

Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Crise de Oportunidades e Novas Configurações
da Emigração Portuguesa: O Caso dos
Profissionais Altamente Qualificados

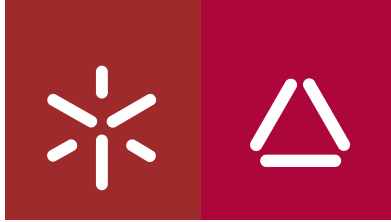
Susana Rute Teles Duarte Amaral

Susana Rute Teles Duarte Amaral

Crise de Oportunidades e Novas Configurações
da Emigração Portuguesa: O Caso dos
Profissionais Altamente Qualificados

Instituição Financiadora: Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT)
Bolsa de Doutoramento SFRH / BD / 84107 / 2012





Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Susana Rute Teles Duarte Amaral

**Crise de Oportunidades e Novas Configurações
da Emigração Portuguesa: O Caso dos
Profissionais Altamente Qualificados**

Tese de Doutoramento
Doutoramento em Sociologia

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Ana Paula Pereira Marques

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

AGRADECIMENTOS

A realização desta tese contou com a inestimável colaboração de muitas pessoas a quem quero, sinceramente, agradecer:

À minha orientadora científica, Professora Doutora Ana Paula Marques, sobretudo pelo seu voto de confiança, pela amizade, pela atenção e pelo constante incentivo. O seu conhecimento, a sua energia, a crítica construtiva e a (re)orientação em momentos chave foram os guias de todo o trabalho realizado.

Aos autores, especialistas dos temas aqui abordados, fonte de inspiração com quem muito aprendi ao longo do percurso e que estão “presentes” em toda a tese. Alguns deles, tive o privilégio de conhecer pessoalmente e de partilhar questões e reflexões, nos vários encontros científicos em que participamos nestes últimos anos.

À Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), pelo financiamento da minha bolsa individual de doutoramento (SFRH/BD/84107/2012), bem como às equipas do ICS-Universidade do Minho e do CICS.NOVA, pelo acolhimento e por todo o apoio prestado, em particular na fase inicial do processo.

A todos os entrevistados que, com enorme generosidade, abertura e entusiasmo, disponibilizaram parte do seu tempo e do seu profundo conhecimento “vivido” para, mais do que meramente colaborarem neste projeto, partilharem pedaços da sua vida, indo sempre muito para além do que lhes era solicitado. Foram entrevistas longas, estimulantes e muito gratificantes. Eles são o centro desta tese e sem os seus testemunhos nada disto teria sido possível.

Aos muitos emigrantes portugueses, espalhados pelo mundo, que embarcam numa viagem de ida cuja volta nem sempre acontece, que vivem divididos entre dois ou mais lugares, línguas, culturas, entre coisas que acontecem longe e perto, passando todas elas a fazer parte de si. Eles entendem bem o genuíno significado da palavra “saudade”! E aos tantos e tantos profissionais que, apesar da sua qualidade e da sua enorme competência, resistem num mercado de trabalho nacional onde, frequentemente, não lhes é reconhecido o valor.

À minha família e amigos, em especial à minha Mãe, ao Luís, à Joana e ao Nuno, por estarem presentes em todos os momentos da minha vida e pelo inextinguível apoio e preocupação nesta caminhada, às vezes sem compreenderem bem os meus “dramas” e dilemas, mas sempre a acreditarem, mais do que eu própria, que seria possível.

Muito obrigada por tudo!

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

CRISE DE OPORTUNIDADES E NOVAS CONFIGURAÇÕES DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA: O CASO DOS PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

RESUMO

A presente tese tem por objeto de análise a emigração portuguesa de profissionais altamente qualificados contemporânea e o funcionamento dos mercados de trabalho (trans)nacionais. O significativo aumento das qualificações e expectativas dos ativos portugueses nas últimas décadas, associado à falta de competitividade da economia nacional, tem vindo a introduzir novos perfis e questões ao paradigma da emigração portuguesa. A partir de 2010, em plena crise financeira e início da aplicação do programa de ajustamento económico a nível nacional (Troika), assiste-se à crescente visibilidade da saída de diplomados, com formações académicas e perfis profissionais muito diversificados, atraídos para mercados de trabalho de maior dimensão e com mais e melhores oportunidades disponíveis. Apesar de, após 2015, observarmos tímidos indícios de retoma da economia e uma tendência para a descida/estabilização dos valores globais da emigração portuguesa, esta mantém ainda um volume considerável, superior ao período anterior à crise. Partindo de um enquadramento teórico reflexivo e crítico, enriquecido pelos dados empíricos de um questionário *online* e pela análise de entrevistas aprofundadas realizadas a emigrantes portugueses altamente qualificados, enquadrados em cinco perfis profissionais, nesta dissertação propomos a atualização e o aprofundamento do conhecimento dos agentes destes fluxos, bem como a compreensão das dinâmicas dos mercados de trabalho (trans)nacionais e das suas relações com a emigração altamente qualificada, na perspetiva dos próprios sujeitos. Neste sentido, convocamos os seus posicionamentos críticos face ao modelo socioeconómico e ao funcionamento do mercado de trabalho português, nomeadamente nos respetivos setores de atividade, por comparação às realidades observadas e vividas nos contextos profissionais dos principais países de destino e sistematizamos os seus contributos para um futuro mais atrativo e inclusivo do sistema de emprego nacional, em geral, e de várias áreas de atividade, em particular. Esta análise remete-nos para a importância dos obstáculos e constrangimentos no funcionamento do mercado de trabalho interno, nomeadamente ao nível das condições/relações de trabalho, da (des)valorização profissional, do desenvolvimento de carreira e da realização pessoal, quer para a decisão de sair, quer para o adiamento do regresso em idade ativa, bem como para o potencial destes profissionais enquanto agentes de mudança.

Palavras-chave: emigração portuguesa; mercados de trabalho (trans)nacionais; migrações internacionais; profissionais altamente qualificados.

OPPORTUNITIES' CRISIS AND NEW SETTINGS OF PORTUGUESE EMIGRATION: THE CASE OF HIGHLY SKILLED PROFESSIONALS

ABSTRACT

The present thesis aims to analyse the contemporary Portuguese emigration of highly skilled professionals and the performance of (trans)national labour markets. The significant increase in the qualifications and expectations of Portuguese professionals in recent decades, associated to the lack of competitiveness of the national economy, has introduced new profiles and issues to the paradigm of Portuguese emigration. From 2010, in the midst of the financial crisis and the beginning of the implementation of the economic adjustment national program (Troika), there has been increasing visibility of the graduate's departure, with very diverse academic backgrounds and professional profiles, pulled to larger labour markets, with more and better opportunities available. Although, after 2015, we observed slight signs of economic recovery and a tendency to decrease/stabilize the global values of Portuguese emigration, it still maintains a considerable volume, higher than the period before the crisis. Starting from a reflexive and critical theoretical framework, enriched by data from an online questionnaire and the analysis of in-depth interviews conducted to highly skilled Portuguese emigrants, framed in five professional profiles, in this dissertation we propose to update and to deep the knowledge of the agents of these flows, as well as to understand the (trans)national labour markets dynamics and their relations with highly skilled emigration, from the perspective of the agents themselves. In this sense, we summon their critical positions regarding the socio-economic model and the performance of the Portuguese labour market, namely in their respective activity sectors, comparing the realities observed and experienced in the main destination countries professional contexts and we also systematize their contributions to a more attractive and inclusive national employment system future, in general, and activity sectors, in particular. Given the persistent imbalances between the conditions offered in Portugal and in their current professional contexts, this analysis reminds us of the importance of the obstacles and constraints in the functioning of the internal labour market, namely at the level of working conditions/relationships, professional recognition, career development and personal achievement, in the decision to leave and to delay the return at working age, as well as the potential of these professionals as agents of change.

Keywords: highly skilled professionals; international migration; Portuguese emigration; (trans)national labour markets.

ÍNDICE

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstrat	vi
ÍNDICE DE TABELAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS E SIGLAS	xii
INTRODUÇÃO	1
1. Apresentação e relevância do tema	1
2. Questões de partida, objetivos e conceitos-chave	4
3. Estrutura da tese	5
CAPÍTULO I – TEORIAS MIGRATÓRIAS E MOBILIDADE DE PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS	8
1.1. Revisitando as teorias migratórias	9
1.2. Tendências recentes: proposta interdisciplinar	21
1.3. Mobilidade altamente qualificada	24
1.4. Portugal no contexto das migrações internacionais: reconfigurações recentes	28
CAPÍTULO II – MERCADOS DE TRABALHO (TRANS)NACIONAIS	31
2.1. A propósito e a pretexto da crise: emigração e mercado de trabalho contemporâneos	32
2.2. Modelo de desenvolvimento português num contexto de globalização do trabalho	36
2.3. Precarização das condições/relações de trabalho e (des)valorização profissional	37
2.4. O caso dos diplomados do Ensino Superior	41
2.5. A (persistente) centralidade do trabalho e das carreiras profissionais	46

CAPÍTULO III – MODELO DE ANÁLISE E METODOLOGIA.....	52
3.1. Principais eixos analíticos estruturantes.....	55
3.2. Pressupostos teórico-metodológicos.....	59
3.3. Abordagem metodológica.....	63
3.4. A trajetória: métodos e técnicas utilizados.....	64
3.5. Singularidades e desafios da investigação	71
CAPÍTULO IV – APROXIMAÇÃO EMPÍRICA AO OBJETO DE ANÁLISE.....	73
4.1. Os dados (in)disponíveis.....	73
4.2. Uma leitura a partir dos <i>media</i> e do discurso institucional.....	75
4.2.1. Génese e desenvolvimento do tema na comunicação social.....	76
4.2.2. O enfoque institucional.....	86
4.3. <i>Quem são e o que move os profissionais portugueses altamente qualificados para fora do país?- EmiPAQ webquest</i>	91
4.3.1. Perfil sociodemográfico.....	91
4.3.2. Situação profissional antes e após emigrar.....	94
4.3.3. Trajetória migratória.....	96
4.3.4. Motivações e preparação da saída.....	98
4.3.5. Relação com Portugal e dinâmicas de integração no país recetor.....	105
4.3.6. Perspetivas futuras e condições de realização.....	107
4.3.7. Balanço da experiência.....	112
CAPÍTULO V – ÁREAS PROFISSIONAIS NO CONTEXTO “GLOCAL”, PERFIS E TRAJETÓRIAS DOS ENTREVISTADOS.....	117
5.1. Educação e I&D: à descoberta de catalisadores de realização profissional.....	117
5.2. “Pela sua saúde”, partir é o melhor remédio.....	123
5.3. Do apogeu à crise do setor da construção civil: vidas embargadas, reabilitação de projetos profissionais.....	132
5.4. <i>Exit e restart</i> : a mobilidade como <i>upgrade</i> num mercado global de competências tecnológicas.....	139
5.5. <i>Business & Finance</i> : “fazer contas à vida”, capitalizar a formação e investir no futuro...143	
5.6. “Vim por aventura, decidi ficar” - contextos e razões para a saída de Portugal.....	146

5.7. Estratégias e modalidades de transição profissional no(s) país(es) de acolhimento.....	161
CAPÍTULO VI – OLHAR DE FORA PARA O QUE É PRÓXIMO: análise crítica comparativa	
.....	173
6.1. Posição da formação académica portuguesa.....	174
6.2. Dinamismo dos mercados de trabalho e oportunidades profissionais.....	184
6.3. Recrutamento e seleção: as competências valorizadas.....	191
6.4. Hierarquia e liderança – o perfil do empregador.....	200
6.5. Condições de trabalho.....	205
6.6. Avaliação e progressão na carreira: a (des)valorização profissional.....	220
6.7. Constrangimentos do contexto socioprofissional nacional.....	228
CAPÍTULO VII – UM PÉ CÁ E UM PÉ LÁ: A MÚLTIPLA VINCULAÇÃO	237
7.1. Relação profissional com Portugal.....	239
7.2. Contributos para a mudança.....	243
7.3. Condições para o regresso: “voltar, para fazer o quê?”	260
CONSIDERAÇÕES FINAIS: Desafios para a (Re)configuração do mercado de trabalho altamente qualificado em Portugal	270
BIBLIOGRAFIA	285
ANEXOS	306
Anexo I - Guiões de Entrevista a Informantes Privilegiados.....	307
Anexo II - Listagem das Notícias Analisadas (2005-2013).....	312
Anexo III - Questionário <i>Online</i> sobre Emigração Portuguesa de Profissionais Altamente Qualificados (<i>EmiPAQ webquest</i>).....	321
Anexo IV - Guião de Entrevista a Emigrantes Altamente Qualificados.....	332
Anexo V - Quadro de Caracterização dos Participantes nas Entrevistas.....	333
Anexo VI - Categorização da Análise de Conteúdo.....	335
Anexo VII - Desenho Global da Pesquisa.....	341

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1. TAXA DE DESEMPREGO: TOTAL E POR GRUPO ETÁRIO (%) 2000/2011-2016.....	73
TABELA 2. ESTIMATIVA DAS SAÍDAS TOTAIS DE EMIGRANTES PORTUGUESES, 2011-2016.....	74
TABELA 3. IDADE.....	92
TABELA 4. ESTADO CIVIL.....	92
TABELA 5. ESCOLARIDADE.....	93
TABELA 6. ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA.....	93
TABELA 7. SITUAÇÃO OCUPACIONAL EM PORTUGAL NO MOMENTO DA SAÍDA.....	94
TABELA 8. SITUAÇÃO CONTRATUAL EM PORTUGAL NO MOMENTO DA SAÍDA.....	95
TABELA 9. SITUAÇÃO OCUPACIONAL ATUAL NO PAÍS DE ACOLHIMENTO.....	95
TABELA 10. SITUAÇÃO CONTRATUAL NO PAÍS DE ACOLHIMENTO.....	96
TABELA 11. ANO DE EMIGRAÇÃO.....	98
TABELA 12. MOTIVOS/FATORES PARA A DECISÃO DE EMIGRAR.....	98
TABELA 13. RAZÕES/MOTIVAÇÕES PARA A SAÍDA DE PORTUGAL, POR GÉNERO.....	102
TABELA 14. INFLUÊNCIA DA PROGRESSÃO NA CARREIRA, POR GÉNERO.....	103
TABELA 15. RAZÕES PARA EMIGRAR POR ANO DE CHEGADA.....	103
TABELA 16. TIPO DE SAÍDA.....	104
TABELA 17. PLANEAMENTO DO PROJETO MIGRATÓRIO.....	104
TABELA 18. 1º EMPREGO NO PAÍS DE ACOLHIMENTO (tempo de espera).....	105
TABELA 19. DESLOCAÇÕES A PORTUGAL, POR ANO.....	106
TABELA 20. SITUAÇÃO HABITACIONAL.....	106
TABELA 21. PREVISÃO DE DURAÇÃO DA ESTADIA NO PAÍS RECETOR.....	108
TABELA 22. PERSPETIVAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS.....	108

TABELA 23. EXEQUABILIDADE DO REGRESSO DEFINITIVO A PORTUGAL (nos próximos 5 anos)	109
TABELA 24. MOTIVOS/FATORES FAVORECEDORES DO REGRESSO A PORTUGAL	109
TABELA 25. AUTOCONCEITO	116

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. MODELO DE ANÁLISE – ESQUEMA DE ARTICULAÇÃO	62
FIGURA 2. RAZÕES/MOTIVAÇÕES PARA A SAÍDA	100
FIGURA 3. MOTIVOS/FATORES PARA ACELERAR O REGRESSO A PORTUGAL	110
FIGURA 4. AUTO-AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA MIGRATÓRIA - FATORES POSITIVOS	112
FIGURA 5. AUTO-AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA MIGRATÓRIA - FATORES NEGATIVOS	114

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. ASPETOS MAIS POSITIVOS NA SITUAÇÃO ATUAL	96
GRÁFICO 2. MEIOS UTILIZADOS (para obter informação prévia sobre as condições de emigração e o país de acolhimento)	105
GRÁFICO 3. INTEGRAÇÃO NO PAÍS DE ACOLHIMENTO (PROFISSIONAL, SOCIAL, LÚDICO-CULTURAL E AFETIVA)	107

GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BCE - Banco Central Europeu

CCOP - Construção Civil e Obras Públicas

CE - Comissão Europeia

CEO - Chief Executive Officer

EmiPAQ – Emigração Portuguesa de Profissionais Altamente Qualificados

ES - Ensino Superior

UE - União Europeia

EUA - Estados Unidos da América

FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia

UK - United Kingdom

FEUP – Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FMI - Fundo Monetário Internacional

GABBA - Programa Graduado em Áreas da Biologia Básica e Aplicada

I&D - Investigação e Desenvolvimento

IES – Instituições de Ensino Superior

IMPIC, I.P. - Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

INE - Instituto Nacional de Estatística

INESC - Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores

LBS - London Business School

NEET - Not in Employment, Education or Training

NHS - National Health Service

OCDE - Organização Europeia de Cooperação Económica

OE - Ordem dos Enfermeiros

OEng. - Ordem dos Engenheiros

OM - Ordem dos Médicos

ONG - Organizações Não Governamentais

PALOP - Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

R&D - Research and Development

SNS - Sistema Nacional de Saúde

STEM - Science, Technology, Engineering e Mathematics

TICs - Tecnologias de Informação e Comunicação

INTRODUÇÃO

“Como sucede em períodos de grande turbulência, só passados alguns anos se poderão ver mais claramente as linhas de fundo que percorremos. Como na vida real os investigadores são também cidadãos, que pretendem intervir no futuro do seu país, a dificuldade de estabelecer um conhecimento objectivo vai ser maior. Mas se acreditarmos que as boas decisões, pessoais e colectivas, dependem de boa informação, torna-se necessário estudar os caminhos da emigração actual para podermos construir os quadros sociais futuros”

(Peixoto, 2012: 10-11)

1. Apresentação e relevância do tema

As migrações internacionais e os mercados de trabalho transnacionais são, incontornavelmente, das grandes questões sociais da era contemporânea. As migrações fazem parte da história da humanidade e são um dos assuntos mais polémicos e mediáticos que, intimamente ligado a questões de ordem política, económica e social, causam um forte impacto quer nos países de origem, quer nos países recetores. O nº 2 do Artigo 13º da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que: “Toda a pessoa tem o direito de abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu, e o direito de regressar ao seu país”. No âmbito das políticas comunitárias europeias, a mobilidade dos cidadãos assume-se como elemento vital para o reforço de uma economia do conhecimento mais dinâmica e coesa (Estratégia de Lisboa, 2000), nomeadamente com a promoção da mobilidade estudantil e académica - criação do Espaço Europeu do Ensino Superior (EEES) e do Espaço Europeu de Investigação (IEE) (Declaração de Bolonha, 1999) -, bem como com a eliminação das barreiras à mobilidade profissional (Comissão Europeia, 2002). Pela sua forte imbricação nas sociedades atuais, este é um tema que suscita emoções e controvérsias, o que sublinha a importância de o estudar sob uma perspetiva científica. Neste projeto de doutoramento propomo-nos a retomar o tema da emigração portuguesa, analisando-o de um modo informado, atualizado e aprofundado, com enfoque na população mais qualificada enquanto profissionais que desenvolvem o seu trabalho em contextos transnacionais.

Apesar do perfil tradicional de país de emigração, particularmente a partir dos anos 60 do século passado, embora com diferentes níveis de intensidade e diversas configurações ao longo dos tempos, Portugal manteve até à primeira década do século XXI uma posição, aparentemente, marginal em relação à emigração dos profissionais altamente qualificados¹. A partir de 2010/11, no rescaldo do impacto da crise financeira mundial e do início da aplicação do programa de ajustamento económico a nível nacional,

¹ No entanto, convém referir que esta era uma tendência já observável desde finais da década de 1980, com o incremento do ensino superior nacional e o surgimento de programas de mobilidade académica e científica internacional.

este fenómeno ganha dimensão e visibilidade. Neste período, Portugal acentua a sua posição de país da semiperiferia económica, com um mercado de trabalho ainda assente num padrão de especialização produtivo tradicional, pouco intensivo em conhecimento e em modelos empresariais/organizacionais pouco inovadores, que dificultam a competitividade da economia, apresentando fraca propensão para a valorização de competências diferenciadas disponíveis e para a absorção dos seus quadros altamente qualificados. Além disso, as modalidades privilegiadas de recrutamento e gestão desta mão-de-obra, com implicações ao nível da individualização das relações de trabalho, têm vindo a acentuar a exposição à precariedade laboral e (ao risco de) desemprego. Deste modo, o significativo aumento da escolarização e das qualificações e a elevação das aspirações da população jovem-adulta encontra estrangulamentos no sistema de emprego nacional, conduzindo a processos desqualificantes que contribuem para o desperdício, nos contextos laborais, dos saberes transportados do contexto académico. Perante processos de globalização que consolidam um mercado de trabalho cada vez mais transnacional, particularmente para os detentores de diplomas e de competências valorizados nos mercados centrais, a emigração destes profissionais torna-se uma possibilidade real a considerar e ganha visibilidade crescente no contexto nacional, revelando traços distintivos do tradicional paradigma da emigração portuguesa.

Partindo da análise da crise de oportunidades profissionais que tem vindo a afetar o país, objetivada nas dimensões qualificação superior, precarização das condições e relações de trabalho, carreira e valor intrínseco do trabalho pretendemos realizar uma análise dos perfis, das trajetórias profissionais e dos posicionamentos face aos mercados de trabalho (trans)nacionais dos protagonistas destes movimentos de saída do país que permita compreender as novas configurações do fenómeno migratório, salientando o que o aproxima e/ou distingue dos movimentos anteriores relativamente à saída, permanência/circulação transnacional e condições para um eventual regresso a Portugal, na perspetiva dos próprios sujeitos.

Todo o conhecimento é parcial e situado e muitos dos nossos percursos de investigação são autobiográficos – como que “estar à janela a ver-se passar lá fora” – sendo esse, no campo das migrações, um traço muito presente numa larga maioria de investigadores nacionais, nomeadamente nos que têm já um longo percurso académico dedicado ao tema dos movimentos migratórios em Portugal. Neste caso específico, não existe um *background*, pessoal ou familiar, propriamente migrante e o interesse pelo objeto de estudo é relativamente recente. Na verdade, este tema começou por chamar a nossa atenção em 2010, em pleno contexto de crise (inter)nacional, quando observávamos de perto a

abrupta e crescente saída do país de pessoas, mais ou menos próximas e mais ou menos jovens, com qualificações superiores diversas, muitas delas oriundas de áreas académicas sem histórico emigratório ou de desemprego relevante (e.g. saúde e engenharia) e cujos testemunhos informais em relação ao exercício da profissão no contexto nacional, até por comparação ao que encontravam nos seus destinos, nos apresentavam um cenário, no mínimo, preocupante. Com efeito, houve nesse momento uma conjunção de fatores para a escolha desta temática e sentimos que, realmente, carecia de aprofundamento analítico e que, pela sua atualidade e “novidade”, poderia constituir um desafio interessante e sustentar uma agenda de pesquisa de vários anos. Por outro lado, as questões que nos inquietam e o modo como as analisamos acabam sempre por ter algo a ver com aos nossos percursos e interesses e, neste sentido, o mesmo tema pode ser abordado através de diferentes olhares. Esta investigação não é exceção, ao perspetivar e enquadrar a emigração a partir do enfoque dos mercados de trabalho, das organizações, das qualificações e das profissões, temáticas que têm marcado os nossos percursos profissionais e académicos. Este foco principal na migração laboral ou do trabalho reflete, também, a convergência teórica na literatura sobre o predomínio deste tipo de migração, embora, neste caso, com ênfase nos profissionais mais qualificados. Num primeiro momento, tivemos a ambição de perceber o fenómeno numa escala dilatada, não excluindo qualquer destino, formação ou profissão dos indivíduos envolvidos, para, na etapa seguinte, selecionar apenas cinco perfis profissionais para estudos de caso em profundidade.

