



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

Processo de Equivalência de Qualificações Académicas de Portugal para o Reino Unido após o Brexit

Cristiana Celina Camacho Mendonça



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

Processo de Equivalência de Qualificações Académicas de Portugal para o Reino Unido após o Brexit

Cristiana Celina Camacho Mendonça

Mestrado em Fisiologia do Exercício e Promoção da Saúde

Trabalho efetuado sob a orientação do
Professor Doutor Bruno André Ferreira da Silva

Coorientação de:
Professor Doutor Miguel Alberto Leite Monteiro Lima

Melgaço,
Maio de 2026

Ficha de Catalogação

Mendonça, Cristiana Celina Camacho

Processo de Equivalência de Qualificações Académicas de Portugal para o Reino Unido após o Brexit, Cristiana Celina Camacho Mendonça; Orientador Professor Doutor Bruno André Ferreira da Silva; Coorientador Professor Doutor Miguel Alberto Leite Monteiro Lima – Projeto do Mestrado em Fisiologia do Exercício e Promoção da Saúde, Escola Superior de Desporto e Lazer e Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

Palavras-chave: reconhecimento internacional de diplomas, fisiologista do exercício, Reino Unido

AGRADECIMENTOS

A realização deste projeto marca o culminar de uma etapa muito importante do meu percurso académico e pessoal, que não teria sido possível sem o apoio, incentivo e contributo de várias pessoas, às quais gostaria de expressar o meu mais sincero agradecimento.

Em primeiro lugar, ao meu orientador, Professor Doutor Bruno André Ferreira da Silva, pela orientação, disponibilidade, partilha de conhecimento e apoio constante ao longo de todo o processo. A sua exigência, dedicação e acompanhamento foram fundamentais para a concretização deste estudo.

Ao meu coorientador, Professor Doutor Miguel Alberto Leite Monteiro Lima, pela colaboração, contributos valiosos e orientação prestada, que enriqueceram significativamente este trabalho.

Aos participantes deste estudo, em especial, ao entrevistado, pela disponibilidade em partilhar a sua experiência, tornando possível a concretização da componente empírica desta investigação.

À minha família, por todo o apoio incondicional, compreensão e incentivo ao longo desta jornada. A vocês devo grande parte da força e motivação que me permitiram chegar até aqui.

Aos meus amigos e colegas, pelo companheirismo, apoio e pelas palavras de encorajamento nos momentos mais desafiantes.

Por fim, a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste projeto, o meu sincero obrigada.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABELAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
LISTA DE ABREVIATURAS	x
Brexit - saída do Reino Unido da União Europeia	x
RESUMO	xi
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO GERAL.....	15
1. Introdução	16
1.1 Enquadramento	17
1.2 Pertinência do estudo	18
1.3 Formulação do problema	19
1.4 Questões de investigação	20
1.5 Objetivo geral	20
1.6 Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II – ESTADO DA ARTE.....	21
2. Estado da arte	22
2.1 Mobilidade profissional e reconhecimento de qualificações	22
2.2 Impacto do Brexit nas políticas de mobilidade profissional	24
2.3 Desafios enfrentados por profissionais do exercício e saúde no exercício no reconhecimento profissional	25
2.4 Adaptação e estratégias de integração no mercado de trabalho ..	28
2.5 Impacto real	32
2.6 Estratégias ativas de procura de emprego no Reino Unido	33
CAPÍTULO III - METODOLOGIA	36
3.1 Participantes	37

3.2 Instrumentos.....	37
3.3 Procedimentos	38
3.4 Método de análise	39
CAPÍTULO IV - RESULTADOS	40
4.1 Resultados	41
4.2 Análise da Entrevista: Percurso e Processo de Equivalência.....	41
4.2.1 Percurso Académico e Profissional	42
4.2.2 Experiência profissional Inicial.....	42
4.2.3 Motivações para a imigração	43
4.2.4 Processo de Equivalência de Qualificações Académicas.....	43
4.3 Uma Perspetiva Auto etnográfica.....	49
4.3.1. Entrada no Reino Unido e enquadramento legal	49
4.3.2. Processo de reconhecimento académica.....	49
4.3.3. Entrevista: Percurso e Processo de Equivalência.....	50
4.2.1 Percurso Académico e Profissional	50
4.2.2 Experiência profissional Inicial.....	50
4.2.3 Motivações para a imigração	51
4.2.4 Processo de Equivalência de Qualificações Académicas.....	52
4.3.4. Análise temática das entrevistas.....	56
4.3.5. Requalificação obrigatória e investimento financeiro.....	59
CAPÍTULO V – DISCUSSÃO	61
5.1 Discussão	62
5.1.1 Análise do reconhecimento académico	62
5.1.2 Análise Crítica do modelo regulatório	63
5.2 Implicações práticas	64
5.3 Estudos futuros.....	65
5.4 Conclusão	65
CAPÍTULO VI – BIBLIOGRAFIA	67

CAPÍTULO VII – ANEXOS.....	71
Anexo - I	72

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Comparação entre as qualificações profissionais em Portugal e Reino Unido	31
Tabela 2 Reconhecimento das Qualificações Académicas e Respetivos Valores	59

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 - Evolução da opinião pública do Reino Unido, relacionada com o Brexit adaptado de (Statista, 2024).....</i>	<i>27</i>
<i>Figura: 2 - Quadro conceptual desenvolvido com base nos temas emergentes da análise temática.....</i>	<i>58</i>

LISTA DE ABREVIATURAS

Brexit - saída do Reino Unido da União Europeia

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ILO - International Labour Organization

WHO - World Health Organization

IOM - International Organization for Migration

SELT - Secure English Language Tests

UK ENIC - Centro Nacional de Informação do Reino Unido para o reconhecimento e avaliação de qualificações e competências internacionais

TEF - Técnico de Exercício Físico

AHCS - Academy for Healthcare Science

NHS - Sistema Nacional de Saúde Britânico

AHCS - Academy for Healthcare Science

CIMSPA - Chartered Institute for the Management of Sport and Physical Activity

IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude

CET- Curso de Especialização Tecnológica

PSA- Professional Standards Authority

RESUMO

A mobilidade profissional internacional tem vindo a intensificar-se nas últimas décadas, particularmente nas áreas do desporto e da promoção da saúde, exigindo mecanismos eficazes de reconhecimento de qualificações académicas. No entanto, a saída do Reino Unido da União Europeia (Brexit) introduziu alterações significativas neste processo, criando desafios à integração profissional de cidadãos europeus, nomeadamente portugueses. O presente estudo teve como objetivo analisar o processo de equivalência de qualificações académicas entre Portugal e Reino Unido, no contexto pós-Brexit, com foco específico no setor do exercício físico e da promoção da saúde. Procurou-se compreender os procedimentos de reconhecimento, identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais e analisar as estratégias de adaptação ao mercado de trabalho britânico. Para tal, foi adotada uma metodologia qualitativa, baseada em uma revisão da literatura, na realização de uma entrevista semiestruturada a um profissional da área e uma abordagem auto etnográfica, sustentada na minha experiência direta. Os resultados evidenciam uma discrepância entre o reconhecimento académico formal e o reconhecimento profissional efetivo no Reino Unido. Verificou-se que o reconhecimento através da entidade UK ENIC se limita à equivalência académica, não garantindo o acesso direto ao exercício profissional, particularmente no setor do fitness. Neste contexto, destaca-se a obrigatoriedade de certificações técnicas locais, como os níveis Level 2 (Gym Instructor) e Level 3 (Personal Trainer), mesmo para profissionais com formação superior na área. Adicionalmente, foram identificadas barreiras como a duplicação de formação, custos financeiros elevados, processos burocráticos complexos e impactos emocionais associados à frustração e à necessidade de requalificação. Conclui-se que a integração profissional no Reino Unido depende não apenas do nível académico, mas também da área específica de atuação e do cumprimento de requisitos técnicos definidos pelo mercado de trabalho britânico. O contexto pós-Brexit acentuou a fragmentação do sistema de reconhecimento, contribuindo para situações de subaproveitamento de profissionais qualificados. Assim, torna-se fundamental promover uma maior articulação entre reconhecimento académico e profissional, bem como fornecer informação clara e apoio institucional aos profissionais em mobilidade. Este estudo contribui para uma compreensão mais aprofundada dos desafios associados ao reconhecimento de qualificações no contexto pós-Brexit e apresenta implicações práticas relevantes para profissionais da área do exercício e saúde que pretendam exercer atividade no Reino Unido.

Palavras-chave: Reconhecimento de qualificações académicas; Mobilidade profissional; Brexit; Exercício físico e Promoção da saúde; Reino Unido; Integração profissional.

ABSTRACT

International professional mobility has intensified in recent decades, particularly in the fields of sport and health promotion, requiring effective mechanisms for the recognition of academic qualifications. However, the United Kingdom's withdrawal from the European Union (Brexit) has introduced significant changes to this process, creating challenges for the professional integration of European citizens, particularly Portuguese nationals. The present study aimed to analyse the process of academic qualification equivalence between Portugal and the United Kingdom in the post-Brexit context, with a specific focus on the exercise and health promotion sector. This study sought to understand recognition procedures, identify the main difficulties faced by professionals, and analyse strategies for adaptation to the British labour market. To achieve this, a qualitative methodology was adopted, based on a literature review, a semi-structured interview with a professional in the field, and an autoethnographic approach supported by my direct experience. The results reveal a discrepancy between formal academic recognition and effective professional recognition in the United Kingdom. It was found that recognition through the UK ENIC is limited to academic equivalence and does not guarantee direct access to professional practice, particularly in the fitness sector. In this context, the mandatory requirement for local technical certifications, such as Level 2 (Gym Instructor) and Level 3 (Personal Trainer), stands out, even for professionals with higher education in the field. Additionally, barriers such as duplication of training, high financial costs, complex bureaucratic processes, and emotional impacts associated with frustration and the need for requalification were identified. It was concluded that professional integration in the United Kingdom depends not only on the level of academic qualification but also on the specific area of practice and compliance with technical requirements defined by the British labour market. The post-Brexit context has intensified the fragmentation of the recognition system, contributing to situations of underutilisation of qualified professionals. Therefore, it is essential to promote greater alignment between academic and professional recognition, as well as to provide clear information and institutional support to professionals in mobility. This study contributes to a deeper understanding of the challenges associated with the recognition of qualifications in the post-Brexit context and presents relevant practical implications for professionals in the field of exercise and health who intend to work in the United Kingdom.

Keywords: Recognition of academic qualifications; Professional mobility; Brexit; Exercise and health promotion; United Kingdom; Professional integration.

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO GERAL

1. Introdução

A mobilidade profissional no setor do desporto e promoção da saúde tem aumentado nos últimos anos, em grande parte devido à globalização e à crescente necessidade de profissionais qualificados para atuar em diferentes contextos culturais (Caldinhas, 2019). No entanto, a saída do Reino Unido da União Europeia (Brexit) trouxe desafios significativos, especialmente no reconhecimento de qualificações académicas, o que afetou diretamente a mobilidade e integração profissional, particularmente para cidadãos da União Europeia que desejam atuar no Reino Unido (DGERT, 2023)

Neste novo cenário, surgem preocupações relevantes que motivam a presente investigação, nomeadamente a incerteza quanto à validade das qualificações obtidas em outros países, a exigência de certificações adicionais e os processos burocráticos complexos que colocam entraves à mobilidade. Além disso, a ausência de diretrizes uniformes, a eliminação de programas como o Erasmus + e a necessidade crescente de validação de competências junto de entidades britânicas, como o Centro Nacional de Informação do Reino Unido para o reconhecimento e avaliação de qualificações e competências internacionais - UK National Information Centre for the recognition and evaluation of international qualifications and skills (UK ENIC), tornaram o processo mais exigente, demorado e emocionalmente desgastante para os profissionais (Burdett, 2018; Guma & Dafydd Jones, 2019)

Face a estas profundas mudanças, torna-se essencial compreender como os profissionais portugueses da área do desporto e saúde estão a ser afetados, quais os desafios enfrentados e as suas estratégias para integrar no mercado de trabalho britânico.

Assim, este estudo nasce da necessidade de preencher uma lacuna no conhecimento científico sobre o impacto do Brexit no reconhecimento das qualificações académicas e visa compreender o impacto do mesmo nas políticas de reconhecimento das qualificações e na mobilidade profissional dos portugueses, da área do exercício e saúde, que desejam trabalhar no Reino Unido. O objetivo foi analisar as dificuldades impostas pelas novas regulamentações e propor soluções para facilitar o entendimento. Para tal, adotou-se uma abordagem qualitativa, com um estudo de caso, que combina revisão bibliográfica e duas entrevistas com profissionais que passaram pelo processo de equivalência académica, incluindo a minha experiência prática neste processo.

O formato da tese é estruturado para apresentar inicialmente, um enquadramento teórico sobre mobilidade profissional e o reconhecimento de qualificações, seguido de uma análise dos procedimentos legais, relatos de experiências e recomendações práticas.

1.1 Enquadramento

No âmbito da investigação, intitulada “Processo de Equivalência de Qualificações Académicas de Portugal para o Reino Unido após o Brexit” pretendeu-se estudar o impacto das mudanças regulatórias e políticas na mobilidade profissional de profissionais do desporto e da promoção da saúde para o Reino Unido. A análise centra-se nas dificuldades e oportunidades encontradas pelos mesmos que buscam atuar no Reino Unido após Brexit.

A mobilidade internacional de profissionais, especialmente do setor do desporto e promoção da saúde, tem sido intensificada pela globalização e pelas transformações nas dinâmicas do mercado de trabalho associadas à crescente valorização de competências técnicas em saúde e bem-estar. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, os trabalhadores migrantes representam cerca de 5% da força de trabalho global (OIT, 2020) o que reflete a importância crescente da mobilidade para responder às necessidades de setores essenciais, incluindo a saúde e o exercício físico. Esta tendência evidencia não só a procura por profissionais qualificados, mas também os desafios relacionados com o recrutamento justo, o reconhecimento de competências e a integração profissional em diferentes contextos socioculturais (International Labour Organization [ILO], 2018)

O reconhecimento de qualificações académicas tornou-se essencial para que os profissionais dessas áreas possam, de forma eficaz, se inserir no mercado de trabalho em outros países, garantindo que as suas competências atendam às normas locais (Relatório Especial 10/2024: Reconhecimento Das Qualificações Profissionais Na UE, 2024).

