>	Informação
Gestão de empresas e organizações	Serviços administrativos, de suporte, de gestão de resíduos e de reparações	Saúde e assistência social	Educação
Artes, entretenimento e recreação	Serviços de alojamento e restauração	Administração Pública	Outros

Fonte: IRCC (2019, p. 27).

Para efeitos de análise de resultados específicos à indústria/setor do turismo, serão apenas considerados dois subsetores: *i)* Artes, entretenimento e recreação e *ii)* serviços de alojamento e de restauração e eventuais *inputs* de dados na alínea “outros” (desde que atinentes ao setor do turismo).

Quanto às questões relativas às motivações/expectativas, às competências e aos desafios impostos durante o processo de mobilidade para o Canadá, estas foram igualmente elaboradas de acordo com a bibliografia citada no capítulo do enquadramento teórico desta dissertação, incluindo a pesquisa prévia do IRCC (embora esta última tenha versado na opinião de empregadores e não dos participantes do IEC, ao contrário do que é aqui proposto).

As perguntas de cariz sociodemográfico (questões 13 a 18) pretendem aferir a idade, género e nacionalidade dos inquiridos, assim como as habilitações literárias e a área das mesmas (para estabelecer o perfil e cruzar a informação com outras questões colocadas como por exemplo, a atividade profissional exercida) e o rendimento anual disponível. Por várias razões esta última questão se afigura pertinente: o programa IEC exige requisitos mínimos de rendimento disponível à

entrada das fronteiras do Canadá; para cruzar os rendimentos disponíveis com a atividade profissional desempenhada e para ter uma melhor ideia do perfil destes participantes.

A tabela seguinte apresenta as fontes e/ou o racional utilizados para a formulação de cada uma das questões presentes no inquérito:

Tabela 8: Fontes e racional para a formulação das questões do inquérito

Questão	Fonte, autor e/ou racional
1, 2 e 2.1	- Restringir o preenchimento do inquérito à população-alvo. - Questões em conformidade com pesquisa prévia do IRCC (2019, p.12).
3	- Em conformidade com Almeida (2012, p. 32); Catita (2008, pp. 65-66); IRCC (2019, p. 20).
4	- Em conformidade com IRCC (2019, p. 27); cf. Tabela 7.
5	- Em conformidade com Abrudan <i>et al.</i> , (2012, p. 990); Chen <i>et al.</i> (2011, p. 62).
6	- Procurar dar resposta aos objetivos secundários a) e d), tendo ainda em conta o disposto no subcapítulo 2.4, parágrafo 1.
7	- Em conformidade com IRCC (2019, p. 35);
8, 8.1 e 9	- Procuram dar resposta ao objetivo secundário d), tendo ainda em conta o disposto no subcapítulo 2.4, parágrafo 11, por parte do IRCC (2020a; 2020b; 2020c; 2020g; 2021a);
10, 11, 12, 16 e 17	- Procura dar resposta aos objetivos secundários a) e c). - Em conformidade com Comissão Europeia (2011 <i>cit in</i> Terzieva <i>et al.</i> , 2015, p. 28); Devedzic <i>et al.</i> , (2018, p. 283); Gibbs <i>et al.</i> , (1994 <i>cit in</i> Busby, 2003, p. 323); Joppe (2005, p. 43); Hospitality & Tourism Skills Network (2020); IRCC (2020f, p. 13).
13 e 14	- Em concordância com o IRCC (2019, p. 34).
15	- Em concordância com o IRCC (2019, p. 35).
18	- Procuram dar resposta ao objetivo secundário a), tendo ainda em conta o disposto por Dillman (2007 <i>cit in</i> Saunders <i>et al.</i> , 2009, p. 368) e no penúltimo parágrafo que antecede esta tabela (sobre as questões sociodemográficas).

3.4.4. População

A população, ou universo, de um estudo refere-se a um conjunto de elementos que partilham certas e determinadas características definidas e a explorar pelo investigador (Quivy & Campenhoudt, 1998). No caso deste estudo, a população refere-se aos candidatos estrangeiros (não-canadianos) do programa IEC, que terão nele participado desde o ano de 2018 até à atualidade. A escolha de 2018 e não de anos anteriores prende-se com o facto de que uma grande maioria das mobilidades poderá atingir os 24 meses, pelo que em 2020 deram-se dois grandes eventos desestabilizadores tanto deste programa como do Canadá em geral: a pandemia do novo coronavírus e a consequente suspensão temporária do IEC. Infelizmente, o IRCC (2019) não divulgou dados atinentes a participações mais

recentes no programa, mas segundo terá apurado, de 2013 a 2017 o programa terá contado com 252.712 candidatos estrangeiros.

3.4.5. Amostra

Procedeu-se a uma amostragem não-probabilística, por conveniência, tendo em conta tratar-se de um método mais ajustado quando a população-alvo a interpelar é de difícil acesso (Kindle, 2017), e tendo em conta que “aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios” (Gil, 2008, p. 94), como é o caso.

Uma vez que foi selecionada a rede social *Facebook* para a disseminação do inquérito (conforme mais abaixo se encontra exposto), esta escolha é também suportada pelo trabalho de Wells & Link (2014) no qual afirmam que a pesquisa focada em utilizadores desta rede é comumente efetuada com base em amostragem por conveniência (p.1042). Kühne & Zindel (2020) concordam com esta visão, uma vez que métodos mais tradicionais e rigorosos como os probabilísticos, para além de cada vez mais acarretarem custos superiores também resultam em taxas de resposta muito reduzidas, especialmente quando a população-alvo apresenta características raras ou são de muito difícil acesso, exigindo, por tal, uma abordagem não-probabilística, incluindo a amostragem por conveniência (p. 1).

Não obstante, as principais desvantagens deste método solidificam-se na percepção de que – quando comparado com amostragens probabilísticas – as amostragens por conveniência “não são representativas da população e em geral são enviesadas” (Measure Evaluation, s.d., p. 5), uma vez que “o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo” (Gil, 2008, p. 94).

Assim sendo, o inquérito por questionário foi publicado em quatro grupos da rede social *online* Facebook em maio de 2021 e esteve aberto para entrada de respostas até ao início do mês de agosto de 2021. Abaixo encontram-se listados os referidos grupos, assim como o número de membros de cada grupo que, a 21 de janeiro de 2021, totalizavam 64300 indivíduos:

- i) “IEC Working Holiday Forum - Moving2Canada”. Endereço web:
<https://www.facebook.com/groups/Moving2Canada.IEC.Forum/> - 28600 membros;
- ii) “Working Holiday Canada”. Endereço web:
<https://www.facebook.com/groups/328987027143040> – 18200 membros;
- iii) “International Experience Canada”. Endereço web:
<https://www.facebook.com/groups/iecvisa> – 13300 membros;
- iv) “IEC Canada Visa 2020”. Endereço web:
<https://www.facebook.com/groups/ieccanada> - 4200 membros.

3.4.6. Teste-piloto

De forma a aferir se o conteúdo do questionário se ajustaria ao grupo-alvo, assim como para detetar outros eventuais percalços que necessitassem de correção, foi efetuado um teste-piloto ao modelo do questionário num grupo do meio social *whatsapp* (do qual o autor faz parte) designado “IEC Canada” do qual faziam parte 32 membros àquela data. A totalidade respondeu ao inquérito na íntegra, não tendo apontado críticas ao conteúdo e aplicação do mesmo. Os dados obtidos no teste não foram incluídos na análise da aplicação efetiva do questionário à amostra definida, sem prejuízo de os mesmos inquiridos poderem ter novamente preenchido o questionário final (esses 32 membros faziam parte, à data, dos grupos *Facebook* acima referidos). Por tal, o questionário não sofreu alterações resultantes da fase de teste-piloto.

3.4.7. Recolha, tratamento e análise dos dados primários

A recolha, tratamento e análise de dados primários foram efetuados com recurso à ferramenta *online Google Forms* (pela facilidade e praticabilidade que confere à aplicação do questionário junto da amostra-alvo) e ao *software IBM SPSS v.23*, devido ao facto de ter sido um dos *softwares* mais utilizados pelo autor durante o seu percurso formativo-académico e de se afigurar um recurso fiável e viável para a condução de análises como a que aqui é proposta.

A análise aqui proposta poderá inserir-se no género univariada, tendo em conta o grau de complexidade do estudo em causa, os objetivos aventados e as limitações

temporais identificadas. De acordo com Babbie (2021, pp. 421-425) a análise univariada é a mais simples forma de análise quantitativa e envolve descrever um caso através de uma única variável para efeitos descritivos, recorrendo a elementos como distribuições de frequência, média, moda, mediana, dispersão ou desvio padrão. Foram, portanto, analisadas a frequência de casos para uma dada variável, percentagens, média, moda e mediana, sendo que em casos pontuais procedeu-se à referência cruzada de duas ou mais variáveis.

Considerando as limitações identificadas no subcapítulo 5.3 e face à grande dificuldade em captar potenciais respondentes, o autor decidiu bloquear o acesso aos inquiridos e iniciar a análise dos dados assim ultrapassada a marca das cem respostas, mesmo que em prejuízo esse número possa ser considerado estatisticamente insignificativo, face ao tamanho da amostra identificada.

3.5 Conclusão

Foram neste capítulo abordados o justificativo e objetivos deste trabalho e expostas a abordagem utilizada, as perguntas, métodos e o desenho da pesquisa. O estudo propõe o uso de métodos predominantemente quantitativos (inquérito por questionário com perguntas maioritariamente do tipo fechadas) que pretendem atingir uma amostra não-probabilística por conveniência (uma estratégia mais comum à pesquisa qualitativa).

Previamente à aplicação do inquérito junto da amostra-alvo foi efetuado um teste-piloto para despistagem de problemas com o modelo de questionário. Por fim, foram percorridos os meios de tratamento e análise de dados, que servirão para proceder à fase seguinte deste estudo.

CAPÍTULO 4 - ANÁLISE DOS DADOS PRIMÁRIOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

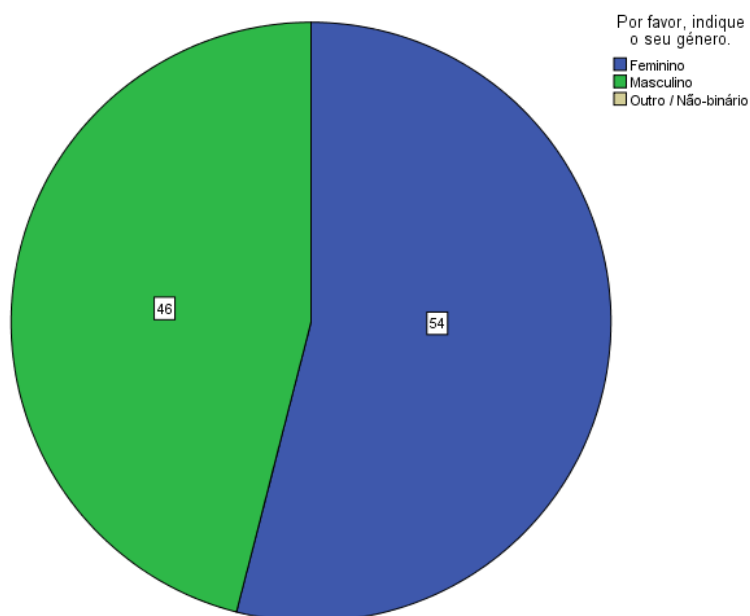
4.1 Introdução

Corresponde este capítulo à análise dos dados primários recolhidos e à discussão dos referidos resultados, contrapondo-a com pesquisas anteriores, nos casos aplicáveis. Foram recolhidas 102 respostas ao inquérito por questionário, dentro das quais 100 se afiguraram válidas. Em concreto, duas das entradas trataram-se de um erro informático, ou porventura de ligação à *internet* por parte dos respondentes que, na realidade, criaram duas cópias exatas de uma entrada existente. Por tal, esses dois questionários foram desconsiderados na análise que segue. De seguida encontram-se dispostos gráficos e tabelas elaborados com recurso ao software *IBM SPSS v.23*, divididos em subcapítulos referentes ao tipo de variáveis delineadas no decurso da formulação do questionário (nomeadamente variáveis, sociodemográficas, variáveis relativas à participação no programa IEC e variáveis sobre o processo e o desenvolvimento da mobilidade).

4.2. Variáveis sociodemográficas

Fazem parte desta secção as variáveis correspondentes às questões nº 13 a 18.

Gráfico 2: Género dos inquiridos



Responderam ao inquérito 54 elementos do género feminino e 46 elementos do género masculino (54% e 46%, respetivamente). A informação contrasta o inquérito anteriormente conduzido pelo IRCC (2019, p. 34) no qual se tinha verificado que a maioria dos respondentes eram do género masculino – 50.1% –, seguidos de muito perto pelo género feminino – 49,9%.