Quando o plano de trabalhos deste projeto foi concluído e submetido a candidatura, já a emigração voltara a ser um problema com grande visibilidade em Portugal e marcava presença na agenda política nacional e europeia pós 2008, nomeadamente no que respeita às saídas dos países do sul da Europa para os países do Norte, que incluíam agora os mais jovens - homens e mulheres - e os mais qualificados. Verificava-se, então, que uma percentagem crescente de portugueses diplomados era atraída para mercados de trabalho do “centro” do sistema-mundo, de maior dimensão, com mais e melhores oportunidades e condições disponíveis, níveis salariais mais atrativos e com maior investimento público e privado na produção e incorporação de conhecimento e inovação no tecido produtivo, condições essas que, para além de impulsionarem as saídas, também desincentivam os movimentos de regresso.

Apesar das migrações dos muito qualificados continuarem a constituir, estatisticamente, uma minoria - ainda que, do ponto de vista relativo, tenham tido um incremento maior do que a emigração mais próxima do modelo tradicional - e não serem consideradas um “problema” social, sobretudo relativamente

àqueles que não migram por razões económicas, tal não significa que não se afirme a sua relevância enquanto objeto sociológico.

2. Questões de partida, objetivos e conceitos-chave

As questões que orientaram a nossa pesquisa resultaram de um processo dinâmico entre a problematização teórica e os dados empíricos e foram evoluindo ao longo do trabalho. São elas: i) Quem são e o que move os profissionais portugueses altamente qualificados para trabalharem fora do país?; ii) Que relações se podem estabelecer entre as dinâmicas dos mercados de trabalho (trans)nacionais e este perfil de emigração?; iii) Que representações, sentidos e expetativas (posicionamentos) foram construindo, a partir de fora, em relação ao mercado de trabalho e ao modelo socioeconómico do país de origem; iv) Que contributos poderão mobilizar para uma mudança a nível nacional?

Partindo de um objetivo inicial mais genérico que orientou toda a investigação - aprofundar o conhecimento da emigração portuguesa contemporânea de profissionais altamente qualificados, salientando a sua visão em relação ao país de origem - com a prossecução dos trabalhos, pretendíamos atingir quatro objetivos específicos complementares para a compreensão deste fenómeno, designadamente: i) conhecer o perfil dos ativos portugueses altamente qualificados que, nas últimas décadas, emigraram, centrando a análise nas seguintes dimensões: características sociodemográficas, académicas e profissionais; razões que motivam/condicionam a saída; trajetórias pessoais e profissionais pré e pós emigração; dinâmicas de integração nos países de acolhimento; perspetivas de futuro (permanência, adiamento ou regresso) e eventuais condicionalismos para a sua concretização; ii) problematizar o modelo de desenvolvimento português, especificamente no que respeita ao funcionamento do mercado de trabalho qualificado e compreender a relação entre a conjuntura de crise socioeconómica (2011-2015) e o fenómeno da emigração altamente qualificada, posicionando Portugal no contexto de um mercado de trabalho transnacional; iii) analisar e compreender esta realidade a partir de interpretações e posicionamentos dos sujeitos envolvidos relativamente ao funcionamento do mercado de trabalho qualificado em Portugal, enquadrando-o no contexto socioeconómico que o produz e comparando-o com os mercados de trabalho transnacionais de referência; iv) perspetivar as implicações futuras deste fenómeno no processo de recuperação económica e no desenvolvimento do país de origem, propondo eixos prioritários de intervenção em termos de políticas de incremento do mercado de trabalho qualificado, potenciadoras do regresso ou da atração de novos imigrantes e inibidoras de futuras saídas.

A compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho (trans)nacional e as suas relações com a emigração altamente qualificada, na perspetiva dos próprios sujeitos, constitui o principal eixo central e diferenciador desta tese. Mais do que falar *dos* sujeitos, pretendemos falar *com* os sujeitos, enquanto agentes que interpretam as suas razões, trajetórias e experiências para, confrontando estas narrativas com os pressupostos teóricos, os dados e as intuições pré-existentes, compreender as suas dinâmicas profissionais, os seus posicionamentos e as suas perspetivas geradas no cruzamento de um sistema de disposições com uma estrutura de oportunidades transnacionais.

Para esta análise convocamos teorias e conceitos múltiplos relacionados com: as migrações internacionais; a emigração portuguesa; os profissionais altamente qualificados; os mercados de trabalho (trans)nacionais; a centralidade do trabalho e da carreira; a precarização das condições e relações laborais; a crise e o desenvolvimento. Através deles, pretendemos estabelecer um diálogo permanente entre a problemática das migrações internacionais e a dos mercados de trabalho (trans)nacionais.

3. Estrutura da tese

A presente tese é constituída por uma introdução, sete capítulos subdivididos em vários subcapítulos temáticos e as considerações finais. Os três capítulos iniciais a referem-se à reflexão teórica e à apresentação do modelo de análise e da metodologia. Os capítulos I e II, enquadram o objeto de estudo através da revisão bibliográfica, da análise conceptual e da problemática sugerida pela pesquisa exploratória sobre migrações e mercados de trabalho (trans)nacionais. No primeiro capítulo começamos por definir o estado de arte, revisitando as teorias migratórias numa perspetiva crítica e dialogante, salientando as abordagens mais recentes e propondo uma síntese interdisciplinar. De seguida, direcionamos o nosso olhar para a mobilidade de profissionais altamente qualificados e a sua crescente relevância no estudo das migrações internacionais. Terminamos esta secção temática com uma síntese da posição de Portugal no contexto das migrações internacionais, destacando as reconfigurações contemporâneas da emigração portuguesa, com ênfase nos profissionais detentores de diplomas do Ensino Superior. O capítulo II desenvolve a segunda temática - os mercados de trabalho (trans)nacionais – começando por analisar o contexto específico de crise socioeconómica do país, revelando as debilidades estruturais e o seu agravamento conjuntural, *a propósito* e *a pretexto* da crise. Prosseguimos com uma descrição do modelo de desenvolvimento português no contexto da globalização do trabalho, especificando a situação dos diplomados do ES face ao emprego. Esta análise remete para as problemáticas da precarização das condições/relações de trabalho e da (des)valorização profissional, bem como da centralidade do trabalho e da reconfiguração das carreiras profissionais, desenvolvendo

estes conceitos-âncora. No capítulo III estabelecemos o modelo de análise e a metodologia de investigação, apresentando a nossa proposta através da definição dos principais eixos analíticos estruturantes, dos pressupostos teórico-metodológicos, da abordagem e da trajetória metodológica, evidenciando as singularidades e limitações desta investigação. A partir daqui, iniciamos a organização das etapas do trabalho empírico, orientando a pesquisa para a apresentação de dados recolhidos e tratados no âmbito do trabalho realizado. A aproximação ao universo de análise é desenvolvida no capítulo IV com a exposição dos dados (in)disponíveis e uma proposta de leitura da emigração portuguesa altamente qualificada a partir do discurso veiculado através dos *media* (desenvolvimento do tema na comunicação social) e das perspetivas de atores institucionais envolvidos. Esta aproximação é complementada com fontes primárias, com a análise e a discussão dos resultados obtidos a partir das respostas a um questionário *online* aplicado, em 2014/15, a uma amostra de emigrantes altamente qualificados. A partir do capítulo V, iniciamos o aprofundamento qualitativo do nosso objeto de investigação através da análise de conteúdo de entrevistas aprofundadas, semidiretivas, realizadas durante o ano de 2016 a 24 portugueses diplomados do ensino superior, que se encontravam em mobilidade transnacional, representantes de 5 perfis profissionais selecionados a partir da informação anterior, propondo uma análise qualitativa, quer dos contextos - tanto das condições de atração da sociedade de destino, como das condições de estímulo ou “impulsão” para a saída da sociedade de origem e a permanência noutros mercados profissionais -, quer das suas motivações, experiências pessoais e profissionais e posicionamentos. Esta etapa de aprofundamento analítico começa com o enquadramento e o ponto de situação do ambiente *meso* de cada área de atividade selecionada - os contextos profissionais específicos - seguida de uma breve caracterização dos entrevistados de cada um dos perfis. Prosseguimos com a análise do seu processo de decisão para a saída de Portugal e das suas trajetórias e transições profissionais pós-migratórias. No capítulo VI revelamos as suas perceções “à distância” relativamente à realidade nacional, por comparação com as realidades observadas e vividas nos contextos profissionais dos países de acolhimento, convocando-os a posicionarem-se criticamente face ao modelo socioeconómico e ao mercado de trabalho português, nomeadamente nos seus setores de atividade específicos. Embora a tónica seja essencialmente empírica, as dimensões analíticas são exploradas, sempre apoiadas por excertos das narrativas dos entrevistados, por reflexões sustentadas pelo quadro teórico de referência, bem como pelos dados e pela informação documental disponíveis. Esta análise permitirá compreender a importância dos obstáculos e constrangimentos do funcionamento do mercado de trabalho interno para a decisão de saída, bem como para o adiamento do regresso em idade ativa, revelando, igualmente, o potencial destes profissionais enquanto agentes de mudança num

quadro de transnacionalismo marcado por uma múltipla vinculação (capítulo VII). Nas considerações finais retomamos as principais linhas de força da análise empírica realizada ao longo da investigação, articulando-as com o modelo de análise proposto, evidenciamos os principais estrangimentos do modelo de desenvolvimento e do mercado de trabalho português e, por fim, estabelecemos os desafios prioritários de intervenção para a reconfiguração e o desenvolvimento, no contexto nacional, de um mercado de trabalho qualificado, digno e competitivo, no sentido do reajustamento entre o investimento em recursos humanos e a sua incorporação e valorização num renovado tecido institucional/empresarial.

Desta forma, esperamos que este trabalho cumpra o objetivo de aprofundamento do conhecimento da temática eleita, privilegiando os olhares dos seus protagonistas, e que contribua, quer para a reflexão crítica, quer para a formulação e construção de novos caminhos e de quadros sociais futuros.

CAPÍTULO I – TEORIAS MIGRATÓRIAS E MOBILIDADE DE PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

“(…) migration is too diverse and multifaceted to be explained in a single theory”

(King, 2012: 11)

O instinto nómada ou itinerante é intrínseco à natureza humana: a necessidade de procurar alimentos, água ou outros recursos, o desejo de viajar e explorar, conhecer ou conquistar. Ao longo da história, os movimentos humanos têm sido intensos e promotores da partilha de bens materiais e imateriais de uma região para outra. As estruturas estáticas ou sedentárias que tradicionalmente definiam a sociedade ocidental – classe social, residência fixa e emprego estável – têm vindo a ser substituídas por uma nova característica definidora, a mobilidade (Urry, 2000; 2007), num mundo cada vez mais líquido (Bauman, 2001), em que os indivíduos vivem “*on the move*” (Cresswell, 2006), ou seja, em permanente movimento por força da compressão das dimensões espaço-tempo do mundo. De acordo com a Divisão de População das Nações Unidas, a partir de 2010, os migrantes internacionais no mundo ascendem a 214 milhões. De facto, vivemos uma “Era da Migração” (Castles & Miller, 1993), período em que o mundo se globalizou e as migrações internacionais aceleraram e se diversificaram.

Não obstante a incrustação das migrações na sociedade, este tema foi praticamente ignorado pelos autores clássicos das principais ciências sociais (Peixoto, 1999; 2004), excetuando o contributo de Ravenstein (1885; 1889). Dada a debilidade de filiação teórica, este objeto de estudo tem sido reivindicado por variadas disciplinas das ciências sociais (Jansen, 1969), como a geografia, a sociologia, a economia, a psicologia social, a ciência política, a antropologia, a história, a demografia, o direito ou os estudos culturais. O campo teórico/científico das migrações é, pois, multidimensional e multifacetado e tem sido desenvolvido sob diversas óticas, favorecendo a pluralidade teórica e a interdisciplinaridade analítica. Partilham-se referências múltiplas, coexistindo explicações de tipo micro, que privilegiam dimensões individuais no processo decisório, com as de tipo macro, que valorizam a ação de fatores estruturantes, que condicionam as decisões. Nas teorias micro sociológicas, o privilégio analítico é concedido ao papel do agente individual: “por muitas que sejam as condicionantes externas à sua decisão - trate-se de um contexto económico ou do contexto social de acção -, é a racionalidade individual que, no limite, conjuga (diferenciadamente) estas envolventes e promove a decisão de mobilidade” (Peixoto, 2004: 13). Esta matriz caracteriza-se por atribuir relevo à vontade e aos cálculos individuais dos migrantes, isto é, as capacidades individuais de ação pela racionalidade de tipo instrumental ou utilitário

(racionalidade em relação a um fim) e pela orientação normativa (racionalidade em relação aos valores). Como veremos adiante, os Modelos de *Push-Pull* ou a Teoria do Capital Humano inscrevem-se neste perfil analítico. Pelo contrário, as teorias macro postulam que são os fatores estruturais (organizações e instituições), que decidem os mapas migratórios repelindo ou cativando os potenciais migrantes. Embora a decisão individual seja, em última instância, decisiva, são os mecanismos macrosociológicos que induzem as principais dinâmicas de mobilidade ao condicionar, sob formas diversas, as decisões migratórias dos agentes. No campo das teorias das migrações, estas correntes designadas como “histórico-estruturais” estão, muitas vezes, associadas a autores (neo)marxistas. Numa clara alusão crítica às abordagens micro, Portes (1981: 280) assevera que “nada é mais fácil do que compilar uma lista de (...) motivações (individuais) e apresentá-las como uma teoria da migração. Este tipo de análise deixa sem resposta a questão fundamental de como, apesar de idiosincrasias pessoais e motivações variadas, movimentos de população de uma dada direcção e magnitude ocorrem com regularidade previsível ao longo de extensos períodos de tempo” (cit. in Peixoto, 2004: 22). No entanto, as zonas de confluência entre as visões “micro” e “macro” são múltiplas e as distinções não são tão absolutas, tal como, mais recentemente, têm vindo a explorar e a demonstrar diversas propostas analíticas que assumem a interdisciplinaridade e a combinação entre diferentes quadros conceptuais como opção mais profícua para estudar os, cada vez mais, complexos e abrangentes fenómenos migratórios.

1.1. Revisitando as teorias migratórias

Nesta secção propomos uma breve revisão crítica das principais teorias da migração (internacional), elencando, não só os contrastes dessas posições, mas também as suas próprias limitações desde as “leis” de migração de Ravenstein até aos estudos migratórios mais recentes que enfatizam o transnacionalismo e a interdisciplinaridade, sumariando, também, as suas forças e fraquezas para a compreensão deste tema na atualidade. Essa abordagem inspira-se em sínteses da literatura teórica sobre as causas e circunstâncias que enquadram a migração e que se propõem explicar quer o início do processo migratório, quer a perpetuação da migração uma vez iniciada, levadas a cabo por autores de referência no estudo das migrações como Massey *et al.* (1993; 1998); Arango (2004); Morawska (2007); King (2012) e Peixoto (2004).

Os Clássicos da sociologia e a (des)atenção às migrações

O tema das migrações não foi privilegiado na agenda de investigação dos principais autores clássicos da sociologia. Este “desinteresse” deveu-se, provavelmente, ao enfoque inicial desta disciplina

nas estruturas sociais e nas leis sociais gerais, “macrossociológicas”, como meio de afirmação como campo de conhecimento científico rigoroso e emancipado: “enquanto a sociologia, na sua tarefa de afirmação, faz fundamentalmente uma leitura holista e estruturalista da sociedade, considerando os comportamentos individuais como consequência de forças sociais que os transcendem (Durkheim), de relações sociais inevitáveis (Marx), ou de formas de ação que deixam pouco arbitrio ao indivíduo (Weber), as leituras feitas no campo das migrações privilegiam um raciocínio em que o indivíduo é livre de constrangimentos sociais, capaz de tomar decisões racionais e autónomas” (Nolasco, 2016: 14).

Pese embora esta “exclusão” do tema enquanto fenómeno social e objeto sociológico, é possível encontrar alusões pontuais implícitas nos textos clássicos, nomeadamente em três das principais referências deste período fundador: Karl Marx, Émile Durkheim e Max Weber. Para Marx (1867), embora nunca refira explicitamente as migrações, os migrantes integram um “exército industrial de reserva”, ou seja, a força de trabalho disponível² para ser estrategicamente (des)mobilizada em função dos interesses do capital, permitindo a manutenção de salários baixos por meio de uma força de trabalho flexível e mobilizável de acordo com os ciclos de produção. Relativamente a Durkheim, tributário de uma visão corporativista da sociedade, as referências às migrações são mais explícitas, concretamente em “Da divisão do trabalho social” (1893): as migrações, ao deslocarem os indivíduos dos seus lugares originários, contribuem não apenas para a rutura de laços tradicionais, como para a implementação de outras formas de relacionamento, sendo os movimentos migratórios responsáveis pelo crescimento das cidades e, conseqüentemente, pela divisão do trabalho, já que esta é determinada pelo volume e densidade das sociedades (Durkheim, 1991: 79-82). Ao descontextualizar os indivíduos dos seus espaços de pertença, as migrações contribuem para a dissolução dos laços de solidariedade mecânica característicos das comunidades tradicionais, fomentando a transição para as modernas sociedades de solidariedade orgânica, onde prevalecem um elevado nível de divisão do trabalho social e um fraco sistema de valores comuns, condições estas favoráveis ao crescimento da “anomia”. Em Max Weber (1979, 413-437), as referências aos processos migratórios tendem a ser meramente circunstanciais, dirigidas para a questão agrária alemã e não propriamente para a migração enquanto fenómeno social global: no decurso da penetração do capitalismo nas zonas rurais de muitas províncias do Império alemão e da conseqüente proletarianização dos trabalhadores que abandonavam as aldeias e as propriedades rurais, fosse em busca de trabalho nas cidades e nas novas fábricas, fosse para emigrar para a América do Norte, bem como da substituição progressiva desses trabalhadores alemães por outras

² Classe dos trabalhadores agrícolas excedentários, recrutados e deslocados em períodos de crescimento, sendo convertidos em operariado industrial, e dispensados em momentos de crise, de modo a regular as flutuações salariais.

nacionalidades (nomeadamente por polacos), surgem novas classes sociais e grupos de *status* étnicos, o que acaba por desvirtuar a cultura original dessas áreas.

Teoria Neoclássica e Modelo *Push-Pull*

Qualquer revisão da teoria da migração não pode deixar de salientar as leis migratórias de Ravenstein³ (1885; 1889) como alicerce sobre o qual se erige o *corpus* teórico das migrações. Herdando as suas premissas, a teoria neoclássica concebe as migrações a partir da existência de um conjunto de fatores de pressão que operam a partir da região ou país de origem (pobreza, desemprego, falta de terra, rápido crescimento populacional, repressão política, baixo estatuto social, etc.), que conduzem à sua rejeição, bem como fatores de ordem económica, social ou política, que operam a partir do lugar ou país de destino (melhores perspetivas de rendimento e emprego, melhor educação e sistemas de bem-estar, boas condições ambientais e de vida, liberdade política etc.) e que tornam essa região apelativa. Os motivos “materiais” (condições atuais e potenciais de emprego e níveis de rendimento) ocupam um lugar preponderante nesta formulação. O modelo mais básico originalmente desenvolvido advoga que a migração é impulsionada por diferenças geográficas na oferta e procura de trabalho e pelos diferenciais resultantes dos níveis salariais entre os países ricos em mão-de-obra e os mais ricos em capital. O argumento central da abordagem neoclássica concentra-se, assim, nos salários. Esta continua a ser a teoria dominante na explicação das causas da migração, que tem subjacente a ideia de pleno emprego, prevendo uma relação linear entre diferenciais salariais e fluxos migratórios (Bauer & Zimmermann, 1999; Massey *et al.* 1993; Borjas, 1989) e que a migração é estimulada principalmente por considerações económicas racionais de custo–benefício (Todaro & Smith, 2006: 342).

A elaboração neoclássica pode ser transferida para o nível *micro*, centrado na escolha individual. Como Massey *et al.* (1998: 18-21) apontam, o modelo neoclássico funciona tanto ao nível macro (trabalhadores que deixam economias de baixos salários para se estabelecerem nas de salários altos) quanto ao nível micro (a migração é o resultado de decisões individuais tomadas por “atores racionais” que pesam os prós e contras da mudança em relação à permanência, com base em informação abundante sobre as opções). Relacionado com a teoria neoclássica está o modelo *push-pull* que continua a enfatizar o contexto económico do fluxo de trabalhadores (Bauer & Zimmermann, 1999) através de fatores de

³ Estas leis referiam-se mais à migração interna do que à internacional. Eis um resumo elaborado por Russel King das sete leis: “1. *Migrants move mainly over short distances; those going longer distances head for the great centres of industry and commerce.* 2. *Most migration is from agricultural to industrial areas.* 3. *Large towns grow more by migration than by natural increase.* 4. *Migration increases along with the development of industry, commerce and transport.* 5. *Each migration stream produces a counterstream.* 6. *Females are more migratory than males, at least over shorter distances; males are a majority in international migration.* 7. *The major causes of migration are economic*” (King, 2012: 12).

atração e de repulsão das regiões. Este modelo dominou o pensamento migratório em meados do século XX, refletindo o paradigma neoclássico da economia baseado em princípios de maximização da utilidade e da escolha racional e, posteriormente, teve múltiplos desenvolvimentos, dos quais salientamos a teoria do capital humano. Introduzida por Sjaadstad (1962), esta teoria é adaptada ao contexto migratório (Todoro, 1969) e enriquece o modelo neoclássico, mantendo os seus fundamentos, ao desenvolver a perspetiva *micro*, incorporando as características sociodemográficas do indivíduo⁴ (habilitações, experiência, idade, estado civil, género, competências, ocupação ou estatuto no mercado de trabalho) como importantes determinantes da migração (Bauer & Zimmermann, 1999). A título de exemplo, esta teoria defende que a probabilidade de migração normalmente diminui com a idade e aumenta com o nível de escolaridade. No centro dessas análises está um indivíduo racional que migra com o objetivo de maximizar o seu investimento, “(...) um investimento que possui custos, mas que também envolve retornos” (Sjaadstad, 1962: 83). Estamos perante uma análise de custo-benefício diferida no tempo: “o migrante aposta na capacidade que possui de gerar maiores rendimentos no futuro (utilizando melhor as suas qualificações), mesmo que para tal seja necessário incorrer em custos importantes no curto prazo” (Peixoto, 2004: 16). Becker define o investimento em capital humano como “(...) actividades que influenciam o rendimento monetário e psíquico futuro através do aumento dos recursos nas pessoas” (1983: 9), o que permite e/ou rentabiliza (a prazo) a mobilidade. De acordo com a teoria do capital humano, os migrantes tendem a ser relativamente (mais) qualificados porque isso aumenta as hipóteses de sucesso, ou seja, de retorno económico pelo investimento realizado. A teoria do capital humano tem sido criticada por apresentar uma visão excessivamente otimista da migração, que nem sempre é um processo voluntário para maximizar os ganhos. A relação positiva entre diferenciais salariais e fluxos migratórios, pese embora frequentemente se verifique, nem sempre consegue explicar a complexidade dos fluxos e dos níveis de migração (Massey *et al.*, 1998): 132). Além disso, as questões associadas ao *deskilling* ficam, também, fora da equação.