O Brexit resultou em mudanças substanciais no processo do reconhecimento das qualificações académicas, o que dificultou a mobilidade profissional dos cidadãos europeus que desejam ingressar no mercado de trabalho britânico (UK Parliament, 2017). A extinção da participação britânica no programa Erasmus+ também impactou negativamente a transferência de credenciais académicas e experiências profissionais, tornando o processo de equivalência mais burocrático e difícil de aceder e perceber (Guma & Dafydd Jones, 2019). Além dos desafios administrativos, o Brexit gerou também impactos emocionais e profissionais para os trabalhadores imigrantes, com muitos relatando incertezas quanto à segurança no emprego e ao acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional, o que contribui para o aumento do sentimento de ansiedade e frustração (Burdett, 2018). Um dos constrangimentos relativos aos trabalhadores imigrantes, relaciona-se com o facto de, frequentemente, possuírem níveis de escolaridade mais elevados do que os seus colegas britânicos (Ridgway, 2019). Este

fator é comprovado pela constatação que, alguém proveniente de Portugal com licenciatura em Ciências do Desporto, para ingressar no Reino Unido para trabalhar e/ou até mesmo estagiar em um ginásio, terá uma resposta negativa, sendo requerido a qualificação de instrutor de Fitness Nivel 2 (Level 2 Gym Instructor). Curso este, acessível para a maioria das pessoas no Reino Unido, mesmo aquelas sem qualificações académicas avançadas, incluindo aquelas com pouca ou nenhuma formação formal, com duração de seis a doze semanas, dependendo da instituição e do formato do curso (tempo integral ou parcial), podendo ser concluído até mesmo em caráter online.

Neste contexto, a presente investigação pretende aprofundar a compreensão das dificuldades e oportunidades enfrentadas pelos profissionais portugueses no processo de equivalência académica no Reino Unido, além de sugerir soluções práticas para tornar este processo mais acessível.

1.2 Pertinência do estudo

Considerando o contexto do trabalho, este estudo responde à necessidade crescente de compreender os impactos das mudanças regulatórias no processo de reconhecimento de qualificações académicas para profissionais do desporto e promoção da saúde, especificamente após o Brexit. A saída do Reino Unido da União Europeia gerou um cenário de incertezas e desafios para profissionais que, antes do Brexit, tinham as suas qualificações reconhecidas automaticamente dentro da União Europeia, mas que agora enfrentam novas exigências burocráticas e regulamentações complexas (DGERT, 2023)

A transição de um sistema europeu padronizado para a existência de um sistema paralelo, que não tem em consideração a interligação com a União Europeia trouxe não apenas desafios administrativos, mas também dificuldades emocionais para os profissionais que desejam trabalhar no Reino Unido, dificultando a sua inserção no mercado de trabalho e o desenvolvimento profissional. Embora existam investigações sobre o impacto do Brexit em diversos setores, os estudos focados no reconhecimento de qualificações académicas no contexto do desporto e da promoção da saúde ainda são limitados. Esta lacuna no conhecimento, o aumento da mobilidade de profissionais nesta área, impulsionada pela globalização e pelo crescente foco na promoção de um estilo de vida saudável (Organização Internacional do Trabalho, 1975) torna especialmente relevante os dados obtidos neste trabalho. Esta mudança gerou um processo mais burocrático e demorado para a validação de competências, além de aumentar o sentimento de frustração entre os profissionais.

Neste sentido, este estudo visa preencher essa lacuna, proporcionando uma análise das dificuldades enfrentadas pelos profissionais do desporto e da promoção da saúde na validação de suas qualificações no Reino Unido após o Brexit. Além disso, procura também oferece recomendações práticas para facilitar esse processo e contribuir para a construção de um quadro teórico e prático que possa apoiar futuros profissionais da área.

1.3 Formulação do problema

O presente estudo pretende refletir sobre as mudanças introduzidas pelo Brexit no reconhecimento de qualificações académicas e na mobilidade profissional de portugueses no setor do desporto e promoção da saúde que desejam trabalhar no Reino Unido. Antes da saída do Reino Unido da União Europeia, o reconhecimento de diplomas era simplificado através de acordos comunitários, permitindo que os profissionais qualificados tivessem acesso direto ao mercado de trabalho britânico, conforme estabelece a Diretiva 2005/36/CE, os diplomas e qualificações profissionais eram automaticamente reconhecidos entre os Estados-membros, facilitando a mobilidade (União Europeia, 2005) No entanto, com o Brexit, novas exigências burocráticas, a falta de um sistema idêntico de equivalência e a necessidade de certificações adicionais impuseram barreiras significativas a estes profissionais dificultando a validação de diplomas obtidos no exterior (Ridgway, 2019; UK Parliament, 2017)

A reformulação das políticas imigratórias e educacionais no Reino Unido, trouxeram desafios, especialmente para aqueles que obtiveram qualificações após 31 de dezembro de 2020, tais como a exigência de novos certificados e maior complexidade no processo de reconhecimento académico (DGERT, 2023). Isto tem levado a muitos profissionais europeus a enfrentar dificuldades no acesso a oportunidades de emprego, obrigando-os, em alguns casos, a requalificarem-se ou a optarem por outras áreas profissionais. Além dos obstáculos administrativos, como anteriormente mencionado, o impacto emocional e social causado pelo Brexit também tem sido significativo, a incerteza sobre a permanência e reconhecimento das qualificações no Reino Unido gera sentimentos de insegurança profissional e frustração (Rocha et al., 2020). Exemplo disso é a eliminação do programa Erasmus+ por exemplo, que anteriormente facilitava a mobilidade académica e profissional, agravou ainda mais este cenário, tornando o processo de equivalência mais demorado e complexo (Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2019).

1.4 Questões de investigação

A presente investigação pretende responder às seguintes questões de investigação:

Q1: Quais são os procedimentos que os profissionais do desporto provenientes de Portugal devem seguir no Reino Unido, para obter a equivalência das suas qualificações académicas?

Q2: Quais são as áreas de intervenção/direções futuras para um profissional da área do desporto, proveniente de Portugal, após obter a equivalência das qualificações académicas nas áreas de estudo?

1.5 Objetivo geral

O principal objetivo deste estudo é analisar o processo de equivalência académica entre Portugal e o Reino Unido, com o foco nas mudanças e impactos causados pelo Brexit. É ainda com o intuito de propor soluções que facilitem o reconhecimento das qualificações e a integração de profissionais portugueses no mercado de trabalho do Reino Unido.

1.6 Objetivos específicos

- Investigar as mudanças nas políticas de equivalência de qualificações entre Portugal e Reino Unido após o Brexit.
- Identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais portugueses nas áreas do exercício e saúde para terem as suas qualificações reconhecidas no Reino Unido.
- Explorar as estratégias adotadas pelos profissionais para se adaptarem às novas exigências do mercado de trabalho no Reino Unido.
- Propor recomendações para melhorar o processo de equivalência de qualificações e facilitar a mobilidade profissional no contexto após o Brexit.

CAPÍTULO II – ESTADO DA ARTE

2. Estado da arte

Este capítulo tem por objetivo fazer uma compilação das evidências científicas relacionadas com o tema em estudo, especialmente a mobilidade internacional de profissionais na área do exercício e saúde.

Esta temática tem especial relevo no contexto do Reino Unido, principalmente após a sua saída da União Europeia (Brexit), onde são levantados novos obstáculos, particularmente no que diz respeito à equivalência de qualificações entre os Estados-Membros da UE e o Reino Unido.

Neste capítulo, serão explorados os principais conceitos suportados e relacionados com a equivalência de qualificações no contexto após o Brexit, destacando as transformações no mercado de trabalho internacional e as implicações práticas para os profissionais do exercício e saúde. Assim, procura-se desenvolver uma base teórica para compreender as dinâmicas que envolvem a mobilidade profissional neste contexto, alinhando o estudo às discussões sobre o tema.

2.1 Mobilidade profissional e reconhecimento de qualificações

Nos últimos anos, a mobilidade internacional de profissionais tornou-se um fenómeno marcante, impulsionado pela globalização e pela crescente demanda por competências especializadas em diversos setores. No contexto do exercício e da promoção da saúde, esta mobilidade assume especialmente relevância, pois reflete tanto a intensificação da procura por estilos de vida saudáveis quanto a necessidade de profissionais capacitados para atuar em ambientes multiculturais e diversificados.

A crescente circulação dos trabalhadores entre países tem sido acompanhada por um intenso debate sobre os desafios do reconhecimento de qualificações. Este processo, essencial para a integração dos profissionais no mercado de trabalho internacional, é frequentemente permeado por entraves burocráticos e regulamentares que podem comprometer não só a mobilidade, como também o desenvolvimento das carreiras de cada indivíduo. Conforme delineado pela Convenção nº143 da Organização Internacional do Trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1975) e corroborado por estudos recentes (*OECD Skills Outlook 2019*, 2019; *OECD Skills Outlook 2023*, 2023) a mobilidade profissional é uma resposta à evolução dos mercados laborais, mas demanda

a constante adaptação dos sistemas de educação e regulamentação para atender às necessidades emergentes.

Um claro exemplo é a migração dos enfermeiros portugueses na Europa, evidenciando como os fatores como a estabilidade profissional e a procura por novas experiências de vida influenciam na decisão de emigrar (Marina & Leal, 2013). De forma semelhante, Emília Rodrigues Araújo em 2017, aborda a mobilidade intercontinental de cientistas destacando tanto os ganhos quanto as perdas que acompanham este processo ((Rodrigues, 2017)), enquanto (Evans, 2014) ressalva a importância das dinâmicas culturais no contexto do desporto, onde a integração de práticas e a aculturação contribuem para o enriquecimento das experiências profissionais.

No setor do desporto e saúde, a necessidade de um reconhecimento eficaz das qualificações torna-se ainda mais necessária pelas implicações práticas na saúde e qualidade de vida das populações. Esta mobilidade internacional de trabalhadores tem vindo a assumir um papel crescente no sector do exercício e da saúde, impulsionada por dinâmicas globais como a procura por profissionais qualificados, o envelhecimento populacional e o reconhecimento da atividade física como determinante de saúde pública (Organização Mundial de Saúde [OMS], 2020). Neste contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) sublinha a importância de assegurar condições de migração laboral que sejam seguras, regulares e baseadas no respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores (International Labour Organization [ILO], 2018). No âmbito específico do exercício e da saúde, a mobilidade internacional de profissionais, tais como fisiologistas do exercício, técnicos de exercício físico e outros profissionais levanta desafios e oportunidades. Entre os desafios, destacam-se o reconhecimento das qualificações profissionais entre países, a uniformização de padrões de competência e a garantia de condições laborais equitativas nos países de acolhimento (OIT, 2020). Em muitos casos, os profissionais enfrentam barreiras administrativas, diferenças regulamentares e formas de precarização laboral, sobretudo quando inseridos em sistemas de saúde com recursos limitados ou em mercados de trabalho desregulados (OIT, 2020).

A OIT advoga por políticas migratórias que promovam a equidade no acesso ao emprego, a portabilidade de direitos sociais e a proteção contra todas as formas de exploração, princípios que se aplicam de forma particular a sectores ligados à saúde, onde os impactos do trabalho precário podem ter repercussões diretas sobre a qualidade dos cuidados prestados (ILO, 2019). A mobilidade, quando regulada de forma ética e eficaz, pode constituir uma mais-valia para os países de origem e destino, promovendo a

circulação de conhecimento, o reforço das competências e a inovação em práticas de promoção da saúde e bem-estar.

No Reino Unido, após o Brexit, os desafios intensificaram-se com a alteração da legislação e políticas públicas, que resultaram em processos mais complexos para a transferência de credenciais entre países europeus. Autores como (Burdett, 2018) e (Ridgway, 2019) apontam que estas mudanças têm causado incertezas e desmotivação, afetando diretamente a integração dos profissionais no mercado britânico e ampliando os desafios enfrentados por aqueles que, como muitos portugueses, procuram oportunidades no Reino Unido. Além disso, o artigo de Souza Del'Omo & Guilherme Rotta em 2016, destaca que a saída do Reino Unido da União Europeia não só alterou as dinâmicas migratórias como também impôs desafios significativos para o reconhecimento das qualificações profissionais, ressaltando a necessidade urgente de políticas que garantam a continuidade desta mobilidade e do reconhecimento das competências adquiridas (Del'Olmo, 2016).

Historicamente, a União Europeia implementou políticas destinadas a facilitar a livre circulação de trabalhadores por meio do reconhecimento mútuo das qualificações. A Diretiva 2005/36/CE, por exemplo, criou um quadro que permitia o reconhecimento automático das qualificações em determinadas profissões regulamentadas, apoiada por iniciativas como o Europass que visavam aumentar a transparência e a comparabilidade das competências dos cidadãos europeus. Estes facilitaram a mobilidade e promoveram harmonia dos sistemas de ensino e profissionais entre os Estados-Membros.

No entanto, mesmo antes do Brexit, os desafios eram persistentes como as diferenças entre os sistemas de ensino e os vários requisitos profissionais de cada país, que geravam processos burocráticos, exigindo algumas vezes formações complementares para a completa validação das competências (Comissão Europeia, 2020).

2.2 Impacto do Brexit nas políticas de mobilidade profissional

A análise das mudanças nos regulamentos após o Brexit revela um impacto profundo nas políticas de mobilidade e no reconhecimento das qualificações, especialmente para profissionais do exercício e saúde. O Brexit não só modificou as dinâmicas migratórias como também impôs restrições que afetam diretamente os direitos e liberdades dos indivíduos, criando um ambiente regulatório mais complexo, não facilitador da inclusão

e alterando significativamente o cenário migratório ao intensificar a securitização das fronteiras (Del’Olmo, 2016).

As consequências do Brexit são particularmente significativas para os profissionais de saúde e exercício, já que, estes trabalhadores enfrentam desafios como a perda do reconhecimento automático de qualificações e uma crescente insegurança quanto ao seu status profissional, o que dificulta a sua mobilidade e a integração neste sistema britânico (Miguel Soares Martins, 2018)

Além das barreiras já mencionadas, existem também os obstáculos burocráticos e custos adicionais que complicam ainda mais esta movimentação de profissionais. Estas dificuldades combinadas com a reestruturação dos acordos e mobilidade e a eliminação de programas que anteriormente facilitavam esta integração, como o Erasmus +, novamente, reforçam o impacto negativo do Brexit sobre a inserção profissional de imigrantes sobretudo na área de exercício e saúde (Mroczek et al., 2023).

2.3 Desafios enfrentados por profissionais do exercício e saúde no exercício no reconhecimento profissional

Os desafios enfrentados por profissionais do exercício e saúde no reconhecimento profissional são multifacetados e refletem uma complexa interseção entre questões burocráticas, falta de clareza nas políticas de reconhecimento de qualificações e as consequências emocionais que estes profissionais vivenciam. A discussão sobre a profissão docente em Educação Física por exemplo, destaca a instabilidade no desempenho da profissão que não se relaciona diretamente com as qualificações e competências necessárias (Pereira Praxedes et al., 2015). Este estudo aponta que a formação contínua é essencial para a construção da profissão, mas é frequentemente comprometida por pressões sociais e condições adversas de trabalho, como instalações insalubres e a violência no ambiente profissional, que podem afetar negativamente o reconhecimento e a valorização do docente.

Após o Brexit, os profissionais de exercício e saúde enfrentam um cenário de desafios que se manifestam, primeiramente na esfera burocrática e na ausência de diretrizes claras para o reconhecimento de qualificações. A intensificação destes entraves administrativos e incertezas sobre a equivalência dos diplomas internacionais impõem barreiras inéditas aos que procuram validar as suas competências no mercado britânico.