O gráfico e tabela seguintes apresentarão as faixas etárias dos inquiridos neste estudo:

Gráfico 3: Idade dos inquiridos

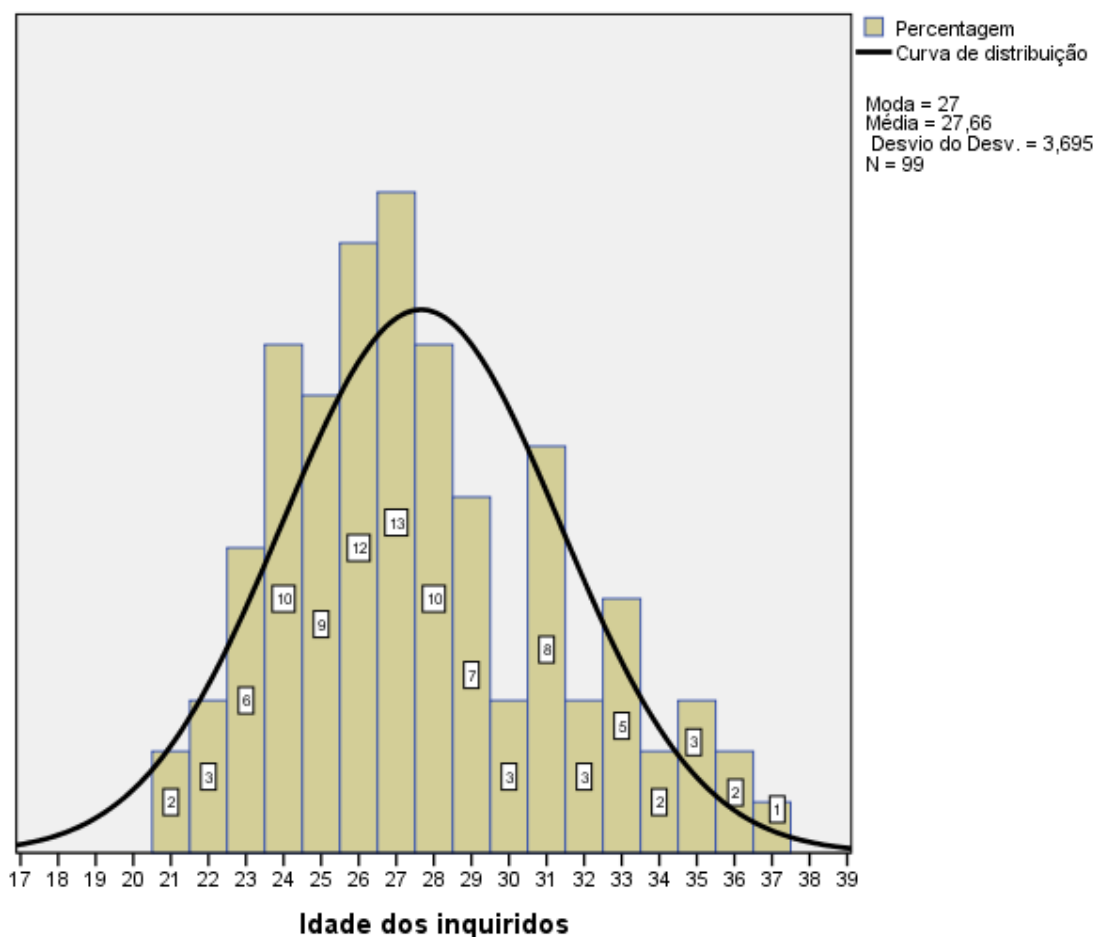


Tabela 9: Idade dos inquiridos, por género

Idades	Frequência de casos por género		Percentagem casos	
	Feminino	Masculino		
21	2	0	2%	Desvio padrão 3,695 Média 27,66 Moda 27
22	1	2	3%	
23	2	4	6%	
24	7	3	10%	
25	1	8	9%	
26	9	3	12%	
27	6	7	13%	
28	6	4	10%	
29	2	5	7%	
30	1	2	3%	
31	5	3	8%	
32	3	0	3%	
33	2	3	5%	
34	1	1	2%	
35	3	0	3%	
36	2	0	2%	
37	1	0	1%	
Total (um caso omissão)	54	45	99%	

De acordo com os dados acima apresentados no gráfico 3 e tabela 9, a média de idades dos inquiridos situa-se no valor de 27,66, com uma moda de 27 e um desvio padrão de 3,695.

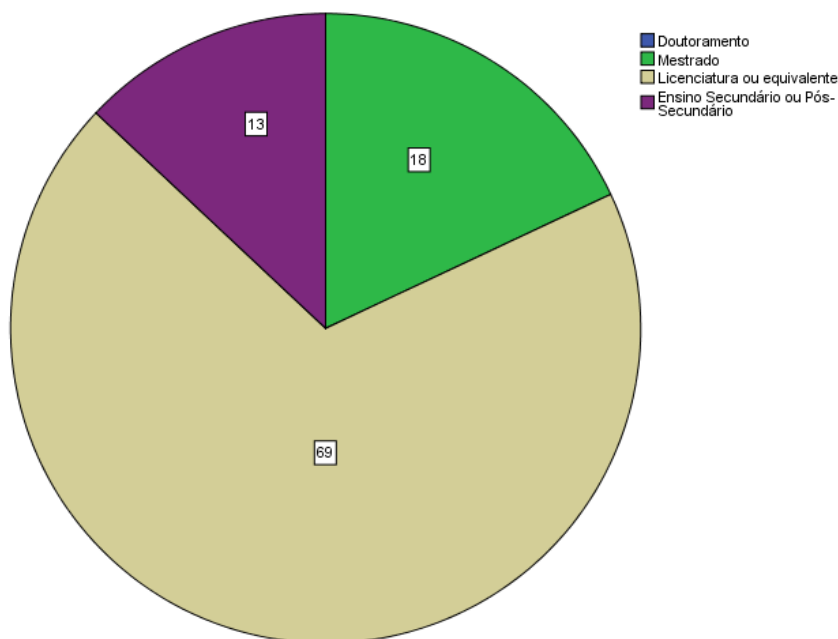
Do total dos respondentes ali representados, 70% encontram-se no intervalo de idades entre os 23 e 30 anos. Quando a idade dos inquiridos é analisada face ao género dos mesmos, no caso dos indivíduos do género feminino, o número de respostas ultrapassa os casos do sexo masculino no grupo etário dos 31 aos 37 anos, em geral, e nas faixas etárias dos 21, 24, 26 e 28 anos de idade. Já a diferença a favor dos respondentes do género masculino face ao feminino é mais visível nas faixas etárias dos 25 e 29 anos. Embora estatisticamente a análise por género possa não ser relevante no cômputo geral do tema, servirá, contudo, para melhor perceber a realidade e perfil da totalidade dos inquiridos neste trabalho.

Tabela 10: Nacionalidade(s) dos inquiridos

País	Frequência
Reino Unido	16%
Brasil	8%
Portugal	8%
Brasil/Portugal	7%
Espanha	5%
Alemanha	4%
Austrália	4%
Croácia	4%
Estados Unidos da América	4%
Irlanda	4%
Austrália/Nova Zelândia	3%
França	3%
Itália	3%
México	3%
Bélgica	2%
Dinamarca	2%
Lituânia	2%
Países Baixos	2%
Reino Unido/Irlanda	2%
Suécia	2%
Austrália/Reino Unido/Egito	1%
Áustria	1%
Chéquia	1%
China	1%
Dinamarca/Suécia	1%
Eslováquia	1%
Eslovénia	1%
Grécia	1%
Hong-Kong	1%
Polónia	1%
Reino Unido / Nova Zelândia	1%
Total (um caso omissão)	99%

Relativamente à nacionalidade dos inquiridos verifica-se a predominância do Reino Unido enquanto a nacionalidade mais representada. Quando considerados os casos de dupla ou múltipla nacionalidade (que não se encontram agrupados na tabela acima, por opção própria), as cidadanias do Reino Unido perfazem 20 inquiridos. De perto seguem-se o Brasil e Portugal (15 indivíduos cada), Austrália (8 indivíduos) e por fim as restantes nacionalidades identificadas, com menor frequência de casos. Verifica-se ainda que, apesar de haver nacionais de praticamente todos os continentes, o continente europeu é o mais representado. No caso de Portugal, salienta-se que uma considerável quantidade de casos se trata de cidadãos brasileiros com dupla cidadania portuguesa.

Gráfico 4: Nível de habilitações académicas dos inquiridos



Apesar do programa IEC estar acessível a jovens de qualquer grau de escolaridade e desde que tenham no mínimo 18 anos verifica-se, no entanto, que a maioria dos inquiridos se encontra munido de uma licenciatura, ou equivalente, sendo que os restantes admitiram ter o nível de mestrado, ou ensino secundário ou pós-secundário.

Na tabela seguinte (nº 11) é possível observar as áreas de formação dos inquiridos. Inicialmente – e tratando-se de pergunta de resposta aberta – a variável foi criada no *SPSS* com o tipo *string*. Uma vez que houve um retorno de 99 respostas válidas a essa questão, a variável foi recodificada, o que possibilitou agregar as 99 respostas em 37 categorias selecionadas a critério do autor (que poderiam ser ainda menos, caso fosse considerada, por exemplo, a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF) utilizada em Portugal – mas no entendimento do autor tal não se justificaria pois poderia desvirtuar o retorno dos dados recolhidos e prejudicar a análise constante na tabela 17):

Tabela 11: Áreas de formação dos participantes IEC

Áreas de formação	Frequência	Porcentagem
Administração de Empresas	14	14,0%
Turismo/Hotelaria/Eventos/Gestão Cultural	12	12,0%
Marketing e Comunicação	8	8,0%
Ciências Informáticas	7	7,0%
Agricultura / Ciências Agrárias	6	6,0%
Contabilidade/Finanças	5	5,0%
Serviço Social	4	4,0%
Educação	3	3,0%
Confeção/Produção Alimentar	3	3,0%
Ensino de Línguas/Literatura Estrangeira	3	3,0%
Administração Pública	2	2,0%
Biologia	2	2,0%
Bioquímica	2	2,0%
Ciências Biomédicas	2	2,0%
Desporto e Educação Física	2	2,0%
Economia	2	2,0%
Ciências Geológicas	1	1,0%
Assistente de Cozinha	1	1,0%
Ciências Sociais	1	1,0%
Engenharia/Ciências Informáticas	1	1,0%
Carpintaria	1	1,0%
Dietética	1	1,0%
Enfermagem	1	1,0%
Engenharia (não-especificado)	1	1,0%
Engenharia Aeronáutica	1	1,0%
Engenharia e Gestão Industrial	1	1,0%
Estudos dos <i>Media</i>	1	1,0%
Filme e Vídeo Multimédia	1	1,0%
Geografia	1	1,0%
Artes Liberais e Ciências	1	1,0%
Matemática	1	1,0%
Medicina	1	1,0%
Proteção da Natureza	1	1,0%
Psicologia	1	1,0%
Relações Internacionais	1	1,0%
Secretariado	2	2,0%
Sociologia	1	1,0%
Total	99	99,0%

Das respostas recolhidas e agregadas conforma a explicação do parágrafo anterior, salientam-se as áreas da administração de empresas (que englobam vários casos que se tratam de cursos relacionados com a gestão de empresas) e do turismo,

hotelaria, eventos e gestão cultural, como os grupos de formação académica mais frequentes dos inquiridos. No inquérito previamente conduzido pelo IRCC a área de formação dos participantes não foi aferida. O cruzamento desta informação com as profissões desempenhadas durante a mobilidade (cf. tabelas 16 a 18) reveste, portanto, a análise de maior robustez e significância.

Tabela 12: Rendimentos anuais dos inquiridos

Média	\$37,535.0515
Mediana	\$33,000.0000
Moda	\$30,000.00
Mínimo	\$10,000.00
Máximo	\$90,000.00
Total de respostas	97%
Casos omissos	3%

Perante a discrepância dos valores indicados pelos inquiridos, que se subentende pelos dados da tabela, assumem-se várias possibilidades que poderão justificar a ampla diferença nas respostas, desde a falta de pleno entendimento sobre a questão (*terão os respondentes assumido tratar-se de rendimento ilíquido ou líquido?*), ou porque meramente no ano civil de participação no IEC poderiam ter usufruído de maiores ou menores rendimentos face ao mês em que iniciaram as suas atividades profissionais. Tal como na variável anterior, este elemento não mereceu a atenção do IRCC no seu inquérito prévio, mas poderá ajudar a compreender melhor o perfil dos participantes no programa e, em última instância, na melhoria do mesmo no que concerne, eventualmente, à introdução de requisitos salariais a quem contrata estes jovens em mobilidade.

4.3. Variáveis relativas à participação no programa IEC

Fazem parte desta secção as variáveis correspondentes às questões nº 1 a 5.