Apesar da sua coerência lógica interna, a teoria neoclássica tem sido submetida a diversos olhares críticos, quer a nível conceptual (Arango, 2000) quer a partir de dados empíricos (Massey *et al.*, 1998). Como principais fraquezas podemos destacar: o determinismo e o funcionalismo; a ausência de perspetiva histórica e a distância relativamente a uma realidade migratória em mudança após a crise

⁴ Outro dos desenvolvimentos do modelo é a abordagem do “Ciclo de Vida” em que é o agregado familiar, e não apenas o indivíduo, que passa a desempenhar a função de unidade central de “cálculo” económico. Tem vindo a ser proposta a mudança do conceito de “ciclo de vida” (*life cycle*) para “curso de vida” (*life course*), o qual permitirá abranger uma maior variedade de situações, dadas as modificações crescentes na estrutura familiar (Grundy, 1992: 166-7 e Warnes, 1992: 176-9).

petrolífera no final dos anos 1970; o não considerar fatores emocionais, familiares, socioculturais ou políticos, reduzindo mecanicamente as determinantes migratórias e ignorando as imperfeições do mercado, homogeneizando os migrantes; o desconsiderar as variadas histórias de colonialismo que uniram certos países em detrimento de outros, nem assumir a estruturação sistêmica da economia mundial em termos de dependência e de subdesenvolvimento (Arango, 2004). No entanto, devido à sua simplicidade e precisão analíticas e à sua capacidade de propor um conjunto de hipóteses e de ferramentas úteis para analisar não apenas as causas, mas também os efeitos da migração, continua a ocupar uma posição de destaque neste campo de estudo.

A partir das décadas de 1960/70, emergiu uma nova forma de migração pós-industrial e de dimensão global. Como resposta a essa mudança, este período é caracterizado por uma fragmentação teórica no estudo das migrações que passam, então, a ser analisadas numa perspectiva estrutural, como sistema, situando-as em momentos específicos da história e no contexto das relações económicas, sociais ou culturais entre os países emissores e recetores (Gmelch, 1980), numa dinâmica de interdependências mútuas.

Transição de Mobilidade (*Mobility Transition*):

A hipótese da “transição de mobilidade”⁵ de Wilbur Zelinsky (1971), é uma teoria ambiciosa que pretende descrever e explicar a evolução de formas primitivas de mobilidade para as mais modernas, incluindo a “circulação” e a “mobilidade virtual”. Funciona como um dispositivo heurístico desenvolvido para uma migração em grande escala, que vincula as mudanças nos processos migratórios e nos comportamentos de mobilidade a diferentes estágios de modernização e se desenvolve através da aplicação da lógica da transição demográfica aos fenómenos migratórios, correlacionando as “fases”, “regimes” ou “transições” migratórias com variáveis mais amplas, de tipo económico, social ou político, ou com a situação demográfica geral. A afirmação chave que sustenta o modelo de Zelinsky é que “*there are definite patterned regularities in the growth of personal mobility through space-time during recent history, and these regularities comprise an essential component of the modernization process*” (1971: 221-222). No entanto, Zelinsky viu este modelo apenas como um dispositivo provisório, integrando várias formas de migração e mobilidade num único quadro e foi visionário ao antecipar o debate atual sobre migração e desenvolvimento (na sua versão, o desenvolvimento produz migração) e ao prever o papel da tecnologia avançada de comunicação na substituição de algumas formas de mobilidade. Apesar do seu

⁵ São evidentes as semelhanças tanto com a teoria da transição demográfica, quanto com o modelo de “estágios de crescimento” de W.W. Rostow (1960).

interesse, Zelinsky é habitualmente ignorado no estudo das migrações. A sua perspectiva histórica, está assente num conceito ultrapassado do desenvolvimento que se aplica apenas à experiência histórica dos países desenvolvidos. A enorme variação geográfica e temporal dos factos migratórios, dada a sua sensibilidade a variáveis contextuais e de curto prazo (relações entre países, ciclos económicos, políticas migratórias ou acontecimentos que despoletam migrações) explica a imprevisibilidade da sua evolução.

Modelos Histórico-estruturais

A teorização histórico-estrutural das causas da migração internacional é inspirada pela interpretação marxista do capitalismo, do (sub)desenvolvimento e da estruturação da economia mundial e procura estabelecer uma interligação entre estruturas espaciais e relações sociais. Estes modelos situam as causas da migração internacional no cenário das forças macroestruturais, historicamente formadas, e enfatizam a natureza inerentemente exploradora e desequilibrante do poder económico que molda o capitalismo global (Morawska, 2012). Assim, o comportamento migratório obedece a forças “macro” que transcendem as motivações individuais (Castells, 1981 e 1989; Massey, 1984). Estas abordagens desvalorizam o livre arbítrio dos indivíduos na tomada de decisões migratórias, que são apresentadas como resultado de processos estruturais mais amplos (de Haas, 2008). Com a introdução da variável espaço na análise, admitem que a conjugação de determinados fatores leva à criação de uma série de decisões económicas de localização que geram uma estrutura de atividades concretas em geografias particulares, isto é, em realidades regionais e urbanas concretas (Claval, 1987) que condicionam as decisões migratórias dos agentes. Neste sentido, atente-se à sistematização de contributos realizada por Peixoto: “a ideia do desenvolvimento desigual do espaço, devido à lógica de acumulação privada do capital (Hudson & Lewis, 1985); a concentração urbana das actividades produtivas, enquanto lugares de reprodução da força de trabalho (Castells, 1981); a fragmentação recente das actividades do capital (Massey, 1984); a “hipermobilidade do capital e trabalho” (Hudson & Lewis, 1985: 16-7); ou a contraposição entre “espaço de fluxos” e “espaço de locais” (Castells, 1989) - apresentam potencial explicativo elevado sobre os fluxos migratórios e traduzem muitas das realidades contemporâneas deste tipo” (2004: 26). Esta matriz histórico-estrutural da migração inspira diversas abordagens dos processos migratórios: as formulações neomarxistas da teoria da dependência e a do centro-periferia⁶, segundo as quais, o desenvolvimento dos países mais ricos está, direta ou indiretamente, relacionado com o subdesenvolvimento dos mais pobres, sendo que a migração reproduz

⁶ A tese de Wallerstein localiza, também, no sistema mundial as regiões semiperiféricas, caracterizadas por níveis de desenvolvimento intermédio, sendo inspiradora de trabalhos como o desenvolvido em Portugal por Boaventura de Sousa Santos.

a desigualdade, perpetuando-a através do mecanismo cumulativos (Myrdal 1957; Petras 1981)⁷. Esta relação pode ser direta (exploração colonial) ou induzida do facto, nosso contemporâneo, de subsistirem fortes desigualdades a nível mundial entre regiões ricas e pobres e segmentos de população muito rica e muito pobre, cuja distância continua a manter-se ou, nalguns casos, a agravar-se (distorções do capitalismo).

Teoria do Sistema-Mundo:

Particularmente inspirada pela visão histórico-estruturalista encontra-se a teoria do sistema-mundo (Wallerstein, 1974⁸, 1979 e 1986) que associa as determinantes da migração à mudança estrutural nos mercados mundiais e perspetiva a migração em função da globalização, do aumento da interdependência das economias e do surgimento de novas formas de produção (Massey *et al.* 1993; Sassen, 1988; Skeldon, 1997; Silver, 2003). A mobilidade do capital e do trabalho são apresentados como fatores cruciais, os dois lados da mesma moeda, sendo a migração consequência de deslocalizações que inevitavelmente ocorrem no desenvolvimento capitalista e podem ser observadas historicamente. Esta teoria foi adaptada à análise das migrações internacionais por autores como Petras (1981), que explica que mecanismos específicos de desenvolvimento e subdesenvolvimento levaram à criação de excedentes de mão-de-obra nas periferias, numa situação generalizada de baixos salários, bem como a uma necessidade de recursos humanos pelos países mais desenvolvidos, em condições de oferecer salários mais altos. Esta produção e reprodução de um “exército de reserva” permitiu aos países centrais convocar esse trabalho para onde fosse necessário. Mas, ao contrário dos modelos de *push-pull*, neste caso são forças estruturais da economia mundial que geram os diferenciais económicos e que “transportam” os migrantes: “Segundo esta autora, um dos traços principais do actual sistema-mundo - o capitalismo moderno - é a criação de um “mercado de trabalho global”. O movimento global de capital e mercadorias pode ser, assim, relacionado com importantes fluxos de trabalho, que constituem a maior parte das migrações internacionais. A razão principal dos fluxos migratórios, segundo Petras, é a existência de “zonas salariais” (*wage zones*) diferenciadas” (Peixoto, 2004: 26). Este modelo é criticado por se basear em interpretações unívocas e reducionistas da história, em que é dada pouca atenção ao papel do Estado no enquadramento dos fluxos migratórios, bem como à agência de migrantes,

⁷ A migração internacional é compreendida como parte da divisão geográfica global do trabalho e do processo histórico de incorporação subordinada do mundo subdesenvolvido nas principais economias capitalistas (Morawska, 2012: 60).

⁸ “Wallerstein (1974) classified countries according to their positioning within the global market economy: the dominant capitalist powers (North America, Europe, Japan, Australia and New Zealand) constituted the ‘core’, upon which the poor countries in the ‘periphery’ were entirely dependent through asymmetric ties of trade, capital penetration and migration. A ‘semi-periphery’ consisted of countries intermediate in terms of their wealth and interdependent status within this ‘new international division of labour’” (King *et al.*, 2012: 18). A emergência da China, da Índia ou da Rússia como potências económicas à escala global tornou esta classificação de Wallerstein, de algum modo, desadequada para a compreensão do mundo atual.

perspetivando-os como “*little more than passive pawns in the play of great powers and world processes presided over by the logic of capital accumulation*” (Arango, 2004: 27). O seu perfil fortemente descritivo, sem base empírica consistente, dificulta a elaboração de um conjunto de hipóteses testáveis (Favell 2008a; Bijak, 2006). A sua principal força emerge do facto de valorizar o enquadramento dos processos migratórios em estruturas socioeconómicas que os condicionam.

Teoria do Mercado de Trabalho Dual e Segmentado

Tal como a anterior, esta teoria vincula a migração a mudanças estruturais na economia, mas explica a dinâmica migratória pelo lado da procura. Desenvolvida por Piore (1979), a Teoria do Mercado de Trabalho Dual e Segmentado, em oposição à ideia de mercado equilibrado admitida pela economia neoclássica, considera que as economias avançadas detêm uma estrutura ocupacional bifurcada e um duplo padrão de organização económica: o capital intensivo, onde o trabalho qualificado e não qualificado é utilizado, e o trabalho intensivo onde o trabalho não qualificado prevalece. A teoria argumenta que a migração internacional do trabalho é, inicialmente, impulsionada por fatores de atração: as economias nos países desenvolvidos criam empregos de baixa qualificação que os trabalhadores domésticos se recusam a assumir por questões de estatuto e, à medida que a imigração se torna desejável e necessária para preencher esses postos de trabalho, surgem esforços ativos de recrutamento que seguem as necessidades do mercado, tal como aconteceu na reconstrução de países europeus nos anos 1960. Surge, assim, um mercado de trabalho primário, de empregos seguros e bem remunerados, dirigidos, principalmente, para os trabalhadores nacionais e um mercado de trabalho secundário, de empregos de baixa qualificação, baixos salários, precários, preenchido por trabalhadores migrantes, o que, por sua vez, permite que os empregadores baixem, ainda mais, os salários e as condições de trabalho, na medida em que, mesmo assim, esta oferta de trabalho é, ainda, preferível à pobreza e ao desemprego dos países de origem.

Esta análise é desenvolvida pela teoria das “cidades globais” (Sassen, 1988; 1991), que representa uma das explicações mais interessantes para o afastamento geográfico das zonas de conceção e de execução, através da criação de polos de gestão internacional das atividades. Segundo esta teoria, estes polos urbanos são responsáveis pela atração de uma mão-de-obra crescentemente dualizada: profissionais de topo, para as funções de gestão e outras atividades altamente qualificadas e trabalhadores de baixos salários e baixo estatuto profissional (e.g. trabalhadores de restaurantes e hotéis, limpezas de escritórios e casas, ou apoio a crianças e idosos) (Sassen, 1991; 1994a; 1994b). O principal motor do crescimento das “cidades globais” na era pós-industrial tem sido a localização concentrada de sedes corporativas,

centros financeiros e de serviços relacionados, em que Londres e Nova York são os perfis-tipo. Mais recentemente, esta ideia foi aprofundada, ampliando esta estrutura simplesmente dual do mercado de trabalho, para a existência de um maior número de segmentos, com maior cruzamento dos seus atributos.

Esta perspetiva fornece uma argumentação sólida para a coexistência do desemprego estrutural nos países recetores, com a procura crónica de trabalhadores estrangeiros para determinadas funções menos qualificadas e desprestigiadas (Arango, 2000). No entanto, as práticas formais de recrutamento são enfatizadas em detrimento dos condicionalismos dos países de origem dos migrantes. As diferenças de taxas de imigração entre países com estruturas económicas semelhantes ficam, igualmente, por explicar. Por outro lado, a atração de população migrante não ocorre apenas no mercado secundário de trabalho, mas exerce-se também sobre perfis qualificados em que as condições de inserção e de competitividade são idênticas às dos trabalhadores locais.

Abordagem da Economia Política:

Este modelo combina a teoria económica da procura/oferta de trabalho com mecanismos políticos, estatais ou supra estatais, que geram ou controlam movimentos populacionais internacionais. As políticas de imigração (e.g. sistemas de cotas e admissão, regulamentos de entrada, duração da estadia, permissões de trabalho, direitos de cidadania) dos recetores (países ou organismos supranacionais como a UE) regulam o volume, a dinâmica e os padrões geográficos dos fluxos migratórios internacionais. O livro "*Age of Migration*" (Castles & Miller, 1993) adotou uma perspetiva ampla desta abordagem sobre o fenómeno da migração global.

Nova Economia da Migração Laboral

Desenvolvida por Stark (1991), esta teoria oferece um novo nível de análise e de natureza das determinantes migratórias, desafiando alguns dos pressupostos da abordagem neoclássica, ao mudar o foco de análise da independência individual para a interdependência mútua. O argumento chave é que as decisões migratórias não são tomadas por atores individuais isolados, baseadas puramente em cálculos individuais de maximização, mas são sim uma resposta conjunta produzida por agregados familiares ou unidades domésticas e influenciadas por um conjunto abrangente de fatores inerentes às condições precárias do país de origem. Nesta formulação, Stark sublinhou a aversão ao risco das famílias pobres nos países em desenvolvimento, onde raramente existem mecanismos institucionais de compensação das falhas dos mercados. Neste contexto, as remessas desempenham um importante

papel ao funcionar como apoio direto às famílias, para gastos correntes ou para investimentos, minimizando os riscos. A sua principal força reside em reconhecer que as decisões migratórias (quem, para onde, por quanto tempo, para fazer o que) não são individuais, mas sim decisões conjuntas e tomadas no seio da família⁹. Por outro lado, a tomada de decisão de escolha racional não é apenas sobre maximização do rendimento, mas também sobre a sua diversificação, de modo a contornar ou reduzir o risco provocado, por exemplo, pelo desemprego repentino, associado à ausência de apoio social. Aqui os regressos são considerados casos de sucesso, na medida em que refletem a conquista do objetivo da migração com a poupança e a criação de um “pé de meia” que garanta uma vida familiar mais estável (King, 2012: 23). Contudo, a sua aplicabilidade é limitada devido à dificuldade em isolar os efeitos das imperfeições e dos riscos do mercado de outras variáveis relacionadas com os rendimentos e o emprego e ao limitar-se a explorar o lado da oferta da migração laboral, sendo mais aplicável a ambientes pobres e rurais.

Teoria dos Sistemas e das Redes Migratórias:

A Teoria dos Sistemas Migratórios (Magobunje, 1970) precede a Teoria das Redes. Entende-se por sistemas migratórios as redes macrorregionais que unem uma região central, constituída por um ou mais países, a uma série de países emissores de migrantes (Salt, 1989). O principal pressuposto dessa teoria é o de que a migração reestrutura todo o contexto societal dos espaços concretos em que ocorre, tanto na origem quanto no destino, influenciando e alterando as suas condições sociais, culturais, económicas e institucionais (de Haas, 2008 e 2009). Enquanto a teoria dos sistemas de migração radica na geografia, a das redes migratórias é de origem sociológica e antropológica, concentrando-se, basicamente, no papel vital das relações pessoais entre migrantes e não migrantes. Esta perspetiva sugere que os movimentos migratórios surgem em resposta à existência prévia de vínculos entre estados emissores e recetores, tais como laços coloniais, fluxos comerciais ou de investimento (Castles & Miller, 1993). A existência de relações, incluindo as migratórias, entre regiões ou grupos de países gera, por sua vez, condições de alguma continuidade, uma vez que as decisões migratórias individuais são tomadas sob a influência desse contexto, que elas próprias contribuem para consolidar. Destaca-se a centralidade atribuída ao papel dos agentes coletivos no desencadear e acompanhamento dos fluxos migratórios: “Em lugar de termos um conjunto de indivíduos a decidir e responsabilizar-se pelo destino dos fluxos, atribuímos a entidades colectivas competências nessas áreas” (Peixoto, 2004: 28). Ao disponibilizarem informações

⁹ Convém aqui salvaguardar que esta aceção pressupõe que as relações familiares ou domésticas são harmoniosas, levando a uma tomada de decisão partilhada unânime, negligenciando a dinâmica interna de cada família, com as tensões ou os conflitos que lhe são inerentes.

e contactos (ajuda em relação à acomodação, divulgação de empregos, assistência financeira e outros tipos de apoio), as redes direcionam os migrantes para destinos específicos (cf. Arango 2004), tendendo para a reprodução da migração: “ *they contribute to understanding the dynamics of differential migration; they help to predict future migration, since networks ‘reproduce’ migrants through time; and they contribute to resolving a major theoretical distinction between the initial causes of migration and its perpetuation and its diffusion in time and space*” (King, 2012: 21). As redes, pessoais ou sociais, constituem o nível *meso* entre as formulações *micro* e *macro* da migração ao interrelacionar as razões individuais e as socioestruturais para migrar (cf. Faist, 1997b). Neste sentido, “*it is not people who migrate but networks*” (Tilly, 1990: 79). Com o acelerar da globalização nas últimas décadas, estes conceitos foram ainda mais desenvolvidos na teoria dos “espaços sociais transnacionais” (Faist, 2000), redes que unem os elementos que as constituem e emergem do posicionamento dos migrantes, simultaneamente, em relação a dois ou mais lugares diferenciados, sendo que a sua forma, estrutura e concretizações resultam da interação das várias relações em presença.

A teoria das redes migratórias ajuda a explicar o porquê dos fluxos de migração continuarem mesmo após as diferenças salariais ou as políticas de recrutamento se esvanecerem, ou seja, a existência de diásporas ou redes que influenciam as decisões dos migrantes na escolha dos seus destinos. Da mesma forma ajuda a explicar as razões pelas quais os padrões migratórios não são distribuídos uniformemente entre os países, antes tendem a formar os chamados sistemas migratórios (cf. Faist, 2000). O argumento das redes migratórias torna-se um importante complemento de perspectivas teóricas anteriores: em vez de um mercado perfeito e de escolhas “racionais” dos agentes face a múltiplos destinos migratórios, estamos perante uma “racionalidade limitada”, fruto da informação disponível nas redes, veiculada por agentes sociais profundamente ligados por laços de natureza coletiva. O seu foco analítico é múltiplo, flexível em escala e ideologia, através do qual a migração é encarada como circular, multicausal e interdependente. No entanto, esta teoria oferece poucos *insights* sobre os mecanismos de enfraquecimento da migração e o declínio dos sistemas migratórios (cf. de Haas, 2009), ou seja, sobre como as redes diminuem a sua força e extensão acabando por, mais cedo ou mais tarde, se dissolverem.

Em síntese, o estado de arte das teorias migratórias revela que o estudo das migrações tem sido alvo de diferentes enfoques, desde da tónica nos processos de decisão individuais ou micro, até à ênfase nas forças que operam ao nível nacional ou internacional (macro), passando por níveis de análise intermédios (meso). A revisão das teorias ou “estado da arte” revela a natureza fragmentária dos olhares sobre este tema e evidencia a migração como fenómeno multifacetado, complexo e diversificado, tornando o seu

estudo desafiante, quer a nível conceptual, quer a nível empírico. Nas abordagens focadas nas causas ou determinantes da migração, as principais distinções estão relacionadas com o grau de agência e de contextualização nelas patente. A teoria neoclássica inclui formulações de nível macro e micro, mas a principal variável explicativa de ambos os níveis refere-se aos diferenciais salariais e de rendimentos. Esta abordagem baseia-se em processos individuais de tomada de decisão e tende a homogeneizar e a descontextualizar os processos. A teoria do capital humano da migração introduz a heterogeneidade na tomada de decisões individuais com base em predisposições e expectativas distintas. A nova economia da migração, considerada por alguns autores como uma elaboração da teoria neoclássica, aporta importantes modificações conceptuais e analíticas, por meio da tónica nos domicílios e na família, e introduz o nível *meso* de análise ao destacar a importância das instituições e de fatores não económicos na tomada de decisão. As teorias do mercado de trabalho dual e dos sistemas-mundo oferecem um conjunto de variáveis estruturais, derivadas principalmente dos níveis nacional ou internacional. Os estruturalistas enfatizam a importância dos processos sociais e económicos de nível *macro* que restringem ou viabilizam o movimento internacional dos indivíduos, considerados uma espécie de “autómatos” que respondem a estímulos externos (cf. Skeldon, 1997; de Haas, 2008; Castles & Miller, 1993). Quanto às teorias dos sistemas e das redes, distinguem-se por operarem em diferentes níveis de análise, incluindo o nível *meso*. Os contributos na edificação teórica das migrações nem sempre têm sido cumulativos – a história relativamente curta deste processo de teorização toma a forma de “*a string of separate, generally unconnected theories, models or frameworks, rather than a cumulative sequence of contributions that build upon previous blocks*” (Arango 2000: 283).