O desporto atua como um espaço de intersecção entre culturas, onde a mobilidade e aculturação dos profissionais estrangeiros são processados em um contexto de múltiplas

influências, evidenciando que as dificuldades impostas pela burocracia não são fenómenos isolados, mas sim uma rede complexa de desafios que afetam tanto o reconhecimento profissional, quanto a integração cultural (Evans, 2014).

De forma complementar, Burdett e Fenge (2018), embora inicialmente focados no setor da saúde e assistência social, apontam as incertezas e as dificuldades no acesso a benefícios e segurança no emprego, o que também se reflete na área do desporto (Burdett, 2018). Este mesmo problema é ampliado pela pressão crescente da competição global e das exigências específicas no mercado de trabalho britânico nestas áreas, exemplificando a necessidade de qualificações adicionais (Ridgway, 2019) como por exemplo o curso de Instrutor de Fitness Nivel 2, já mencionado anteriormente.

Para além dos desafios práticos e administrativos, existe outro desafio muito importante, o Brexit desencadeou também significativas repercussões emocionais e sociais, conforme evidenciado pela British Psychological Society (Society, 2019) a “crise existencial” provocada por estas mudanças no contexto de reconhecimento de qualificações académicas tem afetado profundamente a saúde mental dos profissionais com sentimentos de ansiedade, frustração e desmotivação amplamente relatados. Além disso, percebe-se uma série de preocupações emocionais relacionadas com o Brexit na população em geral, tais como incertezas, ansiedade, problemas de sono, preocupações sociais e um sentimento de impotência (Guma & Dafydd Jones, 2019) o que indica que o impacto do Brexit vai muito além das questões técnicas, o que posso mais uma vez concordar.

Dados de uma sondagem sobre a opinião pública do Reino Unido (Statista, 2024) verificou-se que o sentimento de frustração com o resultado do Brexit permanece alta (), indicando que 55% dos participantes expressam descontentamento com a decisão de deixar a UE.

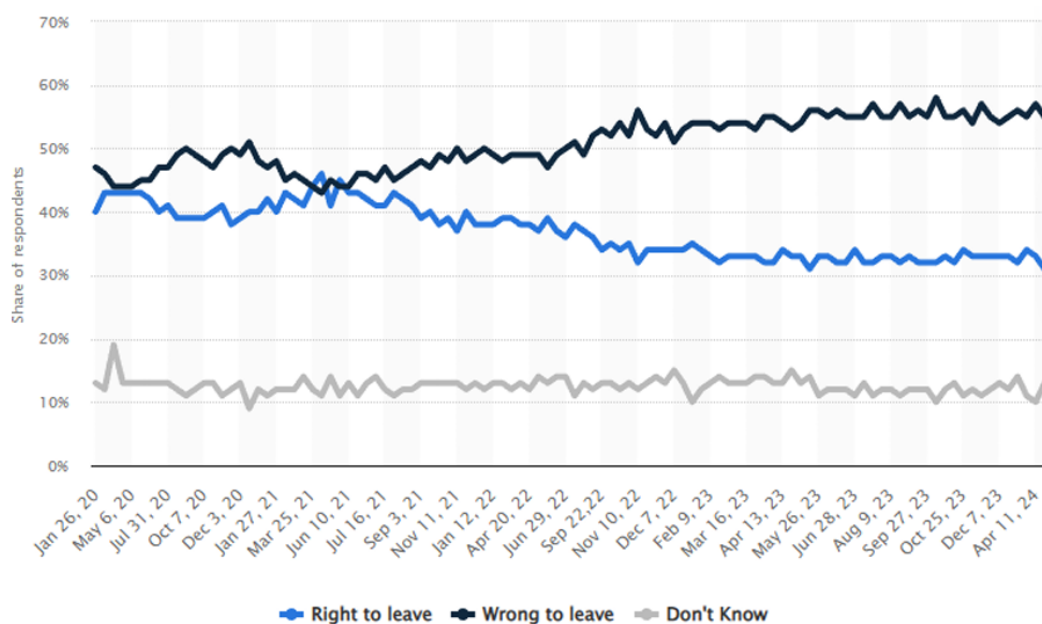


Figura: 1 Evolução da opinião pública do Reino Unido, relacionada com o Brexit adaptado de (Statista, 2024)

Embora existam relatos de desafios enfrentados, como o aumento da burocracia e a incerteza sobre a equivalência de qualificações, a falta de dados estatísticos claros dificulta uma avaliação abrangente do impacto real. Estes efeitos devem ser interpretados com cautela, uma vez que a maioria dos estudos disponíveis baseou-se em perguntas isoladas através de sondagens populacionais. No entanto, "*é claro que o Brexit influenciou a vida emocional das pessoas, independentemente dos seus comportamentos de voto e estatuto de cidadania no Reino Unido*" (Society, 2019). Esse cenário realça a necessidade de mais pesquisas e estudos que documentem as experiências dos profissionais do desporto e da promoção da saúde, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos efeitos das novas políticas. Assim, esta realidade multifacetada em que os obstáculos burocráticos e a falta de clareza nas políticas de reconhecimento das qualificações se entrelaçam com os impactos emocionais e sociais decorrentes do Brexit lançam desafios que carecem de estratégias e adaptações.

2.4 Adaptação e estratégias de integração no mercado de trabalho

A adaptação e as estratégias de integração no mercado de trabalho são fatores essenciais para a inserção bem-sucedida de trabalhadores imigrantes em qualquer parte do mundo e como evidente no Reino Unido.

Num cenário após o Brexit, os cidadãos da União Europeia, incluindo os portugueses, deixaram de beneficiar da livre circulação para efeitos laborais no Reino Unido, tornando indispensável a obtenção do visto adequado. Quem pretenda exercer uma atividade temporária deve recorrer ao Visto de Trabalhador Temporário (Temporary Work Visa), enquanto os profissionais qualificados precisam de um Visto de Trabalhador Qualificado (Skilled Worker Visa) que tem que ser patrocinado por uma entidade empregadora britânica com proposta de contrato de trabalho. Os profissionais da área da saúde e do apoio social devem, por sua vez, solicitar o Visto para Profissionais de Saúde e Assistência (Health Care Worker Visa), que, entre outras vantagens, prevê normalmente isenção de taxas. Para investigadores e especialistas de elevado prestígio, existe o Visto de Talento Global (Global Talent Visa), e os recém-diplomados em instituições do Reino Unido podem permanecer através do Visto de Diplomado (Graduate Visa). Existe ainda a possibilidade de obter um visto através dos cônjuges ou companheiros de cidadãos britânicos ou detentores de autorização de residência têm acesso ao Visto de Cônjuge/Parceiro (Spouse/Partner Visa). Por último, aqueles que já possuíam visto de residência legal no país antes do término do período de transição puderam beneficiar do estatuto “pre-settled” (Pre-settled Status), um regime provisório que, após cinco anos de residência contínua, confere direito de candidatura ao “settled status” e, consequentemente, à residência permanente (GOV.UK, 2024).

Para além da obtenção do visto, em alguns casos é necessário comprovar proficiência na língua inglesa por meio de exames reconhecidos pelo governo britânico, conhecidos como Secure English Language Tests (SELT), esta exigência varia conforme o tipo de visto e profissão (GOV.UK, 2024).

Em muitas profissões, é necessário validar diplomas e certificações, para isso os profissionais podem recorrer a entidades como o Centro Nacional de Informação do Reino Unido para o reconhecimento e avaliação de qualificações e competências internacionais - UK National Information Centre for the recognition and evaluation of international qualifications and skills (UK ENIC).

O UK ENIC é a entidade oficial responsável pelo reconhecimento de qualificações estrangeiras no Reino Unido. Gerido pela organização Ecctis (<https://ecctis.com>), que trabalha com governos, instituições de educação, empregadores e agências de imigração para ajudar a comparar e entender qualificações obtidas fora do Reino Unido. Assim, tem como principal missão fornecer informação e pareceres técnicos sobre a comparabilidade de diplomas obtidos fora do sistema educativo britânico, apoiando indivíduos, empregadores, instituições de ensino e organismos governamentais (UK ENIC, 2025)

A criação do UK ENIC está enquadrada na Convenção de Lisboa sobre o Reconhecimento de Qualificações no Ensino Superior, de 1997, à qual o Reino Unido é parte signatária. Esta convenção internacional compromete os Estados a facilitar o reconhecimento académico transfronteiriço, através de estruturas nacionais de informação, os designados centros ENIC (European Network of Information Centres).

Até à saída do Reino Unido da União Europeia, o então designado UK NARIC operava também no âmbito da rede europeia NARIC (National Academic Recognition Information Centres). Contudo, na sequência do Brexit, deixou de integrar a estrutura NARIC da UE, passando a designar-se formalmente por UK ENIC a partir de março de 2021, mantendo, ainda assim, a sua função central de avaliação de qualificações internacionais (UK ENIC, 2021).

A atividade do UK ENIC tornou-se particularmente relevante no contexto após o Brexit, dado o fim do reconhecimento automático de qualificações entre o Reino Unido e os Estados-Membros da União Europeia. A partir de então, cidadãos europeus que pretendam trabalhar ou prosseguir estudos no Reino Unido passaram a necessitar de validação formal dos seus diplomas, através dos serviços do UK ENIC ou dos órgãos reguladores profissionais competentes.

O UK ENIC disponibiliza diversos tipos de documentos oficiais, entre os quais se destaca a Declaração de Comparabilidade (*Statement of Comparability*), que indica a correspondência aproximada de uma qualificação estrangeira no contexto do sistema educativo britânico. Esta declaração é frequentemente exigida por empregadores, universidades ou autoridades de imigração como parte do processo de candidatura a trabalho, formação académica ou vistos. Adicionalmente, é possível requerer a Declaração de Referência de Qualificação do Reino Unido (*UK Qualification Reference Statement*), destinada a esclarecer os níveis e características de diplomas obtidos dentro do próprio Reino Unido, bem como declarações específicas para áreas como a educação de infância (UK ENIC, 2025).

Para solicitar uma destas declarações, o requerente deve registar-se na plataforma digital do UK ENIC, submeter cópias digitais dos certificados académicos, acompanhados, se necessário, de traduções certificadas, e proceder ao pagamento da taxa correspondente. O custo base de uma Declaração de Comparabilidade em maio de 2025 é de cerca de 49,50 libras mais os impostos, com prazos de processamento que variam entre 15 a 20 dias úteis, dependendo do tipo de serviço. O documento é emitido em formato eletrónico, sendo possível solicitar cópias físicas mediante custo adicional (UK ENIC, 2025).

Os pareceres do UK ENIC têm natureza consultiva e não vinculativa, cabendo às instituições finais, universidades, ordens profissionais ou entidades empregadoras a decisão final quanto à aceitação das qualificações apresentadas. Ainda assim, as declarações emitidas por este centro assumem um peso significativo no processo de avaliação, servindo como referência técnica reconhecida a nível do Reino Unido.

Considerando o contexto de específico do Técnico de Exercício Físico (TEF), tal como definido em Portugal pela Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto, e as categorias profissionais existentes no Reino Unido com funções análogas ou complementares, nomeadamente os Fitness Instructors/Personal Trainers e os Clinical Exercise Physiologists.

Em Portugal, o TEF é uma profissão legalmente regulada, cujo exercício depende da posse de um título profissional emitido pelo Instituto Português do Desporto e Juventude. Estes profissionais estão habilitados a prescrever e supervisionar programas de exercício físico destinados à promoção da saúde, manutenção da condição física e melhoria do bem-estar geral, atuando exclusivamente em contextos não clínicos. No Reino Unido, a profissão de Fitness Instructor ou Personal Trainer é exercida com base num sistema de acreditação voluntária, nomeadamente por instituições como a Chartered Institute for the Management of Sport and Physical Activity (CIMSPA). Embora desempenhem funções semelhantes às dos TEF, estes profissionais não estão sujeitos a regulação estatal formal, e a sua formação é frequentemente adquirida através de cursos privados de curta duração. Contudo, uma categoria profissional distinta e de maior complexidade clínica emerge no Reino Unido com os Clinical Exercise Physiologists, registados junto da Academy for Healthcare Science (AHCS). Estes profissionais estão habilitados a intervir no âmbito clínico, nomeadamente na prevenção, tratamento e reabilitação de doenças crónicas, colaborando diretamente com o Sistema Nacional de Saúde Britânico (NHS). Assim, comparativamente, e embora exista uma sobreposição parcial entre as funções dos TEF portugueses e dos Fitness Instructors britânicos, o enquadramento legal e clínico é

substancialmente diferente. Para um Técnico de Exercício Físico português pretender exercer no Reino Unido, especialmente em contexto clínico, é geralmente necessário validar as suas qualificações junto do UK ENIC e prosseguir formação complementar que permita o acesso ao registo na AHCS como Clinical Exercise Physiologist (Fisiologistas do Exercício Clínico).

Analisando o caso dos Fisiologistas do Exercício Clínico (Clinical Exercise Physiologists), essa estrutura é organizada pela Academy for Healthcare Science (AHCS) através de dois documentos essenciais: o *Standards of Proficiency* (Normas de Proficiência) e o *Scope of Practice* (Âmbito de Prática) (Clinical Exercise Physiology UK, 2025)

As Normas de Proficiência (*Standards of Proficiency*) estabelece as competências mínimas exigidas para o registo profissional e para a prática segura, ética e eficaz. Estes padrões englobam conhecimentos científicos atualizados, capacidade de avaliação clínica, prescrição de exercício baseada em evidência e atuação colaborativa no seio de equipas multidisciplinares. Segundo a AHCS, estes padrões "*describe the threshold standards necessary for safe and effective practice, providing a framework for what registrants must know, understand and be able to do*" (descreve os padrões mínimos necessários para uma prática segura e eficaz, fornecendo um enquadramento do que os profissionais registados devem saber, compreender e ser capazes de fazer) (Academy for Healthcare Science, 2022). O Âmbito de Prática (*Scope of Practice*), por sua vez, define o conjunto de funções que os profissionais estão autorizados a exercer dentro da sua categoria profissional. Para os fisiologistas do exercício, este documento delimita a atuação em contextos clínicos, incluindo reabilitação cardiovascular, gestão de doenças crónicas, acompanhamento em exercício supervisionado e intervenções integradas no NHS (Academy for Healthcare Science, 2022).

Importa, assim, compreender como estas categorias profissionais se relacionam com outras. O caso do TEF, e embora atuem na promoção da atividade e do exercício físico, prescrevendo, a sua atuação é restrita ao contexto não clínico. Já os Fisiologistas do Exercício Clínico no Reino Unido operam num domínio mais especializado e com forte integração no sistema de saúde (Tabela 1).