Gráfico 5: Participantes IEC 2021, por modalidade

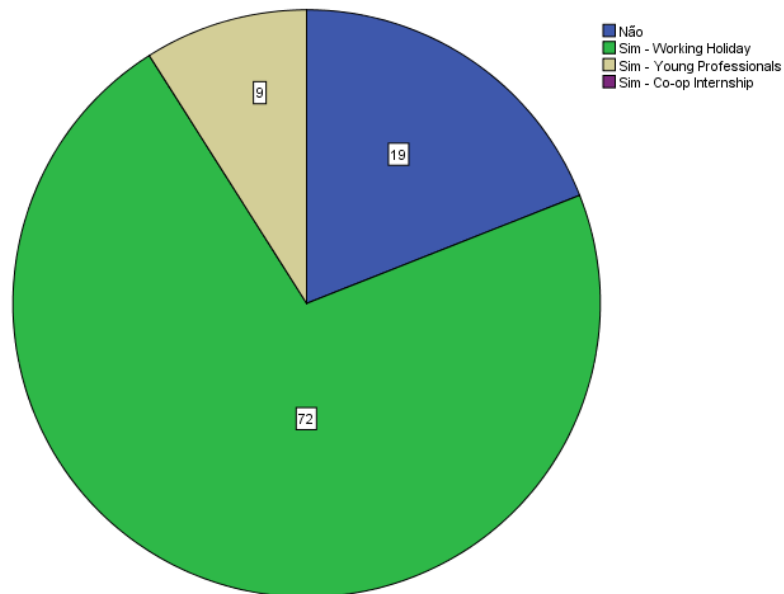
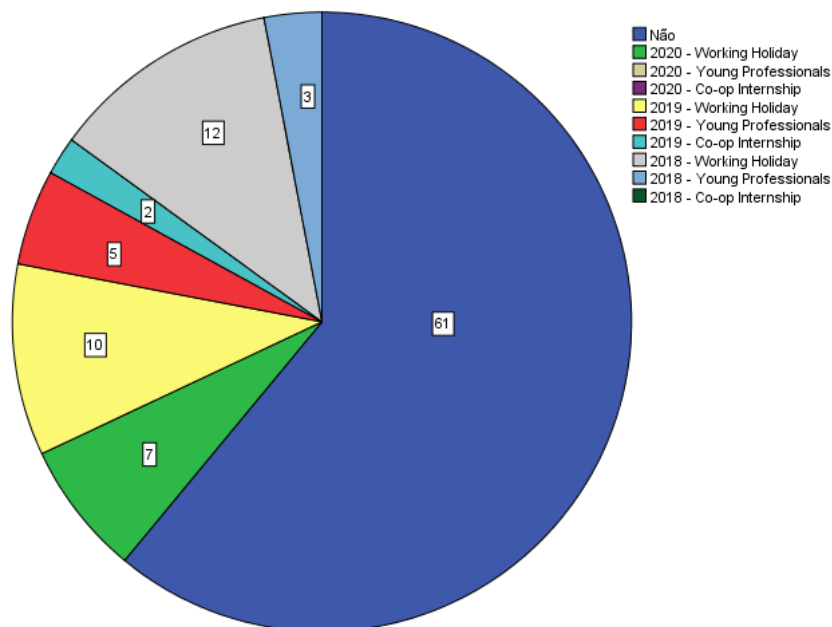


Gráfico 6: Participantes IEC de edições recentes (anterior a 2021)



Quanto aos gráficos 4 e 5 acima expostos nota-se que a maioria dos inquiridos participa pela primeira vez no IEC no ano de 2021 no esquema *Working Holiday*. Os participantes de edições anteriores inseriram-se também na sua maioria na modalidade *Working Holiday*, sendo o *Young Professionals* o segundo esquema com maior adesão.

Aferiu-se se os inquiridos que participam no IEC em 2021 já teriam também participado no passado, ou seja, se se tratavam de “repetentes”. A tabela seguinte (nº 13) demonstra que dos 72 participantes no *Working Holiday* 2021, 19 já participaram no programa numa das três diferentes vertentes do mesmo. Relativamente aos 9 participantes do formato *Young Professionals* de 2021, apenas 1 inquirido tinha já participado no passado. Em linha com os resultados apresentados nos gráficos 4 e 5, a predileção das participações repetidas também recaiu na modalidade *Working Holiday*, em detrimento dos dois outros formatos disponíveis de participação no programa.

Tabela 13: Participações repetidas no programa IEC

2021	Participação no IEC em anos recentes e anteriores a 2021*							% (2021)
	Não participou	2020 WH	2019 WH	2019 YP	2019 Co-op	2018 WH	2018 YP	
Não participa	0%	5%	3%	3%	1%	5%	2%	19%
Working Holiday	53%	2%	6%	2%	1%	7%	1%	72%
Young Professionals	8%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	9%
% (anos anteriores)	61%	7%	10%	5%	2%	12%	3%	100%

*a cinzento encontram-se contabilizados os casos de participações repetidas. WH = *Working Holiday*; YP = *Young Professionals*.

Tabela 14: Motivações/expectativas para participação no IEC

Motivos	Percentagem de respostas
- Razões profissionais (progressão ou mudança de carreira)	41%
- Busca por uma melhor vida materialística	60%
- Para facilitar a imigração permanente para o Canadá	70%
- Procura por novas experiências (crescimento pessoal, descoberta e/ou prazer espiritual)	70%
- Para aprender/melhorar as competências linguísticas	35%

No que se refere às motivações e expectativas que levaram o público inquirido a participar no programa IEC, destacam-se em maior evidência as do foro migratório,

da busca por melhores condições materiais, ou seja, por melhores condições de vida e da procura por novas experiências, enquanto fatores preponderantes para a participação no programa. Em relação a este último, os dados obtidos não diferem substancialmente do inquérito prévio do IRCC (2019, pp.20-21), no qual a maior parte dos inquiridos teria identificado esta como a maior motivação para participar no programa. Por sua vez, que diz respeito às motivações associadas às razões profissionais e à melhoria de competências linguísticas, os dados da tabela 10 são igualmente semelhantes aos do inquérito prévio do IRCC, no qual aqueles inquiridos não lhes atribuíram grande importância face às restantes motivações.

Tabela 15: Motivações para a participação durante a era pandémica vs pré-pandémica

Motivações/expectativas para participação no IEC	Anos e formatos de participação no IEC								Diferença da frequência de respostas entre o período da pandemia e pré-pandemia
	Presente		Passado						
	2021 WH	2021 YP	2020 WH	2019 WH	2019 YP	2019 Co-op	2018 WH	2018 YP	
1 - Razões profissionais (progressão ou mudança de carreira)	28%	7%	1%	3%	2%	1%	3%	2%	+25 respostas
2 - Busca por uma melhor vida materialística	43%	5%	2%	6%	5%	1%	8%	1%	+29 respostas
3 - Para facilitar a imigração permanente para o Canadá	52%	5%	4%	7%	5%	1%	7%	1%	+40 respostas
4 - Procura por novas experiências (crescimento pessoal, descoberta e/ou prazer espiritual)	52%	8%	2%	7%	3%	1%	8%	3%	+40 respostas
5 - Para aprender/melhorar as competências linguísticas	24%	6%	0%	3%	3%	1%	1%	2%	+20 respostas

* a cinzento considera-se o período de vigência da pandemia. WH = *Working Holiday*; YP = *Young Professionals*

Embora em bom rigor a análise da diferença pudesse vir a incidir sobre as percentagens relativas das repostas a cada um dos campos acima identificados e não com base na totalidade dos 100 inquiridos, não obstante os dados ficam aqui referenciados sem prejuízo da análise seguinte, que será à partida a mais relevante tendo em conta o fator exploratório e descritivo deste estudo pioneiro.

Considerando a era pandémica, relativamente ao *motivo 1* contabiliza-se um total de 36 respostas; no *motivo 2* um total de 50; no *motivo 3*, 61; no *motivo 4*, 62; e no *motivo 5*, 30. Ou seja, tal como na tabela 14, as duas maiores motivações para participação no programa prendem-se com a procura por novas experiências e com a maior facilidade que possibilitará imigrar permanentemente para o país.

Tendo em conta o período pré-pandémico em análise, constata-se que o *motivo 1* obteve 11 respostas; o *motivo 2*, 21; o *motivo 3* também 21; o *motivo 4*, 22; e o *motivo 5*, 10. No caso da mobilidade durante este período são três as principais motivações nomeadamente a busca por uma melhor qualidade de vida, a procura por novas experiências e a maior facilidade quanto à imigração permanente.

Tabela 16: Áreas profissionais desempenhadas durante o IEC

Áreas profissionais	Respostas		Percentagem de casos
	Frequência	Percentagem	
Agricultura, florestas, pesca e caça	9	5,1%	9,0%
Minas, pedreiras e extração de petróleo e gás	3	1,7%	3,0%
Utilities (produção, comercialização e distribuição de produtos de energia)	2	1,1%	2,0%
Construção	5	2,8%	5,0%
Fabrico/Manufatura	2	1,1%	2,0%
Venda por grosso (<i>wholesale</i>)	6	3,4%	6,0%
Venda a retalho (<i>retail</i>)	16	9,1%	16,0%
Transportes e distribuição	3	1,7%	3,0%
Informação	8	4,5%	8,0%
Finanças e seguros	14	8,0%	14,0%
Mercado imobiliário, alugueres e <i>leasing</i>	2	1,1%	2,0%
Serviços profissionais, científicos e técnicos	16	9,1%	16,0%
Gestão de Empresas	9	5,1%	9,0%
Serviços administrativos, de suporte, de gestão de resíduos e de reparações	10	5,7%	10,0%
Educação	8	4,5%	8,0%
Saúde e assistência social	9	5,1%	9,0%
Artes, entretenimento e recreação	19	10,8%	19,0%
Serviços de alojamento e restauração	32	18,2%	32,0%
Administração pública	3	1,7%	3,0%
Total	176	100,0%	176,0%

Na tabela acima encontram-se contempladas as áreas profissionais previamente definidas pelo IRCC, conforme referido na tabela 7 e no parágrafo que a antecede).

Por opção própria do autor, e por ausência de critério formulado que o tivesse justificado, não se procedeu ao agrupamento das mesmas em menos categorias. Não obstante, foi dado destaque, mais à frente, às duas áreas profissionais que estão diretamente ligadas com o setor do turismo, nomeadamente as artes, entretenimento e recreação, e serviços de alojamento e restauração.

Regista-se uma maior participação dos respondentes naquelas duas áreas profissionais, com mais de metade dos inquiridos (51) admitindo terem desempenhado funções laborais nesse setor. Recordando os dados da tabela 11 e o disposto nas tabelas 17 e 18, a asserção não se reveste de surpresa, uma vez que uma significativa fatia dos inquiridos se encontra munida de qualificações académicas específicas para estas áreas.

A tabela 17 referencia, de modo cruzado, os dados das tabelas 11 e 16, demonstrando o grau de habilitações académicas dos inquiridos que afirmaram terem desempenhado atividades remuneradas nos dois subsectores do turismo.

Tabela 17: Nível de habilitações académicas dos inquiridos que exerceram atividades remuneradas ligadas ao turismo

Nível de habilitações académicas	Áreas profissionais ligadas ao turismo		Total
	Artes, entretenimento e recreação	Serviços de alojamento e restauração	
Mestrado	3%	5%	8%
Licenciatura ou equivalente	13%	20%	33%
Ensino Secundário e Pós-Secundário	3%	7%	10%
Total	19%	32%	51%

Como é verificável, a maioria dos inquiridos identificou deter habilitações de nível de licenciatura ou equivalente, ultrapassando confortavelmente o nº de inquiridos detentores do grau de mestre ou de término do ensino secundário/pós-secundário.

Por sua vez, a tabela seguinte (nº 18) indica quais as áreas de formação académica da totalidade dos 51 inquiridos que desempenharam atividades remuneradas nos mesmos dois subsectores. Confirmam-se com esses dados que, de facto, a maioria

dos inquiridos que laboraram no setor do turismo detinha, em considerável número, uma formação académica na área do turismo.

Tabela 18: Inquiridos que exerceram atividades remuneradas ligadas ao turismo, por áreas de formação académica

Áreas de formação académica	Áreas profissionais ligadas ao turismo		Total
	Artes, entretenimento e recreação	Serviços de alojamento e restauração	
Turismo/Hotelaria/Eventos/Gestão Cultural	4%	7%	11%
Administração de Empresas	2%	5%	7%
Confeção/Produção Alimentar	1%	3%	4%
Educação	1%	2%	3%
Artes Liberais e Ciências	1%	1%	2%
Assistente de Cozinha	1%	1%	2%
Bioquímica	0%	2%	2%
Ciências Informáticas	1%	1%	2%
Ensino de Línguas/Literatura Estrangeira	1%	1%	2%
Marketing e Comunicação	1%	1%	2%
Sociologia	1%	1%	2%
Serviço Social	1%	1%	2%
Agricultura / Ciências Agrárias	0%	1%	1%
Biologia	0%	1%	1%
Contabilidade/Finanças	1%	0%	1%
Economia	1%	0%	1%
Engenharia (não-especificado)	0%	1%	1%
Estudos dos <i>Media</i>	1%	0%	1%
Geografia	0%	1%	1%
Medicina	0%	1%	1%
Relações Internacionais	1%	0%	1%
Secretariado	0%	1%	1%
Total	19%	32%	51%

Foram excluídas desta tabela as áreas de formação da Administração Pública; Carpintaria; Ciências Biomédicas; Ciências Geológicas; Ciências Sociais; Engenharia/Ciências Informáticas; Desporto e Educação Física; Dietética; Enfermagem; Engenharia Aeronáutica; Engenharia e Gestão Industrial; Filme e Vídeo Multimédia; Matemática; Proteção da Natureza e Psicologia – apesar de constarem na tabela 11, o número de inquiridos formados nestas áreas a laborar nos dois subsetores do turismo acima identificados foi zero.

Tabela 19: Intenção de permanecer na área profissional desempenhada

Intenção de permanecer na área profissional desempenhada	Em geral (considerando todos as áreas)	Artes, entretenimento e recreação	Serviços de alojamento e restauração	Total (subsetores do turismo)
Não	22%	9%	11%	20%
Sim	78%	10%	21%	31%
Total	100%	19%	32%	51%

A tabela acima demonstra que dos 51% de inquiridos que laboraram na área do turismo, a sua maioria (31 inquiridos) se encontra recetiva a permanecer nesses setores. Transpondo para a totalidade dos respondentes, verifica-se uma similitude para com a satisfação (ou necessidade) que levou os jovens em mobilidade a continuar a desempenhar funções profissionais nos mesmos setores.