Da análise anteriormente descrita poderemos concluir que o estudo das migrações internacionais não se compadece com uma teoria geral coerente, consistente e unificada e tem sido construído a partir de conjuntos teóricos fragmentados, normalmente segmentados por fronteiras disciplinares (cf. Massey *et al.*, 1993; Brettell & Hollifield, 2000) ou, parafraseando Bourdieu (1984), *habitus* académicos próprios. Tal como alertou Arango (2004: 15), limitar a investigação a disciplinas únicas reduz a compreensão da complexidade total dos processos migratórios. Os quadros teóricos das ciências sociais manifestam dificuldade em acompanhar a realidade, na medida em que os fenómenos que retratam evoluem de forma mais célere do que a sua própria compreensão teórica, sendo que poucos fenómenos possuem maior dinamismo do que as migrações internacionais (cf. Portes & Böröcz, 1989). A natureza multifacetada e a plasticidade do fenómeno exigem que as análises sejam realizadas sob o prisma da interação de múltiplos níveis de análise e com ferramentas metodológicas pluridisciplinares (cf. Massey *et al.*, 1993).

Na verdade, uma hipotética teoria geral das migrações internacionais para dar resposta a todas as questões e analisar as forças que subjazem ao fenómeno migratório, caracterizar-se-ia por inúmeras fraquezas e debilidades, e por isso, seria um esforço inglório: “as migrações são demasiado diversas e complexas para que uma teoria as possa explicar” (Arango, 2000: 33) e “mesmo que uma tal teoria viesse a surgir, teria que ser construída a um tal nível de abstração que a sua operacionalização seria não apenas altamente problemática como, provavelmente, condenada à circularidade” (Baganha, 2001: 136). Como foi sublinhado por esta autora, a necessidade de integrar, coerente e articuladamente, não apenas os fatores microestruturais, como sejam o contexto de receção ou o capital social dos imigrantes nos diversos modos de incorporação na sociedade de acolhimento, bem como os fatores macroestruturais, nomeadamente o papel que o capitalismo tem a nível global no desencadear de fluxos migratórios ou a regulação estatal, torna “muito pouco provável que uma teoria geral das migrações internacionais venha a ser elaborada” (2001: 136). As leituras críticas das teorias da migração (Massey *et al.*, 1993; Todaro & Smith, 2006; Faist, 2000; Portes, 1999) argumentam que, embora aquelas abordagens ofereçam diferentes hipóteses analíticas, elas não devem ser mutuamente exclusivas, mas sim complementares. Assim sendo, cada uma das elaborações teóricas que acabamos de descrever retrata, tão somente, aspetos particulares ou conjunturais dos movimentos migratórios, o que permite abrir novos caminhos para uma atualização permanente da teorização no vasto campo das migrações. Tal como evidencia Peixoto, “a ilusão das teorias acabadas cederá sempre lugar à concorrência de novas visões que aí estão (endemicamente) instaladas” (2004: 11).

1.2. Tendências recentes: proposta interdisciplinar

“Na investigação migratória, área interdisciplinar por tradição, parece importante manter presente a importância de uma leitura cruzada: as migrações (como os outros fenómenos do social) são temas cuja complexidade não pode ser exaurida por nenhum olhar disciplinar isolado”.

(Peixoto, 2004: 13)

Desde o início da década de 1990, temos vindo a assistir a uma mudança epistemológica no estudo das migrações, fortemente influenciada por perspetivas da sociologia qualitativa, da antropologia, da geografia humana e dos estudos culturais. Estas novas abordagens, que refletem uma “viragem cultural” generalizada nas ciências sociais, propõem compreender mais profundamente a experiência migratória no seu todo e não apenas as suas causas, através da introdução de novos quadros conceituais, tais como: a mobilidade ou “*mobilities turn*” (Urry, 2007); transnacionalismo (Schiller *et al.*, 1992); estudos da diáspora (Cohen, 2008); cosmopolitismo ou “*bildung cosmopolite*” (Cicchelli, 2012);

modernidade líquida ou fluidez da vida contemporânea (Bauman, 2001). O enquadramento analítico que domina o campo dos estudos migratórios ao longo deste período é o da migração internacional enquanto processo transnacional. Esta abordagem enfatiza as múltiplas formas de incorporação (*embedding*) dos migrantes, que permanecem conectados e participam ativamente nos ambientes políticos, económicos, sociais e culturais, tanto nos países de origem, quanto nos de acolhimento. (cf. Portes, 2001; Faist, 2000). Por “transnacional” entende-se o processo pelo qual “*migrants forge and sustain multi-stranded social relations that link together their societies of origin and settlement*” (Faist *et al.*, 2013: 8). Nas suas experiências de mobilidade internacional, os migrantes constroem e sustentam relações sociais múltiplas que unem as suas sociedades de origem e de acolhimento. Para estes autores, um dos traços importantes da migração internacional contemporânea é poder gerar a criação de laços renovados com o país de origem, emergindo um novo espaço social transnacional.

Mais do que explicar as causas da migração, esta perspectiva transnacional descreve o *modus operandi* da migração e da integração nas sociedades de acolhimento, através do surgimento de redes sociais densas, criadas pelos migrantes, que atravessam as fronteiras políticas num processo de intercâmbio e de inovação económica e social, com significativas implicações para a compreensão das formas de adaptação entre os migrantes transnacionais, bem como dos efeitos da migração na origem e no destino. Assim, a mobilidade transnacional é “*made up by the experiences and practices of many citizens (mobiles and non-mobiles) living together in hybrid places*” (Trenz & Triandafyllidou, 2017: 550). Se, por um lado, esta perspectiva questiona os modelos *push-pull*, lineares e simplistas, bem como a literatura dedicada aos processos de integração ou assimilação dos migrantes nos países de acolhimento, propondo uma abordagem inovadora baseada nas teorias das redes migratórias, por outro lado, corre o risco de presumir que todos os migrantes internacionais levam “vidas transnacionais” ou ocupam “espaços sociais transnacionais” (Faist, 2000). O próprio Portes (2003: 876) ressalva que esta abordagem apenas se aplica a uma minoria de migrantes.

Dos autores atuais mais influentes no panorama internacional dos estudos migratórios destacam-se Stephen Castles (2010), Thomas Faist (1997a; 1997b e 2010), Alejandro Portes (2010) e Russel King (2010 e 2012). O primeiro propõe-se a reinscrever a migração nos fenómenos mais amplos da mudança e da transformação sociais, na medida em que ela é parte de uma ampla dinâmica de mudança social, nacional e global: “*migration embraces all dimensions of human experience, and therefore demands an interdisciplinary approach*” (Castles, 2010: 1596). Este autor argumenta que o fechamento disciplinar e paradigmático revela-se inimigo de um estudo adequado e eficaz da migração humana (Castles, 2000:

15-25). Por sua vez, Thomas Faist propõe um nível de análise *meso* que estabeleça a mediação entre as motivações individuais para migrar de nível *micro* e as oportunidades e os constrangimentos estruturais à escala *macro* relacionados, principalmente, com os graus de desenvolvimento nos diferentes contextos emissores e recetores de migrantes. Esta abordagem¹⁰ enquadra-se na teoria da estruturação agência-estrutura (Giddens, 1984), que capta a interação entre a agência do ator individual e o contexto estrutural no qual esse indivíduo atua: “*The blending of human agency with the often unyielding power of state and other structures presages the structuration approach pioneered by Giddens (1984) and taken up by a number of migration theorists with varying degrees of enthusiasm*” (King, 2012: 28).

Alejandro Portes é, provavelmente, o autor que mais tem aprofundado o estudo das migrações com recurso às perspetivas abertas pela nova sociologia económica (Portes, 1995a e 1995b; Portes & Böröcz, 1989; Portes & Sensenbrenner, 1993) com o objetivo de analisar o sistema migratório internacional, em particular a imigração dirigida aos EUA, e a “*social embeddedness*” dos seus processos. Este autor defende que as estruturas e os contextos sociais (relações pessoais, contextuais ou históricas concretas) influenciam profundamente as ações ou decisões económicas e combina o conceito de *embeddedness*¹¹ (re)descoberto por Granovetter (1985), com outros conceitos como o de “redes” e o de “capital social”¹² (Bourdieu, 1979) aplicando-os às migrações. Segundo Portes, o transnacionalismo, um dos temas mais presentes no seu trabalho, consiste em atividades e relações transfronteiriças recorrentes, que envolvem indivíduos, sociedade civil e atores não institucionais e que requerem um compromisso regular, intenso e significativo destes agentes (cf. Portes *et al.*, 1999).

Na senda destes autores (Castles, 2007 e 2010; Portes, 2010) Russel King propõe uma perspetiva intermédia ou de médio alcance (“*middle-range theorising of migration*”) entre as teorias gerais, com fraca ligação à complexidade e dispersão da realidade, e os inúmeros estudos de caso, que afirmam ter relevância geral, mas muitas vezes se limitam ao empirismo estrito (King, 2012: 31): “*I aim at a kind of meso-level resolution, by providing an account which both restates some enduring fundamentals of migration theory, and points to the new challenges and trends which respond to the diversified and*

¹⁰ Num artigo de 2007, Eva Morawska fez, também, um forte apelo à aplicação do modelo da estruturação à teorização da migração.

¹¹ Uma “análise sofisticada da ação económica” deve considerar a sua “incrustação” (*embeddedness*) na estrutura das relações sociais (Granovetter, 1985: 481). Segundo Portes (1995b: 6), o conceito “(...) refere-se ao facto de as transações económicas dos mais diversos tipos estarem inseridas em estruturas sociais mais amplas, que afectam as suas formas e os seus resultados”. Este conceito teve origem no trabalho de Polanyi (1957; 1966; 1968; 1977).

¹² “No caso da imigração, o conceito operativo proposto é o de capital social (como exemplo da *social embeddedness*). Este consiste num capital acumulado de relações sociais, na forma de “expectativas para a acção” ou de “fecho” de relações numa comunidade, expresso frequentemente em redes étnicas e outras redes de suporte às migrações” (Peixoto, 2004: 10).

changed nature of migration in a post-industrial, globalised world (King, 2012: 7). Este autor sublinha a importância de incorporar no estudo da migração, simultaneamente, os processos globais de transformação social, económica e política e as histórias de vida e as experiências vividas dos migrantes, bem como a pertinência de compreender, também, por que é que tantas pessoas não migram. Nos seus ensaios (e.g. King, 2002; 2012), este autor defende uma abordagem interdisciplinar (*Russell King's interdisciplinary approach*) que implica uma fusão de disciplinas e de enfoques teóricos combinados de diversos modos, numa análise integrada capaz de cruzar os limites de categorias e rótulos e de conduzir a um nível de compreensão da natureza e complexidade da migração, mais abrangente do que as teorizações anteriores: *"(...) a range of interlocking theoretical perspectives which, assembled in various combinations, lead us towards a greater level of understanding of the nature and complexity of migration than earlier simplistic theorisations"* (King, 2012: 31).

Concluindo, devido, particularmente, ao aumento da diversidade de fluxos migratórios na nova economia política global da "Nova Ordem Mundial" (Van Hear, 2010), *"there is no single theory that captures the full complexity of migration, and nor will there ever be"* (King, 2012: 24). Recentemente, várias têm sido as propostas de diálogo interdisciplinar e as abordagens de síntese no desenvolvimento dos estudos migratórios, bem como a conexão da investigação migratória à teoria social geral de modo a poder analisá-la no contexto de processos e mudanças sociais mais amplos. A natureza mista dos fluxos migratórios e as motivações mistas presentes em muitos dos seus protagonistas, também eles diversos, clama por *mix approaches*, isto é, perspetivas multidisciplinares e multinível que se interrelacionem, convocando-as em função da realidade em análise em determinado espaço-tempo.

1.3. Mobilidade altamente qualificada

Relativamente ao estudo da mobilidade de pessoas altamente qualificadas¹³, só mais recentemente tem merecido alguma atenção, quer a nível internacional (e.g. Musgrove, 1963; Portes, 1976; Oommen, 1989; Salt, 1992; Meyer, 1995; 1999; Gaillard & Gaillard, 1997 e 1998; Cornelius *et al.*, 2001; Findlay, 2001; Lowell, 2001; Stark, 2004; Docquier, 2006; Hill, 2007), quer nacional (e.g. Peixoto, 1999; 2001; 2012 e 2016; Marques e Góis, 2008 e 2017; Pereira, 2008; Delicado, 2008 e 2010; Araújo *et al.*, 2013; Lopes, 2014; Pereira, 2015; Gomes *et al.*, 2015). A fraca visibilidade deste perfil migratório específico face ao volume, variedade e "problemas sociais" associados aos fluxos de mão-de-obra menos qualificada, poderá explicar esse "desinteresse sociológico" pelo tema. No entanto,

¹³ Aqui entendidas como qualquer titular de diploma ao ensino superior, de qualquer grau e de qualquer área de conhecimento. Segundo a OCDE, indivíduos "altamente qualificados" são aqueles que concluíram o ensino superior, o que na maioria dos países corresponde a um diploma universitário.

numa economia que se quer baseada no conhecimento e na inovação e numa sociedade em que o mercado de trabalho se configura como global e a precariedade e o desemprego atingem grupos sociais cada vez mais diversificados (Marques, 2010b), a deslocação de capital humano qualificado encerra um potencial analítico superior ao seu volume relativo (Peixoto, 2001 e 2004).

O sociólogo britânico Musgrove (1963), pioneiro na abordagem desta temática, propôs-se a incluir as “elites” no campo teórico da sociologia da migração. Este autor considerou que existia, sobretudo desde o final do século XIX, uma crescente mobilidade territorial das “elites” (económicas, políticas, etc.), sobretudo britânicas, como consequência da formalização crescente dos processos educativos e profissionais e do aumento generalizado da necessidade dessas qualificações, o que implicava uma diminuição dos vínculos dos líderes, provenientes de outros locais, com as comunidades locais. Inspirado por Max Weber, o conceito de “migratoriedade” (*migratoriness*) criado por este autor estabelece o processo de mudança de uma liderança de tipo “tradicional” para uma liderança “racional-legal”, já não baseada na propriedade ou no nome, mas nas qualificações e nos conhecimentos.

Russell King (2012) entende o acesso à mobilidade como diferencial de classe e de desigualdade na medida em que o “capital da mobilidade” (Kaufmann *et al.*, 2004), isto é, a capacidade dos indivíduos serem móveis no espaço social e geográfico não é acessível a todos, sendo que aqueles que detêm qualificações mais elevadas e provêm de países sem restrições à mobilidade ocupam uma posição privilegiada. Neste caso, a incorporação dos migrantes não ocorre apenas no mercado de trabalho secundário, coexistindo uma parcela cada vez mais significativa que é atraída para o mercado primário, muitas vezes através da influência direta das próprias organizações empregadoras no recrutamento, que, segundo Portes (1981), apresentam como principais características: a entrada através de canais legais; o acesso ao emprego por qualidades individuais; condições de mobilidade idênticas às dos nativos, tendo assim uma função de “reforço” da força de trabalho nacional.

A teorização em torno da mobilidade internacional dos quadros qualificados tem vindo a construir o seu quadro concetual de referência através da elaboração de inúmeras expressões que refletem a diversidade e acompanham a dinâmica do fenómeno, tais como “*brain drain*”, “*brain waste*”¹⁴, “*brain circulation*”, “*brain exchange*”, “*brain gain*”, “*optimal brain drain*”, entre outros. O termo *brain drain*, habitualmente

¹⁴ O “*brain waste*” ou “*brain abuse*”, refere-se a situações em que os migrantes são impedidos de usar as suas qualificações e competências e acabam por ocupar funções desqualificantes nos países de acolhimento, sendo discriminados em relação aos trabalhadores nacionais (salários mais baixos, contratos mais precários, etc.).

traduzido como “fuga dos cérebros” teve a sua origem num relatório elaborado pela *Royal Society* em 1962, referindo-se à saída de engenheiros, cientistas e técnicos do Reino Unido para a América do Norte (Peixoto, 1999). Este conceito deriva da interpretação do fenómeno como fuga de capital humano de um determinado país para outro, uma vez que envolve pessoas portadoras de diploma universitário ou equivalente (Docquier, 2005; Lowell, 2001). Tradicionalmente, a fuga de cérebros é entendida como uma transferência de recursos humanos altamente qualificados do Sul para o Norte (White-Davis, 1996), criando um potencial de crescimento económico nos países desenvolvidos (recetores) e consideráveis perdas para os países “em desenvolvimento” (emissores) (Lowell, 2002). Durante décadas, a investigação das migrações concentrou-se neste impacto negativo da emigração de elites qualificadas nos seus países de origem. Neste sentido, o paradigma histórico-estrutural, como as teorias da dependência que argumentam que o contacto com o capitalismo ocidental não resolve, antes agrava, o problema do subdesenvolvimento no Terceiro Mundo, ou o modelo do sistema-mundo de Wallerstein e a sua ênfase no desequilíbrio das relações entre as regiões mundiais, podem enquadrar a matriz do *brain drain*. Porém, este fenómeno também é suscetível de ser compreendido no quadro clássico das causas migratórias, através dos fatores *push/pull* e das políticas migratórias que os sustentam. Neste sentido, os fatores de atração estão relacionados com as disponibilidades do mercado de trabalho dos países de imigração - oferta de salários elevados; melhores condições de vida e de trabalho; oportunidades de carreira profissional; disponibilidade e avanço tecnológico; meritocracia e transparência, entre outros. Por outro lado, os fatores de repulsão referem-se aos países de emigração e estão relacionados com fatores de insatisfação - falta de meios e de condições de trabalho; problemas de instalação e reenquadramento de quadros recém formados; dificuldade de progressão na carreira profissional; conflitos políticos e guerras armadas; tensões sociais permanentes; perseguição dos quadros qualificados; falta de liberdade de expressão; instabilidade política; falta de meios e de ferramentas para os profissionais de certas áreas, entre outros (Lowell, 2002; Hendrickson, 2003).

Esse enfoque de pendor mais “pessimista” começou a ser desafiado a partir da década de 1990. Análises mais recentes demonstram que, apesar da persistência do *brain drain*, os benefícios desta migração qualificada podem ser mútuos, envolvendo, quer o país de origem, quer o de acolhimento (cf. Kuhn *et al.*, 2007). Essa mudança paradigmática foi acompanhada por uma nova terminologia – o *brain gain* – definido como consequência positiva do *brain drain* contemporâneo, que salienta os possíveis benefícios da migração qualificada também para os países de origem. Pesquisas empíricas têm evidenciado uma relação positiva entre o desenvolvimento económico e a migração de retorno das elites do Terceiro Mundo. Vários estudos e relatórios (e.g. PNUD) sobre migrantes altamente qualificados,

principalmente cientistas de países em desenvolvimento, dão conta do seu vínculo com o país de origem (Gaillard & Gaillard, 1997; Johnson & Regets, 1998). Neste âmbito, destacam-se os países do Sudoeste Asiático cuja estratégia de desenvolvimento passa pela atração da diáspora mais qualificada (Meyer, 1995). Um exemplo paradigmático é a Índia, um dos países mais afetados pelo *brain drain*, onde se observam trajetórias de regresso dos seus especialistas anteriormente “perdidos” para os EUA. O exemplo da Índia demonstra como políticas governamentais podem capitalizar os efeitos positivos da remigração: o governo indiano não só investiu na educação, como também tem sido capaz de incentivar o investimento na economia local (em transferências de capital e de conhecimento) através, sobretudo, de reformas no sentido da liberalização da economia, reforçando o papel das diásporas no desenvolvimento económico do país¹⁵. Contudo, permanece questionável se o potencial *brain gain* é capaz de compensar todos os efeitos negativos da “fuga de cérebros”.

Conceitos como “mobilidade” ou “circulação”, considerados mais dinâmicos do que “migração”, são cada vez mais utilizados, acompanhando o surgimento de novas abordagens que reconhecem a possibilidade de agência dos indivíduos no processo de mudança ativa das estruturas sociais. Nesta perspetiva, os migrantes individuais, especialmente os profissionais altamente qualificados, passam a ser, também, atores de desenvolvimento num mercado de trabalho global. No entanto, num contexto de desregulamentação do trabalho marcada por crenças neoliberais nas virtudes de um mercado “livre” global, os empregadores do setor privado, especialmente as grandes empresas transnacionais, assumem-se como ator chave na organização da mobilidade dos trabalhadores qualificados, podendo esta ser reforçada quando aliada às redes transnacionais de migrantes. Outra questão reveladora deste enviesamento prende-se com a tendência para a privatização e internacionalização da educação: universidades e outras instituições de ensino superior de países centrais (ou das cidades globais) desenvolveram diferentes estratégias para atrair os “talentos” mais promissores de todo o mundo. Com base em evidências empíricas, Meyer (1995 e 1999) conclui que as economias desenvolvidas têm os recursos humanos e económicos necessários para desencadear (e manter) o “círculo virtuoso” da migração qualificada. A situação torna-se ainda mais complexa nos países denominados de “semiperiféricos”, nos quais Portugal se enquadra (Santos, 1993; Carvalhais, 2004 e 2012), que apresentam uma mistura de características socioeconómicas típicas, tanto dos países desenvolvidos,

¹⁵ Embora não possam ser considerados profissionais altamente qualificados, logo desenquadraram-se do conceito estrito de *brain gain*, em Portugal temos o caso do regresso dos portugueses emigrados no Brasil, que ficaram conhecidos como os “brasileiros de torna viagem” e do seu expressivo impacto no desenvolvimento do país durante o século XIX e até ao princípio do século XX (e.g. Alves, 1994). Refira-se, também, o regresso de académicos formados no estrangeiro, nomeadamente no período da ditadura e nos anos subsequentes, para integrarem o corpo docente de universidades portuguesas e, nalguns casos, terem um papel muito ativo na criação de novos cursos e centros de investigação

como dos menos desenvolvidos. Neste caso, ambos os fenómenos (a emigração dos seus “cérebros” e a possibilidade ou necessidade de atração de imigrantes qualificados) coexistem, embora com diferente intensidade de acordo com a conjuntura de determinado momento histórico.

Não obstante esta panóplia de questões que a emigração altamente qualificada evidencia, o que parece claro é que este fenómeno é uma tendência relevante do mundo atual. A economia baseada no conhecimento e no digital, o surgimento de novos polos de “atração de talento”, a multiplicação de políticas migratórias seletivas e a crescente necessidade de mão-de-obra altamente especializada em diferentes partes do mundo, são alguns dos fatores que farão desta mobilidade uma questão contemporânea central, que permanecerá nas próximas décadas.

Como vimos anteriormente, as teorias da migração fornecem meios para compreender e descrever as principais forças associadas à mobilidade internacional deste tipo de profissionais, que podem apoiar e contribuir para a análise de aspetos específicos do fenómeno. Uma vez que cada uma, por si só, se mostra insuficiente para dar conta da complexidade multidimensional destas dinâmicas, provavelmente a adoção de um “mix” de enfoques teóricos, suscetíveis de complementaridade, poderá ser a opção analítica mais adequada à sua compreensão.