Tabela 1 - Comparação entre as qualificações profissionais em Portugal e Reino Unido

Critério	Técnico de Exercício Físico (Portugal)	Fitness Instructor / Personal Trainer (Reino Unido)	Clinical Exercise Physiologist (Reino Unido)
-----------------	---	--	---

Regulação Legal	Sim Lei n.º 39/2012 e IPDJ	Não acreditação voluntária - CIMSPA	Registo voluntário acreditado pela PSA via AHCS
Entidade Reguladora	IPDJ	CIMSPA	AHCS
Contexto de Atuação	Ginásios, Health Clubs Centros de Fitness	Centros de Fitness e Ginásios	hospitais, centros de reabilitação, NHS
Exigência de Formação Superior	Sim licenciatura ou CET reconhecido	Não necessariamente cursos técnicos, privados	Sim licenciatura ou mestrado em Ciências do Exercício
Intervenção em Doença Crónica	Não	Não	Sim
Prescrição de Exercício Clínico	Não	Não	Sim, baseada em evidência científica
Reconhecimento no NHS	Não aplicável	Não	Sim
Reconhecimento Europeu (mobilidade)	Sim, através da Diretiva 2005/36/CE	Limitado	Requer equivalência via UK ENIC e registo profissional

Legenda: IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude; CET- Curso de Especialização Tecnológica; CIMSPA- Chartered Institute for the Management of Sport and Physical Activity; PSA- Professional Standards Authority; AHCS- Academy for Healthcare Science; NHS- National Health Service; UK ENIC- UK European Network of Information Centres

A mobilidade profissional entre Portugal e o Reino Unido exige mais do que a simples tradução de competências, requerendo o reconhecimento formal das qualificações através do UK ENIC, bem como o alinhamento com os padrões profissionais britânicos definidos pela AHCS. Fica também bem claro que o Fisiologista do Exercício Clínico no Reino Unido é um profissional especializado na prescrição e monitorização de programas de exercício físico orientados para a prevenção, tratamento e gestão de doenças crónicas, que trabalham integrados em equipas multidisciplinares no sistema de saúde, tanto público como privado, e a sua intervenção baseia-se em evidência científica com vista à melhoria da saúde e qualidade de vida.

2.5 Impacto real

Apesar da crescente preocupação com os efeitos do Brexit na mobilidade internacional de profissionais do exercício e saúde, a literatura científica ainda apresenta lacunas significativas que dificultam a compreensão abrangente do impacto real destas mudanças.

Esta escassez de dados atualizados e específicos para esta área limita a capacidade de avaliar de forma precisa as consequências das novas políticas migratórias e do reconhecimento das qualificações.

No entanto, estudos recentes, indicam que muitos profissionais de saúde europeus relatam sentimentos de insegurança e desvalorização no Reino Unido após o Brexit, levando alguns a considerar a saída do país (Milner et al., 2021), mas essas análises são também frequentemente baseadas em amostras limitadas e não fornecem uma visão quantitativa robusta sobre a extensão desses efeitos.

Neste contexto, foram reconhecidas barreiras estruturais acrescidas à mobilidade dos profissionais de saúde, nomeadamente processos mais exigentes de reconhecimento de qualificações e políticas de imigração mais restritivas (Brennan et al., 2023)

Relatórios recentes destacam a diminuição na imigração de profissionais de saúde da União Europeia, resultando em uma maior dependência de trabalhadores de países em escassez crítica de profissionais de saúde, conforme a OMS (World Health Organization, 2023). Essa mudança levanta preocupações éticas e práticas sobre a sustentabilidade e a equidade no recrutamento internacional.

No entanto, a compreensão do impacto real destas transformações permanece limitada, com falta de dados robustos e sistemáticos compromete a capacidade de monitorizar tendências migratórias e de apoiar decisões informadas ao nível das políticas públicas. Assim, persistem desafios significativos na definição de respostas políticas eficazes, exigindo-se maior investimento na produção de evidência empírica que permita avaliar, de forma consistente, as implicações destas mudanças na força de trabalho em saúde (Brennan et al., 2023).

Por outro lado, a falta de dados específicos sobre a área do exercício e saúde incluindo estatísticas sobre o reconhecimento das qualificações e da inserção profissional, impede a formulação de políticas eficazes e baseadas em evidências, sem essas informações é desafiador desenvolver estratégias que abordem as necessidades reais destes profissionais e a promoção dos mesmos no mercado de trabalho britânico. Portanto, é importante a recolha e análise de dados abrangentes e atualizados, já que se trata de um fenómeno em constante movimento.

2.6 Estratégias ativas de procura de emprego no Reino Unido

A nova realidade na procura de emprego encontra-se em plataformas on-line e empresas especializadas no recrutamento e seleção. No Reino Unido verifica-se a utilização de plataformas online de emprego como o Indeed Uk (<https://uk.indeed.com>), LinkedIn (<https://uk.linkedin.com/>), agências de recrutamento especializadas como

Addeco (<https://www.addeco.com>) ou até mesmo com candidaturas espontâneas, através de redes sociais e participação de eventos e feiras de emprego.

A nossa experiência no Reino Unido, demonstra que é necessária uma personalização do currículo vitae (CV) e a inclusão de referências juntamente com uma carta de apresentação, são práticas essenciais e enriquecedoras no processo da candidatura.

As referências referem-se ao histórico ocupacional e educacional do candidato nos últimos três a cinco anos, abrangendo períodos de emprego, níveis de ensino, desemprego ou outras atividades relevantes. Além disso, é comum que exijam um registo detalhado dos endereços de residência desse mesmo período.

Caso o candidato tenha vivido em diferentes moradas ao longo dos últimos três ou cinco anos pedidos, é necessário especificar cada endereço e o respetivo período de residência, da mesma forma, no caso de experiências profissionais e estudos, é fundamental indicar o nome da instituição/empresa e duração, seguido o formato “de [mês/ano] a [mês/ano].

As referências também podem e devem na maioria dos casos, incluir contactos de pessoas ou colegas de trabalho, não sendo familiares, que possam ser contactados por telefone ou e-mail, estas têm a função de confirmar ou fornecer detalhes adicionais sobre o candidato, como por exemplo, a sua experiência profissional, competências e qualidade de trabalho.

A procura de emprego no campo do desporto, atletas e treinadores enfrentam barreiras culturais e legais que vão além do domínio técnico da sua modalidade. Estas dificuldades estão muitas vezes ligadas ao processo de aculturação no desporto processo multifacetado, exigindo não apenas a adaptação às normas e expectativas locais, como a construção de redes profissionais que possibilitem uma integração mais eficaz no mercado de trabalho (Evans, 2014) Questões como a elegibilidade para competições e a validação do percurso profissionais representam desafios comuns, muitas vezes exigindo que os imigrantes recorram a associações desportivas e redes de contacto para facilitar a sua inserção em clubes ou federações.

Esta dinâmica é reforçada pelas abordagens teóricas clássicas, alicerçada em quatro estratégias principais de aculturação, sendo estas a assimilação, separação, marginalização e integração, na qual os indivíduos mantêm elementos da sua identidade original enquanto adotam características da nova cultura, como um processo eficaz para garantir um processo de adaptação bem-sucedido (Berry, 1997). Assim, no contexto do desporto, a integração destes quatro estratégias chave permite que os imigrantes

preservem as suas identidades culturais enquanto se adaptam aos novos requisitos e expectativas do ambiente profissional, portanto é essencial que as políticas e as organizações desportivas ofereçam suporte aos profissionais ao criar um ambiente que favoreça a integração e o reconhecimento de competências adquiridas, promovendo um espaço mais inclusivo e diversificado no mercado de trabalho na área do desporto, exercício e saúde.

CAPÍTULO III - METODOLOGIA

3.1 Participantes

A amostra deste estudo foi constituída por dois participantes, selecionados com base na sua experiência direta ou indireta com o processo de reconhecimento de qualificações académicas na área do desporto e promoção da saúde após o Brexit. A abordagem adotada foi de natureza qualitativa e exploratória, com o objetivo de recolher testemunhos detalhados que ilustrassem as dificuldades, adaptações e estratégias utilizadas pelos profissionais portugueses/europeus neste novo contexto regulatório.

O primeiro participante é um cidadão português, licenciado em Desporto, que atualmente trabalha no Reino Unido como treinador de futebol. A segunda participante, trata-se de um registo de natureza auto etnográfica, com base na experiência pessoal enquanto profissional portuguesa qualificada na área do exercício e saúde, que reside atualmente no Reino Unido. Esta perspetiva inclui observações em primeira mão sobre os obstáculos burocráticos e emocionais encontrados no processo de tentativa de reconhecimento de qualificações.

A seleção dos participantes seguiu critérios de relevância e acessibilidade, procurando representar diferentes estratégias de inserção no mercado de trabalho britânico e níveis de progressão profissional. Embora se trate de dois participantes, a profundidade das informações recolhidas oferecem contributos importantes para a compreensão do fenómeno estudado.

Foram também consideradas as recomendações da Declaração de Helsínquia (World Medical Association, 2013), com o estudo a decorrer após a assinatura do consentimento informado e as garantias de anonimato e direito de reserva dos entrevistados.

3.2 Instrumentos

A participação neste estudo envolveu inicialmente o preenchimento de um questionário de caracterização sociodemográfico, incluindo dados como a idade, nacionalidade, formação académica, e experiência profissional no setor do desporto e exercício. Posteriormente, foi realizada uma entrevista semi-estruturada (Anexo I), conduzida presencialmente, onde foram abordados os temas: i. percurso académico e profissional; ii. processo de migração e adaptação; iii. experiência com reconhecimento de qualificações (ou ausência dele); iv. perceção sobre o acesso à profissão no Reino Unido; v. barreiras sentidas e estratégias de integração.

3.3 Procedimentos

Os participantes foram identificados e convidados a participar de acordo com os seguintes critérios de inclusão: i) profissionais formados em Desporto em Portugal ou em outra qualquer região da Europa; ii) Experiência profissional no setor de desporto e promoção da saúde e critérios de exclusão: i) Profissionais que não tenham qualquer ligação com o setor do exercício e saúde; ii) Pessoas sem qualquer experiência de mobilidade ou intenção de integração profissional no Reino Unido.

O guião de entrevista foi desenvolvido com base na informação sobre migração profissional e reconhecimento de qualificações, assegurando a sua adequação aos objetivos do estudo. A construção das questões seguiu uma lógica semiestruturada, permitindo simultaneamente a comparabilidade entre respostas e a exploração aprofundada das experiências individuais dos participantes, amplamente recomendado na investigação qualitativa, uma vez que possibilita captar perspetivas subjetivas e contextuais de forma flexível (Kallio H. et al., 2016)

Numa primeira fase, foram identificados os pressupostos inerentes à natureza exploratória do estudo e à necessidade de compreender experiências individuais em profundidade. De seguida, procedeu-se à recolha e integração de conhecimento prévio através da revisão da literatura, constante no capítulo dois, que sustentou a definição das principais dimensões analíticas. Com base neste enquadramento, foi formulada uma versão preliminar do guião de entrevista, organizada em torno de questões abertas alinhadas com os objetivos de investigação. Posteriormente, o guião foi sujeito a um processo de revisão por parte dos orientadores e submetido a um teste piloto, permitindo aferir a clareza, pertinência e sequencialidade das questões.

Este processo de revisão por parte dos orientadores e teste piloto com dois alunos de mestrado em ciências do desporto levou ao ajuste mais aprofundado da pergunta quatro, nove e dezasseis, com o objetivo de melhorar a clareza e aprofundar a qualidade das respostas. A pergunta quatro foi reformulada de uma versão inicial mais genérica (“Tiveste de validar as tuas qualificações?”) para uma formulação mais específica e descritiva, versão final, de modo a incentivar uma resposta mais detalhada. Da mesma forma, a questão nove foi ajustada para incluir exemplos orientadores (burocráticos, financeiros, exigência de certificações), facilitando a compreensão e reflexão do participante. Por fim, na última parte do guião, a questão dezasseis sofreu uma reformulação para induzir uma versão mais reflexiva e aplicada, incentivando o participante a mobilizar a sua experiência para produzir recomendações concretas. Estas

alterações e outras referentes a pontuação e ajustes gramaticais conduziu à versão final do guião (Anexo I), organizado em blocos temáticos que seguem uma sequência lógica da experiência, para facilitar a condução da entrevista e a exploração estruturada das experiências.

A recolha de dados decorreu no dia 9 de Dezembro de 2025, terça-feira, pelas 10h30, presencial, sendo esta entrevista gravada/ anotada com consentimento informado do participante e posteriormente transcrita na íntegra para a análise.

Considerando que uma das entrevistas se tratava de dados auto-reportados, foi elaborado uma reflexão narrativa baseada nas vivências pessoais enquanto profissional emigrante no Reino Unido. Este processo de transição para o mercado de trabalho do exercício e promoção da saúde nesse país, foi elaborado considerado uma análise crítica em formato de entrevista em que a autora foi entrevistada pelos seus orientadores de acordo com o guião semiestruturado da entrevista posteriormente transcrita na íntegra para a análise.

3.4 Método de análise

A análise dos dados seguiu uma abordagem de análise temática, combinando raciocínio indutivo e dedutivo, de acordo com os princípios da análise temática reflexiva (Braun & Clarke, 2006)

Assim, o processo iniciou-se com a familiarização com os dados através da leitura repetida da entrevista e da experiência auto-reportada. Seguiu-se a codificação sistemática dos dados e a organização dos temas em códigos, permitindo estruturar e interpretar os principais padrões emergentes. Reconhece-se a importância da capacidade de reflexão crítica, particularmente no que diz respeito ao papel ativo do investigador na construção do significado dos dados, foram recolhidas notas de campo para posterior análise.

Este estudo assume um carácter exploratório, privilegiando a profundidade da análise em detrimento da generalização dos resultados.

CAPÍTULO IV - RESULTADOS

4.1 Resultados

Neste capítulo são apresentados os dados recolhidos, que refletem as percepções diretas dos participantes cujas respostas permitem traçar um paralelo entre o enquadramento teórico analisado nos capítulos anteriores e a realidade administrativa e profissional vivida no terreno, encontrando-se dividida em subtópicos para melhor se organizar a sua análise e percepção dos dados recolhidos.

4.2 Análise da Entrevista: Percurso e Processo de Equivalência

As respostas serão apresentadas por categorias temáticas. Iniciou-se o diálogo questionando o entrevistado sobre o seu percurso base e o que o levou a procurar o mercado britânico, seguindo-se a descrição detalhada do processo de reconhecimento de competências junto das entidades competentes, apresentando-se a síntese das questões colocadas e os respetivos contributos fornecidos pelo participante.

O participante deste estudo é identificado como participante 1, tem 30 anos e possui formação académica de pós-graduação em Treino Desportivo em Portugal. No momento da recolha de dados, exerce funções profissionais no Reino Unido como treinador de futebol e coordenador da secção feminina de uma organização de futebol amador e de formação, com um modelo organizacional centrado na promoção do futebol para todas as idades e níveis de participação, de acordo com o estatuto de *FA Charter Standard Community Club*, uma certificação atribuída pela Football Association que reconhece boas práticas na gestão, formação e desenvolvimento do futebol de base. Este clube é considerado uma das maiores organizações comunitárias do seu tipo no Reino Unido, envolvendo dezenas de equipas e centenas de praticantes registados, distribuídos por vários escalões etários e competitivos.

A análise dos dados incide na sua narrativa individual, centrada no percurso académico e profissional, no processo de transição para o mercado de trabalho britânico e nas experiências associadas à adaptação e exercício profissional no contexto atual.