4.4. Variáveis sobre o processo e o desenvolvimento da mobilidade

Fazem parte desta secção as variáveis correspondentes às questões nº 6 a 12.

Tabela 20: De que forma foi efetuada a candidatura ao IEC

De que forma foi efetuada a candidatura ao IEC?	Frequência	Percentagem
Sozinho	62	62,0%
Tive ajuda da família ou amigos	6	6,0%
Contratei um consultor ou agente de imigração	17	17,0%
Contratei uma Organização Reconhecida (RO)	15	15,0%
Total	100	100,0%

A maioria dos inquiridos admitiu não necessitar de apoio para efetuar a candidatura ao programa IEC. Uma vez que a amostra inquirida incidu em grupos de *Facebook* destinados ao programa IEC e uma vez que a candidatura ao programa é exclusivamente *online*, seria natural assumir que o retorno da questão pudesse demonstrar um elevado grau de autonomia destes participantes. No caso das RO

virtualmente qualquer nacional pode contratar os serviços desta, embora em certos casos torna-se mesmo imprescindível, conforme mencionado no subcapítulo 2.4.

Tabela 21: Províncias/territórios de destino

Províncias/territórios de destino	Percentagem de casos
British Columbia	35,6%
Ontario	28,0%
Alberta	16,1%
Québec	5,1%
New Brunswick	4,2%
Manitoba	1,7%
Nova Scotia	4,2%
Newfoundland and Labrador	1,7%
Saskatchewan	1,7%
Yukon	1,7%
Total	100,0%

Relativamente às províncias e territórios de destino da mobilidade dos jovens participantes no IEC destaca-se a predileção pela província de British Columbia, um destino que, segundo os *media* e discursos *online* corridos nos grupos de *Facebook* visados na amostra, é visto como destino de elevada oferta de emprego no ramo da hotelaria e turismo – o que também fará sentido se tomados em conta os dados da tabela 16, que demonstram que a maioria dos participantes IEC desempenhou atividades remuneradas nesse mesmo ramo.

Em segundo lugar figura Ontario como a província mais selecionada, seguida de Alberta em terceiro lugar. Quanto aos restantes locais a procura demonstrou-se mais diminuta, sendo que nos casos de Prince Edward Island, Northwest Territories e Nunavut não houve qualquer resposta apontada (facto pelo qual não figuram na tabela). No âmbito deste estudo não foram aferidas as razões que levaram à escolha por determinada província, nem atividade profissional, mas não será de descartar que estas poderão estar eventualmente correlacionadas.

Tabela 22: Facilidade e constrangimentos durante a candidatura e mobilidade

Considera que o processo de candidatura e mobilidade foram fáceis?	Frequência	Percentagem
Não	11	11,0%
Sim	89	89,0%
Total	100	100,0%

A tabela 22 indica, de forma clara, que a maioria dos inquiridos considerou o processo de candidatura e mobilidade do programa IEC de “fácil”. Não obstante, 11 indivíduos indicaram o oposto, pelo que as tabelas 23 e 24 descrevem quais os constrangimentos e dificuldades sentidos durante todo o processo, estejam relacionados, ou não, com a pandemia vigente. Tal como no caso da tabela 9, uma vez que as questões em análise se tratam de variáveis *string*, estas exigiram a sua recodificação em variáveis numéricas para que os dados pudessem ser aqui apresentados de forma mais concisa e clara.

Tabela 23: Constrangimentos à mobilidade não-relacionados com a pandemia

Constrangimentos à mobilidade não-relacionados com a pandemia	Frequência	Percentagem
Falta de apoio e de “honestidade” dos consultores de imigração	2	2,0%
Não-existência de Consulado/Centro de vistos no país do candidato	2	2,0%
Dificuldades na procura de emprego e na mudança de província	2	2,0%
Dificuldades em obter respostas em tempo útil por parte do IRCC	2	2,0%
Demasiados requisitos e documentação necessária	1	1,0%
Informação sobre o IEC espalhada em diferentes <i>websites</i> e confusa	1	1,0%
Total	10	10,0%
Omisso Sistema	90	90,0%
Total	100	100,0%

Ainda que o número de respostas da tabela acima seja estatisticamente menos relevante, cumprirá notar apenas os 6 tipos de constrangimento identificados (reagrupados em 6 categorias a critério do autor, uma vez que a questão colocada era do tipo aberta). Já tendo em vista as dificuldades sentidas com a candidatura e mobilidade durante a pandemia, a referida questão foi alvo de um maior retorno de respostas (61%, um número bastante mais elevado do que os apenas 11% e 10% das tabelas 22 e 23, respetivamente). Após a recodificação da devida variável, foi possível categorizar em 10 diferentes tipos de resposta os *inputs* dos 61 inquiridos

(novamente a critério do autor, uma vez que a questão era do tipo aberta), conforme é abaixo demonstrado:

Tabela 24: Constrangimentos à mobilidade relacionados com a pandemia

Constrangimentos à mobilidade relacionados com a pandemia	Frequência	Porcentagem
Atrasos em geral (e.g. atrasos com respostas; com a tramitação do processo)	16	16,0%
Fecho das fronteiras e indisponibilidade/escassez de voos	16	16,0%
Dificuldade em assegurar uma oferta de emprego à distância	13	13,0%
Imposição de quarentenas e confinamentos	4	4,0%
Abandono do Canadá devido à pandemia e posterior dificuldade em regressar	4	4,0%
Custos financeiros acrescidos (e.g. testes PCR; quarentena em hotel; documentação extra)	3	3,0%
Necessidade de angariar documentação extra para poder entrar no país	3	3,0%
Falta de esclarecimentos/informação sobre requisitos para entrada no país	1	1,0%
Fecho da embaixada canadiana do país de origem do inquirido	1	1,0%
Total	61	61,0%
Casos omissos	39	39,0%
Total	100	100,0%

No que concerne aos constrangimentos derivados dos atrasos acima identificados que condicionaram o processo, uma minoria desses inquiridos apontou que em consequência desses mesmos atrasos ficaram impossibilitados de se fazerem acompanhar para o Canadá por cônjuge, namorado(a) e/ou familiares. Ainda, num dos casos o processo terá ficado estagnado durante um ano até que houvesse resposta por parte do IRCC que apenas deu autorização de viagem e entrada no país.

Tabela 25: Competências adquiridas antes e durante/pós-mobilidade

Competências	Competências adquiridas previamente à modalidade		Competências adquiridas/melhoradas durante ou pós-modalidade	
	Nº	Percentagem de casos	Nº	Percentagem de casos
(1) Tecnologias de informação e comunicação	83	8,8%	78	8,2%
(2) Organizacionais, planeamento e pesquisa	90	9,5%	77	8,1%
(3) Relações interpessoais	87	9,2%	82	8,6%
(4) Numéricas e matemáticas	70	7,4%	71	7,4%
(5) Comunicação e apresentação	84	8,9%	79	8,3%
(6) De serviço ao consumidor	79	8,3%	82	8,6%
(7) Resolução de problemas e pensamento crítico	86	9,1%	82	8,6%
(8) Flexibilidade e adaptabilidade	87	9,2%	83	8,7%
(9) Independência e autossuficiência	80	8,4%	90	9,4%
(10) Línguas estrangeiras	69	7,3%	76	8,0%
(11) Pandemia (capacidade de distanciamento social; de controlo da propagação através o uso de máscara facial ou da desinfeção de espaços)	59	6,2%	80	8,4%
(12) Bom estado de saúde mental	74	7,8%	74	7,8%
Total	948	100,0%	954	100,0%

Relativamente à temática das competências, salienta-se, em primeira instância, o elevado grau de frequência das respostas múltiplas às questões colocadas, cujos dados se observam na tabela acima. Em geral, os inquiridos admitiram que possuíam, na sua maioria, quase todas as competências identificadas antes do processo de mobilidade. As duas competências menos frequentes identificadas para este momento foram as relacionadas com línguas estrangeiras (69 inquiridos) e as relacionadas com a pandemia (59 inquiridos). No caso da última, o valor poderá explicar-se, em parte, pelo facto de o inquirido ter efetuado a mobilidade antes do início da pandemia, pelo que era alheio, nessa altura, ao que a pandemia implica em termos da gestão da sua propagação.

Quanto às competências melhoradas/adquiridas durante e pós-mobilidade denota-se igualmente um elevado grau de respostas múltiplas. No topo surge, com 90 casos identificados, a competência ligada à independência e autossuficiência, o que poderá não causar surpresa uma vez que, tendo em conta os dados da tabela 14, mais de metade dos inquiridos afirmou que razões materiais foram um fator de motivação à mobilidade IEC.

Com esta apresentação de dados é igualmente possível observar as diferenças no número de frequências obtidas para cada variável, em cada um dos dois momentos do inquérito. Aludindo apenas aos casos em que as diferenças são substanciais (e utilizando a nomenclatura simplificada da tabela acima), quanto à variável (2) foram menos 13 inquiridos a selecionar esta opção na questão 11 (competências que melhorou, ou adquiriu, durante ou pós-mobilidade).

Por oposição, nas variáveis (9) e (11) a diferença é positiva (respetivamente, +10 e +21). Quanto a este retorno positivo não se afiguram outrossim surpresas, uma vez que já atrás fora referido o carácter material da motivação à mobilidade, e aliado ao maior grau de independência e autossuficiência que esta enceta. Quanto à melhoria das competências de língua estrangeira as respostas vêm confirmar o exposto no enquadramento teórico – de que a mobilidade para o exterior de facto galvaniza as aptidões linguísticas do jovem em mobilidade.

Em suma, os dados apresentam que na generalidade dos inquiridos, foram melhoradas as competências associadas à numeracia e matemática (4), de serviço ao consumidor (6), de independência e autossuficiência (9), de línguas estrangeiras (10) e as associadas à pandemia (11).

Uma outra forma de olhar para os dados obtidos, de forma cruzada, é através da exposição que consta na tabela seguinte (nº 25), na qual será possível compreender a frequência, ou número, de vezes em que um mesmo inquirido selecionou uma ou mais competências tanto no primeiro momento (*momento a*) como no segundo (*momento b*), respetivamente nas questões 10 e 11 do questionário.

Com a devida exceção das competências associadas à pandemia (pelos motivos já anteriormente evidenciados – em que vários inquiridos se deslocaram para o Canadá antes da pandemia) o número de inquiridos que selecionou as mesmas competências em ambas as questões é, naturalmente, muito próximo do número total de frequência de respostas para ambas as questões.

Ao todo (e sem prejuízo do já discorrido na análise da tabela 24), as diferenças entre o número de respostas às variáveis das questões 10 e 11 são os seguintes:

Visando a questão 11, a variável (1) conta com menos cinco respostas; (2) com menos treze; (3) com menos cinco; (4) com mais uma; (5) com menos cinco; (6) com mais três; (7) com menos quatro; (8) com menos quatro; (9) com mais dez; (10) com mais sete; (11) com mais vinte e uma; e, por fim, a variável (12) não regista diferenças. Em termos mais simples e conforme exposto no terceiro parágrafo da página anterior, esta tabela salienta que as competências melhoradas ou adquiridas durante ou pós- mobilidade foram a número 4, 6, 9, 10 e 11.

Tabela 26: Referência cruzada de competências pré e durante/pós-mobilidade

Competências adquiridas previamente à modalidade (a)	Competências adquiridas/melhoradas durante ou pós-modalidade (b)												% inquiridos (a)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
(1) Tecnologias de informação e comunicação	75	72	73	69	73	72	74	74	79	68	70	70	83%
(2) Organizacionais, planeamento e pesquisa	73	73	79	69	76	79	77	78	83	70	73	70	90%
(3) Relações interpessoais	72	73	78	69	75	76	76	76	82	70	73	70	87%
(4) Numéricas e matemáticas	63	63	64	63	63	65	63	64	68	59	62	62	70%
(5) Comunicação e apresentação	69	70	75	67	72	75	74	74	79	70	71	67	84%
(6) De serviço ao consumidor	67	68	69	64	69	71	71	72	76	65	67	65	79%
(7) Resolução de problemas e pensamento crítico	74	74	77	70	76	78	78	78	83	70	69	71	86%
(8) Flexibilidade e adaptabilidade	72	72	77	69	74	77	75	76	82	71	74	71	87%
(9) Independência e autossuficiência	66	67	72	63	69	71	69	69	76	65	67	65	80%
(10) Línguas estrangeiras	61	59	62	58	60	63	61	60	66	66	61	61	69%
(11) Pandemia (capacidade de distanciamento social; de controlo da propagação através o uso de máscara facial ou da desinfeção de espaços)	52	51	52	51	52	52	51	52	56	49	54	50	59%
(12) Bom estado de saúde mental	65	63	66	62	64	65	65	64	69	63	63	63	74%
% inquiridos (b)	78%	77%	82%	71%	79%	82%	82%	83%	90%	76%	80%	74%	////////

*a cinzento encontram-se evidenciadas as referências cruzadas para a mesma dada competência, ou seja, a frequência de inquiridos que selecionou a mesma competência para os dois momentos de análise.