1.4. Portugal no contexto das migrações internacionais: reconfigurações recentes

Quanto ao caso português, as migrações podem ser consideradas uma constante estrutural¹⁶ ao longo dos últimos séculos (Godinho, 1978), mas a sua incidência e configurações foram adquirindo contornos diversos, em diferentes épocas. Nos últimos anos, o interesse das ciências sociais tem acompanhado a evolução do fenómeno. Entre os anos 60 e 90, a emigração, cujo apogeu se situou entre os finais da década de 60 e o início dos anos 70 do século XX, manteve-se no centro das atenções (e.g. Almeida, 1964; Almeida e Barreto, 1976; Serrão, 1977; Stahl *et al.*, 1982, entre outros); mais recentemente, face ao aparente declínio dos fluxos¹⁷, a investigação direcionou-se em massa para o estudo da imigração¹⁸ (e.g. Rocha-Trindade, 1993; Guibentif, 1996; Baganha, 1996 e 2000; Baganha,

¹⁶ Não iremos desenvolver aprofundadamente a história das migrações em Portugal. Esta temática já foi exaustivamente tratada por diversos autores e sob distintos enfoques, por exemplo, a compreensão dos condicionalismos desses movimentos – tanto dos fatores de atração da sociedade de destino, como dos de repulsão da sociedade de origem (e.g. Almeida e Barreto, 1976; Serrão, 1977; Godinho, 1978) – ou o conhecimento das características individuais, redes de sociabilidade, trajetórias, modos de vida e projetos futuros dos atores envolvidos (e.g. Leandro, 1995; Gonçalves, 1994); o sistema migratório português como espaço de mobilidades simultaneamente intraeuropeias (sul-norte) e intercontinentais (norte-sul), privilegiando as relações pós-coloniais.

¹⁷ Em 1999 o valor da emigração permanente (por mais de um ano) desceu a um mínimo histórico. A maioria da emigração nesse período foi temporária - indivíduos que se ausentam do país por períodos restritos, de modo a maximizar o rendimento que auferem num qualquer trabalho no estrangeiro (Peixoto, 2004: 4-5).

¹⁸ A ideia de que o país se tornou um “país de imigração” foi escrita, pela primeira vez, no início dos anos 90 (Esteves, 1991), anunciando a mudança de “regime migratório”. Entre 2000 e 2008, contabilizam-se 836 referências bibliográficas de estudos sobre imigração e etnicidade em Portugal, estimando-se que corresponda a mais de 90% de toda a produção científica nacional sobre migrações (Machado *et al.*, 2009).

Ferrão e Malheiros, 2002; Malheiros, 2002; Peixoto, 2002; Pires, 2002 e 2003; Peixoto e Iorio, 2011, entre outros), analisando os fluxos de entradas de estrangeiros no nosso país¹⁹, alguns movimentos de retorno e os problemas de integração de comunidades já instaladas (Rocha-Trindade, 1988 e 1995) e tornando pouco visíveis as saídas que, ainda assim, persistiram, especialmente a partir de 2002²⁰: “O facto de se ter acreditado na modernização do país e no seu acesso ao patamar de preocupações típico dos “países desenvolvidos” levou a desvalorizar as saídas” (Peixoto, 2012: 2). O contexto socioeconómico mais recente está, no entanto, a promover uma nova vitalidade e visibilidade deste fenómeno, acompanhado de um abrandamento das entradas e do retorno de imigrantes (cf. Peixoto, 2007, 2012). Embora se tenha conjecturado que Portugal, após a adesão à União Europeia (UE), teria deixado de ser um país emissor e se estaria a tornar um destino de imigrantes, de facto, nunca deixou de ser um país de emigração (Baganha 1993 e 1999)²¹. Portugal tem sido retratado como um país semiperiférico, posição peculiar induzida por referência aos seus comportamentos económicos e sociais, às suas (in)capacidades de negociação política ou às suas atitudes culturais (Santos, 1993; Carvalhais, 2004). Wallerstein (1974) definiu estes países como lugares que tentam melhorar a posição no sistema económico mundial quando, após períodos de uma posição relativamente dominante, se tornaram núcleos em declínio, oscilando entre estas duas posições. A ambiguidade e a tensão provocada pela acumulação desses duplos papéis definem a essência da sua condição semiperiférica²². De facto, a história socioeconómica e política do país tem oscilado entre longos períodos de crise e de instabilidade e momentos de algum entusiasmo de retoma e de desenvolvimento, tornando-o numa espécie de “placa giratória” de mão-de-obra (Baganha e Góis, 1998/99: 271), que distribui e absorve, em função das dinâmicas de um mercado de emprego cada vez mais globalizado (Peixoto, 2004). Neste contexto, as migrações reconfiguram-se, adquirindo novas formas e renovados destinos/origens.

É a partir de finais da primeira década do século XXI que se assiste a um recrudescimento da emigração (Pires *et al.*, 2010), mas, à época, pouco se sabia (e investigava) sobre a sua verdadeira dimensão, a

¹⁹ Entre os finais da década de 70 e de 90, predominaram os fluxos provenientes do mundo lusófono - africanos oriundos dos PALOP e brasileiros - que configuram o que podemos definir por o “sistema migratório lusófono”. A partir de finais da década de 90, assiste-se ao rápido aumento da imigração proveniente da Europa de Leste e de outros países, sobretudo periféricos, exteriores às áreas de influência portuguesa.

²⁰ Segundo dados do INE (2002), trata-se, sobretudo de uma emigração pouco qualificada – cerca de ¾ dos emigrantes possuíam o ensino básico – centrada num segmento de homens em idade ativa, maioritariamente solteiros e cerca de 50% eram oriundos da região Norte, o que torna provável que a maioria das saídas ocorresse em regiões em reestruturação ou deprimidas economicamente (Queirós, 2011), reforçando a natureza económica dos fluxos. “Entre 2003 e 2008 – isto é, antes do agravamento da crise económica nacional e internacional –, as saídas aumentaram de forma intensa para Espanha e conheceram aumentos ligeiros para Angola (apesar de uma redução de 2007 para 2008), Suíça, Reino Unido (aumento entre 2006 e 2007), Luxemburgo e Alemanha” (Peixoto, 2012: 5). O setor da construção civil continuava a ser dos mais “exportadores” de mão de obra nacional.

²¹ Alguma produção científica “resistente” manteve o tema na agenda (e.g. Baganha e Góis, 1998/99; Baganha *et al.*, 2002; Marques, 2006, 2009; Peixoto, 2007; Pires *et al.*, 2010; Malheiros, 2011).

²² Este é claramente o caso de países como Portugal e Espanha que, tendo sido centros dominantes no início da Modernidade (séculos XV e XVI), tornaram-se periferias relativamente a áreas centrais do globo, como a Europa Central e do Norte e a América do Norte, ao mesmo tempo que exerciam domínio económico sobre os seus próprios impérios coloniais e mesmo uma certa relação de influência já no período pós-colonial.

sua temporalidade, as suas características e as causas dessa “nova” emigração portuguesa. Esse quase desconhecimento não tinha correspondência com a dimensão relativa dos fluxos e o seu crescimento exponencial, o que tornava evidente a necessidade de uma produção de conhecimento mais aprofundada nestes domínios, justificando que, nos anos seguintes, tenha sido lançada uma agenda de investigação sobre esses movimentos. O ponto de partida para os estudos que se sucederam foram informações, ainda pouco consistentes - referências pontuais, muitas vezes de origem não académica como, por exemplo, a investigação jornalística - sobre possíveis tendências: o carácter mais temporário²³ dos fluxos, a recomposição dos destinos (novos destinos europeus e ressurgimento de África e Brasil) e a maior qualificação dos fluxos.

Em relação à “fuga de cérebros”, Portugal terá mantido uma posição, aparentemente, marginal. Para além da mobilidade de quadros enquadrada no processo de transnacionalização empresarial (Peixoto, 1999 e 2001), as saídas de diplomados até ao eclodir da crise de 2008 terão sido, sobretudo, de estudantes e investigadores (Delicado, 2008 e 2010; Pereira, 2008), ambicionando novas experiências e especializações no estrangeiro. Contudo, o facto de o país não estar a conseguir realizar as expectativas dos jovens-adultos graduados, assistindo-se à generalização da precariedade e ao adiamento de projetos pessoais e profissionais mais consistentes (Marques, 2006, 2010 e 2020a; Gonçalves, 2009) terá incentivado, nos últimos anos, a procura de alternativas no exterior. O aumento das qualificações de nível superior, as necessidades crescentes de trabalho qualificado por parte dos países mais desenvolvidos e dos que se encontram em acelerado processo de desenvolvimento, a livre circulação no interior da UE, a redução de custos associados à mobilidade, o processo de reconhecimento de diplomas - vital à circulação de profissionais altamente qualificados - terão estado na base da emergência e da intensificação do fenómeno, sobretudo após 2011, fruto do agravamento dos problemas económicos em Portugal na sequência da crise financeira de 2008 e consequente intervenção da *Troika*. Esta tendência de *brain drain*²⁴ da emigração portuguesa suscitou, a partir da segunda década do sec. XXI, o crescente interesse quer da investigação jornalística, quer da investigação científica²⁵.

²³ Por emigração temporária entende-se a levada a cabo por indivíduos que declararam ausentar-se para o estrangeiro por um prazo inferior a um ano.

²⁴ Segundo a OCDE e o Banco Mundial, a dimensão e evolução do *brain drain* em Portugal entre 1990 e 2000 é das mais altas da União Europeia (cf. Beine *et al.*, 2006; Docquier & Marfouk, 2006).

²⁵ Quando a presente tese se iniciou (2013), a bibliografia de carácter científico sobre esta temática no contexto nacional era praticamente inexistente, o que impediu que a conceção do projeto de investigação e o início do plano de trabalhos assentasse numa base empírica e analítica sólida e se desenvolvesse a partir de uma reflexão já consolidada. A partir, sobretudo, de 2014, quando esta investigação já se encontrava em curso, começaram a surgir os primeiros trabalhos publicados que se debruçavam sobre esta renovada realidade, alguns deles exclusivamente sobre a emigração altamente qualificada, outros inserindo-a no âmbito na generalidade da emigração portuguesa contemporânea (e.g. Lopes, 2014; Gomes *et al.*, 2015; Pires *et al.*, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020); Peixoto *et al.*, 2016; Pereira, 2015; Góis, Marques e Pinho, 2017).

CAPÍTULO II – MERCADOS DE TRABALHO (TRANS)NACIONAIS

“É indiscutível a necessidade de se refletir sobre a relevância social do mercado de trabalho nas sociedades contemporâneas. As transformações profundas ocorridas nas últimas décadas na economia e na sociedade globalizada permitem-nos compreender as próprias mudanças operadas também no nível dos Estados-nação”

(Marques, 2020b: 6)

O acelerado processo de globalização da economia e a proliferação de redes de interdependência à escala mundial, fortemente potenciadas pela difusão de novas tecnologias de informação e comunicação, proporcionaram a desmaterialização e a desconexão do trabalho e dos trabalhadores de um lugar específico. Num primeiro momento, os produtos e as informações passaram a transitar em fluxos globais; num segundo momento, as próprias organizações tornaram-se mais fluidas e sem uma nacionalidade clara (Bauman, 2003). O desafio da internacionalização impõe-se cada vez mais às organizações para se manterem competitivas nos mercados globais. De um modo geral, tanto o trabalho como o seu contexto reconfiguraram-se à escala mundial contribuindo para aumentar a complexidade das sociedades atuais. Essa transição gerou uma acentuada desregulação dos mercados de trabalho²⁶, bem como profundas mudanças, quer na sua configuração, quer na possibilidade de construção de carreiras profissionais “sem fronteiras”.

Neste cenário instável do mundo contemporâneo, a mobilidade internacional tornou-se parte importante no reajustamento dos mercados de trabalho e uma das opções para lidar com os seus desequilíbrios, riscos e inseguranças. A inserção profissional é tida como um dos principais pilares da integração dos migrantes nos países de destino (OCDE, 2017). Segundo Portes (1995), o sucesso do processo de integração dos migrantes no mercado de trabalho recetor depende do seu capital social (e não apenas do capital humano) e das redes sociais onde estes se inserem. Quando o capital social e os recursos dos indivíduos são mais elevados, isso potencia uma ascensão social, o que significa que os indivíduos conseguem penetrar, sem constrangimentos, na sociedade de destino e assimilar a cultura que os recebe, sendo que a sua cultura também é respeitada. A nível do mercado de trabalho, há também uma integração mais harmoniosa, sendo que esses migrantes tendem a assumir profissões semelhantes às

²⁶ Por questões práticas e, na ausência de um outro conceito com a mesma abrangência, utilizaremos a expressão “mercado(s) de trabalho”, pese embora reconheçamos que ela encerra uma conceitualização ideológica e redutora do trabalho enquanto mercadoria, custo ou categoria estatística, proveniente da teoria económica convencional de raiz neoclássica (Silva, Hespanha e Caldas, 2017). Já a Declaração de Filadélfia (1944) sustentava, como princípio prioritário, que “o trabalho não é uma mercadoria”. Maria João Rodrigues (1988) propõe o conceito de “sistema de emprego” como alternativo, porém, considerando que nos referimos à sua dimensão transnacional, apenas utilizaremos este conceito quando nos referirmos ao “mercado de trabalho nacional” e às suas especificidades.

dos nativos (Portes & Zhou, 1999). Deste modo, esta deslocalização dos itinerários profissionais inscreve-se num quadro de incerteza e risco (Beck, 1992; 2000), seletivo, assimétrico e profundamente polarizado: desafiante e criativo para os detentores de variados “capitais” (Bourdieu), precário e desqualificante para os mais fracos, “com uma dinâmica de cariz “darwiniano” da lei do mais forte” (Castells, 2003, cit. in Marques, 2020b: 6), desvirtuando os princípios mais “puros” da meritocracia (Piketty, 2014). O atual processo de mundialização do mercado de capitais, de tecnologia, de produtos e, por último, da força de trabalho foi acompanhado por um outro processo, mais ou menos “subtil”, de reconversão ideológica (Marques, 2010a), de modo a legitimá-lo, tornando-o “natural” no seio do modelo neoliberal. Esta tendência de intensificação da concorrência à escala global tem, necessariamente, repercussões ao nível nacional, regional e local (Marques, 2020b: 7).

Neste capítulo começaremos por enquadrar a investigação no contexto de crise (inter)nacional iniciada em 2008 e agravada a partir de 2011 pela intervenção da *Troika*, bem como por contextualizar a economia portuguesa num mundo globalizado. Prosseguimos evidenciando a situação face ao emprego dos diplomados do Ensino Superior neste período e conceptualizando as variáveis relacionadas com o “trabalho” que consideramos mais pertinentes para a presente análise: a precarização das condições de trabalho e das relações laborais, a (des)valorização profissional e a persistente centralidade do trabalho e da carreira.

2.1. A propósito e a pretexto da crise: emigração e mercado de trabalho contemporâneos

O ponto de partida da presente investigação situa-se no contexto de crise (inter)nacional iniciado em 2008 e reforçado pela intervenção da *Troika* em 2011 e a sua relação com o mercado de trabalho e a emigração portuguesa. Esse momento da história contemporânea é considerado, por vários autores, como a maior crise financeira desde a Grande Recessão de 1929 (e.g. Krugman, 2009; Jenkins *et al.*, 2013; Piketty, 2014), mas os seus impactos, particularmente ao nível dos mercados de trabalho dos países ocidentais, não terão sido homogêneos. Antes de desenvolvermos esta ideia, atentemos no conceito de crise.

A narrativa associada à crise domina todo o discurso sobre a modernidade e está presente em todos os domínios da experiência humana e da vida em sociedade, referindo-se situações críticas e a ameaças diversas. No campo social, tal como no da saúde, o conceito de crise é entendido como uma perturbação momentânea, uma circunstância de anormalidade que afeta o funcionamento regular de um organismo, mas também se refere “a uma certa ideia de interrupção, de descontinuidade, de alteração – por vezes,

abrupta – das condições de vida” (Oliveira *et al.*, 2020: 8), sendo sinónimo de impasse, perturbação, perigo, tensão, rutura, carência ou escassez (*ibidem*). Entendida, simultaneamente, como problema e desafio, a conceptualização da crise remete para um ambiente de instabilidade e de incerteza e para as ideias de risco e de ameaça (Beck, 2013). Nestes cenários, os indivíduos tendem a pensar e a agir por antecipação, atuando não só a partir das suas condições atuais objetivas, mas também sobre projeções de um futuro próximo. “O Princípio da Esperança” (1954-59) de Ernst Bloch, propõe a visão da existência de um nexo entre as potencialidades “ainda-não-manifestas” e a atividade criadora da “consciência antecipadora”, isto é, podemos equacionar problemas atuais em sintonia com as linhas que antecipam o futuro, através de uma força dinâmica que projeta o ente para o futuro, o qual deixa de ser insondável para vincular-se à realidade como expectativa de libertação e “desalienação” (Bloch, 2005).

O entendimento de “crise” como noção polissémica e fluida, temporalmente situada e socialmente construída, bem como a definição e problematização das suas causas e dos seus efeitos no contexto da (re)organização e das estratégias geopolíticas e económicas globais revelam-se centrais para a análise crítica das sociedades contemporâneas. A longa sucessão de riscos e crises globais (económica, social, política, migratória, securitária, sanitária) que atravessam o mundo contemporâneo torna o termo “crise”, não um parêntese ou uma fase transitória entre dois períodos supostamente estáveis – o antes e o depois da crise – mas como um *continuum* perene que se vai tornando na nova condição societal.

Em 2008, a economia mundial, com especial destaque para as economias ocidentais avançadas, foi profundamente afetada pela elevada agitação nos mercados financeiros internacionais, seguindo-se um período de forte recessão económica. O rebentamento da bolha imobiliária poderá ter sido, apenas, o efeito mais visível do acumular de 25 anos de desregulação dos mercados, sendo a “crise” o culminar deste longo processo, iniciado em meados dos anos 1980 quando a história confiou os seus destinos ao mercado e à sua hipotética autorregulação (e.g. Reagen, Thatcher, entre outros), cujos efeitos foram globais. Piketty (2014) apoia esta tese com base na análise e numa proposta de discussão dos problemas do sistema capitalista à luz de uma perspetiva histórica, sustentando que os mercados não se autorregulam eficazmente e que o capitalismo gera problemas e desigualdades arbitrarias e insustentáveis que se repetem ao longo da história. As políticas neoliberais que emergiram no Reino Unido no início dos anos 80 ganharam, no resto da Europa a partir dos anos 90, uma nova dinâmica no plano ideológico e no campo das políticas concretas, tanto no que se refere à liberalização económica, como no sentido da chamada “flexibilização do mercado de trabalho” e consequente transformação das relações laborais que foi sendo apresentada como imperativo para responder às pressões da

globalização. No entendimento neoliberal, estas justificariam a crescente individualização do contrato de trabalho, o aumento e generalização do emprego precário, a facilitação dos despedimentos, a moderação salarial, a redução de benefícios sociais, entre outros, no sentido da mercantilização das políticas sociais e de emprego (Silva, Hespanha e Caldas, 2017).

Tal como na generalidade das economias do espaço económico onde a economia portuguesa se movimenta, designadamente o Espaço Europeu e a Zona Euro, em Portugal este período ficou marcado por uma significativa contração na atividade económica, agravada em 2011 pelo início do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro²⁷. Principalmente nos países do sul da Europa, a crise caracterizou-se pela degradação progressiva das condições de emprego e de desemprego e pela intensificação das desigualdades sociais (Silva, Hespanha & Caldas, 2017). No contexto nacional, a par do objetivo de “consolidação orçamental”, a intervenção da *Troika*, recurso a uma intervenção internacional que tem sido, aliás, recorrente ao longo da nossa história, fundamentou uma “reconfiguração regressiva das instituições que enquadram as relações de trabalho e o emprego” (*ibidem*: 372), através de reformas do mercado de trabalho²⁸ transpostas das estratégias de emprego elaboradas e aplicadas desde a década de 1990 por instituições internacionais (OCDE, FMI e UE), agora “revestidas de novas justificações e de um novo enquadramento retórico” (*ibidem*). Neste cenário, 2011, 2012 e 2013, foram anos em que a atividade económica portuguesa registou uma contração significativa na maior parte dos indicadores macroeconómicos²⁹, assistindo-se à desaceleração da Procura Interna, ao abrandamento das exportações e à diminuição do investimento público e privado, ou seja “o esforço para atingir as metas orçamentais do programa de austeridade – que se revelou infrutífero – levou a enormes quebras no produto, no investimento e no emprego” (Mamede, 2015: 77). Segundo Sampaio da Nóvoa³⁰, a crise

²⁷ Programa iniciado no 1º semestre de 2011 e concluído em maio de 2014. O agravamento das condições económicas, financeiras e sociais, como consequência do elevado nível de endividamento acumulado e aumento das taxas de juro da dívida pública, desencadeou um processo de pedido de assistência financeira, de modo a evitar uma situação iminente de incumprimento do Estado Português perante os seus credores, que conduziu à assinatura de um Memorando de Entendimento (maio de 2011) entre três instituições internacionais - Comissão Europeia (CE), Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Central Europeu (BCE) – habitualmente designadas de “*Troika*”. Este processo caracterizou-se pela implementação de fortes medidas restritivas de Política Orçamental e de reafetação dos recursos na economia.

²⁸ Cortes de salários e de subsídios na função pública, congelamento de promoções e admissões, aumento do horário para as 40 horas, redução de prestações sociais, cortes nas pensões, reduções no subsídio de desemprego, aumento das contribuições sociais, redução das indemnizações por despedimento, redução do valor das horas extraordinárias, flexibilização dos horários de trabalho e redução das férias e feriados foram algumas das medidas implementadas.

²⁹ “Entre 2008 e 2014 o PIB caiu 12 mil milhões de euros (-6%), regressando a níveis de 2003. O volume de emprego atingiu o valor mais baixo desde 1995, passando de 5,1 milhões em 2008 para 4,5 milhões em 2014. O investimento caiu 35%, atingindo níveis que não se registavam desde finais dos anos oitenta” (Mamede, 2015: 64-65). Desde os finais de 2014, a economia portuguesa começou a apresentar uma recuperação gradual, em que o PIB registou a primeira variação positiva desde a chegada da *Troika*, marcando também o regresso ao crescimento do consumo privado. Em 2015 consolidou-se esta variação positiva, com uma taxa de crescimento de 1,8%, em 2016, 1,9% e 2017 teve uma taxa de crescimento “histórica”, no que se refere à última década, de 2,8%, voltando a desacelerar ligeiramente em 2018, ano em que o crescimento foi mais moderado (2,1%) (Dados dos Relatórios de Construção, Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P. (IMPIC, I.P.), disponível em <http://www.impic.pt/impic/pt-pt/relatorios-e-dados-estatisticos/relatorios-de-construcao>).

³⁰ Entrevista à Revista Expresso a 31/08/2013 (pp. 35-41).

funcionou como pretexto para nos fazer recuar 40 anos, através dos vários desdobramentos da crise financeira e de crises sobrepostas, que se perpetuam.