4.2.1 Percurso Académico e Profissional

Pergunta 1:

Entrevistador:” Podes descrever brevemente o teu percurso académico em Portugal? (curso, nível, instituição.)”

Entrevistado: “ A minha licenciatura foi feita na Universidade da Madeira, Educação Física e Desporto, o que é equivalente a Ciências do Desporto, depois comecei o mestrado na FADEUP, na Faculdade de Desporto do Porto, mas o mestrado em si não foi completo, pois não concluí o estágio, ou melhor, o meu relatório de estágio não foi aceite, porque fiz o estágio em Inglaterra e não correspondia aos parâmetros que a faculdade pretendia, então nesse sentido fiquei apenas com uma pós-graduação em treino desportivo de jovens, focado no futebol e para além disto, tenho também um curso de Treinadores UEFA - C feito através da associação de futebol da Madeira”.

Interpretação: O percurso combina formação académica e certificação específica no futebol, permitindo distinguir as qualificações que o participante levou para o contexto britânico.

4.2.2 Experiência profissional Inicial

Pergunta 2:

Entrevistador: “Qual é a tua experiência profissional inicial em Portugal?”

Entrevistado: “Na minha área, inicialmente comecei por trabalhar para o SLB (Sport Lisboa e Benfica), tive outros trabalhos durante a universidade, mas nada relacionado ao desporto.”

Interpretação: A experiência no futebol começou em Portugal, mostrando que a entrada no mercado britânico foi antecedida por contacto profissional com a área.

Pergunta 3:

Entrevistador: “Atualmente, qual é a tua ocupação profissional no Reino Unido?”

Entrevistado: “Sou treinador de futebol e coordenador, dou treinos para dois clubes diferentes, no entanto estão correlacionados os dois, portanto sou coordenador do setor de futebol feminino do YYY Football Club, e para além de coordenador, dou também treinos para o clube, aqui em Inglaterra as coisas são diferentes do que em Portugal, portanto dou treinos a vários escalões tanto femininos como masculinos e ao mesmo tempo que faço esta parte do treino e de coordenação para o YYY Stortford, sou também treinador para o YYY United, onde já é um lado mais profissional do jogo, trabalho para

o clube como treinador, onde faço desenvolvimento de jovens para entrar na académica do clube.”

Interpretação: As funções de treino e coordenação mostram uma integração na área de formação, com responsabilidades em diferentes contextos do futebol.

4.2.3 Motivações para a imigração

Pergunta 4:

Entrevistador: “O que motivou a tua decisão de emigrar para o Reino Unido?”

Entrevistado: “Foi a possibilidade de progressão da carreira, apesar de exercer uma função de scout para o clube SLB (Sport Lisboa e Benfica), senti que a posição não era remunerada de acordo com o trabalho feito e com isso comecei a olhar para outros horizontes, e no Reino Unido, havia sempre aquela possibilidade de ingressar na área do treino e fazer aquilo que eu gosto, e havia portas para a progressão da carreira, com o objetivo de ser treinador principal de um clube.”

Interpretação: A decisão de emigrar esteve ligada à procura de melhor remuneração e de oportunidades de progressão como treinador.

4.2.4 Processo de Equivalência de Qualificações Académicas

Pergunta 5:

Entrevistador: “Que procedimentos tiveste de seguir para validar ou obter as equivalências das tuas qualificações em território britânico?”

Entrevistado: “Olha, elas foram validadas através da UEFA, o meu nível de UEFA-C foi reconhecido, no entanto para poder exercer, só isso não foi o necessário, houve uma série de cursos que fui obrigado a fazer, nomeadamente *safeguarding*, proteção de crianças e cursos sobre introdução ao treino, no fundo acabei por ter de repetir o que já tinha aprendido na universidade e cursos de treinadores.”

Interpretação: O reconhecimento da certificação UEFA-C facilitou o percurso, mas não dispensou formações adicionais. Neste caso, o reconhecimento da qualificação não foi suficiente para começar a exercer.

Pergunta 6:

Entrevistador: “Tiveste de recorrer a entidades específicas como o UK ENIC ou ordens profissionais?”

Entrevistado: “Não, não recorri a essa entidade em específico, no entanto tive de recorrer à Federação Inglesa de Futebol e fazer as qualificações exigidas por eles.”

Interpretação: O percurso passou pela Federação Inglesa de Futebol, evidenciando a importância das entidades específicas do setor no acesso profissional.

Pergunta 7:

Entrevistador: “Quais foram os principais documentos exigidos (certificados, traduções, exames linguísticos)?”

Entrevistado: “O único documento exigido para as funções que eu exerço foi o certificado da UEFA, que já é um certificado em inglês, por ter de tê-lo feito aqui, então não foi necessário traduções nem exames linguísticos, eu tive a sorte de entrar antes do Brexit, portanto a nível de exames linguísticos nada me foi exigido, apenas necessitei de fazer testes, onde me colocaram em situações de treino, planejar, desenvolver e executar um treino, eu estava ser observado e avaliado, e claro, também houve a entrevista, onde me avaliavam também o meu inglês e conheciam um pouco de forma teórica os meus conhecimentos.”

Interpretação: A avaliação descrita incluiu o certificado e a demonstração prática de competências. O participante situa a sua entrada antes do Brexit, o que deve ser considerado na interpretação desta experiência.

Pergunta 8:

Entrevistador: “Quanto tempo demorou o processo e quais foram os custos associados?”

Entrevistado: “Demorou cerca de três meses, e não tive qualquer custo, pois como já tinha o certificado do UEFA-C, mal concluí o curso em Portugal, eles entregam o certificado e isso foi suficiente.”

Interpretação: O participante descreve esta etapa como relativamente rápida e sem custos. Esta ausência de custos deve ser distinguida das despesas com cursos adicionais referidas em outras respostas

Pergunta 9:

Entrevistador: “Sentiste clareza e transparência no processo ou encontraste dificuldades na compreensão?”

Entrevistado: “É difícil dizer se senti transparência no processo, porque eu sinto que isto como qualquer outra área no desporto é um negócio, então todo o processo de validação de certificados e ter de fazer novamente cursos dentro da Federação Inglesa de Futebol, tudo isto acaba por ser um negócio, porque todos estes cursos têm custos e neste

sentido, para mim não foi difícil fazer as coisas, fazer os cursos que tinham de ser feitos, obviamente que há aquela frustração de ter de fazer tudo novamente e o questionamento do porquê de tudo isto se eu já tenho certificados de tudo isto, mas por outro lado é como uma proteção da própria entidade, que precisam sentir que os profissionais saibam e tenham conhecimento de como são feitas as coisas aqui, e claro, de certa forma ter o seu proveito financeiro, pelo menos foi essa a conclusão que tirei”.

Interpretação: A dificuldade relatada prende-se sobretudo com a necessidade de repetir formação já realizada. O participante questiona essa exigência, embora também reconheça a preocupação das entidades com a preparação dos profissionais.

4.2.5 Barreiras e Desafios

Pergunta 10:

Entrevistador: “Que principais obstáculos enfrentaste no processo de equivalência (burocráticos, financeiros, exigências de novas certificações...)?”

Entrevistado:” sinceramente, o principal obstáculo penso que toca mais no processo de equivalência das qualificações em si, porque sinto que a equivalência é nenhuma, então a exigência das novas certificações mais as questões burocráticas foram mesmo os principais obstáculos.”

Interpretação: A burocracia e as novas certificações são percebidas como obstáculos à utilização das qualificações anteriores, apesar do reconhecimento da UEFA-C referido anteriormente.

Pergunta 11:

Entrevistador: “Sentiste algum impacto emocional, como ansiedade, frustração, insegurança devido às exigências do processo /adaptação?”

Entrevistado: “Sinceramente, acho que não me lembro de ter sentido ansiedade, senti frustração sim, confesso que sim, porque é frustrante ter de repetir imensos cursos dos quais eu já investi tempo e dinheiro antes, sentir que tenho as oportunidades de progressão à minha frente, mas sem permissão de usufruir dessa “porta aberta” ou ter uma progressão tão rápida por não ter feito os cursos iniciais aqui no Reino Unido, parto em desvantagem para com os demais, é frustrante ter de dar imensos passos atrás na trajetória.”

Interpretação: A frustração está associada à sensação de recuar na carreira e de repetir investimentos já realizados, mostrando a dimensão emocional das dificuldades de acesso profissional.

Pergunta 12:

Entrevistador: “Tiveste de frequentar formações complementares no Reino Unido para exercer a tua profissão?”

Entrevistado: “Sim, fiz e ainda hoje em dia tenho de fazer os vários cursos contínuos para desenvolvimento pessoal e para manter os meus níveis de treinador, portanto como disse anterior, tive de fazer por exemplo o safeguarding, children protection, e estes cursos tenho de repetir de dois em dois anos.”

Interpretação: A formação adicional surge tanto no acesso à atividade como na manutenção das qualificações, fazendo parte de um processo contínuo de atualização profissional

4.2.6 Adaptação e Integração no Mercado de Trabalho

Pergunta 13:

Entrevistador: “Como foi a tua integração no mercado de trabalho britânico depois de obter (ou não) a equivalência?”

Entrevistado: “Olha, quando eu cheguei aqui, cheguei em uma altura complicada, foi na altura do COVID-19, e não acabei por começar a trabalhar diretamente naquilo que inicialmente queria. Quando eu cheguei, era suposto eu ir trabalhar para o Fulham mas as posições de trabalho reduziram e isso fez com que eu tivesse de começar do zero, e lá aceitei o desafio e a experiência e como já dito anteriormente, comecei por um clube de base, como o YYY Stortford, e acabou por tornar-se muito fácil, pois eu tive a sorte de conhecer uma pessoa que me acolheu e que compreendeu todo o meu percurso, qualificações e os meus métodos de treino, apoiou-me em tudo, ajudou-me durante um ano, e infelizmente acabou por falecer e eu tive a “sorte” de tudo aquilo que ele deixou e fazia ficou para mim, e nesse sentido a minha integração no mercado de trabalho foi fácil, considero-me sortudo.”

Interpretação: O apoio de um contacto no setor teve um papel importante na integração, depois de a pandemia ter condicionado os planos iniciais. Esta experiência evidencia o contributo das redes de apoio

Pergunta 14:

Entrevistador: “Consideras que os empregadores britânicos valorizam as qualificações obtidas em Portugal?”

Entrevistado: “ Sim e Não, acho que na minha área Treino Desportivo na área do futebol sinto que somos bastante valorizados, talvez pelo resultado de vários anos pelos

treinadores de mais alto nível serem portugueses, pela história que Portugal representa nos últimos 20 ou 30 anos no mundo do futebol, sinto que sim, na minha área sou valorizado, no entanto, eu sinto que existe um sentido de “orgulho” por parte dos ingleses, no sentido em que eles sentem que o conteúdo e conhecimento deles é o melhor, eles acham que têm as melhores condições, os melhores planos, as melhores programações, os melhores modelos, pronto, no fundo acham que são mais evoluídos em tudo e isso é perceptível pela postura de todos os cidadãos aqui.”

Interpretação: O participante sente valorização da formação portuguesa no futebol, mas também uma preferência pelas práticas britânicas. O relato aponta, assim, para uma valorização parcial das qualificações de origem.

Pergunta 15:

Entrevistador: “Que estratégias pessoais utilizaste para facilitar a tua adaptação?”

Entrevistado: “Tentar conhecer pessoas, quanto mais pessoas conheço, mais consigo adaptar-me a elas.”

Interpretação: A criação de contactos foi a principal estratégia identificada, reforçando o papel das relações pessoais na adaptação ao novo contexto.

Pergunta 16:

Entrevistador: “O Brexit teve impacto direto na tua experiência profissional no Reino Unido? Se sim, de que forma?”

Entrevistado: “Diria que não, não me afetou de forma muito direta, eu consegui um visa de trabalho, consegui o direito de viver e trabalhar aqui, apesar dos cursos adicionais que tive de fazer, como disse anteriormente, tive a sorte de ter alguém que me ajudasse a começar e a chegar onde cheguei.”

Interpretação: O participante não identifica um impacto direto significativo do Brexit no seu percurso. Por isso, as dificuldades de formação e certificação que descreve não devem ser atribuídas automaticamente ao Brexit.

4.2.7 Perspetivas Futuras e Recomendações

Pergunta 17:

Entrevistador: “Achas que deveria existir mais apoio institucional entre Portugal e Reino Unido (universidades, ordens profissionais, embaixadas)? “

Entrevistado: “Não sei se deveria haver ou não, mas se houvesse seria sem dúvida algo muito bem vindo, se as entidades profissionais trabalhassem juntas, de neste caso,

Portugal e Inglaterra, seria muito benéfico para Portugueses e até mesmo para os Ingleses, no entanto seria uma realidade muito difícil de acontecer, devido às línguas faladas, eu tive a sorte também de trabalhar com pessoas que têm ligações à Escócia e País de Gales e eles mencionam que mesmo os cursos tirados nessas regiões requerem novos cursos e repetir qualificações académicas, portanto é uma situação muito difícil. Mas seria muito bom sim que houvesse algum tipo de apoio ou adaptação para facilitar estes processos.”

Interpretação: O participante considera que uma maior cooperação entre entidades poderia facilitar o reconhecimento das qualificações, embora reconheça dificuldades na sua concretização.

Pergunta 18:

Entrevistador: “Que conselhos daria a um profissional português da área do desporto e saúde que esteja a pensar emigrar para o Reino Unido atualmente?”

Entrevistado: “Primeiro, dar a entender que empresas existem aqui que possam acolher numa primeira fase, e alertar para o facto de que terão de dar passos atrás no que toca à progressão da carreira, que tenham conhecimento prévio de quais são os cursos obrigatórios que terão de repetir e os respetivos custos, e o que cada empresa exige e espera do profissional, mesmo que tenha todas as qualificações já feitas, mas em Portugal e sobretudo que tenha um espírito de sacrifício, porque não é fácil, nada fácil, repetir tudo novamente. Mas ter paciência pois é de facto um país onde existe muita oportunidade de progressão e trabalho.”

Interpretação: A resposta destaca a preparação antecipada sobre cursos, custos e exigências dos empregadores. As oportunidades de progressão coexistem, neste percurso, com a necessidade de adaptação e de novo investimento.

O entrevistador concluiu a sua entrevista frisando que está a adorar a sua experiência no Reino Unido, e que está quase a concluir seis anos de residência no país, adora o mercado de trabalho inglês, e está a adaptar-se de forma positiva, embora reconheça a dificuldade, menciona que o Reino Unido é um país que abre muitas portas e que a nível financeiro, até para qualquer tipo de trabalho a remuneração compensa.

4.3 Uma Perspetiva Auto etnográfica

Para além da entrevista realizada, o presente estudo integra igualmente uma componente auto etnográfica baseada na experiência direta da investigadora enquanto profissional formada em Portugal na área das Ciências do Desporto que emigrou para o Reino Unido após a conclusão do curso e após o Brexit.

Esta secção apresenta, de forma descritiva, o percurso realizado no processo de reconhecimento de qualificações e integração profissional no setor do fitness.