Por último – e tendo em conta a tabela abaixo (nº 27) – destaca-se que 95% do total de inquiridos admitiu deter as competências necessárias para o mercado de trabalho canadiano, sendo que a maior fatia destes indivíduos se insere no ramo da atividade turística (48%). De perto seguem-se os profissionais dos serviços técnicos e científicos, da venda a retalho e da área da informação.

Tabela 27: Percepção da posse de competências necessárias para o mercado de trabalho canadiano, por área profissional

Áreas profissionais	Sente que detém as competências necessárias para o mercado de trabalho canadiano?		Percentagem canadiano
	Não	Sim	
Serviços de alojamento e restauração	1%	31%	32%
Artes, entretenimento e recreação	1%	18%	19%
Venda a retalho (<i>retail</i>)	3%	13%	16%
Serviços profissionais, científicos e técnicos	0%	16%	16%
Finanças e seguros	2%	12%	14%
Serviços administrativos, de suporte, de gestão de resíduos e de reparações	1%	9%	10%
Agricultura, florestas, pesca e caça	1%	8%	9%
Gestão de Empresas	1%	8%	9%
Saúde e assistência social	0%	9%	9%
Informação	0%	8%	8%
Educação	0%	8%	8%
Venda por grosso (<i>wholesale</i>)	1%	5%	6%
Construção	0%	5%	5%
Minas, pedreiras e extração de petróleo e gás	0%	3%	3%
Transportes e distribuição	0%	3%	3%
Administração pública	0%	3%	3%
<i>Utilities</i> (produção, comercialização e distribuição de produtos de energia)	0%	2%	2%
Fabrico/Manufatura	0%	2%	2%
Mercado imobiliário, alugueres e <i>leasing</i>	0%	2%	2%
Total	5%	95%	100%

4.5 Conclusão

No presente capítulo foram expostos os dados primários obtidos através do inquérito utilizado e a devida análise da informação produzida. Estes dados, que foram previamente inseridos em *software* próprio conforme anteriormente referido, encontram-se aqui percorridos sob a forma de gráficos e tabelas e organizados conforme o tipo de variáveis em análise.

Os elementos produzidos ao longo deste capítulo dizem respeito à totalidade dos dados obtidos junto dos inquiridos, com a excepção dos dois casos que não foram considerados válidos (pelos motivos enunciados no subcapítulo 4.1), que foram seletivamente desconsiderados.

CAPÍTULO 5 – CONCLUSÕES

5.1 Introdução

Neste capítulo encontram-se elencadas as conclusões principais sobre a dissertação, seguidas pela autoavaliação do autor, pela identificação de limitações da pesquisa efetuada e identificação do potencial para investigações futuras.

5.2. Principais conclusões

Findada a exposição dos dados recolhidos durante o inquérito conduzido e a sua análise geral e principais implicações, coube neste subcapítulo sistematizar e interligar a informação gerada com os objetivos do estudo e com as perguntas norteadoras da investigação, que foram cumpridos na sua totalidade. Ao mesmo tempo, foram igualmente aferidos casos em que os dados obtidos confirmaram, ou contrapuseram, parte das afirmações aventadas no enquadramento teórico.

Tendo presentes os referidos objetivos e perguntas da investigação conclui-se o seguinte, com base nos dados recolhidos no inquérito e nas fontes de suporte ao enquadramento teórico:

*Objetivo a): traçar um perfil geral dos participantes em edições anteriores do IEC.
Pergunta i): qual é o perfil dos participantes do programa IEC?*

- ✓ Os inquiridos identificam-se, na sua maioria, com o género feminino;
- ✓ a faixa etária destes situava-se entre os 18 e os 35 anos durante o processo de candidatura e mobilidade, em consonância com as disposições legais do programa IEC e com a interpretação das respostas dos inquiridos, em que a média foi de 27,67 anos de idade (as inquiridas do género feminino inserem-se, em geral, em faixas etárias mais altas, entre os 31 e os 37 anos de idade e nas faixas dos 21, 24, 26 e 28 anos de idade);
- ✓ são nacionais de países de todos os continentes, embora o europeu conte com maior representatividade, incluindo Portugal (apesar de numa considerável quantidade de casos se tratarem de cidadãos brasileiros com dupla cidadania portuguesa);

- ✓ na sua maioria detêm qualificações académicas de nível superior (licenciatura e mestrado), com maior incidência nas áreas da administração de empresas/gestão e do turismo/hotelaria/eventos/gestão cultural;
- ✓ auferem anualmente, em média, cerca de 37.500 dólares canadianos, sendo que o mínimo identificado foi de \$10 mil e o máximo de \$90 mil (a discrepância poderá ser objeto de análise em pesquisas futuras complementares);
- ✓ preferem optar, ou estão restritos a optar, pela modalidade *Working Holiday* (à semelhança dos resultados obtidos no inquérito prévio do IRCC (2019));
- ✓ na sua minoria são participantes “repetentes”;
- ✓ maioritariamente tratam do seu processo de candidatura de forma autónoma, embora por vezes recorram a consultores, ou a RO e suas subcontratadas;
- ✓ laboram, na sua maioria, em áreas da indústria/setor do turismo (mais uma vez os dados confirmam a pesquisa prévia do IRCC) sendo que a maior fatia destes admitiu não ter mudado de profissão posteriormente;
- ✓ preferem estabelecer-se nas províncias de British Columbia e Ontario (províncias onde se inserem aqueles que, na cultura popular, se constroem como os dois maiores centros urbanos e financeiros do país);
- ✓ identificam vários constrangimentos e dificuldades à participação no IEC tanto relacionadas com a pandemia, como em geral;
- ✓ detêm um elevado grau de perceção sobre as competências que possuem e a sua interconexão e importância para com o mercado de trabalho canadiano;
- ✓ a mobilidade conferiu-lhes um maior grau de independência e autossuficiência, para além do reforço de outras competências previamente adquiridas.

Objetivo b): aferir motivações e expectativas da participação de jovens na era pré-pandemia, comparando-as com a atualidade (realidade pandémica).

Pergunta ii): o que compele os participantes a optarem pelo programa IEC e que expectativas detêm?

- ✓ os dados indicam que não existem diferenças significativas entre a era pré-pandémica e a atualidade. Na sua maioria, os inquiridos procuram por adquirir novas experiências a título pessoal e espiritual; pela simplificação que o programa confere às possibilidades para imigração permanente e na procura por uma melhor vida materialística. As razões profissionais por si só não parecem influenciar em massa o processo de decisão de participar no programa IEC, embora tenham a sua devida relevância. Em menor escala, as motivações associadas à aprendizagem ou melhoria de línguas estrangeiras não se afiguraram relevantes para a decisão de candidatura. Estes dados vão igualmente de encontro ao extrapolado pelo inquérito prévio do IRCC (2019), pelo que não se registam diferenças nas motivações que levam os jovens a concorrer ao IEC ao longo dos últimos anos.

Objetivo c): estabelecer potenciais competências a adquirir durante a mobilidade.
Pergunta iii): quais as competências adquiridas e/ou aperfeiçoadas durante a mobilidade?

- ✓ recordando os dados da tabela 24, o leque de competências a desenvolver durante a mobilidade é diverso, ou seja, tanto as do tipo *hard skills* como *soft skills* e que, inerentemente, confirmam ao seu portador a transversalidade necessária para o seu percurso profissional. Em geral, durante a mobilidade os respondentes melhoraram as suas competências de numeracia e matemática; de serviço ao consumidor; de independência e autossuficiência; em matéria de língua estrangeira; e as relacionadas com a gestão e controlo da pandemia. No entanto, com base nas variações identificadas na tabela 25 é possível afirmar que todo o leque de competências auscultadas poderá ser trabalhado antes, durante e após a mobilidade;
- ✓ Por conseguinte, os dados obtidos permitiram confirmar o que Joppe (2005) e Cedofop (2005) indicaram como sendo as competências necessárias para o bom desempenho profissional no mercado de trabalho canadiano. Não obstante, Joppe (2005) é aqui contradito, uma vez ter ficado patente que entre estes cem inquiridos não se registaram elevados níveis de rotatividade do *staff*, ao passo em aquela autora afirmou o contrário na sua pesquisa,

considerando o setor do turismo. Foram igualmente confirmadas as ideias tecidas pela Hospitality & Tourism Skills Network (2020), uma vez que a maioria dos inquiridos indicou ter melhorado as habilidades relacionadas com a pandemia no período durante/pós-mobilidade e, ao mesmo tempo, manifestou deter um bom estado de saúde mental. Concomitantemente, os respondentes indicaram melhorias das competências associadas ao serviço aos consumidores (tabelas 24 e 25), confirmando mais uma vez o disposto pela fonte anterior.

Objetivo d): identificar desafios previstos durante o processo da mobilidade. Pergunta iv): quais os desafios impostos ao processo de mobilidade durante a pandemia?

- ✓ 90% dos inquiridos consideram não existirem entraves à candidatura e tramitação do processo de mobilidade. Apenas em casos pontuais foram identificadas falhas ao nível da informação prestada (em qualidade e tempo útil de resposta) por parte de consultores de imigração e do IRCC; na não-existência de Consulado ou Centro de Vistos no país de alguns candidatos; nas dificuldades em encontrar emprego e planear a mudança entre províncias; no grau de exigência dos requisitos e no acesso à informação pública sobre o programa;
- ✓ relativamente às dificuldades associadas à pandemia, a maioria dos respondentes mostrou-se queixosa face aos atrasos impostos em geral (a nível de obtenção de respostas e da tramitação do processo); do fecho das fronteiras e suspensão de voos internacionais; e da dificuldade em fazer face a requisitos extraordinários como o da obrigatoriedade de assegurar uma oferta de emprego à distância (sem a qual a entrada no Canadá foi barrada por durante quase um ano). Em menor número foram apontados os confinamentos, quarentenas, documentação e custos financeiros acrescidos como os maiores entraves à mobilidade imediata destes jovens.

Objetivo e): apresentar recomendações para o processo de recrutamento de futuros candidatos.

- ✓ a súmula dos factos expostos nos itens anteriores serve de base para que recrutadores (entenda-se os decisores políticos, o IRCC, as Entidades Reconhecidas e suas subcontratadas, e ainda os empresários canadianos) possam afinar as suas estratégias de participao e envolvimento no programa IEC. Em concreto, será importante traçar e perceber o perfil do participante IEC de cada edio, as dificuldades sentidas e as oportunidades logradas por forma a melhorar o programa – idealmente em ambas as perspectivas de *incoming* e *outgoing*;
- ✓ por outro lado, seria interessante envolver as instituioes de ensino no programa, uma vez que poderão deter um papel ativo na promoo do IEC junto da comunidade estudantil, no estabelecimento de parcerias e na dinamizao dos planos de estudo mais direcionados para o arquétipo do participante IEC ou do mercado de trabalho visado. No caso das instituioes de ensino do turismo, poderão surgir oportunidades atrativas para estabelecer parcerias uma vez que, conforme os dados primários apurados, a indústria turística canadiana atrai a maior parte dos participantes IEC e confere igualmente os mais altos valores de reteno naquelas atividades profissionais. Remetendo ao disposto no enquadramento teórico, empresários do turismo no Canadá já tinham reconhecido as valências deste programa e destes jovens internacionais, e nas vantagens únicas para as suas empresas;
- ✓ relativamente  atividade dos consultores de imigrao, das RO e suas subcontratadas (entendam-se, as empresas que vendem pacotes do género *work and travel, study and work, etc*) os dados permitirão dotar estes intervenientes de maior sensibilidade perante as vicissitudes do programa e, idealmente, promover a melhoria dos processos relacionados com a angariao, recrutamento e gestão dos seus clientes em mobilidade;
- ✓ quanto ao IRCC, enquanto entidade que gere o programa, a informao aqui apresentada vem atualizar e complementar as suas pesquisas prévias, apresentando novos caminhos de análise como, por exemplo, o das competências dos participantes e da componente da insatisfao perante os constrangimentos e dificuldades sentidas no processo de candidatura e

mobilidade, tendo ainda em consideração o passado (pré-pandemia) e a atualidade pandémica;

- ✓ por último, os próprios potenciais (e efetivos) candidatos poderão beneficiar da informação aqui prestada para futuras candidaturas ao programa. Poderão os próprios munirem-se de alguns destes dados não só para se prepararem melhor para a candidatura autónoma, como para confrontarem e exigirem mais e melhor dos consultores, RO e empresas associadas, em matéria do cruzamento do perfil destes jovens para com as propostas que pretendem vender.

Por fim, e tendo em conta o objetivo geral do estudo, nomeadamente:

demonstrar o potencial que o programa de mobilidade internacional IEC poderá representar para os jovens, incluindo os Portugueses (enquanto nacionalidade elegível para participação no programa desde 2018), para a sua eventual integração no mercado de trabalho canadiano...

... concluiu-se – com base nos dados recolhidos, na análise que precede este parágrafo e na fundamentação teórica – que existem mais oportunidades do que desafios à mobilidade no âmbito do IEC e que o programa demonstra, de facto, um elevado potencial para todos os jovens, incluindo os portugueses (enquanto nacionalidade elegível para participar no IEC desde 2018), que pretendam ingressar naquele mercado de trabalho, tendo em conta a informação obtida no inquérito sobre as competências, áreas profissionais e preferência pela permanência no mesmo emprego, na perspetiva dos cem jovens participantes inquiridos (dos quais apenas 15 eram de nacionalidade portuguesa).