A crise económica internacional de 2008 e, a nível nacional, a subsequente resposta austeritária a partir de 2011 demonstraram que a grande “utopia” das últimas décadas - o consenso à volta do capitalismo e do modelo neoliberal assente na ideia de que o crescimento económico é infinito - também fracassa e se esgota, revelando um “mal-estar na globalização” (Stiglitz, 2002). A interconectividade sistémica que caracteriza o mundo contemporâneo torna as dinâmicas endógenas insuficientes para explicar e gerir as mudanças observadas nas economias, nos mercados de trabalho e nas estruturas sociais locais, assim como medidas de austeridade localizadas se mostram incapazes de solucionar problemas estruturais de interdependência económica global. A configuração global das desigualdades sociais contemporâneas tem vindo a tornar-se evidente (Firmino da Costa, 2012) e as interdependências globais assumem cada vez maior relevo concetual e analítico na configuração de uma pluralidade de fenómenos de desigualdade social que se inscreverem no contexto de um acentuado e crescente processo de globalização (Therborn, 2006).

Inicialmente, esperava-se que crise económica, sendo global, induzisse um declínio geral da migração internacional. No entanto, se num primeiro momento existiu alguma contenção da mobilidade, rapidamente surgem novos movimentos do Sul para o norte da Europa devido à célere recuperação destes últimos países, com taxas de (des)emprego amplamente divergentes. De facto, a convergência/divergência salarial, bem como a quantidade/qualidade das ofertas profissionais continuam a impor-se como fatores chave para determinar os padrões de migração/mobilidade na Europa. Devido a um conjunto de debilidades e constrangimentos acumulados e potenciados pela conjuntura, nos países do sul da Europa as intenções e as concretizações de projetos de mobilidade cresceram exponencialmente, conduzindo a um aumento da emigração, tanto nos seus padrões mais tradicionais, como adquirindo novas formas e direções. Estes movimentos foram facilitados pela livre circulação de pessoas da UE e começavam a envolver cidadãos mais qualificados do que anteriormente. Razões associadas a dificuldades de emprego e de carreira reforçavam os riscos, particularmente entre os jovens mais expostos à precariedade e à segmentação do mercado de trabalho, que engrossavam as fileiras dos NEET (*not in employment, education or training*). Esta conjuntura regressiva fez com que a emigração regressasse às agendas mediática, política e científica nacionais, após uma prolongada invisibilidade que a remeteu para um estatuto de “resquício de um passado que se recusa, uma espécie de sintoma de subdesenvolvimento que se pretende artificialmente apagar do quadro social” (Peixoto *et*

al., 2016: 273). Estarão estes novos movimentos de emigração fortemente associados à conjuntura de crise, desacelerando após uma eventual recuperação económica do país? Ou tornar-se-ão uma realidade permanente, um indicador estrutural da sociedade portuguesa, que continuará a perder muita da sua força de trabalho, nomeadamente a mais qualificada, acentuando o seu estatuto periférico na Europa? Eis algumas das questões levantadas no início desta investigação que se propõe compreender a dinâmica social da emigração na sua relação com processos mais amplos de mudança social (Castles, 2013).

2.2. Modelo de desenvolvimento português num contexto de globalização do trabalho

O modelo de desenvolvimento da economia portuguesa, assente numa estrutura produtiva débil e de fraco valor acrescentado e cujo mercado de trabalho está marcado por fragilidades ao nível dos salários, das relações e condições de trabalho, da cultura organizacional dominante ou das lógicas de liderança, constituiu um elemento chave para a compreensão do fenómeno migratório dos profissionais portugueses.

Após os “anos dourados” do final do milénio em que, finalmente, “Portugal era um país autoconfiante e orgulhoso de si mesmo (...) e surgiam os primeiros sinais de uma economia moderna” (Mamede, 2015: 33), a partir de 2001 a competitividade do país volta a manifestar sinais de abrandamento³¹: “É assim que a economia portuguesa entra no século XXI: com famílias e empresas altamente endividadas, indústrias tradicionais sob uma pressão concorrencial insustentável e custos petrolíferos crescentes” (*ibidem*: 36). Este era o cenário em que o país recebeu a crise internacional de 2008 - um modelo económico estruturalmente débil que, refém do endividamento externo excessivo, vivia já uma fase conjuntural regressiva. Deste modo, o período de austeridade que se seguiu apenas evidenciou esta tendência já instalada, acentuando as suas manifestações. O sistema de emprego português, as relações laborais e os seus atores, sobretudo os sindicatos, sentiram fortemente o impacto das medidas de austeridade (Estanque e Costa, 2012). Entre 2011 e 2015, assiste-se a um enfraquecimento crescente da economia, do Estado Social e dos direitos laborais e à consequente degradação das condições de exercício do trabalho - intensificação dos horários e ritmos produtivos, diminuição da autonomia, desvalorização profissional, perda de poder negocial, fragilização dos vínculos, entre outros - bem como à manifestação de sentimentos de insegurança, pressão e apreensão face ao futuro, ou seja, ao agravamento de características sempre presentes no contexto nacional, ainda que mais latentes em

³¹ Para um aprofundamento da caracterização deste período ver Mamede (2015), pp. 33-37 e 79-80.

certos períodos. Este cenário, longe de ser a exceção provisória, remete-nos para o padrão de desenvolvimento económico de Portugal e, mais concretamente, para o lugar que ocupa na divisão internacional do trabalho, no âmbito das alterações constantes das economias internacionais no seio do processo de globalização. De facto, o tecido empresarial nacional caracteriza-se por fragilidades que se traduzem em elevadas taxas de mortalidade e de deslocalização de empresas, mas igualmente em mudanças internas no seio da organização das instituições e das empresas, que sofrem de défices estruturais e de uma instabilidade instalada, nomeadamente através de permanentes processos de reestruturação, muitas vezes no sentido do emagrecimento dos seus quadros e do agravamento das condições salariais e de trabalho.

2.3. Precarização das condições/relações de trabalho e (des)valorização profissional

“A crise constituiu-se em oportunidade para uma reforma regressiva do trabalho e do emprego concebida, sem consideração pelas circunstâncias, para ser estrutural”

(Silva, Hespanha & Caldas, 2017: 17)

Desde os anos 70, o objetivo do pós-guerra de assegurar o pleno emprego nos países de economia avançada começou a ficar comprometido, depois do primeiro choque petrolífero (Freire, 2009). As alterações estruturais das economias *fordistas* e o desenvolvimento de novas formas de (des)regulação tornaram mais evidente a existência de sectores precários e a necessidade de uma mão-de-obra “flexível”, iniciando um processo de precarização laboral que se foi generalizando nas sociedades contemporâneas. No entendimento de Arthur (2008), corroborado por diversos outros autores, a crescente flexibilização da economia gerou uma diluição das estruturas do emprego e afrouxou os sentimentos de solidariedade no seio das classes trabalhadoras (Freire, 2009), preparando o caminho para a emergência de uma sociedade feita de uma maior soma de individualismos, assim como de maiores riscos e aleatoriedade (Beck, 1992 e 2000). Se antes as grandes e estáveis organizações eram famosas por proporcionar emprego quase vitalício e progressão por tempo de serviço, “diante do novo cenário foi preciso “afrouxar” as relações de trabalho e abrir espaço para adaptações mais ágeis” (Sewaybricker, 2018: 130). As expressivas flexibilização e informalidade da força de trabalho tornam-se pretextos, utilizados pela “engenharia do capital”, para arquitetar e ampliar a intensificação, a exploração e a precarização estrutural do trabalho à escala global (Antunes, 2010). Neste sentido, a instabilidade e a desregulação dos mercados de trabalho e consequentes discontinuidades nas trajetórias profissionais e de vida dos atores sociais expõem os profissionais a (novos) e desiguais riscos sociais (Marques, 2006).

Em plena eclosão da crise global do capital (2008), o trabalho contratado e regulamentado de matriz *tayloriana–fordista*, que foi dominante ao longo do século XX, sofre uma corrosão ainda maior, ampliando e adensando esta tendência à escala global e inaugurando uma “nova era de precarização estrutural do trabalho” (Antunes, 2010). Com a instalação e a hegemonia de uma lógica de institucionalização crescente de desregulação, privatização, flexibilização e fragilização das condições de produção do trabalho, a precariedade tende a constituir-se como um modelo alternativo de inserção profissional (Marques, 2020b), que preconiza a passagem de um “emprego para a vida” (permanente) para uma “empregabilidade para a vida” (Marques, 2010a). Esta lógica gestionária e economicista de autorregulação do mercado de trabalho promove a limitação temporal, a individualização e, por vezes, a informalidade da relação contratual (Sennett, 2001) e do acesso ao trabalho, bem como a intensificação dos ritmos de trabalho e o tendencial desgaste de culturas de trabalho³² até então dominantes - relações duráveis que permitiam a (re)construção de coletivos de trabalho - que vão sendo substituídas por relações definidas pela instabilidade e vulnerabilidade: “De forma objectiva, trata-se das alterações no *corpus* legal de direitos reconhecidos em relação ao trabalho e às obrigações do Estado face aos trabalhadores. De forma subtil, trata-se da destruição de culturas de trabalho no sentido lato que os diversos colectivos modelaram, como resultado das suas experiências em processo de trabalhos específicos com base em relações concretas de produção” (Marques, 2010a: l. 64). Linhart (2014), alerta para o agravamento do carácter penoso do atual padrão produtivo, evidenciando a dimensão subjetiva da precariedade como consequência da “desconexão do trabalho da sua finalidade social, isto é, do seu sentido e propósito principais” (Marques, 2020a: 35). Com o processo de precarização generalizado, ainda que com intensidades e contornos múltiplos, encontramos-nos diante de mudanças significativas nas trajetórias de vida das pessoas: a clássica linearidade das trajetórias da vida através da passagem por vários marcos – estudos, trabalho, constituição de família, progressão automática na carreira, reforma – parece já quebrada perante trajetórias diversas, múltiplas, complexas e não lineares (Marques, 2006).

Neste cenário em que o emprego estável e durável regride a favor do temporário, do parcial e do precário, Portugal tem vindo a registar um acréscimo de formas atípicas de trabalho, na sua maioria resultantes da iniciativa das entidades empregadoras e validadas pelo contexto económico, político e legislativo, que

³² Aqui entendidas, de acordo com Marques (2010), como “espaços-tempo de uma aprendizagem colectiva, ao mesmo tempo biográfica e relacional, de aquisição de saberes e competências, de normas e modelos culturais, de valores e orientações ideológicas de identificação e, simultaneamente, de distinção de uns em relação aos outros” (l. 12).

se traduzem no aumento dos contratos a termo (certo e incerto) e temporários, no crescente número de trabalhadores por “conta própria” e prestadores de serviços (recibos verdes) e de trabalhadores, involuntariamente, a tempo parcial. Em 2013, ano mais crítico em termos de repercussões da crise - programa de ajustamento, Portugal registrou uma percentagem de contratos não permanentes (de duração limitada ou a termo) de 21,5%, claramente acima da média europeia (UE-28) que se situou nos 13,8%, acompanhada da descida de 8% dos salários nominais médios entre 2010 e 2014, ao contrário do que sucedeu nos países não intervencionados. Deste modo, a norma de contrato de trabalho permanente vai dando lugar à crescente individualização e flexibilização das relações laborais, consubstanciadas numa diversidade de formas atípicas, que se vão tornando cada vez mais típicas, como sejam: trabalhadores “precários”, “temporários”, “polivalentes”, “a tempo parcial”, “prestadores de serviços”, “estagiários”, “bolseiros”, “informais”, “clandestinos” entre outros, em que dignidade do trabalhador assenta num patamar de “serviços mínimos”, ou seja, conseguir conservar o seu posto de trabalho (Costa, 2009). Os processos de recrutamento apostam na inclusão progressiva destas modalidades de emprego como uma prática comum e generalizada de gestão dos recursos humanos (Rebelo, 2003; Célestin, 2002; Rodrigues, 1991), sendo que o próprio Estado induz a precariedade através de estágios, bolsas ou contratos de emprego-inserção que não se dissociam de formas de precarização que tendem a perpetuar-se. A incerteza e o risco (Beck, 1992; 2000), associados às novas relações de trabalho e a configurações organizacionais e lógicas gestionárias mais flexíveis orientadas pelos princípios de custo-benefício, vão modelando, não só as condições de vida, como as visões do mundo: “o trabalho, no seu conteúdo e significado social, encontra-se metamorfoseado sob um registo e discurso neoliberal (Kovács, 2006a, 2002), operando-se uma reconversão ideológica em expansão na Europa e no mundo” (Marques, 2010a: l. 61).

Com efeito, é no quadro da austeridade que o conceito de precariedade adquire cada vez mais pertinência e se inscreve na agenda “forçada” das relações laborais (Estanque e Costa, 2012). O conceito que aqui propomos entende a precariedade não exclusivamente como carência, mas essencialmente como processo: trajetória sujeita à interação entre mecanismos de precarização e respostas individuais e coletivas por parte dos atores sociais, que são convocados a mobilizar constantemente todo o tipo de recursos e de suportes sociais para se adaptarem a essa volatilidade. O enfraquecimento dos vínculos contratuais fragiliza o trabalho face ao capital e, neste cenário, o salariado (*salarial*), mesmo o mais qualificado, tende a resvalar para o “precariado”³³, termo que Bauman (2001) usou para se referir a

³³ O conceito sociológico de “precariado” surge nos anos 80 pela combinação do adjetivo “precário” e do substantivo “proletariado”, e foi recentemente desenvolvido por Guy Standing (2011) que o definiu como uma “classe” emergente de pessoas que enfrentam vidas marcadas pela insegurança, com

peças cada vez mais escolarizadas, mas com empregos precários e instáveis e que emerge como alternativa ao conceito tradicional de proletariado, num contexto em que a luta também se “individualiza” e já não se restringe às classes, mas a cada pessoa com a sociedade: “O individualismo é hoje – para o melhor e para o pior – um elemento estruturante das nossas sociedades” (Freire, 2009: 225). Associado ao conceito de precariedade emerge o de flexibilidade, conceito polissêmico e multidimensional, com várias “faces” que abarcam aspetos tão diversos como: “o enfraquecimento das estruturas hierárquicas, a polivalência e a rotação e tarefas (*flexibilidade funcional ou organizacional*); a diversificação e a imprevisibilidade dos horários de trabalho e a individualização dos salários (*flexibilidade temporal ou financeira*); a mobilidade geográfica e a subcontratação (*flexibilidade produtiva ou geográfica*); e as novas formas de emprego, como o trabalho temporário, o trabalho a termo certo, etc. (*flexibilidade numérica ou contratual*)” (Duarte, 2011: 17). Para Boltanski e Chiapello (1999) este termo é um dos pilares fundamentais de uma “nova configuração ideológica do capitalismo”. O conceito de flexibilidade e, mais recentemente, o de flexigurança (Costa, 2009) marcaram as relações laborais das últimas décadas, não raras vezes de modo quase perverso. Enquanto noção teórica, na sua génese a flexigurança persegue ideais de justiça e inclusão social, elementos-chave na modernização dos mercados de trabalho (*ibidem*). No entanto, enquanto conceito “em ação”, ela carece de adaptação aos diferentes sistemas de emprego. No contexto português, a sua aplicação afigura-se problemática e parecem ser maiores os sinais da sua inadequação prática do que as suas virtualidades. Nesse sentido, sem negar essas virtudes, importa manter uma vigilância e uma visão crítica relativamente a este conceito, sobretudo se este for assumido como mecanismo de facilitação de despedimentos ou como estratégia de perpetuação de empregos precários ou de mudanças frequentes entre empregos precários. Deste modo, no plano nacional, a flexibilidade (ou a flexigurança) é frequentemente perspectivada como ameaça (“flexiexploração”) e vivida como constrangimento e não como opção. Recorde-se que o sucesso da versão dinamarquesa de flexigurança “é o resultado de um longo processo histórico, assente numa série de compromissos entre parceiros sociais, a evolução do Estado-Providência e o desenvolvimento gradual de políticas activas para o mercado de trabalho” (Madsen, 2004: 206, cit. in Costa, 2009: I. 41). Além disso, o “modelo dinamarquês” testemunha elevados níveis de confiança nos sistemas de bem-estar social, na capacidade dos profissionais encontrarem um emprego equivalente ao anterior, quer tenham saído por opção ou por coação, num prazo razoável, bem como nas transições entre diferentes estatutos de empregos, de modo a combinar trabalho e vida familiar. A transposição da flexigurança para diferentes cenários depende, no

empregos instáveis e intermitentes que dão pouco significado às suas vidas porque são mal pagos e envolvem grande desgaste e desqualificação: “(...) *the precariat is not victim, villain or hero – it is just a lot of us*” (Standing, 2011: 183).

entanto, dos atores em presença nos seus sistemas de emprego específicos, isto é, do desempenho económico do país, da vontade política, do funcionamento das políticas ativas do mercado de trabalho e dos sistemas de bem-estar social, condições essas pouco presentes no contexto português. Neste sentido, tanto o conceito de flexibilidade como o de flexigurança encerram contradições e não podemos afastar a possibilidade de coexistirem aspetos positivos, concretamente se essa condição partir da vontade dos trabalhadores, particularmente dos mais qualificados, como opção de gestão de carreira em mercados mais dinâmicos na oferta de oportunidades compatíveis com as suas competências e estatutos.

2.4. O caso dos diplomados do Ensino Superior

A sociedade atual é simultaneamente uma sociedade do conhecimento e do risco. A dificuldade em aceder ao mercado de trabalho e a crescente precariedade em termos de salário, vínculo contratual e condições do exercício profissional estendem-se, igualmente, aos mais qualificados (Alves, 2010). Quer as práticas que sustentam a precariedade, quer o “sentimento de precariedade” - representações que se desenvolvem em torno dos quotidianos de trabalho - alastraram-se, com particular intensidade, à atual geração de diplomados do Ensino Superior em Portugal (Morais *et al.*, 2010), cujos percursos de inserção profissional passam a ser marcados por previsíveis descontinuidades no tempo e no espaço. De facto, a posse de um diploma do Ensino Superior já não é, como outrora, garante de um vínculo estável e de condições e funções adequadas à formação académica, embora se afigure como condição cada vez mais necessária para o acesso e/ou manutenção do emprego num mercado laboral fechado, incerto e seletivo. São vários os contributos da investigação sociológica nacional recente³⁴ que confirmam que muitos dos percursos profissionais dos jovens diplomados do Ensino Superior se caracterizam pela incerteza, descontinuidade e menor correspondência do diploma ao emprego. Fenómenos de sobrequalificação, subemprego, desemprego, polivalência desqualificante, entre outros, justificam a linha de argumentação, proposta por vários autores, da crescente vulnerabilidade e precariedade deste grupo, não obstante existirem no seu seio estatutos sociais heterogéneos³⁵ (Marques, 2006) e a situação profissional dos diplomados, ainda assim, não tender a ser objetivamente tão penosa

³⁴ A questão da situação no mercado de trabalho dos diplomados do ensino superior tem vindo a fazer parte da agenda de investigação portuguesa, em particular no campo da Sociologia, (Arroteia e Martins, 1998; Romão, 2004; Baptista, 2006; Marques, 2006 e 2010; Gonçalves, 2007; Alves, 2007, 2008 e 2009; Escária, 2008; Gonçalves, 2009; Almeida, 2007 e 2010; Chaves, 2010; entre outros). A principal questão coloca-se em termos de relação entre educação e emprego, ou seja, entre o sistema de ensino e o sistema económico, tendo como pano de fundo e simultaneamente questionando uma visão que podemos designar de funcionalista ou utilitarista da educação/aprendizagem, que atribui uma notória importância ao emprego dos diplomados, num contexto institucional das IES cada vez mais “*managerial*” (Magalhães, 2004).

³⁵ Fatores como a área académica/profissional, o sexo ou os efeitos do *background* sociobiográfico dos jovens, em particular a sua origem social (Teichler, 2007) podem induzir tal heterogeneidade.

como a de outros perfis menos qualificados, num quadro de degradação das condições de passagem dos jovens à vida adulta (Chauvel, 1998). Neste sentido, a teoria do capital humano, apesar de não estar isenta de críticas e lacunas, continua a constituir uma importante referência, ao preconizar o investimento em educação como estratégia de defesa, preparação ou antecipação para as exigências do mercado de trabalho, nomeadamente em períodos de maior escassez de oportunidades.

De facto, a educação desempenha um papel central nos mercados de trabalho modernos e é um fator decisivo para o desenvolvimento económico, social e cultural das sociedades, bem como para o bem-estar individual e coletivo, refletindo sintomaticamente a evolução das ambições individuais e coletivas. Uma panóplia de estudos em diversos países e períodos confirmaram que os indivíduos com níveis de educação mais elevados tendencialmente têm melhores perspetivas de emprego, salários superiores, carreiras mais estáveis, melhores condições de trabalho, maior satisfação laboral, menor vulnerabilidade ao desemprego e desempenham funções mais prestigiadas do que os menos escolarizados (Card, 1999). Apesar das evidências dessa correlação positiva, no contexto nacional esta “relação virtuosa” entre investimento em educação/formação e inserção e promoção laboral tem sido posta em causa pelas sucessivas crises económicas e financeiras e consequente desestruturação e desregulação dos mercados de trabalho. Com efeito, a crise fez estagnar, particularmente a partir de 2011, a procura das mais elevadas qualificações e fez baixar os respetivos salários, afastando ainda mais o país do designio de uma economia baseada no conhecimento e na inovação. Neste período, acentuou-se a vulnerabilidade dos diplomados do ensino superior, que em 2013 apresentavam uma taxa de desemprego de 12,7%, com melhoria para 8,4% em 2016, valor, todavia, superior ao registado em 2000 (apenas 2,8%) e acima dos valores médios da UE (Marques, 2020b: 8). Esta tendência fez-se sentir particularmente na região Norte, onde a precariedade contratual caracteriza a posição no mercado de trabalho para um vasto conjunto de diplomados. Neste sentido, podemos afirmar que, tendencialmente, o modelo de desenvolvimento e o sistema de emprego nacionais não se baseiam nem capitalizam a valorização das competências dos jovens e adultos e o seu investimento em aprendizagem inicial e ao longo da vida. Ainda em 2007, período pré-crise, o Departamento de Prospectiva e Planeamento do QREN descrevia a situação portuguesa da seguinte forma:

“[é] de salientar um certo desajustamento estrutural detectado entre a percepção da necessidade de elevação do nível médio de habilitações da população portuguesa e a evolução pouco favorável da procura de níveis mais elevados de habilitações. Com efeito, entre 1999 e 2005 a taxa de emprego de indivíduos com habilitações superiores foi a que registou a redução mais elevada (-3,7%). Este facto pode ser gerador de “um ciclo vicioso” de baixas qualificações: as dificuldades experimentadas pelos mais qualificados

quanto ao acesso ao emprego podem desincentivar a futura procura de qualificações e, simultaneamente, a falta de qualificações dificulta a criação de condições favoráveis à atracção de investimentos estruturais qualificantes que, por seu turno, promoveriam a expansão da procura de qualificações mais elevadas” (Carneiro, 2007: 165).

Assiste-se, pois, a uma manifesta “incapacidade estrutural do sector público em continuar a absorver ao ritmo anterior a melhoria de qualificações, além de que no sector privado tende a ser muito persistente o recrutamento de baixas qualificações e de trabalhadores indiferenciados” (*ibidem*: 166).