4.3.1. Entrada no Reino Unido e enquadramento legal

O ingresso no Reino Unido deveu-se ao abrigo do regime de Pre-Settled Status, no âmbito do European Union Settlement Scheme, o que garantiu o direito legal de residência e trabalho. O Pre-Settled Status corresponde a uma autorização de residência temporária atribuída no âmbito do European Union Settlement Scheme (EUSS), criado pelo governo britânico após o Brexit. Este regime permite aos cidadãos da União Europeia que residiam ou pretendiam residir no Reino Unido antes do termo do período de transição manter direitos legais de residência, trabalho, acesso a serviços públicos e posterior candidatura ao Settled Status, mediante o cumprimento dos requisitos de permanência.

Este enquadramento jurídico permitiu uma integração formal no país sem restrições migratórias imediatas. Contudo, apesar da estabilidade legal, a inserção profissional não ocorreu na área de formação académica. Na ausência de reconhecimento profissional efetivo das qualificações obtidas em Portugal, sendo necessário o início da atividade laboral em setores não relacionados com o exercício físico e promoção da saúde.

Esta situação enquadra-se no fenómeno descrito na literatura como *deskilling* ou subaproveitamento de capital humano qualificado, frequentemente observado em contextos migratórios onde os mecanismos de reconhecimento profissional não acompanham o reconhecimento académico formal.

4.3.2. Processo de reconhecimento académica

Numa fase posterior, foram iniciados procedimentos de traduções oficiais de diplomas de Ctesp e Licenciatura, seguidos da consulta junto do UK ENIC para efeitos de equivalência académica.

A informação obtida revelou que a emissão de uma Statement of Comparability apenas confirmaria o nível académico equivalente no sistema britânico, não constituindo, porém, requisito suficiente para o exercício profissional em ginásios comerciais.

Verificou-se que o acesso ao mercado de trabalho no setor do fitness depende da posse obrigatória de certificações reconhecidas por entidades profissionais como a CIMSPA (Chartered Institute for the Management of Sport and Physical Activity), nomeadamente os níveis Level 2 (Gym Instructor) e Level 3 (Personal Trainer).

4.3.3. Entrevista: Percurso e Processo de Equivalência

4.2.1 Percurso Académico e Profissional

Pergunta 1:

Entrevistador:” Podes descrever brevemente o teu percurso académico em Portugal? (curso, nível, instituição.)”

Entrevistado: “Tirei um curso profissional de Desporto na ETAP Valença do Minho, tive dois estágios e um Erasmus durante esses três anos, dois estágios em ginásios, de Caminha e outro de Valença, o Erasmus com duração de três meses na Itália, em Brescia, no Millennium Sport and Fitness, nessa altura eu tinha dezoito anos, recebi a proposta de mais seis meses de estágio em Itália, mas acabei por recusar porque fui colocada na Escola Superior de Desporto e Lazer em Melgaço, onde entrei pelo CTESP, e logo de seguida Licenciatura, totalizando quatro anos. Então atualmente tenho um curso Técnico e uma Licenciatura em Desporto e Lazer, neste momento estou no meio percurso da conclusão do Mestrado em Fisiologia do Exercício e Promoção da Saúde. “

Interpretação: O percurso reúne formação académica e experiências práticas anteriores à emigração. As dificuldades posteriores de acesso ao setor surgem, portanto, em um contexto de preparação prévia na área.

4.2.2 Experiência profissional Inicial

Pergunta 2:

Entrevistador: “Qual é a tua experiência profissional inicial em Portugal?”

Entrevistado: “Como anteriormente mencionei, toda a minha experiência profissional começou mesmo por ginásios, através de estágios e Erasmus. Durante os últimos dois anos de Licenciatura comecei a trabalhar em um ginásio em Monção, estava como instrutora de sala, personal trainer e dava aulas também, Spinning, Localizada e

HIIT. No último ano realizei o estágio requerido para o meu grau de licenciatura no ginásio onde trabalhava, então acabei por fazer os dois, estágio e trabalho.”

Interpretação: A experiência em sala, treino personalizado e aulas de grupo mostra uma ligação profissional anterior ao fitness. A dificuldade de integração no Reino Unido não corresponde, neste caso, à ausência de experiência no setor.

Pergunta 3:

Entrevistador: “Atualmente, qual é a tua ocupação profissional no Reino Unido?”

Entrevistado: “Eu já tive alguns trabalhos completamente diferentes aqui no Reino Unido, atualmente estou como “Customer Service” mas já fui assistente de saúde e Manager de um Post Office, trabalhava 12h no turno da noite por três dias como assistente de saúde, e ia no turno da tarde nos dias restantes para o Post Office, indo algumas vezes direta. Eu sabia que tinha de esforçar-me para as despesas que iria arcar com as tentativas de obter equivalências e/ou eventualmente ter de tirar um curso, não foi fácil, extremamente cansativo, acabei por deixar essa rotina e mudar completamente os ares, e estou apenas em “Customer Service” numa cadeia de supermercados.”

Interpretação: O trabalho fora da área de formação permitiu obter rendimento, mas não concretizou a integração profissional pretendida. Esta situação traduz em um subaproveitamento das qualificações adquiridas.

4.2.3 Motivações para a imigração

Pergunta 4:

Entrevistador: “O que motivou a tua decisão de emigrar para o Reino Unido?”

Entrevistado: “Sendo bem sincera, eu nem queria ter emigrado, eu sentia-me segura e estável após terminar a minha Licenciatura, no trabalho que conquistei, mas tinha a minha família aqui, e quiseram dar-me a oportunidade de tentar algo diferente, pois na altura que eu vim, a entrada no UK estava mais fácil do que agora, para quem tinha família aqui, então após pensar muito, mas ao mesmo tempo não querendo a cem por cento, decidi arriscar, pensei que poderia ter a sorte de vencer num país diferente, onde os salários são mais elevados”

Interpretação: A presença da família e a expectativa de melhores condições económicas contribuíram para a decisão de emigrar, apesar da estabilidade profissional sentida em Portugal.

4.2.4 Processo de Equivalência de Qualificações Académicas

Pergunta 5:

Entrevistador: “Que procedimentos tiveste de seguir para validar ou obter as equivalências das tuas qualificações em território britânico?”

Entrevistado: “Assim de forma rápida e direta a responder à pergunta, eu não consegui validar nada, mas para ser mais detalhista nos procedimentos, primeiramente fui estudar o terreno, contactei vários ginásios e ofereci-me para internship, um estágio, mas todos os ginásios que contactei deram a mesma resposta, que requeriam um mínimo de qualificações denominadas de “LEVEL 2 Gym Instructor” mesmo com a minha licenciatura, que ao meu ver supera o LEVEL 2 que pediam, não era aceite. Pensei então em começar a trabalhar, para tirar o curso, até que falaram do NARIC, uma entidade denominada atualmente por UK ENIC, responsável por avaliar, reconhecer e comparar as qualificações e as habilidades internacionais com os padrões educacionais britânicos, então decidi usar um tradutor oficial online para os meus diplomas de Ctesp e Licenciatura e eventualmente do secundário caso fosse necessário o GSCE (grau do secundário, 12º ano) para trabalhar em ginásio, mas não era obrigatório.

Após obter os meus diplomas traduzidos, demorou cerca de umas semanas cada, decidi entregar ao UK ENIC, e foi nesse momento que eu entendi que o UK ENIC não tinha poder suficiente para garantir o reconhecimento automático pela CIMSPA.”

Interpretação: O relato evidencia uma diferença entre a comparação académica dos diplomas e a sua aceitação para trabalhar nos ginásios contactados. A formação superior não dispensou as certificações locais solicitadas.

Pergunta 6:

Entrevistador: “Tiveste de recorrer a entidades específicas como o UK ENIC ou ordens profissionais?”

Entrevistado: “Sim, como anteriormente referi, tentei recorrer ao UK ENIC e a tradutores oficiais apenas”

Interpretação: A procura do UK ENIC e de tradutores oficiais mostra o investimento na documentação das qualificações. Contudo, esse percurso não resolveu, por si só, o acesso à atividade pretendida.

Pergunta 7:

Entrevistador: “Quais foram os principais documentos exigidos (certificados, traduções, exames linguísticos)?”

Entrevistado: “Documentos utilizados foram só os diplomas e documentos onde estavam descritas todas as cadeiras dadas no curso.”

Interpretação: Os documentos permitiam apresentar o nível de formação e os conteúdos estudados, mas a sua apresentação não demonstra, por si só, que fossem suficientes para o acesso profissional.

Pergunta 8:

Entrevistador: “Quanto tempo demorou o processo e quais foram os custos associados?”

Entrevistado: “Bem, se for a falar apenas do processo de entregar documentos e esperar as respostas dos mesmos, diria um total de um mês, mas falando do estudo do território como eu disse que fiz, a falar com pessoas, deslocar-me a ginásios, marcar reuniões e tudo que envolveu, talvez um total de três meses ou talvez quase quatro meses, porque como eu trabalhava aquelas horas exorbitantes, tínhamos de entrar em um acordo consoante a disponibilidade de ambas as partes”

Interpretação: O tempo necessário incluiu a procura de informação e os contactos com ginásios, além da entrega de documentos. A conciliação com o trabalho prolongou esse percurso.

Pergunta 9:

Entrevistador: “Sentiste clareza e transparência no processo ou encontraste dificuldades na compreensão?”

Entrevistado: “Senti muita confusão, sinto na verdade que deverá haver alguma forma a recorrer sem ser esta e que eu não saiba ainda, custa-me acreditar que isto seja tão difícil assim, as explicações foram claras, eu entendi, mas não fazia muito sentido”

Interpretação: A participante compreendeu as explicações recebidas, mas teve dificuldade em aceitar a relação entre a sua formação e as exigências apresentadas. A confusão relatada não corresponde apenas à falta de clareza na informação.

4.2.5 Barreiras e Desafios

Pergunta 10:

Entrevistador: “Que principais obstáculos enfrentaste no processo de equivalência (burocráticos, financeiros, exigências de novas certificações...)?”

Entrevistador: “A maior dificuldade era a gestão de tempo, e a parte financeira também, pois o total dos cursos exigidos são quase duas mil libras, e pagar isso após todo o

investimento em propinas de universidade durante anos, é frustrante e claro, a burocracia é a maior dificuldade delas todas.”

Interpretação: O tempo, os custos e a burocracia dificultaram a continuidade do processo. O novo investimento em formação foi vivido como um encargo adicional após os estudos realizados em Portugal.

Pergunta 11:

Entrevistador: “Sentiste algum impacto emocional, como ansiedade, frustração, insegurança devido às exigências do processo /adaptação?”

Entrevistado: “Sim, senti muita frustração, senti insuficiência, ansiedade e pensamentos como desistir do processo”

Interpretação: As dificuldades foram acompanhadas por frustração, ansiedade e vontade de desistir. O relato mostra como os obstáculos profissionais afetaram a confiança e a motivação da participante.

Pergunta 12:

Entrevistador: “Tiveste de frequentar formações complementares no Reino Unido para exercer a tua profissão?”

Entrevistado: “Sim, acabei por render-me e neste momento estou a tirar o curso Level 2 (Gym Instructor) e Level 3 (Personal Trainer) para evitar mais deceções e perdas financeiras com documentos e entidades que não serão suficientes para atingir o meu objetivo, que é trabalhar em ginásio e em contextos clínicos”

Interpretação: A inscrição nos cursos Level2 e Level3 representa uma tentativa de responder às exigências encontradas e de conseguir trabalhar na área. No momento da entrevista, este percurso ainda estava em curso.

4.2.6 Adaptação e Integração no Mercado de Trabalho

Pergunta 13:

Entrevistador: “Como foi a tua integração no mercado de trabalho britânico depois de obter (ou não) a equivalência?”

Entrevistado: “A integração até foi fácil, senti que houve um choque cultural enorme, mas acabei por adaptar-me a isso”

Interpretação: A facilidade de integração referida diz respeito ao mercado de trabalho em geral. Não significa que tenha sido alcançado o acesso ao setor do fitness, que continuava condicionado.

Pergunta 14:

Entrevistador: “Consideras que os empregadores britânicos valorizam as qualificações obtidas em Portugal?”

Entrevistado: “ Não, de todo, eles desvalorizam completamente, aliás, posso até dizer que sinto que eles admiram, mas nunca o admitem, para eles, eles são os melhores, mesmo que tornem um caminho de linha reta com a porta de saída mesmo à frente em um labirinto até chegar a essa mesma porta, se tentamos explicar e tentar ajudar a agilizar o caminho, nós é que estamos errados, porque “saltamos pontos”, quando esses “pontos” são desnecessários e não influenciam em nada no resultado final, penso que entendem a ideia”

Interpretação: A participante sente que a sua formação não recebe a valorização esperada. Esta percepção está ligada à dificuldade de converter as qualificações portuguesas em acesso profissional no contexto encontrado.

Pergunta 15:

Entrevistador: “Que estratégias pessoais utilizaste para facilitar a tua adaptação?”

Entrevistado: “para dizer a verdade, não me lembro de ter utilizado de forma intencional alguma estratégia em específico”

Interpretação: Embora a participante não identifique uma estratégia específica, o trabalho fora da área de formação referido na resposta à pergunta 3, pode ser interpretado como uma forma de adaptação às necessidades financeiras durante o processo de integração

Pergunta 16:

Entrevistador: “O Brexit teve impacto direto na tua experiência profissional no Reino Unido? Se sim, de que forma?”

Entrevistado: “Sim e não ao mesmo tempo, é assim, teve impacto porque não consigo trabalhar na minha área de interesse, mas ao mesmo tempo, digo que não, porque consegui trabalho mesmo não sendo na área, e pensando de forma positiva, estar a passar por tudo isto sem trabalho, seria bem pior, então sou grata por ter o trabalho que tenho e ter tido as experiências profissionais que tive”

Interpretação: A participante distingue a possibilidade de encontrar emprego da dificuldade de trabalhar na sua área. Embora associe essa dificuldade ao Brexit, o relato não permite separar o seu efeito das exigências próprias do setor.

4.2.7 Perspetivas Futuras e Recomendações

Pergunta 17:

Entrevistador: “Achas que deveria existir mais apoio institucional entre Portugal e Reino Unido (universidades, ordens profissionais, embaixadas)?”

Entrevistado: “Sem dúvida, quando mudamos de país, a transição envolve muita burocracia que poderia ser mitigada se houvesse uma ponte mais direta entre instituições, as ordens profissionais por exemplo, de ambos os países, poderiam agilizar o processo de reconhecimento mútuo de qualificações, reduzindo o isolamento que muitos profissionais sentem ao chegar”

Interpretação: A resposta identifica a cooperação entre instituições como uma possível forma de simplificar o reconhecimento e reduzir o isolamento sentido durante a transição.

Pergunta 18:

Entrevistador: “Que conselhos daria a um profissional português da área do desporto e saúde que esteja a pensar emigrar para o Reino Unido atualmente?”