De igual forma, verificou-se no meio dos respondentes que existe um clima de grande adesão e de satisfação geral com o programa e com toda a experiência de mobilidade, uma vez que se trata de um meio não só para viajar e trabalhar no Canadá, mas que também permite mais facilmente atingir melhores hipóteses para imigração e crescimento pessoal ao nível experiencial e espiritual. O sucesso do programa também se explica não só pelas experiências positivas registadas, mas também pelo facto de existirem participações repetidas e de existir um vasto leque

de áreas profissionais (incluindo as do turismo, que se observaram de prediletas) no qual a maioria dos inquiridos continuou a laborar durante e pós-mobilidade e num conjunto de competências que estes jovens já detinham antes da entrada naquele mercado de trabalho e que se lograram suficientes, ou adequadas, para com o mesmo.

Ao mesmo tempo, com o aliviar da pandemia e das restrições a ela associadas, assim como o facto de que o modo de candidatura ao programa é “fácil” e perfeitamente autónomo, fazer parte do IEC não é, passe a expressão popular, um ‘*bicho de sete cabeças*’. Relativamente ao nível formação dos candidatos, e tendo apenas por base os inquiridos neste estudo, os dados demonstram que a aposta no ensino superior (independentemente da área e do seu plano de estudos) poderá relacionar-se com uma melhor inserção no mercado de trabalho canadiano.

5.3. Limitações do estudo e autoavaliação

Verificaram-se vários elementos limitantes a um melhor planeamento e execução da corrente dissertação. Em primeiro lugar – e apesar de ser um fator transversal a muitos indivíduos – destaca-se a presença da pandemia vigente enquanto elemento limitativo ao normal funcionamento geral de processos e da própria vivência diária. Ao mesmo tempo, os principais constrangimentos e limitações do estudo foram primeira e principalmente, a falta de tempo disponível dada a atividade profissional do autor, face à cronologia e horizontes temporais estabelecidos com o corpo orientador da dissertação.

Por outro lado, uma vez que o autor se encontrava a desempenhar funções laborais na Rússia durante a execução da dissertação, foram encontrados vários entraves ao acesso livre à informação tendo em conta as características de política interna e externa do país em causa: verificou-se que o acesso a bases de dados e artigos académico-científicos nem sempre foi possível, mesmo quando tentado com recurso a diferentes e várias redes privadas virtuais (*VPN*), seja a institucional, seja de serviços pagos.

As restantes limitações do estudo prendem-se com as opções metodológicas, como por exemplo, a decisão de apenas optar por métodos quantitativos, em detrimento do uso de métodos qualitativos ou de combinação de métodos mistos (que poderiam dar uma outra robustez à análise dos dados recolhidos) e ao número de inquiridos obtidos que, apesar de não invalidar o valor da informação gerada, não poderá de todo refletir uma realidade que afeta um universo deveras superior em número. Portanto, nota-se que o número de inquiridos ficou aquém do esperado, não só em termos do potencial da amostra (mais de 60 mil indivíduos), mas também em comparação com o inquérito realizado pelo IRCC em 2019, no qual foram inquiridos diretamente via *email* 24 mil jovens (participantes do IEC entre 2013 e 2017) – dos quais apenas 14,2% (3408) preencheram o mesmo na sua totalidade.

Outras limitações que lograrão serem identificadas poderão ser objeto de trato em pesquisas futuras, cujas sugestões constam no subcapítulo seguinte.

No que refere à autoavaliação, o estudo aqui apresentado caracteriza-se por apresentar mais um caminho, ou um foco diferente para canalizar a atenção da academia, da indústria e dos dirigentes públicos. Tendo em conta não existirem estudos efetivamente semelhantes a esta dissertação (uma afirmação aferida à data em que a proposta de dissertação foi submetida), serão sempre objeto de debate e apreciação os méritos desta iniciativa académica, que se julgou pertinente, ainda que a metodologia e métodos utilizados tenham sido de dificuldade menos acrescida face ao grau académico no qual esta dissertação se insere. Em conclusão, a autoavaliação é positiva, tendo em conta o tema e ideia de investigação propostos, a forma como os dados recolhidos permitiram comparar e confirmar o exposto no enquadramento teórico concebido, assim como dar resposta aos objetivos e perguntas da investigação.

5.4. Potencial para pesquisas futuras

O estudo aqui apresentado reflete uma análise alicerçada substancialmente em pesquisa prévia. Não obstante, tratando-se de uma análise ou objeto de estudo pouco comuns, e abordados com ligeira profundidade, assume-se que daqui se poderão desdobrar inúmeras novas vias de pesquisa.

Haverá uma profundidade a explorar em cada questão colocada no inquérito com vista a obter o motivo ou o significado da resposta. Por exemplo, uma vez que não foram aferidas as razões que levaram à escolha por determinada província, ou da atividade profissional desempenhada, estudos futuros poderão colmatar esta falha e, quem sabe, estabelecer correlações. Outros exemplos para este caso poderão ser o foco em aspetos como a duração da mobilidade, se os jovens viajaram acompanhados ou sozinhos, entre outros aspetos.

Pesquisas futuras poderão também colocar a ênfase nos empregadores canadianos que tenham acolhido mão-de-obra estrangeira advinda de programas do género *working & holiday* (não necessariamente apenas o IEC), por forma a aferir o grau de satisfação com os novos colaboradores, as competências iniciais e adquiridas, nível salarial, potencial de retenção e promoção na carreira, assim como outras questões que poderão ser úteis a instituições de formação e dirigentes públicos, de forma a melhorar os currículos académicos e profissionais dos jovens e contribuir para uma mobilidade internacional mais eficaz.

Um outro caminho de investigação poderá vir a ser a realização de um estudo sobre as Entidades Reconhecidas (RO) e as empresas, ou agências, subcontratadas, uma vez que esta área configura um autêntico nicho de mercado, tendo em conta a sua especificidade. Ainda, poderão surgir outros estudos mais alargados que poderão propor a comparação entre programas deste género ao nível do perfil de candidatos, das empresas e das experiências de mobilidade. Este tipo de estudos poderá ser particularmente interessante uma vez que poderão propor, por exemplo, traçar o perfil de competências para o mercado internacional (e, quem sabe, dividido sectorialmente).

Poderia revestir-se também de particular interesse abordar os jovens canadianos e de outras nacionalidades em situação *working & holiday* em Portugal, por forma a identificar oportunidades e constrangimentos, entre outros aspetos. Este tipo de estudo poderá ser particularmente relevante para aumentar a eficiência do setor turístico, dinamizar a economia nacional e fomentar a troca de informações e relações salutaras com os destinos emissores e recetores destes jovens – dentro deste propósito é o próprio IRCC que admite desconhecer (na verdade enfatiza a

impossibilidade de vir a conhecer) o perfil, a realidade e *feedback* das experiências dos jovens IEC canadianos no estrangeiro, uma vez que as autoridades de outros países não respeitam as obrigações de partilha de dados firmadas nos Memorandos de Entendimento (IRCC, 2019).

Por último (ainda que as hipóteses para futuras pesquisas sejam virtualmente ilimitadas), poderia ser interessante efetuar um estudo focado no consumo da oferta turística e na própria experiência de trabalho no Canadá, de forma a complementar as análises aqui produzidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrudan, D., Lazar, M., & Munteanu, A. (2012). Internship Roles in Training and Professional Development of Students. *Annals of Faculty of Economics, University of Oradea, Faculty of Economics*, Vol. 1(1), 986-991.
- Almeida, P. P. (2012). *Gerir com competência: manual para a empresa do século XXI*. Bnomics.
- Altinay, L., & Paraskevas, A. (2008). *Planning Research in Hospitality & Tourism*. Butterworth-Heinemann.
- American Psychological Association. (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association: 7th Edition, 2020 Copyright*. (7ª Ed.). American Psychological Association.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Babbie, E. (2021). *The practice of social research* (15ª Ed.). Cengage Learning.
- Banco Mundial. (2020, julho). *Global Economic Prospects – June 2020*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33748>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Banco Mundial. (2021, janeiro). *Global Economic Prospects*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34710>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Baum, T. (2002). Skills and training for the hospitality sector: a review of issues. *Journal of Vocational Education & Training*, 54(3), 343–364. <https://doi.org/10.1080/13636820200200204>
- Baum, T. (2008). Implications of hospitality and tourism labour markets for talent management strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 720–729. <https://doi.org/10.1108/09596110810897574>
- Bello, F. G.; Kamanga, G.; & Jamu, E. S. (2019). Skills gaps and training needs in the tourism sector in Malawi. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, Vol. 8 (4), 1-18.
- Brown, L. (2009). The Transformative Power of the International Sojourn: An Ethnographic Study of the International Student Experience, *Annals of*

Tourism Research, 36(3), 502–521.
<https://doi.org/10.1016/j.annals.2009.03.002>

Busby, G. (2003). Tourism degree internships: a longitudinal study. *Journal of Vocational Education & Training*, 55(3), 319–334.
<https://doi.org/10.1080/13636820300200232>

Catita, M. J. P. (2008). *Caracterização da mobilidade dos estudantes Erasmus portugueses 2005/2006* (Dissertação de Mestrado). Departamento de Economia da Universidade de Évora.

Cedefop. (2005). *Trends and skill needs in tourism* (Panorama series; 115.). Office for Official Publications of the European Communities.
https://www.cedefop.europa.eu/files/5161_en.pdf, acedido a 13 de fevereiro de 2021.

Cedefop. (2020a). *Tourism at a crossroads: skills and jobs demand in the coronavirus era*. Cedefop. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/tourism-crossroads-skills-and-jobs-demand-coronavirus-era>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.

Cedefop. (2020b). *Skills developments and trends in the tourism sector*. Skills Panorama.
https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-developments-and-trends-tourism-sector, acedido a 13 de fevereiro de 2021.

Chen, C.-T., Hu, J.-L., Wang, C.-C., & Chen, C.-F. (2011). A study of the effects of internship experiences on the behavioural intentions of college students majoring in leisure management in Taiwan. *The Journal of Hospitality Leisure Sport and Tourism*, 10(2), 61–73. <https://doi.org/10.3794/johlste.102.294>

Chudoba, B. (s.d.). *How long should a survey be? What is the ideal survey length?* SurveyMonkey.
http://www.surveymonkey.com/curiosity/survey_completion_times/, acedido a 13 de fevereiro de 2021.

Clark, G. (1998). Maximising the Benefits from Work-based Learning: The effectiveness of environmental audits. *Journal of Geography in Higher Education*, 22(3), 325–334. <https://doi.org/10.1080/03098269885732>

Conference Board of Canada. (2020). *Briefing: COVID-19 Impact on Tourism Sector Employment and Revenues*. http://tourismhr.ca/wp-content/uploads/Tourism_HR_Canada_Conference_Board_of_Canada_CO

VID-19_Impact_on_Tourism_Sector_Employment_and_Revenues.pdf, acessido a 13 de fevereiro de 2021.

Consumer Insights Lead, Microsoft Canada. (2015). *Microsoft attention spans*. Microsoft. <https://dl.motamem.org/microsoft-attention-spans-research-report.pdf>, acessido a 13 de fevereiro de 2021.

Correia, L.M.M., Salgado, M.A.B., & Costa, C.M.M. (2017). Ensino superior em Hotelaria: Estágio curricular em licenciatura. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, Nº 27/28 1785-1795.

Costa, V., Moura, A., Mira, M. R., Cerdeiras, A., Cruz, I. P., Pereira, J. F., Martins, I. S., Conceição, O., Vilaça, A., Almeida, C., & Carranço, P. (2019). HC Tourism. Profile and Trends of Human Capital in the Tourism Sector. *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation*, 9(2), 40–51. <https://doi.org/10.2478/ejthr-2019-0009>

Cunha, A., & Santos, Y. (2018). The participation of Portuguese students in ERASMUS: From its European conception to its implementation in universities. *Estudos do Século XX: Revista do Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX da Universidade de Coimbra*, 18, 97-113. https://doi.org/10.14195/1647-8622_18_5

Devedzic, V., Tomic, B., Jovanovic, J., Kelly, M., Milikic, N., Dimitrijevic, S., Djuric, D., & Sevarac, Z. (2018). Metrics for Students' Soft Skills. *Applied Measurement in Education*, 31(4), 283–296. <https://doi.org/10.1080/08957347.2018.1495212>

Dobihal, L. (s.d.). *What is a working holiday - Tourism Australia*. Tourism Australia. <https://www.australia.com/en/youth-travel/working-holiday-visa/what-is-working-holiday-visa.html>, acessido a 13 de fevereiro de 2021.

Finn, M., Elliott-White, M., & Walton, M. (2000). *Tourism and Leisure Research Methods: Data Collection, Analysis, and Interpretation*. Pearson Education.

Francis, R. S., & Alagas, E. N. (2017). Satisfaction towards Internship Programme and Future Career Development for Students in Private Higher Education Institutions: A Research Note. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 6(2), 69–74. <https://www.researchgate.net/publication/321462760>, acessido a 13 de fevereiro de 2021.

Gamble, N., Patrick, C., & Peach, D. (2010). Internationalising work-integrated learning: creating global citizens to meet the economic crisis and the skills

shortage. *Higher Education Research & Development*, 29(5), 535–546.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2010.502287>

Ghanem, J. (2017, setembro). *Conceptualizing “the Tourist”: A critical review of UNWTO definition* (Dissertação de Mestrado). University of Girona.,
<http://hdl.handle.net/10256/14825>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (6ª. Ed.). Atlas.