É de realçar que nas últimas décadas do Portugal democrático e Europeu registaram-se avanços consideráveis no acesso ao ensino e na elevação do nível de escolaridade. No entanto, a comparação internacional evidencia a insuficiência dos progressos alcançados. O processo de democratização do país partiu com um enorme atraso educativo, com raízes históricas profundas e, apesar de assinalável, o combate aos défices de qualificação dos portugueses continua a ser uma prioridade face ao fosso existente em relação à média europeia. Todos os documentos de suporte às medidas governamentais de educação e emprego, convergem neste sentido³⁶. A título de exemplo, em 2011 apenas 34, 6% dos adultos (25-64 anos) tinham pelo menos o ensino secundário, quando a média da UE a 27 era de 73%. Nos últimos anos o crescimento dos níveis de ensino mais elevados entre os mais jovens tem-se realizado a um ritmo acelerado, observando-se um *gap* geracional crescente. Em 2013, no grupo dos 55-64 anos apenas 20% tinham completado pelo menos o ensino secundário, enquanto que na faixa etária dos 25-34 anos essa percentagem sobe para 60%, colocando Portugal como o Estado-membro em que o hiato de escolaridade entre gerações é mais elevado³⁷. É, pois, entre os jovens em idade ativa (25-34 anos) que o crescimento do nível de educação é mais visível, efeito do alargamento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos ou conclusão do ensino secundário, implementado em 2009, bem como do aumento exponencial da participação das mulheres no ensino superior. A aproximação de Portugal ao referencial europeu tem sido mais efetiva no ensino superior, com a percentagem de licenciados na população entre os 30 e os 34 anos a triplicar entre 1999 e 2013 (Mateus, 2015: 316). Apesar de tudo, Portugal ainda continua a ser um dos países com menor percentagem de adultos com ensino superior. A grande diferença intergeracional em Portugal poderá ser, também, responsável por desafios à inserção profissional dos mais jovens, mesmo os mais qualificados de sempre. Tomemos como exemplo os baixos níveis de qualificações dos empregadores que terão, necessariamente, implicações na resposta às

³⁶ Documentos relativos ao QREN, POPH, Iniciativa Novas Oportunidades, Planos Nacionais de Emprego 2005-2008, Estratégia Nacional para a Protecção Social e Inclusão Social – Portugal 2008-2010, entre outros.

³⁷ Dados Eurostat, disponíveis em <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00065/default/table?lang=en>

constantes alterações do mundo do trabalho, como na adoção de novas tecnologias ou formas inovadoras de organização do trabalho. Apenas 46% dos empregadores portugueses tem no máximo o 9º de escolaridade, o valor mais alto de todos os países europeus cuja média se situa nos 17%. Neste sentido, é natural que os fortes défices educativos que caracterizaram Portugal no passado continuem a ter efeitos no presente e no futuro.

As instituições de ensino superior têm sido pressionadas, nas últimas décadas, a preparar os estudantes para o mundo do trabalho e a promover a empregabilidade dos diplomados. Embora não se pretenda desenvolver uma discussão aprofundada do conceito de empregabilidade³⁸, nesta investigação assumimo-la como um conjunto de realizações - competências, conhecimentos e atributos pessoais - que conferem aos indivíduos maior probabilidade de obterem um emprego e de serem bem-sucedidos nas profissões escolhidas, com benefícios para os diplomados, para o mercado de trabalho, para a comunidade e para a economia (Yorke, 2006: 8), com benefícios para a pessoa e para a sociedade em geral. Não raras vezes o senso comum utiliza o termo empregabilidade como sinónimo de “(ob)ter emprego”, contudo, importa clarificar que “ter emprego” e “ter empregabilidade” são dois aspetos distintos, apesar de se poderem relacionar (Vieira & Marques, 2014). As narrativas da sociedade em geral têm subjacente uma conceção de empregabilidade exclusivamente focada no indivíduo, que ignora o contexto económico que enforma as possibilidades de ação individual no que diz respeito ao acesso ao emprego. Mais do que definir empregabilidade como atributo imputável ao indivíduo, importa realçar o macro contexto em que este se insere, isto é, a capacidade da envolvente económica e política para a criação de emprego (Gonçalves, 2005), sublinhando a interação entre as dimensões individual e contextual (McQuaid & Lindsay, 2005).

Relativamente à empregabilidade de diplomados do ensino superior, Harvey (1999) define-a como “a propensão do diplomado para exibir atributos que os empregadores antecipam que serão necessários para o funcionamento eficaz da sua organização no futuro” (cit. in Vieira e Marques, 2014: 56), evidenciando a relação entre a demonstração de determinadas características por parte dos diplomados e a perceção da sua pertinência por parte dos empregadores. O pressuposto central é que os empregadores transformam empregabilidade em emprego e que, por isso, os jovens devem adquirir competências que respondam às necessidades dos empregadores. A empregabilidade dos graduados é um conceito que vincula o ensino superior ao emprego. No entanto, o desemprego e a precariedade de

³⁸ A literatura disponível reflete a multiplicidade de perspetivas teóricas em redor do conceito de “empregabilidade” (eg. Clarke & Patrickson, 2008; Crant, 2000; Finn, 2000; Hillage & Pollard, 1998; McLaughlin, 1995). Vejam-se outras referências relevantes em Suleman (2017).

diplomados, bem como o desajustamento de qualificações têm contribuído para intensificar o debate sobre a relação entre a educação e a inserção profissional. As instituições do ensino superior estão fortemente pressionadas a transmitir ou desenvolver competências ajustadas às necessidades da economia e do mercado de trabalho e, deste modo, aumentar a empregabilidade dos graduados. Este desafio tem-se intensificado desde a expansão do ensino superior e do Processo de Bolonha, tendo conduzido as universidades e outros atores institucionais a lançarem inúmeras iniciativas para melhorar a empregabilidade, atribuindo-se uma notória importância ao nível do emprego dos diplomados (Magalhães, 2004). Contudo, “a utilização do indicador de acesso ao emprego enquanto output da qualidade da formação académica ministrada não só é redutora como perversa face à multiplicidade de fatores externos às IES - fora do seu controle e da sua área de atuação - que influenciam o acesso ao emprego tais como, por exemplo, o estado da economia, o estado do desenvolvimento dos países, as políticas públicas de emprego e a volatilidade do(s) mercado(s) de trabalho” (Vieira e Marques, 2014: 50). De facto, em Portugal, o efeito da educação na probabilidade de estar empregado e de ter um rendimento mais elevado é mais forte nas gerações mais velhas do que entre os mais novos, sugerindo que a massificação da educação superior tornou um curso superior menos distintivo e menor garante de sucesso no mercado de trabalho do que em gerações anteriores. Se, em grande medida, os incentivos para uma aposta em educação e no reforço de competências passam pelo desejo de um incremento salarial associado a mais qualificações, nos últimos anos um nível de educação mais elevado continua a compensar, mas menos do que no passado, o que se traduz numa diminuição dos ganhos associados a mais educação³⁹. Perante estes indicadores, Portugal arrisca-se a comprometer o investimento das gerações vindouras na qualificação ou, no atual quadro de globalização, a perder essas qualificações para outros mercados externos. Com a criação de um “mercado de trabalho global”, a relação e interdependência entre regiões mais abastadas e regiões deficitárias de recursos, nomeadamente ao nível de setores de atividade e de emprego qualificados e procurados, criam desigualdades de oportunidades que se refletem, inclusivamente, na fuga de quadros superiores. Esta dinâmica reflete, de certo modo, a teoria do sistema-mundo (Wallerstein, 1979 e 1986), adaptada à análise das migrações internacionais por autores como Petras (1981), que defende que a principal razão destes fluxos migratórios é a existência de “zonas salariais” diferenciadas. Com este pano de fundo, as questões relacionadas com a empregabilidade passam a ser equacionadas a um nível macro, abrindo-se ao

³⁹ Atualmente o rendimento dos portugueses é o sétimo mais baixo da União Europeia e, na última década, o rendimento real aumentou apenas para os menos qualificados em 5%, alavancados pelo aumento do salário mínimo, enquanto que para os mais qualificados a perda chegou aos 11%. Para um desenvolvimento desta questão veja-se o documento “Estado da Nação – Educação, Emprego, Competências” (FJN, 2022).

mercado transnacional, como possibilidade emancipatória face a riscos, por vezes ainda latentes, do contexto interno.

Em suma, as fragilidades dos vários sistemas nacionais (económico, científico, de educação, de saúde, institucional, empresarial, entre outros) traduzem-se num mercado de trabalho que se mostra incapaz de incorporar, nomeadamente, os recursos humanos formados pelo sistema de ensino superior que, ainda assim e em contramão com os outros sistemas, foi competente em se reinventar e se desenvolver de forma sustentada, respondendo gradualmente à necessidade de qualificação dos portugueses. Deste modo, o modelo de desenvolvimento português, estruturalmente frágil - economia de pequena dimensão, muito aberta ao exterior, com múltiplos estrangulamentos e persistentes vulnerabilidades que reforçam a descrença em relação ao futuro do país e à possibilidade de construção de projetos profissionais consistentes - tem sustentado a emigração portuguesa ao longo da história, intensificando-a em momentos conjunturais particularmente negativos e abrangendo perfis profissionais cada vez mais diferenciados.

2.5. A (persistente) centralidade do trabalho e das carreiras profissionais

“A evidência ontológica da centralidade do valor do trabalho, enquanto expressão profundamente humana, pressupõe reflexividade e reivindicação permanentes na renovação de condições dignas e projeção de futuros possíveis. Significa que se torna urgente desenvolver uma consciência das condições objetivas e subjetivas da *praxis* laboral para um compromisso intersubjetivo de vinculação a uma profissão/ocupação, a uma comunidade ou coletivo, a uma solidariedade local e planetária”

(Marques, 2020a: 36)

As tendências de flexibilização, individualização, liberalização e desregulação das relações de trabalho que atravessam as sociedades globalizadas e os inevitáveis impactos nos processos de (re)composição do mercado de trabalho e nas metamorfoses do próprio trabalho remetem-nos para a discussão da relevância sociológica do trabalho enquanto experiência social central na sociedade contemporânea. Após um longo período, que se iniciou na antiguidade, em que o trabalho foi ocupando, pouco a pouco, uma posição central nas sociedades - “sociedades fundadas no trabalho” (Habermas, 1988) -, a partir dos anos 70 do século XX, com a crise do modelo de organização do trabalho e da sociedade assente no salário, são várias as teorias que se têm vindo a debruçar sobre os “futuros” do trabalho, ora antecipando o seu fim, ora reforçando a sua centralidade. A literatura sobre o “fim do trabalho” (Rifkin, 1996), tão em voga nas últimas décadas do século XX, analisa a crise do trabalho associada à perda de identidade, do carácter permanente e dos laços sociais associados ao trabalho

(Freire, 2009) perante a inevitabilidade da reconversão tecnológica, com a crescente (des)materialização e individualização dos processos e, por conseguinte, a perda da sua centralidade. Por outro lado, a defesa da persistência da centralidade do trabalho rivalizou com essa perspectiva, tendo-se baseado na ideia de ajustamento do mundo do trabalho à sociedade da informação e do conhecimento, alertando para a necessidade de não confundir perda de consistência do trabalho com perda de importância do trabalho. Na perspectiva otimista de De Masi (2000), a digitalização e a automação permitiriam a reorganização dos tempos de trabalho, canalizando-os para a vida pessoal, familiar, cultural e comunitária, o que tornaria os trabalhadores mais criativos e produtivos. Esta dinâmica discursiva em torno das virtualidades da mudança de paradigma do trabalho insere-se num “novo espírito do capitalismo” (Boltanski e Chiapello, 1999), sendo mesmo condição para uma livre valorização das competências individuais. Independentemente da argumentação, mais ou menos válida, sobre as causas e as virtudes que têm sustentado a tese do “fim do trabalho”, parece consensual admitir-se as suas profundas transformações fruto, quer das exigências de polivalência e flexibilidade dos sistemas produtivos e tecnológicos, quer das práticas de desregulação e da instabilidade dos mercados de trabalho, que sugerem a possibilidade de descentramento do trabalho enquanto espaço-tempo de estruturação, socialização e distinção social (Marques, 2010a). Deste modo, a atualização desta tese assume a correspondência do “fim do trabalho” ao “fim do trabalho estável”, fruto das exigências de um mercado de trabalho global e desregulado.

Num outro sentido, emergem argumentos a favor da persistência da centralidade (relativa) do trabalho, designadamente na sua dimensão simbólica e no grau de importância que a carreira e a valorização profissional assumem, sobretudo para os quadros com formação superior: de *locus* de alienação, para *locus* de realização, em que é dada primazia à sua vertente emancipatória como modo de “realização de si”. A valorização intrínseca do trabalho coloca em primeiro plano a vocação e a realização profissional (“gostar do que se faz”) como formas de obter realização pessoal, com base em novos sentidos e valores como a autonomia, a responsabilidade, a criatividade, a iniciativa, o clima relacional, a possibilidade de adquirir novos conhecimentos e experiências, entre outros. O primado do critério profissional para os profissionais mais qualificados revela a persistência da centralidade do trabalho, não só nas suas condições materiais e objetivas, como também nas suas dimensões simbólicas - satisfação pessoal, carreira e realização profissional (Méda & Vendramin, 2013) - bem como nas dimensões mais subjetivas e interativas das relações laborais (Pinto, 2006) em torno das experiências concretas nos quotidianos profissionais, experiências essas subjetivizadas e permeáveis aos constrangimentos e às potencialidades de ação individual e coletiva. Com efeito, o nível de estudos parece apresentar-se como o fator mais determinante na difusão e no desenvolvimento de valores “expressivos” (Habermas, 1987) no trabalho

(Vieira & Goy, 2010). Ter trabalho, por si só, já não garante satisfação para este segmento de trabalhadores pois, tal como afirma William Morris, “*It has become an article of the creed of modern morality that all labour is good in itself – a convenient belief to those who live on the labour of others*” (Standing, 2011: 187) e a tónica transfere-se para o seu valor enquanto condição de realização pessoal, profissional e de carreira.

O conceito de carreira assume um papel fundamental como instrumento analítico capaz de dar conta das novas configurações que estruturam as relações de trabalho para este perfil de profissionais. Importa questionar o conceito de carreira enquanto processo linear de mobilidade socioprofissional ascendente, para o passar a entender como processo social complexo e multifacetado que se traduz na recomposição de trajetórias socioprofissionais. Tal com a empregabilidade, também o desenvolvimento da carreira está intimamente associado ao contexto socioeconómico e às políticas públicas de emprego, fatores de natureza estrutural que assumem um papel preponderante na configuração das trajetórias profissionais dos indivíduos (Alves *et al.*, 2000), ao contrário da tese amplamente veiculada pela narrativa dominante que o vincula a características intrínsecas ao indivíduo, desculpabilizando o contexto macro. No seu sentido mais amplo, enquanto mobilidade social, está em causa o interesse de cada indivíduo em realizar uma trajetória ascendente na vida e no trabalho, de modo a fazer coincidir a sua situação e posição (social, emocional, económica e geográfica) com as expectativas virtuais de ascensão (cf. Ford, 1992: 30). Afunilando para o âmbito da mobilidade profissional, podemos definir duas aceções: 1) a “carreira organizacional”, que se refere a um percurso “de subida”, perspectivado *a priori*, na hierarquia de uma organização e que pressupõe crescentes recompensas financeiras, prestígio e poder na profissão; 2) a transição de empregos no mercado externo de trabalho, ou seja, saída de um emprego para outro, em diferentes organizações, tendo em vista a melhoria de posição e de condições gerais de integração e desenvolvimento, o que poderá implicar uma deslocação espacial, mais ou menos extensa, dos agentes (cf. Peixoto, 2004: 20).

De entre as diversas teorias que enquadram o estudo do tema “carreira” e que se referem às suas atuais configurações, a da “carreira sem fronteiras”, desenvolvida nos Estados Unidos e apresentada pela primeira vez por Arthur em 1994, é uma das que mais se destaca. Na definição deste autor, a “carreira” seria uma “sequência evolutiva de experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo” (Arthur & Hall, 1989: 8). Segundo Gunz *et al.* (2000) e Arnold & Cohen (2008), a metáfora de se estar “sem fronteiras” mostrou-se hábil em traduzir a nova realidade das zonas de livre comércio e da multinacionalização das empresas. Em contraposição com a “carreira organizacional”, este enfoque representa o fim do paradigma de “emprego estável e para a vida”, em consonância com o novo

paradigma da globalização em que as organizações estariam menos dispostas a proporcionar estabilidade e progressão profissional, tornando a carreira objeto e responsabilidade dos próprios indivíduos (Dany, 2008). Nessa concepção, a “carreira” engloba uma perspectiva temporal, possivelmente fragmentada e pertencente ao indivíduo (Hall, 2002). Este enfoque pressupõe a superação das diversas fronteiras existentes no universo do trabalho, sejam fronteiras concretas, como as existentes entre organizações/empregadores, entre países e entre profissões, sejam imateriais, percebidas subjetivamente, mas todas elas estariam em processo de enfraquecimento diante das novas tecnologias e reconfigurações do mundo do trabalho (Arthur & Rousseau, 1996), dando lugar a novos arranjos globais de trabalho, com diversas combinações de experiências possíveis.

Com efeito, para Bauman (2003) e Sennett (2001), atualmente experienciamos uma significativa ausência de fronteiras mesmo quando não há mobilidade física envolvida, isto é, mesmo sem atravessarmos fronteiras concretas existe a sensação de que elas não possuem a mesma força de outrora. A reputação desta teoria nas diversas comunidades acadêmicas e empresariais - “a era da carreira sem fronteiras” (cf. Eby, Butts, & Lockwood, 2003: 689) - tornou-a uma espécie de *status quo*, embora, quando se confrontam as suas fundamentações teóricas com os dados empíricos disponíveis, se observe uma certa inconsistência na correspondência com a realidade (Sewaybricker, 2018). Efetivamente, este modelo teórico tem um alcance limitado a determinados contextos de trabalho, como o Silicon Valley (Dany, 2008; Pringle & Mallon, 2003; Ricardo & Guest, 2010), que corresponde a uma parcela pequena, mas altamente influente de profissionais dentro do universo do trabalho. Porém, a sua simplicidade analítica favorece a reprodução e o sucesso deste modelo fora do meio acadêmico, particularmente no discurso “gerencial” típico das grandes organizações contemporâneas, sendo que um dos fatores cruciais para esse êxito se prende com uma retórica consonante com o discurso da globalização, funcionando como poderoso instrumento legitimador da necessidade de flexibilização das empresas e da valorização da agência dos trabalhadores (Ricardo & Guest, 2010 e Inkson *et al.*, 2012). No contexto específico português, destaca-se a importância da “carreira” como preocupação central na relação que os indivíduos, especialmente os jovens altamente qualificados, estabelecem com o trabalho, que está presente na sua forte propensão a planificar as trajetórias, a antecipar a progressão, a selecionar as etapas e a investir tempo e esforço na melhoria dos seus conhecimentos e qualificações (Méda & Vendramin, 2013: 91). Quer o prestígio, quer os rendimentos inerentes às futuras funções representam

os objetivos e fins últimos do trabalho, evidenciando-se a importância das escolhas de construção de carreira e a relação muito individualizada, ou ego centrada, com o trabalho⁴⁰.

Com efeito, nas profissões intelectuais e científicas das novas classes médias a autorrealização e a constante procura de felicidade pessoal instituem-se como nova norma social, como que uma “ditadura da felicidade” (Cabanas & Illouz, 2019) autoimposta. Esta crescente busca da satisfação no e pelo trabalho é retratada no trabalho de Herzberg *et al.* (1959) ao desmistificar os fatores que as pessoas valorizam no trabalho. No entanto, e ao contrário da ideia comumente aceite e veiculada de que o salário e o estatuto são os aspetos mais valorizados e que quanto mais se maximizam, maior é a satisfação, estes autores evidenciam que o fator salarial está mais relacionado com os níveis de insatisfação do que com os de satisfação, isto é, sem se satisfazerem determinados níveis salariais a insatisfação surge, mas a partir de dado nível remuneratório, os ganhos acrescidos de satisfação são menores. Particularmente no que respeita à população com habilitações mais elevadas, a satisfação e a motivação no trabalho passa a depender de outros aspetos designados por recompensas intrínsecas com como o trabalho ser “interessante”, “estimulante”, “desafiante”, “criativo”, “espaço de aprendizagem”, entre outros. A questão salarial coloca-se, então, no campo da sua compatibilidade com a complexidade e a responsabilidade das funções exercidas e a satisfação no e pelo trabalho resulta da relação virtuosa entre uma remuneração “justa” que permita um estilo de vida confortável e um trabalho com características intrínsecas estimulantes. Esta procura por uma situação profissional mais satisfatória tende a induzir uma mobilidade geográfica na direção de contextos mais favoráveis, quer no espaço nacional, para os grandes centros económicos urbanos, quer no espaço internacional, na tentativa de reajustar os posicionamentos profissionais às expectativas forjadas ao longo da formação académica. Importa, neste caso específico, relativizar a importância da estabilidade contratual, na medida em que o vínculo não esgota as dimensões valorizadas por estes quadros profissionais na concretização da sua carreira e na sua realização profissional que podem não passar, necessariamente, pela continuidade da relação laboral. A flexibilidade que, como vimos anteriormente, no contexto nacional é perspetivada como precariedade e como ameaça (“flexiexploração”), vivida como constrangimento e não como opção, assume nas experiências transnacionais dos profissionais altamente qualificados um outro significado, tornando-se “desejada e necessária” (Davis, 2010), no sentido da “integração incerta” (Paugam, 2003), em que a instabilidade coexiste com processos qualificantes, com satisfação e realização profissionais.

⁴⁰ Dados resultantes de entrevistas realizadas entre 2006 e 2008 em seis países, entre os quais Portugal, no âmbito da investigação “*Social Patterns of Relations to Work* (SPReW)” – 6º Programa Quadro de Investigação e Desenvolvimento da EU.

Nesses contextos de disponibilidade de oportunidades desejadas, as experiências de flexibilidade do mercado de trabalho são vividas como possibilidades concretizáveis de mudança e de mobilidade ascendente. São, pois, múltiplas as estratégias individuais, por parte daqueles que detêm qualificações e competências diferenciadas, para lidar com o fracasso, a perda de prestígio e a incerteza no futuro e é com este pano de fundo que emerge uma “elite profissional” altamente qualificada e nômade, cujas carreiras ganham um caráter transnacional (Estanque, 2005) como recurso para contrariar processos desqualificantes e precarizantes.

A partir desta análise, será plausível admitir que o trabalho e a satisfação profissional não vão deixar de constituir referências importantes para os profissionais diplomados, nas próximas gerações. No entanto, uma abordagem assente, exclusivamente, na estabilidade do vínculo contratual ou mesmo no valor salarial, parece já não ser suficiente para abranger toda a dinâmica multidimensional que caracteriza a relação deste perfil de trabalhadores com o exercício da profissão. A valorização do trabalho como fonte de realização profissional e pessoal passa, nomeadamente, pela correspondência do diploma ao emprego, pela concretização de projetos desafiantes, por novas aprendizagens e experiências interessantes, pela conciliação com a vida pessoal/familiar, pelo desenvolvimento de carreiras individuais (trans)nacionais, que não se fundamentam, necessariamente, na continuidade da relação laboral. Novos desafios apelam à “reinvenção do trabalho” (Méda & Vendramin, 2013) e dos seus sentidos, “ou seja, nos “futuros” de trabalho mais acelerados, conectados, mas também mais competitivos, incertos e vulneráveis, somos desafiados a repensar os modelos de reorganização do trabalho e sua articulação com a vida familiar/privada, preservando culturas e identidades de trabalho, redes de sociabilidades e procura de sentidos de autorrealização no e fora do trabalho” (Marques, 2020a: 34-35).