Entrevistado: “O meu principal conselho é que venham preparados, tanto a nível financeiro como psicológico, emigrar e começar do zero custa, e há quase sempre que investir em requalificações e custos obrigatórios por cá, o que exige um esforço financeiro inicial grande. Por isso, a nível emocional, é ser forte e não desistirem quando o cansaço apertar, levem o tempo necessário. No início pode parecer duro e frustrante, mas temos de olhar para isto como um investimento em nós próprios e no nosso futuro, com resiliência, o retorno acaba por chegar.”

Interpretação: A experiência leva a participante a valorizar a preparação financeira e emocional antes da emigração. A persistência surge como um recurso pessoal para enfrentar as dificuldades do percurso.

4.3.4. Análise temática das entrevistas

A Tabela 2 apresenta a estrutura de análise temática desenvolvida, com base nos princípios de (Braun & Clarke, 2019) Os temas emergem de um processo iterativo de codificação dos dados das entrevistas e da narrativa autoetnográfica, permitiram identificar padrões significativos relacionados com reconhecimento de qualificações, requalificação profissional e integração no mercado de trabalho britânico.

Tabela 2 - Análise temática desenvolvida, com base nos princípios de Braun, V., & Clarke, V. (2019).

Tema	Subtema	Descrição analítica	Notas das entrevistas
1. Descontinuidade entre qualificações e reconhecimento profissional	Reconhecimento académico vs profissional	As qualificações académicas obtidas em Portugal não garantem acesso direto ao exercício profissional no Reino Unido, sendo necessário reconhecimento adicional por entidades reguladoras.	“o UK ENIC não tinha poder suficiente para garantir o reconhecimento”
	Dependência de entidades reguladoras	O acesso ao mercado de trabalho depende de organismos profissionais (CIMSPA, FA), mais do que de equivalências académicas.	Necessidade de certificação UEFA, FA e certificações locais
2. Requalificação obrigatória	Certificações locais obrigatórias	Exigência de cursos adicionais independentemente da formação prévia.	Level 2 Gym Instructor; Level 3 Personal Trainer e FA
	Repetição de conteúdos formativos	Formação britânica inclui conteúdos já lecionados em Portugal.	Level 2 Gym Instructor; Level 3 Personal Trainer e FA
3. Barreiras institucionais	Fragmentação do sistema de reconhecimento	O reconhecimento académico e profissional é realizado por entidades distintas sem articulação.	UK ENIC não garante acesso profissional
	Processo burocrático complexo	Processo descrito como pouco claro e dependente de múltiplas etapas.	“equivalência é nenhuma”; “processo confuso”
4. Custos financeiros da requalificação	Investimento económico elevado	O acesso ao mercado de trabalho implica custos significativos em formação e certificação.	£1900 cursos; mais as traduções e avaliações
	Custos acumulados pós-formação	Despesas ocorrem após investimento académico em Portugal.	Traduções, cursos e reconhecimento
5. Impacto emocional	Frustração e ansiedade	Processo gera impacto emocional negativo associado à requalificação.	“frustração”; “ansiedade”; “insuficiência”
	Sensação de regressão profissional	Perceção de “voltar atrás” na carreira.	“dar passos atrás na trajetória”
6. Estratégias de adaptação	Flexibilidade laboral	Aceitação de empregos fora da área de formação.	Customer service; saúde;
	Adaptação progressiva	Integração gradual no mercado de trabalho britânico.	“começar do zero”
7. Capital social	Redes informais de apoio	Contactos pessoais facilitam integração profissional.	Apoio de pessoas no setor
	Oportunidades informais	Entrada no mercado de trabalho depende de relações.	“senti-me sortudo”
8. Valorização desigual das qualificações	Preferência por certificações locais	Certificações britânicas são mais valorizadas que estrangeiras.	necessidade de Level 2 Gym Instructor; Level 3 Personal Trainer e FA
	Reconhecimento parcial de qualificações portuguesas	Formação portuguesa é reconhecida de forma limitada.	“sim e não” na valorização

UK ENIC – United Kingdom National Information Centre; CIMSPA – The Chartered Institute for the Management of Sport and Physical Activity ; FA – The Football Association; UEFA – Union of European Football Associations

Esta análise evidencia um percurso de transição de profissionais qualificados desde a formação em Portugal até à integração no mercado de trabalho no Reino Unido. O modelo destaca a interação entre capital humano, mecanismos institucionais de reconhecimento, processos de requalificação e fatores estruturais e sociais que condicionam a integração profissional. Desta forma pode considerar-se a sua representação segundo um quadro conceptual desenvolvido com base nos temas emergentes da análise temática, permitindo representar visualmente os principais fatores que influenciam o processo de reconhecimento de qualificações e integração profissional no Reino Unido pós-Brexit. O modelo demonstra a interação entre capital humano, reconhecimento institucional, requalificação obrigatória, barreiras estruturais e estratégias de adaptação, evidenciando que a integração profissional dos emigrantes qualificados ocorre através de um processo não linear e condicionado por fatores institucionais, económicos e sociais.

A Figura 2 apresenta esse quadro conceptual, que permite visualmente compreender a migração qualificada como um processo não linear, marcado por barreiras estruturais e reconfiguração da identidade profissional.

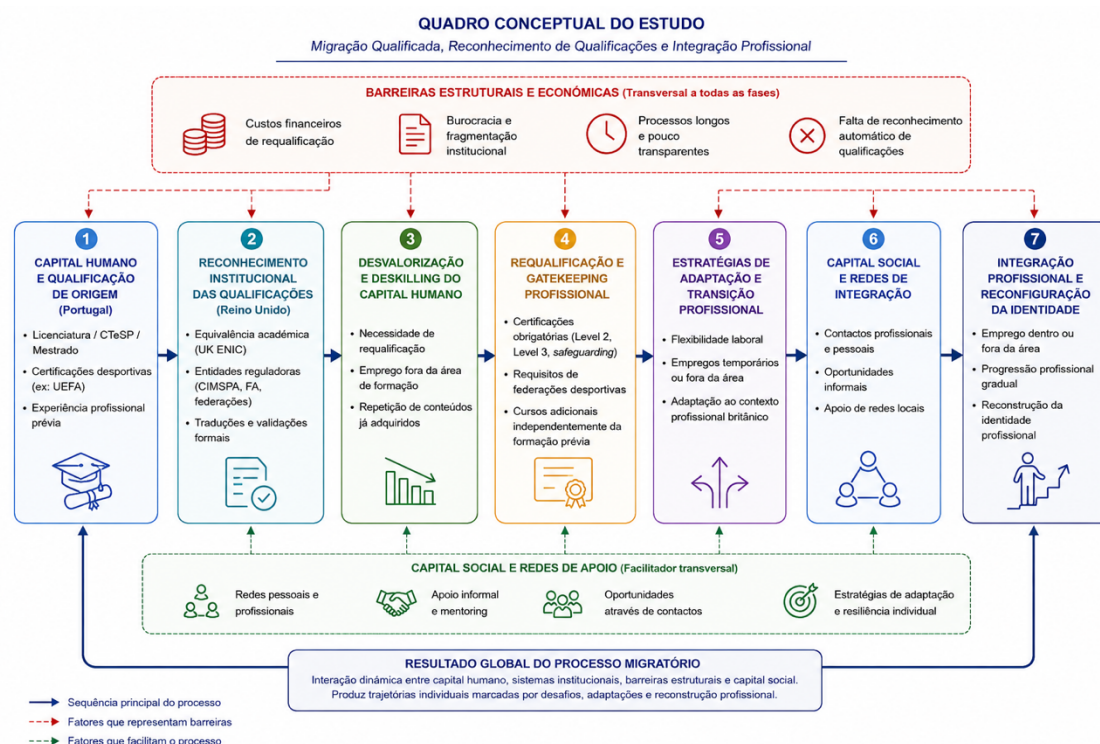


figura gerada com GPT-5.3-mini (OpenAI, 2026) Prompt/instrução do autor

Figura: 2 – Quadro conceptual desenvolvido com base nos temas emergentes da análise temática

O modelo representa o percurso principal a inicia-se com o capital humano e as qualificações adquiridas em Portugal, incluindo licenciaturas, certificações e experiência

profissional prévia. Posteriormente, os profissionais entram em contacto com os mecanismos de reconhecimento institucional no Reino Unido, onde surgem processos de validação, exigências regulatórias e necessidade de requalificação profissional.

Ao longo deste percurso, o modelo evidencia a existência de barreiras transversais que condicionam todas as fases do processo, nomeadamente custos financeiros, burocracia, fragmentação institucional e ausência de reconhecimento automático das qualificações estrangeiras. Estas barreiras contribuem para dificuldades de integração e para a necessidade de repetição de formações já realizadas anteriormente. Por outro lado, o quadro conceptual demonstra também a existência de fatores facilitadores da integração, especialmente o capital social e as redes de apoio. Os contactos profissionais, o apoio informal, as oportunidades obtidas através de relações pessoais e a capacidade de adaptação surgem como elementos fundamentais para facilitar o acesso ao mercado de trabalho e reduzir algumas das dificuldades encontradas.

Por fim, o modelo permite compreender o resultado global do processo migratório, evidenciando que a integração profissional ocorre de forma gradual e nem sempre linear. Em muitos casos, os participantes experienciam processos de reconfiguração da identidade profissional, necessidade de recomeço de carreira e fenómenos de como deskilling ou subaproveitamento de capital humano qualificado, embora também reconheçam oportunidades de progressão profissional e melhoria das condições de vida no contexto britânico.

4.3.5. Requalificação obrigatória e investimento financeiro

Verificou-se que existem custos associados ao reconhecimento ou necessidade de requalificação. Quando da dificuldade de equivalência académica para acesso ao setor do fitness se optou pela inscrição em um curso profissional Level 2 e Level 3 através da entidade TrainFitness, com um custo foi de £1.900, equivalente a 2.200€ dependendo da taxa de câmbio. Verificou-se também que os conteúdos programáticos destes cursos incluem matérias previamente abordadas na formação superior em Portugal.

A tabela 3, apresenta um resumo mais detalhado de todo o processo, passando pela tradução dos documentos nas entidades oficialmente reconhecidas e os cursos anteriormente referidos.

Tabela 3 Reconhecimento das Qualificações Académicas e Respetivos Valores

Documento/ Processo	Entidade Utilizada	Valor em Libras £		Conversão para Euros €
Tradução Oficial Diploma Ctesp	Translayte	£75,50	→	86,20€
Tradução Oficial Diploma Licenciatura	Translayte	£75,00	→	85,54€
Reconhecimento dos diplomas				
Documento	Entidade Utilizada	Valor em Libras £		Conversão para Euros €
Ctesp	UK ENIC	£69,90	→	79,73€
Licenciatura	Statement of Comparability	£69,60	→	79,38€
Cursos adicionais				
Curso	Entidade	Valor em Libras £		Conversão para Euros €
Level 2 (Gym Instructor) Level 3 (Personal Trainer)	TrainFitness	£1.900		2.200€
TOTAL		£2.190		2.500€

CAPÍTULO V – DISCUSSÃO

5.1 Discussão

5.1.1 Análise do reconhecimento académico

Os resultados obtidos evidenciam uma discrepância significativa entre o reconhecimento académico formal e o reconhecimento profissional efetivo no contexto britânico, particularmente no setor do fitness. Embora se trate de estudos de caso e o sistema britânico disponha de um mecanismo oficial para a avaliação de qualificações estrangeiras, através do UK ENIC (UK ENIC, 2025), verificou-se que esse reconhecimento se limita à equivalência académica, não garantindo acesso direto ao exercício profissional.

As entrevistas realizadas no âmbito deste estudo permitiram aprofundar esta análise comparativamente. Os dois entrevistados necessitaram de realizar cursos adicionais no Reino Unido, os quais assumiram natureza complementar e de atualização técnica, facilitando a sua adaptação ao contexto local, embora o entrevistado na área do treino desportivo, tenha revelado ter tido maior facilidade na integração profissional no Reino Unido, em parte devido a uma das suas qualificações profissionais obtidas em Portugal terem a certificação da entidade europeia que gere o futebol. No entanto, e como referido teve a necessidade de realizar formação adicional para poder desempenhar as funções profissionais embora menos dependente de certificações técnicas específicas exigidas no setor do fitness em ginásios.

Em contraste, a componente auto etnográfica, revela um percurso distinto no setor do fitness que apesar da obtenção de equivalência académica formal através do UK ENIC, verificou-se que esta não constituía requisito suficiente para exercer profissionalmente em ginásios, tendo a obrigatoriedade prática da obtenção das certificações Level 2 (Gym Instructor) e Level 3 (Personal Trainer) como requisito mínimo para poder desempenhar as funções profissionais. Assim, mesmo possuindo formação superior na área do exercício físico, o acesso ao mercado de trabalho encontra-se condicionado à realização destas certificações locais.

Esta diferença entre áreas evidencia que as barreiras não se aplicam de forma homogénea a todas as vertentes do exercício físico, sendo particularmente regidas no setor dos ginásios. Tal realidade demonstra uma hierarquização das qualificações, na qual certificações técnicas locais de curta duração assumem maior relevância prática do que formações superiores estrangeiras, contribuindo para situações de subaproveitamento do capital humano qualificado (Ganassin et al., 2025).

Verifica-se claramente que a integração profissional como um processo condicionado pela interação entre capital humano, mecanismos institucionais e recursos sociais. O capital humano adquirido em Portugal (qualificações, certificações e experiência) constitui o ponto de partida do percurso, mas não garante por si só a integração no mercado de trabalho britânico. Os dados mostram que este capital é frequentemente sujeito a reavaliação no contexto de destino, através de processos formais de reconhecimento e, em muitos casos, de requalificação. O papel central dos mecanismos institucionais de reconhecimento no Reino Unido, que funcionam como uma etapa intermédia determinante no acesso ao emprego qualificado são frequentemente descritos como exigentes e burocráticos, contribuindo para atrasos e dificuldades de inserção profissional. Os dados confirmam ainda a presença de barreiras transversais ao longo de todo o percurso, nomeadamente custos financeiros, burocracia e fragmentação institucional, que condicionam continuamente o processo de integração.

Apesar de tudo, também se verifica que o capital social surge como um fator facilitador relevante, através de redes de contacto, apoio informal e oportunidades geradas por relações pessoais, contribuindo para mitigar parte das dificuldades estruturais. No entanto, as trajetórias de integração são heterogêneas e não lineares, variando entre progressão profissional e situações de *deskilling* ou subaproveitamento do capital humano, conforme previsto no quadro conceptual.

Assim, os resultados sugerem que a integração profissional de emigrantes qualificados no Reino Unido, depende não apenas do nível académico detido, mas também da natureza específica do segmento profissional em que pretendem atuar, pois essa decisão influencia decisivamente o grau de barreira à integração, verificando-se que no contexto do Treino Desportivo, apresenta maior reconhecimento funcional de certificações internacionais enquanto o setor do fitness demonstra maior dependência de certificações técnicas locais padronizadas.

5.1.2 Análise Crítica do modelo regulatório

Os resultados sugerem a existência de uma hierarquização implícita das qualificações no setor do fitness comercial, na qual certificações técnicas locais assumem primazia prática relativamente a formações académicas superiores estrangeiras (Bone et al., 2024). Tal dinâmica não implica necessariamente desvalorização formal das qualificações académicas, mas evidencia uma prioridade atribuída à uniformização interna de competências segundo padrões britânicos (GOV.UK, 2024).