Gonçalves, R. J. H. P. R. (2009). *Erasmus: Uma experiência para toda a vida*.
(Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Government of Alberta. (2020). *Opening soon: Alberta’s relaunch strategy - Open Government*.
<https://open.alberta.ca/publications/opening-soon-albertas-relaunch-strategy#summary>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

Government of British Columbia. (2020). *BC’s Restart Plan*.
<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/safety/emergency-preparedness-response-recovery/covid-19-provincial-support/bc-restart-plan>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

Government of Manitoba. (2020). *Restoring Safe Services: Manitoba’s Pandemic and Economic Roadmap for Recovery*.
<https://www.gov.mb.ca/covid19/restoring/approach.html>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

Government of New Brunswick. (2020). *NB’s recovery plan*.
<https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/corporate/promo/covid-19/recovery.html>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

Government of Newfoundland & Labrador. (2020). *NLife with Covid-19*.
<https://www.gov.nl.ca/covid-19/>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

Government of Northwest Territories. (2020). *Emerging Wisely: Continued Public Health Response to Covid-19 in the Northwest Territories*.
<https://www.gov.nt.ca/covid-19/en/services/reopening-nwt-phases>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

Government of Nova Scotia. (2020). *Coronavirus (COVID-19): Government’s response to COVID-19*.
<https://novascotia.ca/coronavirus/>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

Government of Nunavut. (2020). *Nunavut’s Path: moving forward during Covid-19*.
<https://www.gov.nu.ca/health/information/nunavuts-path>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

- Government of Ontario. (2020). *Reopening Ontario*. <https://www.ontario.ca/page/reopening-ontario>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Government of Prince Edward Island. (2020). *Renew PEI Together*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/topic/renew-pei-together>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Government of Saskatchewan. (2020). *Re-Open Saskatchewan Plan*. <https://pubsaskdev.blob.core.windows.net/pubsask-prod/123992/Re-Open%252BSaskatchewan%252B12.18.2020.pdf>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Government of Yukon. (2020). *Summary of Yukon's COVID-19 Path Forward plan*. <https://yukon.ca/en/health-and-wellness/covid-19-information/summary-yukons-covid-19-path-forward-plan>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Govers, R., Hecke, E. V., & Cabus, P. (2008). Delineating Tourism. *Annals of Tourism Research*, 35(4), 1053–1073. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2008.09.001>
- Gribble, N., Dender, A., Lawrence, E., Manning, K., & Falkmer, T. (2014). International WIL placements: Their influence on student professional development, personal growth and cultural competence. *Asia Pacific Journal of Cooperative Education*, 15(2), 107–117. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/35746>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Hallegatte, S., & Hammer, S. (2020). *Thinking ahead: For a sustainable recovery from COVID-19 (Coronavirus)*. World Bank. <https://blogs.worldbank.org/climatechange/thinking-ahead-sustainable-recovery-covid-19-coronavirus>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Hospitality & Tourism Skills Network. (2020, junho). *COVID-19: The impact on skills in tourism and hospitality in Northern Ireland*. https://www.nitourismalliance.com/assets/images/Covid-19_The-impact-on-skills-in-tourism-and-hospitality-in-Northern-Ireland.pdf, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- IEC. [@IEC_EIC]. (2020a, abril, 03). *Invitation rounds are currently on hold due to #COVID19. We will provide an update on our website and social media once invitation rounds resume* [Tweet]. Twitter. https://twitter.com/IEC_EIC/status/1246057387812958209

- IEC. [@IEC_EIC]. (2020b, maio, 08). *Starting today, only IEC participants with a POE letter AND a valid job offer are eligible to travel to Canada. This temporary measure will be in effect until further notice. Continue to check our website for updates* [Tweet]. Twitter. https://twitter.com/IEC_EIC/status/1258830302434267138
- IEC. [@IEC_EIC]. (2020c, novembro, 12). *The pools for the 2020 season are now closed. Thank you for your understanding.* <https://www.cic.gc.ca/english/work/iec/selections.asp> [Tweet]. Twitter. https://twitter.com/IEC_EIC/status/1258830302434267138
- Inui, Y., Wheeler, D., & Lankford, S. (2006). Rethinking Tourism Education: What Should Schools Teach? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 5(2), 25–35. <https://doi.org/10.3794/johlste.52.122>
- IPDT. (2020a). *62ª Edição Barómetro do Turismo*. https://www.ipdt.pt/wp-content/uploads/2020/07/Barometro62_JUL20_.pdf, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- IPDT. (2020b). *Guia para a Retoma do Turismo*. <https://www.ipdt.pt/obrigado-ebook-retoma-turismo>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- IRCC (2015). *International Experience Canada – Overview. Student Information Session*. <https://brocku.ca/international/wp-content/uploads/sites/17/IEC-Presentation.pdf>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- IRCC. (2019). *Evaluation of the International Experience Canada Program*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/reports-statistics/evaluations/international-experience-canada-2019.html>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- IRCC. (2020a). *International Experience Canada: Who can apply*. <https://www.cic.gc.ca/english/work/iec/eligibility.asp>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- IRCC. (2020b). *Can I participate in International Experience Canada more than once?* <https://www.cic.gc.ca/english/helpcentre/answer.asp?qnum=926&top=25>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- IRCC. (2020c). *I've reached the maximum number of participations for my country or category in IEC. If I get an invitation to apply, can I participate in the program again?*

<https://www.cic.gc.ca/english/helpcentre/answer.asp?qnum=1484&top=25>,
acedido a 13 de fevereiro de 2021.

IRCC. (2020d) *2020 Annual Report to Parliament on Immigration*.
<https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/annual-report-2020-en.pdf>,
acedido a 13 de fevereiro de 2021.

IRCC. (2020e). *Consultations on immigration levels and the Municipal Nominee Program*.
<https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/corporate/transparency/consultations/2020-consultations-immigration-levels-and-municipal-nominee-program.pdf>,
acedido a 13 de fevereiro de 2021.

IRCC. (2020f). *International Experience Canada (IEC) 2019-20 Employer Study – Final Report*. http://publications.gc.ca/collections/collection_2020/ircc/Ci4-211-2020-eng.pdf,
acedido a 13 de fevereiro de 2021.

IRCC. (2020g). *Coronavirus disease (COVID-19): International Experience Canada applicants*.
<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/coronavirus-covid19/iec.htm>,
acedido a 13 de fevereiro de 2021.

IRCC. (2021a, março, 02). *The pools for certain countries for the 2021 IEC season are now open*. Facebook. <https://www.facebook.com/IntlExperienceCanada/>

IRCC. (2021b). *Government of Canada announces easing of border measures for fully vaccinated travellers*. <https://www.canada.ca/en/public-health/news/2021/07/government-of-canada-announces-easing-of-border-measures-for-fully-vaccinated-travellers.html>,
acedido a 01 de Agosto de 2021.

Jackling, B., & Natoli, R. (2015). Employability skills of international accounting graduates. *Education + Training*, 57(7), 757–773. <https://doi.org/10.1108/et-08-2014-0093>

Janta, H., Brown, L., Lugosi, P., & Ladkin, A. (2011). Migrant relationships and tourism employment. *Annals of Tourism Research*, 38(4), 1322–1343. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2011.03.004>

Johnson, K. R., Huang, T., & Doyle, A. (2019). Mapping talent development in tourism and hospitality: a literature review. *European Journal of Training and Development*, (ahead-of-print), 821–841. <https://doi.org/10.1108/ejtd-03-2019-0047>

- Joppe, M. (2005). General trends and skill needs in tourism in Canada. In O. Strietska-Illina & M. Tessaring (eds), *Trends and skill needs in tourism* (pp. 41–51). Cedofop.
- Kaushik, V., & Walsh, C. A. (2019). Pragmatism as a Research Paradigm and Its Implications for Social Work Research. *Social Sciences*, 8(9), 1–17. <https://doi.org/10.3390/socsci8090255>
- Kindle, P. (2017). *Re: Does convenient sampling suits SEM?*. <https://www.researchgate.net/post/Does-convenient-sampling-suits-SEM/598c83e2217e200998132f60/citation/download>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Kühne, S., & Zindel, Z. (2020). Using Facebook and Instagram to Recruit Web Survey Participants: A Step-by-Step Guide and Application. *Survey Methods: Insights from the Field – Special issue: ‘Advancements in Online and Mobile Survey Methods’*. <https://doi.org/10.13094/SMIF-2020-00017>
- Lisboa, M. T. (2019). Elementos para elaboração de um desenho de pesquisa. *Mural Internacional*, 10, 1–14. <https://doi.org/10.12957/rmi.2019.38439>
- Machado, S. A. C. (2003). *Competências Transferíveis para Licenciados em Áreas de Química* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências da Universidade do Porto.
- Macmillan Dictionary. (s.d.). *WORKING HOLIDAY (noun) definition and synonyms*. <https://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/working-holiday>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Mahroum, S. (1999). *B. Highly Skilled Globetrotters: The International Migration of Human Capital*. OECD. <http://www.oecd.org/spain/2100652.pdf>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Measure Education. (s.d.). *Capítulo 1: Teoria da Amostragem*. <https://www.measureevaluation.org/resources/training/capacity-building-resources/data-quality-portuguese/Amostragem.pdf>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- MNE. (2019). *Mobilidade Jovem - Youth Mobility – Mobilité Jeunesse*. <https://otava.embaxadaportugal.mne.gov.pt/pt/a-embaxada/noticias/mobilidade-jovem-youth-mobility—mobilité-jeunesse>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

- MNE. (2020) *Mobilidade Jovem*. <https://vistos.mne.gov.pt/pt/vistos-nacionais/informacao-geral/mobilidade-jovem#per%C3%BA>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Moital, M. (2018). *Writing dissertations & theses – What you should know but no one tells you* (Revised Ed.) [E-book]. YACOPublishing. <https://leanpub.com/dissertations>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7ª Ed.). Pearson Education.
- Niehoff, E., Petersdotter, L., & Freund, P. A. (2017). International sojourn experience and personality development: Selection and socialization effects of studying abroad and the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 112, 55–61. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.043>
- OECD. (2012). *OECD Tourism Trends and Policies 2012*. <https://doi.org/10.1787/tour-2012-en>
- OCDE. (2020a). *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) – Making the green recovery work for jobs, income and growth*. <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/making-the-green-recovery-work-for-jobs-income-and-growth-a505f3e7/>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- OCDE. (2020b). Mitigating the impact of COVID-19 on tourism and supporting recovery. *OECD Tourism Papers*, 1–48. <https://doi.org/10.1787/23071672>
- On Device Research. (2013). *What’s the optimal length for a mobile survey?* <https://ondeviceresearch.com/blog/optimal-length-mobile-survey>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Pansiri, J. (2005). Pragmatism: A methodological approach to researching strategic alliances in tourism. *Tourism and Hospitality Planning & Development*, 2(3), 191–206. <https://doi.org/10.1080/14790530500399333>
- Piovesan, A., & Temporini, E. R. (1995). Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. *Revista de Saúde Pública*, 29(4), 318–325. <https://doi.org/10.1590/s0034-89101995000400010>
- Quivy, L. V., & Campenhoudt, R. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (2ª. Ed.). Gradiva.

- Raghuram, P. (2008). Governing the mobility of skills. In C. Gabrielle & H. Pellerin (eds), *Governing International Labour Migration: Current Issues, Challenges and Dilemmas*. Routledge/RIPE Studies in Global Political Economy.
- Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), 9–18. <https://eric.ed.gov/?id=EJ642436>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Revilla, M.; & Ochoa, C. (2017). Ideal and maximum length for a web survey. *International Journal of Market Research*, 59(5), 557–565. <https://doi.org/10.2501/IJMR-2017-039>
- Rodman, J. (2015). Cross-Cultural Competence Introduction and Overview of Key Concepts. *Human Dimension Capabilities Development Task Force Capabilities Development Integration Directorate Mission Command Center of Excellence (MC CoE)*, 1–35. <https://www.hsdl.org/?view&did=800779>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Rodrigues, M. (2011). Capítulo IX: O tratamento e análise de dados. In H.C. Silvestre & J.F. Araújo (eds), *Metodologia para a Investigação Social* (pp. 171–210). Escolar Editora.
- Sauder, M. H., Mudrick, M., Strassle, C. G., Maitoza, R., Malcarne, B., & Evans, B. (2019). What Did You Expect? Divergent Perceptions Among Internship Stakeholders. *Journal of Experiential Education*, 42(2), 105–120. <https://doi.org/10.1177/1053825918818589>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students* (5ª. Ed.). Pearson.
- Scribbr. (s.d.). *APA Citation Generator (Free) | References & In-text Citations*. <https://www.scribbr.com/apa-citation-generator/>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Seyitoğlu, F., & Yirik, S. (2014). Internship Satisfaction of Students of Hospitality and Impact of Internship on the Professional Development and Industrial Perception. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(sup1), 1414–1429. <https://doi.org/10.1080/10941665.2014.983532>
- Silva, G. P. (2018). *Desenho de Pesquisa*. Escola Nacional de Administração Pública. https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3330/1/Livro_Desenho%20de%20Pesquisa.pdf, acessado a 13 de fevereiro de 2021.