Do ponto de vista crítico, esta configuração pode contribuir para situações de subaproveitamento de capital humano qualificado (Ganassin et al., 2025), sobretudo quando profissionais com formação superior são obrigados a repetir conteúdos formativos previamente adquiridos para cumprir requisitos de empregabilidade. Adicionalmente, a necessidade de investimento financeiro significativo para obtenção de certificações locais pode constituir uma barreira indireta à mobilidade profissional qualificada, especialmente para emigrantes em fase inicial de integração económica.

Importa, contudo, reconhecer que a exigência de certificações técnicas padronizadas pode também ser interpretada como mecanismo de garantia de qualidade e proteção do consumidor, assegurando critérios uniformes de prática profissional no setor, conforme o princípio subjacente ao regime europeu de reconhecimento de qualificações profissionais estabelecido pela Diretiva 2005/36/CE (Comissão Europeia, 2020). Assim, o modelo regulatório identificado apresenta uma dualidade, por um lado, promove padronização e controlo de qualidade, por outro, pode gerar fragmentação institucional e dificuldades acrescidas para profissionais estrangeiros qualificados.

O impacto do Brexit, no contexto analisado, não se traduz apenas na alteração do enquadramento jurídico formal, mas também na intensificação da autonomia regulatória setorial e na necessidade de requalificação estratégica por parte dos profissionais formados no espaço europeu.

5.2 Implicações práticas

Os resultados deste estudo apresentam implicações práticas relevantes para profissionais da área do exercício físico que pretendam exercer atividade no Reino Unido. Em primeiro lugar, torna-se evidente que o setor específico de atuação influencia significativamente o grau de dificuldade de integração profissional.

Conforme demonstrado pelas entrevistas realizadas, profissionais ligados ao Treino Desportivo poderão encontrar menos barreiras formais no acesso ao mercado de trabalho, enquanto o setor do fitness em ginásios exige obrigatoriamente a obtenção das certificações Level 2 (Gym Instructor) e Level 3 (Personal Trainer).

Em segundo lugar, o estudo evidencia que o reconhecimento académico pelo UK ENIC, embora útil para fins formais, não substitui as certificações técnicas exigidas no setor do fitness. Assim, profissionais interessados nesta vertente deverão antecipar a necessidade de requalificação local, ponderando o investimento financeiro e temporal envolvido.

Ficou reforçada a importância de uma preparação informada e estratégica antes da emigração profissional para o Reino Unido, considerando não apenas o país de destino, mas também o segmento específico da área de formação em que se pretende atuar.

5.3 Estudos futuros

O presente estudo, abre caminho para investigações futuras de maior amplitude empírica. Desde logo seria pertinente desenvolver um estudo comparativo envolvendo um número alargado de profissionais portugueses e de outros países europeus da área do exercício físico e saúde residentes no Reino Unido, de forma a identificar padrões comuns de reconhecimento, requalificações e inserção profissional.

Por outro lado, futuras investigações poderão analisar de forma comparativa o setor do fitness com outras áreas profissionais sem ser do desporto, para permitir compreender se a discrepância entre reconhecimento académico e profissional constitui uma especificidade deste setor ou um fenómeno transversal.

Por fim, seria relevante também explorar o impacto psicológico e identitário de não valorização das qualificações estrangeiras, aprofundando a dimensão subjetiva da integração pós-Brexit e o seu efeito na motivação, autoestima e perceção de pertença dos emigrantes qualificados.

5.4 Conclusão

O presente estudo teve como objetivo analisar o processo de reconhecimento de qualificações académicas no Reino Unido de Portugal para o Reino Unido após o Brexit, tendo como foco o setor do fitness e a experiência de profissionais formados em Portugal na área do Desporto e sua integração na área profissional de formação.

Os resultados demonstraram que o reconhecimento académico formal através do UK ENIC, não garante integração profissional efetiva no setor do fitness. O UK ENIC desempenha exclusivamente uma função de equivalência académica, não tendo competência para validar requisitos profissionais específicos exigidos pelo mercado de trabalho britânico.

As entrevistas realizadas reforçam esta conclusão ao evidenciar que diferentes vertentes da área do exercício físico apresentam níveis distintos de exigência. Enquanto o Treino Desportivo revelou maior flexibilidade na integração laboral, o setor do fitness em ginásios depende obrigatoriamente da obtenção das certificações Level 2 (Gym

Instructor) e Level 3 (Personal Trainer), reconhecidas por entidades profissionais como a CIMSPA, independentemente da formação superior previamente adquirida.

Importa salientar que estas exigências técnicas já se encontravam estabelecidas antes do Brexit. No entanto, a saída do Reino Unido da União Europeia alterou o enquadramento jurídico que sustentava o reconhecimento mútuo de qualificações profissionais entre Estados-Membros, eliminando a aplicação direta da Diretiva Europeia relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais. Este novo contexto contribui para uma maior fragmentação institucional e para uma perceção acrescida de complexidade e incerteza no processo de integração profissional.

A integração profissional de emigrantes qualificados na área do Exercício e Saúde no Reino Unido não depende exclusivamente do nível académico detido, mas da articulação entre reconhecimento académico regulamentação profissional setorial e exigências do mercado de trabalho. No contexto pós-Brexit, esta articulação tornou-se menos enquadrada por mecanismos europeus de harmonização, podendo potenciar situações de subaproveitamento de capital humano qualificado.

CAPÍTULO VI – BIBLIOGRAFIA

- Berry, J. W. (1997). Lead Article Immigration, Acculturation, and Adaptation. In *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW* (Vol. 46, Number 1).
- Bone♦, M., Ehlinger, E., & Stephany, F. (2024). *Skills or Degree? The Rise of Skill-Based Hiring for AI and Green Jobs**.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). *Reflecting on reflexive thematic analysis*. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597.
- Brennan, N., Langdon, N., Bryce, M., Burns, L., Humphries, N., Knapton, A., & Gale, T. (2023). Drivers and barriers of international migration of doctors to and from the United Kingdom: a scoping review. In *Human Resources for Health* (Vol. 21, Number 1). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00789-y>
- Burdett, T. , & F. L.-A. (2018). *Brexit: the impact on health and social care and the role of community and practice nurses*.
- Clinical Exercise Physiology UK. (2025). *AHCS Registered Clinical Exercise Physiologist Application Resources*. Obtido de Clinical Exercise Physiology UK: <https://www.clinicalexercisephysiology.org.uk/application-resources>
- Comissão Europeia. (2020). *GUIA DO UTILIZADOR: Diretiva 2005/36/CE relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais*. <https://doi.org/10.2873/78348>
- Del’Olmo, F. de S. , & R. D. G. (2016). *Brexit”: da Integração Regional à Política de Controle de Mobilidade Humana*. *Revista Brasileira De Direito Internacional*, 2(2), 100–117. <https://doi.org/https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0219/2016.v2i2.1651>
- DGERT. (2023). *Perguntas frequentes: Reconhecimento de qualificações obtidas no Reino Unido*. <https://doi.org/https://www.dgert.gov.pt/reconhecimento-das-qualificacoes-profissionais-adquiridas-no-reino-unido-perguntas-frequentes>
- Evans, A. B. (2014). *Contesting far flung fields: Sociological studies of migration and acculturation through sport*. <https://doi.org/10.13140/2.1.1367.2323>
- Ganassin, S., Georgiou, A., & Brohi, H. (2025). ‘It would be better if you had a UK degree’: exploring the experiences of highly-skilled refugee women in the UK. *Language and Intercultural Communication*, 25(4), 528–543. <https://doi.org/10.1080/14708477.2025.2519905>
- GOV.UK. (Abril de 2024). *Arrangements to facilitate the recognition of professional qualifications*.
- GOV.UK. (2024). *guidance assessing the english language requirement*. Obtido de GOV.UK: <https://www.gov.uk/government/publications/english-language-requirements-for-immigration-applicants/assessing-the-english-language-requirement-accessible-version#secure-english-language-test-selt>
- GOV.UK. (2024). *Visas and Immigration*. Obtido de GOV.UK: <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-visas-and-immigration>
- Guma, T., & Dafydd Jones, R. (2019). “Where are we going to go now?” European Union migrants’ experiences of hostility, anxiety, and (non-)belonging during Brexit. *Population, Space and Place*, 25(1). <https://doi.org/10.1002/psp.2198>
- ILO. (2019). *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*. ILO.
- International Labour Organization [ILO]. (2018). *General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs*.
- Kallio H., Pietilä A.-M., Johnson M., & Kangasniemi M. (2016). *Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured*

- interview guide. *Journal of Advanced Nursing* 72(12), 2954–2965. .
<https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Marina, A., & Leal, C. (2013). *Migração dos enfermeiros portugueses na Europa*.
- Miguel Soares Martins. (2018). *UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA CENTRO REGIONAL DO PORTO*.
- Mroczek, M., Pardo-Díaz, J., Nyga, A., Arrieta, I., Martins, D., Pm Van Poppel, M., Molteni, C., Rajantie, A., & Sanchez-Canizares, C. (2023). *Views of European Scientific Diasporas on UK-European cooperation after Brexit*.
- NuffieldTrust. (2025). *Research reveals NHS overreliance on doctors from “red list” countries and renewed signs of widespread medicines shortages*. Obtido de <https://www.nuffieldtrust.org.uk/news-item/research-reveals-nhs-overreliance-on-doctors-from-red-list-countries-and-renewed-signs-of-widespread-medicines-shortages>
- OECD Skills Outlook 2019. (2019). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- OECD Skills Outlook 2023. (2023). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>
- OIT. (2020). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology*.
- Organização Internacional do Trabalho. (1975). *Convenção n.º 143 CONVENÇÃO SOBRE AS IMIGRAÇÕES EFECTUADAS EM CONDIÇÕES ABUSIVAS E SOBRE A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DOS TRABALHADORES MIGRANTES*.
[\https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-no-143-da-oit-relativa-migracoes-em-condicoes-abusivas-e-promocao-de
- Organização Mundial de Saúde [OMS]. (2020). *PLANO DE AÇÃO GLOBAL PARA A ATIVIDADE FÍSICA 2018-2030*.
- Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia. (2019). *REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que estabelece disposições para o prosseguimento das atividades de mobilidade para fins de aprendizagem em curso no âmbito do programa Erasmus+, no contexto da saída do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte («Reino Unido») da União Europeia*.
- Pereira Praxedes, T., Pinto, M. G., & Farias, G. O. (2015). A PROFISSIONALIDADE DOCENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA 1. In *Revista Kinesis*, ed (Vol. 33).
- Relatório Especial 10/2024: Reconhecimento das qualificações profissionais na UE. (2024).
- Ridgway, M. (2019). *Brexit: Human Resourcing Implications* 2 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-11-2018-0310>
- Rocha, R. X., McGarrigle, J., & Esteves, A. (2020). *oem Observatório da Emigração O Brexit e os emigrantes portugueses no Reino Unido*. www.observatorioemigracao.pt
- Rodrigues, E. (2017). *A mobilidade intercontinental de cientistas europeus: discursos sobre perdas e ganhos d(n)a Europa*.
- Society, B. P. (2019). *Brexistencial crisis?* Obtido de The Psychologist: <https://www.bps.org.uk/psychologist/brexistencial-crisis>
- Statista. (2024). *Brexit opinion poll*. Obtido de Statista: <https://www.statista.com/statistics/987347/brexit-opinion-poll/>
- UK ENIC. (2021). *Name changes, website changes, from 1 March: UK NARIC; UK ENIC; ECCTIS*. www.naric.org.uk/training
- UK ENIC. (2025). *Statement of Comparability*. Obtido de UK ENIC: <https://www.enic.org.uk/individuals/statement-of-comparability>
- UK Parliament. (2017). *Leaving the European Union: The Impact on Professional Sport*. <https://doi.org/https://lordslibrary.parliament.uk/research-briefings/lln-2017-0046/>

- União Europeia. (2005). *DIRECTIVA 2005/36/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 7 de Setembro de 2005 relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9baa0515-a9bb-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-pt>
- World Health Organization. (2023). *WHO Health Workforce Support and Safeguards List 2023*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240069787>
- World Medical Association. (2013). *World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects*. *JAMA*, 310(20), 2191–2194.

CAPÍTULO VII – ANEXOS

Anexo - I

Guião de Entrevista – Equivalência de Qualificações Portugal para Reino Unido

I. Introdução e Enquadramento

- Explicar o objetivo da entrevista: compreender as experiências dos profissionais portugueses da área do desporto e saúde no processo de equivalência das qualificações no Reino Unido, após o Brexit. Reforçar que não existem respostas certas ou erradas; interessa a experiência pessoal. Solicitar autorização para gravação, garantindo confidencialidade pedir para que o participante se apresente (nome, idade, formação académica em Portugal, profissão atual no Reino Unido).

II. Percurso Académico e Profissional

1. Podes descrever brevemente o teu percurso académico em Portugal (curso, nível, instituição)?
2. O que motivou a tua decisão de emigrar para o Reino Unido?
3. Qual é atualmente a tua ocupação profissional no Reino Unido?

III. Processo de Equivalência de Qualificações

4. Que procedimentos tiveste de seguir para validar/obter equivalência das tuas qualificações em território britânico?
5. Tiveste de recorrer a entidades específicas como o UK ENIC ou ordens profissionais?
6. Quais foram os principais documentos exigidos (certificados, traduções, exames linguísticos, etc.)?
7. Quanto tempo demorou o processo e quais foram os custos associados?
8. Sentiste clareza e transparência no processo, ou encontraste dificuldades de compreensão?

IV. Barreiras e Desafios

9. Que principais obstáculos enfrentaste no processo de equivalência (burocráticos, financeiros, exigência de novas certificações)?
10. Sentiste algum impacto emocional (ansiedade, frustração, insegurança) devido às exigências do processo /adaptação?
11. Tiveste de frequentar formações complementares no Reino Unido para exercer a tua profissão?

V. Adaptação e Integração no Mercado de Trabalho

12. Como foi a tua integração no mercado de trabalho britânico depois de obter (ou não) a equivalência?
13. Consideras que os empregadores britânicos valorizam as qualificações obtidas em Portugal?
14. Que estratégias pessoais utilizaste para facilitar a adaptação (networking, candidaturas espontâneas, cursos locais)?
15. O Brexit teve impacto direto na tua experiência profissional no Reino Unido? Se sim, de que forma?

VI. Perspetivas Futuras e Recomendações

16. Que conselhos daria a um profissional português da área do desporto e saúde que esteja a pensar emigrar para o Reino Unido atualmente?

17. Que mudanças consideras necessárias para simplificar ou melhorar o processo de equivalência?

18. Achas que deveria existir mais apoio institucional entre Portugal e Reino Unido (universidades, ordens profissionais, embaixadas)?

VII. Encerramento

- Perguntar se Há algum aspeto importante da experiência que ainda não foi referido e gostaria que fosse acrescentada

- Agradecer a participação e reforçar a importância do contributo para a investigação.