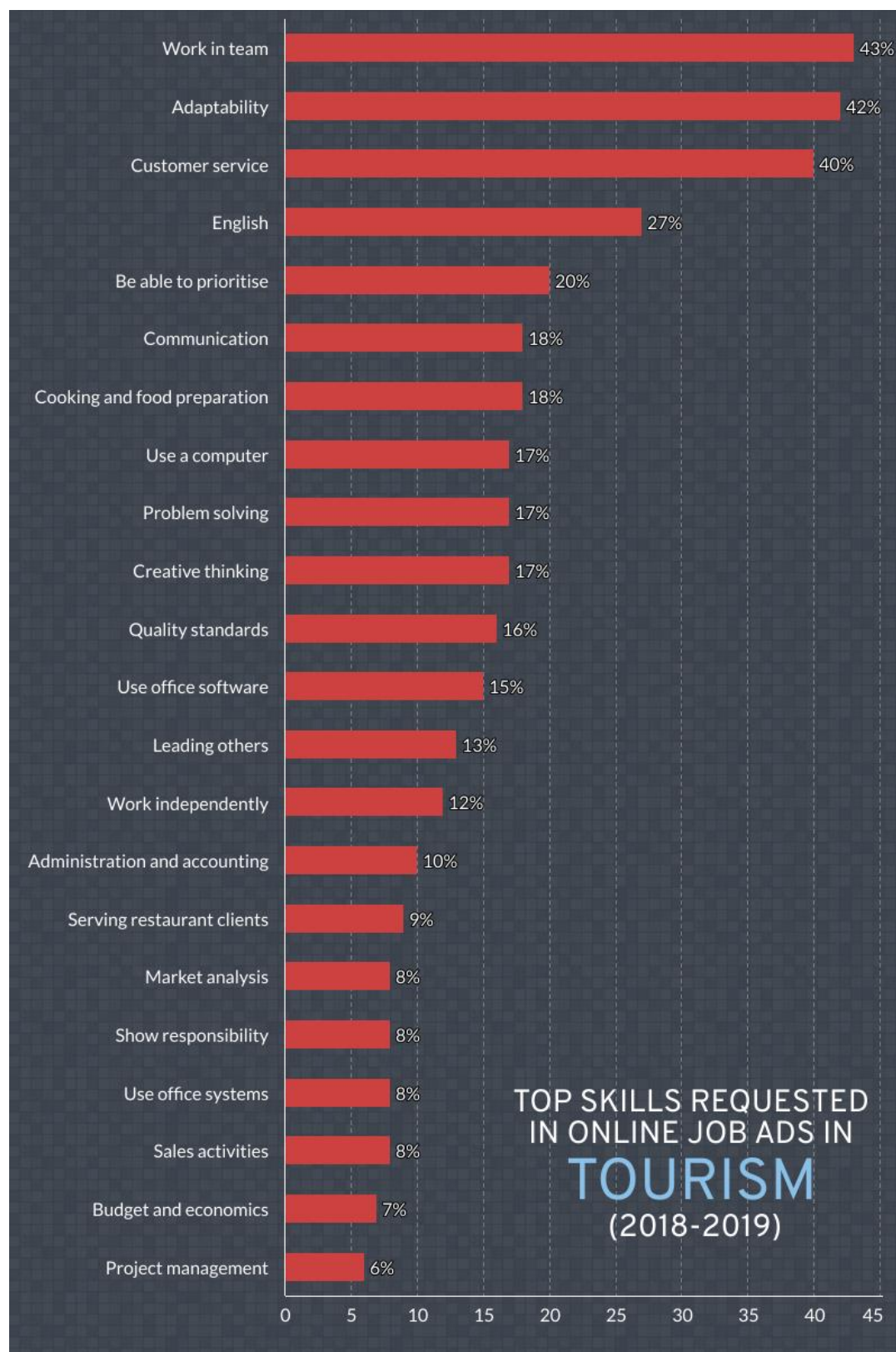
- Singh, A., & Jaykumar, P. (2019). On the road to consensus: key soft skills required for youth employment in the service sector. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 11(1), 10–24. <https://doi.org/10.1108/whatt-10-2018-0066>
- Sitompul, S. S., Kustono, D., Suhartadi, S., & Setyaningsih, R. M. (2017). The Relationship of the Learning of Tourism Marketing, Hard Skills, Soft Skills and Working Quality of the Graduates of Tourism Academy in Medan. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(4), 124–133. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v3i4p124>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance* (1^a. Ed.). Wiley.
- Statistics Canada. (2020). *Tourism Human Resource Module, 2019*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/201030/dq201030c-eng.pdf>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Stone, A. (2020, junho 26). UN Pushes Decarbonization Plans As COVID Recovery Tool. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/andystone/2020/06/25/un-pushes-decarbonization-plans-as-covid-recovery-tool/?sh=39db85e577b7>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Teixeira, C., & Parente, C. (2018). Jovens Empreendedores: uma abordagem sociológica a partir do programa Erasmus. In A. P. Marques & P. Urze (eds.). *Atas do XVII Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho – Emprego, Desenvolvimento e Coesão Social: Que perspetivas para a regulação económica e social?* (143-158). <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/117585/2/303424.pdf>
- Terzieva, L., Luppi, E., & Traina, I. (2005). Teaching and Assessing Transferable/Transversal competences. The case of SOCCES. *Journal of Science & Research*, 8, 25–56. https://www.academia.edu/15295426/Teaching_and_Assessing_Transferable_Transversal_competences_The_case_of_SOCCES, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Thorn, K. (2009). The relative importance of motives for international self-initiated mobility. *Career Development International*, 14(5), 441–464. <https://doi.org/10.1108/13620430910989843>
- Tourism Industry Association of Canada. (2021). *Covid-19 | Impact on Tourism*. TIAC-AITC. https://tiac-aitc.ca/_Impact_on_Tourism.html, acedido a 13 de fevereiro de 2021.

- Tran, L. T. (2015). Mobility as 'becoming': a Bourdieuan analysis of the factors shaping international student mobility. *British Journal of Sociology of Education*, 37(8), 1268–1289. <https://doi.org/10.1080/01425692.2015.1044070>
- Treble, P. (2020, junho 25). *Coronavirus in Canada: Reopening plans province-by-province*. Macleans.Ca. <https://www.macleans.ca/news/canada/coronavirus-in-canada-reopening-plans-province-by-province/>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Tribe, J. (2002). The philosophic practitioner. *Annals of Tourism Research*, 29(2), 338–357. [https://doi.org/10.1016/s0160-7383\(01\)00038-x](https://doi.org/10.1016/s0160-7383(01)00038-x)
- Tribe, J. (2005). Tourism, Knowledge and the Curriculum. In D. Airey & J. Tribe (eds), *Advances in Tourism Research, An International Handbook of Tourism Education* (pp. 47–60). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044667-7.50007-0>
- UNWTO (2008). *Tourism Satellite Account: Recommended Methodological Framework 2008*. <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789211615203>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- UNWTO (2014). *Measuring Employment in the Tourism Industries: Guide with Best Practices*. <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284416158>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- UNWTO. (2020a). *Supporting Jobs and Economies through Travel & Tourism – A Call for Action to Mitigate the Socio-Economic Impact of COVID-19 and Accelerate Recovery*. <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284421633>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- UNWTO. (2020b, dezembro). *UNWTO World Tourism Barometer (English version)*. Vol. 18 (7). <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/wtobarometereng.2020.18.1.7>, acessado a 13 de fevereiro de 2021.
- Van 't Klooster, E., van Wijk, J., Go, F., & van Rekom, J. (2008). Educational travel. *Annals of Tourism Research*, 35(3), 690–711. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2008.05.003>
- Veal, A. J. (2006). *Research Methods for Leisure & Tourism: A Practical Guide* (3^a Ed.). Pearson Education.

- Veal, A. J. (2018). *Research Methods for Leisure and Tourism* (5ª Ed.). Pearson Education.
- WEF. (2020). *The Future of Jobs Report – October 2020*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.
- Wells, T., & Link, M. (2014). Facebook User Research Using a Probability-Based Sample and Behavioral Data. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 1042-1052. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12058>
- WTTC. (2015, janeiro). *Global Talent Trends and Issues for the Travel & Tourism Sector*. <http://hdl.voced.edu.au/10707/375811>, acedido a 13 de fevereiro de 2021.

ANEXOS

Anexo 1 – Competências procuradas por empregadores do turismo.



Fonte: Cedofop (2020b)

APÊNDICES

Apêndice 1 – Desenho do questionário realizado no âmbito da investigação

The profile of International Experience Canada (IEC) program participants

This survey is part of a wider academic study that aims to outline the general profile of participants in the IEC program, assess motivations and expectations and identify challenges to the mobility process. The survey is anonymous and the data will be exclusively used for the sole purposes of this study.

Author: Hugo Sousa - sousahugo@ipvc.pt

Institution: Polytechnic Institute of Viana do Castelo (Portugal).

* Required

1- Are you a IEC participant? (by participant we consider the individuals who have obtained a work-permit at one of the Canadian ports of entry in the year 2021). *

- No
- Yes - Working Holiday
- Yes - Young Professionals
- Yes - Co-op Internship

2- Have you participated in IEC in the past? *

- No
- Yes

Next

Past IEC participants

2.1.- In which year and stream have you participated? *

- 2020 - Working Holiday
- 2020 - Young Professionals
- 2020 - Co-op Internship
- 2019 - Working Holiday
- 2019 - Young Professionals
- 2019 - Co-op Internship
- 2018 - Working Holiday
- 2018 - Young Professionals
- 2018 - Co-op Internship

[Back](#)

[Next](#)

The profile of International Experience Canada (IEC) program participants

3- Why did you decide participating in IEC? *

- Professional reasons (progression or career change)
- Searching for a better materialistic life
- To make my permanent immigration to Canada easier
- Searching for experiences (personal growth, discovery and spiritual enjoyment)
- To learn or ameliorate my foreign language skills
- Other: _____

4- In which areas have you performed paid professional activities? *

- Agriculture, Forestry, Fishing and Hunting
- Mining, Quarrying, and Oil and Gas Extraction
- Utilities
- Construction
- Manufacturing
- Wholesale Trade
- Retail Trade
- Transportation and Warehousing
- Information
- Finance and Insurance
- Real Estate and Rental and Leasing
- Professional, Scientific, and Technical Services
- Management of Companies and Enterprises
- Administrative and Support and Waste Management and Remediation Services
- Educational Services
- Health Care and Social Assistance
- Arts, Entertainment, and Recreation
- Accommodation and Food Services
- Public Administration
- Other: _____

5- After IEC do you intend to (or have you) performe(d) paid professional activities in the same areas *

- No
- Yes

6- Did you apply to IEC by yourself or did you count with assistance? *

- By myself
- My friends or family helped me
- Through an immigration consultant/agent
- I applied through a Recognized Organization (such as Go International, AIESEC, Stepwest, etc...)

7- In which provinces or territories have you lived in during your IEC mobility experience? *

- Alberta
- British Columbia
- Manitoba
- New Brunswick
- Newfoundland and Labrador
- Northwest Territories
- Nova Scotia
- Nunavut
- Ontario
- Prince Edward Island
- Quebec
- Saskatchewan
- Yukon

8- Do you consider your application and mobility to have been easy or simple? *

Yes

No

Back

Next

Difficulties during the application and mobility to Canada

(Non-Covid-19 related difficulties. For Covid-19 related difficulties, please consult question nr.9)

Can you please shortly indicate what difficulties have you faced before/during the application and mobility?

Your answer

Back

Next

9- If your mobility occurred in 2020 and/or 2021, please briefly indicate how Covid-19 has complicated the process

Your answer

10- Please select the skills you consider to have had before IEC *

- Information and communication technologies
- Organizational, planning and research
- Interpersonal relations
- Numerical and mathematical
- Communication and presentation
- Customer-service related
- Problem-solving and critical thinking
- Flexibility and adaptability
- Self-sufficiency and independence
- Foreign language
- Pandemic-related (capacity of social distancing; of controlling the spread of the infection around you by wearing a mask or by disinfecting/cleaning spaces)
- Healthy mental state

11- Please select the skills you consider to have gained or improved during or after IEC *

- Information and communication technologies
- Organizational, planning and research
- Interpersonal relations
- Numerical and mathematical
- Communication and presentation
- Customer-service related
- Problem-solving and critical thinking
- Flexibility and adaptability
- Self-sufficiency and independence
- Foreign language
- Pandemic-related (capacity of social distancing; of controlling the spread of the infection around you by wearing a mask or by disinfecting/cleaning spaces)
- Healthy mental state

12- Do you consider you had (or have) the necessary skills to have performed (or to perform) in the Canadian labour market during your IEC experience? *

- Yes
- No

13 - Please indicate your gender *

- Female / Woman
- Male / Man
- Non-binary / Other (s)

14- Please indicate your age *

Your answer _____

15 - Please indicate your nationality, or nationalities, in case you have dual or multiple citizenship *

Your answer _____

16 - Please indicate your level of academic education *

- Secondary School or further/continuing education
- Undergraduate Degree or equivalent
- Master Degree
- Doctorate Degree

17- Please indicate the designation of your area of studies (e.g.: Business Management, History; Dentistry, etc) *

Your answer _____

18- Please indicate your average annual income (in Can\$) *

Your answer

Back

Next

The profile of International Experience Canada (IEC) program participants

Thank you for your collaboration!

If you want to be kept up to date with the results of this search, please enter your email address. Your address, as well as the data from this survey, will remain anonymous and will be used exclusively for the purpose of conducting this academic study.

Please enter your email

Your answer

Back

Submit