CAPÍTULO III – MODELO DE ANÁLISE E METODOLOGIA

“As ciências humanas são animadas e orientadas pelas questões que os cientistas põem à realidade. O interesse das respostas depende largamente das perguntas feitas”

(Aron, 1991: 486)

O nosso modelo analítico assenta numa proposta de compreensão sociológica da relação da emigração portuguesa de profissionais altamente qualificados com as dinâmicas do mercado de trabalho (trans)nacional, a partir dos próprios sujeitos e foi elaborado com base em questões de partida e hipóteses teóricas, pautadas pelos objetivos da pesquisa. As questões que orientaram a investigação resultaram de um processo dinâmico entre a problematização teórica e os dados empíricos e foram evoluindo ao longo do trabalho, estabilizando-se em quatro questões centrais: i) Quem são e o que move os profissionais portugueses altamente qualificados para trabalharem fora do país?; ii) Que relações se podem estabelecer entre as dinâmicas dos mercados de trabalho (trans)nacionais e este perfil de emigração?; iii) Que representações, sentidos e expectativas foram construindo, a partir de fora, em relação ao mercado de trabalho e ao modelo socioeconómico do país de origem; iv) Que contributos poderão mobilizar para uma mudança a nível nacional?

Com a prossecução dos trabalhos, pretendíamos atingir quatro objetivos específicos complementares para a compreensão deste fenómeno, designadamente: i) conhecer o perfil dos ativos portugueses altamente qualificados que, nas últimas décadas, emigraram, centrando a análise nas seguintes dimensões: características sociodemográficas, académicas e profissionais; razões que motivam/condicionam a saída; trajetórias pessoais e profissionais pré e pós emigração; dinâmicas de integração nos países de acolhimento; perspetivas de futuro (permanência, adiamento ou regresso) e eventuais condicionalismos para a sua concretização; ii) problematizar o modelo de desenvolvimento português, especificamente no que respeita ao funcionamento do mercado de trabalho qualificado e compreender a relação entre a conjuntura de crise socioeconómica (2011-2015) e o fenómeno da emigração altamente qualificada, posicionando Portugal no contexto das migrações internacionais e de um mercado de trabalho transnacional; iii) analisar e compreender esta realidade a partir de interpretações e posicionamentos dos sujeitos envolvidos relativamente ao funcionamento do mercado de trabalho qualificado em Portugal, enquadrando-o no contexto socioeconómico que o produz e comparando-o com os mercados de trabalho transnacionais de referência; iv) perspetivar as implicações futuras deste fenómeno no processo de recuperação económica e no desenvolvimento do país de origem, propondo eixos prioritários de intervenção em termos de políticas de incremento do mercado de trabalho qualificado, potenciadoras do regresso e inibidoras de futuras saídas. Em suma, este projeto propõe-se atualizar e aprofundar o conhecimento sociológico sobre a temática da emigração portuguesa, centrando

a análise nos profissionais altamente qualificados, na evolução das motivações/condicionantes para a tomada de decisão de exercerem a sua profissão fora do país, bem como nas suas perspetivas e expectativas em relação ao seu próprio futuro e ao do país de origem, num contexto de mercado de trabalho transnacional, evidenciando o seu potencial enquanto agentes de mudança.

As principais hipóteses orientadoras da pesquisa não foram concebidas a partir da definição prévia de variáveis operativas e relações causais passíveis de serem testadas, mas são, aqui, entendidas como proposições teóricas ou argumentos suscetíveis de serem questionados pelos dados empíricos. Assumindo uma matriz metodológica de cariz essencialmente, embora não exclusivamente, qualitativo, as questões a investigar foram sendo desenvolvidas através da exploração, descrição e compreensão do objeto de estudo em toda a sua complexidade, enquanto fenómeno contextualizado, mas interpretado a partir dos significados construídos pelos atores sociais, neste caso, os profissionais emigrantes altamente qualificados inquiridos e entrevistados. A argumentação que esteve na base e orientou a trajetória de investigação identifica a emigração como “constante estrutural da economia portuguesa” (Godinho, 1978), isto é, uma possibilidade latente que se concretiza sempre que o contexto internacional lhe seja favorável (Baganha e Góis, 1998/99). Tal como a tradicional, a emigração de profissionais altamente qualificados é um “fluxo internacional de trabalho” (Baganha e Góis, 1998/99: 246) assente em desequilíbrios geoeconómicos globais: os mais qualificados dos países periféricos são atraídos pelos recursos concentrados nos países centrais. Assim, a “vontade” explícita destes profissionais para procurarem novas experiências e oportunidades no exterior não poderá ser dissociada da posição ocupada pela economia nacional no sistema de divisão internacional de trabalho, das dinâmicas concretas do emprego, desemprego e precarização, assim como das dimensões mais subjetivas das relações laborais no contexto português. Neste sentido, são desenvolvidas as seguintes proposições:

- Proposição 1) Não obstante a sua reconfiguração com a emergência de novos perfis, na atualidade prevalecem os elementos que sustentam a emigração portuguesa: o sistema socioeconómico português está assente em diversas fragilidades nos diferentes subsistemas nacionais (e.g., de saúde, científico, organizacional, empresarial) e essas debilidades do modelo de desenvolvimento refletem-se no mercado de trabalho - economia pouco inovadora, estrutura produtiva débil, de fraco valor acrescentado, emprego baseado em baixos salários, segmentação e fortes desigualdades entre o topo e os quadros intermédios, subvalorização das qualificações, entre outros.
- Proposição 2) Sendo estrutural, a emigração e as suas configurações refletem também o contexto socioeconómico do período em que ocorrem. Deste modo, os perfis sociodemográficos

e profissionais dos emigrantes vão-se reconfigurando, reajustando-se às tendências dos mercados de trabalho (trans)nacionais.

- Proposição 3) O mercado de trabalho transnacional funciona como regulador deste perfil de emigração mais qualificada, proporcionando a procura e o recrutamento de profissionais qualificados nos países (semi)periféricos e a competição internacional pelos “melhores”, como resposta a necessidades conjunturais de profissões específicas por parte dos países centrais mais desenvolvidos ou com maior escala. Assiste-se a uma tendência de crescimento do mercado de trabalho global para os profissionais altamente qualificados e a um crescente interesse de mercados internacionais, que detêm uma estrutura de oportunidades em setores qualificados específicos em condições muito competitivas, pelos diplomados portugueses, catapultado por um reconhecimento internacional da qualidade da formação académica das IES nacionais, bem como por uma grande capacidade de divulgação das ofertas e de recrutamento num mercado exterior aberto.
- Proposição 4) Por sua vez, os sujeitos, confrontados com a possibilidade de oportunidades e condições de trabalho no exterior mais favoráveis ao seu desenvolvimento e valorização pessoal e profissional e antecipando o risco de um futuro próximo pouco promissor no contexto nacional, sentem-se atraídos a experimentar estas alternativas, mesmo estando empregados em Portugal. Ter trabalho, por si só, não garante a satisfação e não é condição suficiente para ficar. As fronteiras entre os estatutos e as condições face ao emprego tornam-se cada vez mais porosas e fluídas (Marques, 2006) o que colide com uma crescente valorização da carreira e da realização pessoal e profissional por parte destes profissionais – (re)centralidade do trabalho na sua dimensão simbólica (e.g., Méda e Vendramin, 2013).

O aprofundamento da argumentação que acabamos de expor estrutura-se em torno de três domínios analíticos temáticos que se interrelacionam e que apoiarão a construção de uma leitura do fenómeno, a saber: a) o enquadramento teórico das migrações internacionais e a reconfiguração da emigração portuguesa altamente qualificada; b) o modelo de desenvolvimento e o mercado de trabalho português num contexto de globalização e de crise conjuntural; c) a (re)centralidade do trabalho, nomeadamente nas suas dimensões mais intrínsecas ou “expressivas”.

3.1. Principais eixos analíticos estruturantes

Na exposição e problematização teórica realizada nos capítulos anteriores mobilizaram-se teorias múltiplas e multidisciplinares, heurísticamente pertinentes para a compreensão do objeto de estudo de um ponto de vista sociológico. Retomam-se, aqui, essas referências para a exposição do nosso modelo analítico.

- 1) A reflexão parte do enquadramento teórico das migrações internacionais, mais especificamente da emigração altamente qualificada. Este eixo analítico convoca para uma análise crítica às teorias “clássicas” das migrações, bem como para um olhar sobre as potencialidades heurísticas de quadros teórico-conceptuais mais recentes, cujas abordagens propõem compreender mais profundamente a experiência migratória no seu todo e não apenas as suas causas, convocando novos quadros conceituais, tais como: mobilidade ou “*mobilities turn*” (Urry, 2007; Faist, 2013), transnacionalismo (Schiller *et al*, 1992; Portes *et al*, 1999); estudos da diáspora (Cohen, 2008); cosmopolitanismo ou “*bildung cosmopolite*” (Cicchelli, 2012); “*world citizen*” (Hannah Arendt e David Miller); “cidade global” e “cidadania transnacional” (Sassen, 1991); “modernidade líquida” ou fluidez da vida contemporânea (Bauman, 2001). Face aos capitais académico, social e económico diferenciados deste perfil de profissionais e das redes de relações criadas, estaremos perante uma “dupla desvinculação” (Monteiro e Queirós, 2009) ou, antes uma “múltipla vinculação”⁴¹ em relação ao país de origem, real e imaginado a partir de fora, e aos lugares, efetivos e potenciais, de acolhimento? A linha analítica que propomos baseia-se no enquadramento da migração internacional enquanto processo transnacional e multidimensional, cuja complexidade e especificidades dos seus agentes apelam ao recurso a teorias de síntese e a modelos de análise interdisciplinares e multinível (eg. King, 2002 e 2012; King *et al*, 2010; Faist, 1997a). Do nosso foco num perfil de emigração portuguesa de profissionais altamente qualificados emerge a necessidade de aprofundar o conhecimento desse objeto de estudo em toda a sua heterogeneidade e para além dos “retratos” simplistas e estereotipados do senso comum, levantando as seguintes questões: até que ponto o aprofundamento do retrato sociológico destes profissionais legitima a imagem veiculada, nomeadamente pelos *media* e por atores institucionais ou, pelo contrário, convoca outras dimensões analíticas que possibilitem novas leituras do fenómeno? Que características os aproxima e/ou distingue da tradicional

⁴¹ Conceito próximo do proposto por Albertino Gonçalves (1987) de “relação de duplo vínculo”, referindo-se à relação, quer com as comunidades de destino, quer com as comunidades de origem dos emigrantes portugueses “tradicionais”.

emigração portuguesa, enquanto fenómeno estrutural, assim como da mobilidade transnacional qualificada, enquanto fenómeno contemporâneo global?

- 2) Outro dos eixos analíticos centrais refere-se ao contexto de crise internacional (2008) e, particularmente, ao processo de precarização generalizado em Portugal com a intervenção da *Troika* (2011) e aplicação de políticas austeritárias e regressivas pelo governo português e à sua relação com a recente emigração. De facto, após 2010/11, assiste-se à degradação das condições de exercício do trabalho em Portugal - intensificação dos horários e ritmos produtivos, diminuição da autonomia, desvalorização profissional, perda de poder negocial, fragilização dos vínculos, entre outros - e à manifestação de sentimentos de insegurança, pressão e apreensão face ao futuro, ou seja, ao agravamento de características sempre presentes no contexto nacional, ainda que mais latentes em certos períodos. Embora a agenda neoliberal nos domínios económico e de emprego, assente na liberalização, flexibilização e individualização dos seus regimes e relações laborais, tenha sido transversal às políticas dos diferentes países europeus, a intensidade, ritmo e modos de implementação desta agenda foram variados. Assim, nas vésperas da crise internacional de 2008, as diferenças entre os regimes de emprego na Europa eram ainda muito significativas, referindo-se, fundamentalmente, a dois domínios específicos: a regulação das relações e condições de trabalho e a proteção social dos trabalhadores na situação de desemprego (Gallie, 2013).

O conceito de crise remete para um ambiente de instabilidade e de incerteza e para as ideias de risco e de ameaça (Beck, 2013). Nestes contextos, os indivíduos tendem a pensar e a agir por antecipação, atuando tanto a partir das suas condições atuais objetivas, como também sobre projeções de um futuro próximo. Nesse cenário, as questões relacionadas com a empregabilidade passam a ser equacionadas a um nível macro, abrindo-se ao mercado transnacional, como possibilidade emancipatória face a riscos, por vezes ainda latentes, do contexto interno. O modelo de desenvolvimento da economia portuguesa, de fraco valor acrescentado, com uma estrutura produtiva débil e um “mercado de trabalho” marcado por fragilidades ao nível da cultura organizacional dominante, das lógicas de liderança, dos salários, das relações e condições de trabalho (Marques, 2006, 2010 e 2020a; Costa, 2009 e 2012; Estanque, 2005 e 2012; Estanque *et al*, 2012; Mamede, 2015; Silva, Hespanha & Caldas, 2017; Gonçalves, 2009; Pinto, 2006; Rebelo, 2003; Célestin, 2002; Rodrigues, 1991) constituem elementos chave para a compreensão do fenómeno migratório. A nova emigração portuguesa enquadra-se num contexto migratório onde os movimentos são cada vez mais seletivos,

acelerados e diversificados (de Haas, 2007). A debilidade, estrutural e persistente, da economia portuguesa e o seu nível de precariedade e de desemprego, que vai oscilando conjunturalmente, dão origem ao que podemos designar como migrações por necessidade, às quais se associa, no caso dos detentores de elevadas qualificações, a possibilidade e a vontade de alargamento das expectativas de mobilidade socioprofissional (migrações por ambição), apoiadas pela facilidade de movimentação, particularmente no espaço europeu (cf. Peixoto, 2012: 9).

Para esta análise convocamos perspectivas segundo as quais o subdesenvolvimento da periferia é produto histórico do desenvolvimento de centro, que o gere e reproduz constantemente no quadro do sistema capitalista dominante, sustentadas pelos teóricos da dependência e do centro-semiperiferia-periferia. Particularmente inspirada por esta visão encontra-se a teoria do sistema-mundo (Wallerstein, 1979 e 1986), adaptada à análise das migrações internacionais, por autores como Petras (1981): no atual quadro de globalização, com a criação de um “mercado de trabalho global”, a relação e interdependência entre regiões abastadas e regiões deficitárias de recursos, nomeadamente ao nível de setores de atividade e de emprego qualificado, criam desigualdades de oportunidades que se refletem, também, na fuga de talento dessas regiões. Segundo Petras, é a existência de “zonas salariais” diferenciadas a principal razão destes fluxos migratórios. Este cenário remete para o padrão de desenvolvimento económico de Portugal, e mais concretamente para o lugar ocupado na divisão internacional do trabalho, no âmbito das alterações constantes das economias internacionais no seio do processo de globalização. De facto, o panorama empresarial nacional caracteriza-se por fragilidades que se traduzem em elevadas taxas de mortalidade e de deslocalização de empresas, mas igualmente em mudanças internas no seio da organização das instituições e das empresas, que sofrem de défices estruturais e de uma instabilidade instalada, nomeadamente através de permanentes processos de reestruturação, muitas vezes no sentido do emagrecimento dos seus quadros e do agravamento das condições salariais e de trabalho. A articulação desta perspectiva, atenuada no seu determinismo, com os contributos das teorias “micro”, bem como com as mais recentes perspectivas “meso” (intermédias ou de médio alcance) (King, 2012) que, inspiradas pela teoria da estruturação (Giddens, 1984), evidenciam a interação entre a agência do indivíduo e o seu contexto estrutural, revela-se adequada e profícua para abranger a complexidade da nossa análise.

- 3) O terceiro vetor dirige o seu enfoque para a centralidade (relativa) do trabalho, designadamente na sua dimensão mais “expressiva” (relacional e simbólica), salientando a importância que a

carreira e a valorização profissional assumem para estes profissionais diplomados: persistência da centralidade do trabalho, não só nas suas condições objetivas e instrumentais, como, sobretudo, nas suas dimensões simbólicas - satisfação pessoal, carreira, realização profissional, entre outras (Méda & Vendramin, 2013) - e nas dimensões mais subjetivas das relações laborais no contexto português (Pinto, 2006). A empregabilidade, a inserção e o desenvolvimento profissional são perspetivados a partir do seu contexto socioeconómico e das políticas públicas de emprego a ele associadas (nível macro), por oposição ao dogma de que empregabilidade está apenas centrada nas competências e capacidades do indivíduo (micro), ideia tantas vezes veiculada e generalizada pelo discurso institucional. Neste sentido, a instabilidade e a desregulação dos mercados de trabalho e consequentes descontinuidades nas trajetórias de vida dos atores sociais expõem os profissionais a (novos) e desiguais riscos sociais (Marques, 2006). A precariedade é aqui entendida como processo de precarização, fruto da flexibilização das condições e relações de trabalho e fragilização da condição de emprego. Trabalho e emprego são aqui abordados como objeto de estudo multidimensional e “glocal”⁴², em que diferentes agentes e processos interagem para a sua constante redefinição, condicionados por dinâmicas globais, mas com especificidades inerentes às comunidades locais (cf. Silva, Hespanha & Caldas 2017: 18).

Também o conceito de carreira é mobilizado como instrumento analítico capaz de dar conta das novas configurações que estruturam as relações de trabalho para este perfil de profissionais. Importa questionar a definição de carreira enquanto processo linear e localizado de mobilidade socioprofissional ascendente através de etapas pré-definidas, para passar a entendê-lo como um processo social complexo, multifacetado e multidirecional, que se traduz na permanente recomposição de trajetórias socioprofissionais, nomeadamente a nível transnacional, discutindo-se criticamente o alcance do conceito de “carreira sem fronteiras” (Arthur, 1994).

Transformado nas suas formas, o trabalho evolui, igualmente, no seu conteúdo e na sua significação social (Freire, 1997; Gamst, 1995), sendo que a conceção que os sujeitos têm do trabalho é dinâmica e decorre da relação que com ele estabelecem em diferentes tempos e espaços. Neste sentido, importa dar conta da pertinência em refletir sobre o (des)valor do

⁴² Este conceito é utilizado, nomeadamente, por Rogério Roque Amaro (1997) e inclui os níveis supranacional e transnacional (definidores do global) e infranacional (nível local), podendo ser simultaneamente global e local. O paradoxo entre desafios globais e respostas locais não é uma contradição insustentável, mas antes um paradoxo articulável. De facto, global e local são duas fases da mesma moeda: a construção do global só é viável sobre raízes locais, da mesma maneira que as entidades e as lógicas locais só ganham sentido se referidas e articuladas com as dinâmicas globais. Não se trata de ser global ou local, mas de ser global e local, ou seja, GLOCAL.

trabalho na contemporaneidade (cf. Marques, 2020a: 32) e, mais concretamente, para este perfil de profissionais altamente qualificados.

3.2. Pressupostos teórico-metodológicos

“(…) a Sociologia é a compreensão interpretativa da ação humana, quer dizer, do sentido subjetivo que os atores dão ao que fazem e ao que se abstêm de fazer”

(Aron, 1991: 526)

Nesta investigação, o sujeito é colocado no centro da análise, valorizando-se os seus posicionamentos e significados face às experiências e aos contextos em que se inserem. Na senda do pensamento weberiano, esta abordagem sociológica privilegia a compreensão da ação social, o que implica a captação dos sentidos subjetivos que os sujeitos atribuem ao seu comportamento, ou seja, “compreender interpretativamente as acções orientadas significativamente” (Braga da Cruz, 1989: 588). Ainda que reconhecendo que o contexto, estrutural e conjuntural, interno e externo, condiciona objetivamente as decisões dos indivíduos, o conhecimento que aqui propomos incide sobre a compreensão da significação que os atores sociais atribuem às suas experiências vividas: “As proposições históricas e sociológicas incidem sobre os factos observáveis e visam alcançar uma realidade definida, o comportamento dos homens, na significação que os próprios actores lhe dão” (Aron, 1991: 488).

O trabalho de pesquisa desenvolvido aproxima-se, assim, do paradigma interpretativo (Bogdan & Biklen, 1994) em que se procura conhecer os significados conferidos pelos sujeitos às suas ações e contextos. Estes significados resultam de um processo de dupla interpretação: a interpretação dos atores envolvidos relativamente às ações e situações que vivenciam e a sua reinterpretação, por parte do investigador, à luz do enquadramento e da problematização teórica adotados (Erickson, 1986; Boutin, Goyette & Lessard-Hébert, 2005). A construção social da realidade, embora parta da análise de determinados condicionalismos objetivos estruturantes, não pode ser dissociada dos sujeitos que a constroem e reconstróem, através de processos complexos de subjetivação. A realidade social, para além de material, é também simbólica e pode ser perspectivada sob estas duas dimensões constitutivas complementares.

Neste sentido, aos constrangimentos estruturais económicos e sociais que vão condicionando o percurso individual de cada sujeito, nomeadamente e neste caso específico, as oportunidades de acesso a posições qualificantes e a uma carreira compatíveis com a sua formação académica, acrescem as lógicas dos sujeitos, ou seja, os sentidos atribuídos a esses condicionalismos, por exemplo às suas condições

de trabalho e de valorização pessoal e profissional, de acordo quer com as suas motivações e predisposições, quer com a margem de liberdade e a capacidade de agência de que dispõem em determinado momento e contexto, influenciados por processos socializadores diferenciados. Cabe ao investigador, como intérprete de um processo de leitura crítica do social, a “análise dos significados da acção sob consideração do contexto social em que esta se produz” (Chizzotti, 1991: 78). Deste modo, propomo-nos compreender este fenómeno – emigração altamente qualificada – partindo das condições objetivas, atuais e históricas, mas aprofundando-o com indicadores subjetivos, captados através dos discursos dos próprios sujeitos nele envolvidos. Como afirma Bourdieu (2002: 75), os “estímulos convencionais e condicionais não podem exercer-se senão sobre organismos dispostos a percebê-los”. Neste sentido, “estaremos, inevitavelmente, perante uma abordagem “mista” que vai ganhando tradição no campo da investigação em Ciências Sociais” (Alves da Silva, 2013) que, no campo epistemológico, se traduzem, designadamente, nas “teorias de síntese” (Pinto, 1994: 159-160) que intentam superar as dicotomias “micro/macro”, “subjetivo/objetivo” ou “agência/estrutura”, tornando-as dimensões dialogantes através da diversidade de métodos e técnicas, da procura da convergência ou discrepância entre os dados, da confrontação de perspectivas e da atitude de vigilância e crítica metodológicas, no intuito de uma aproximação ao real em toda a sua multidimensionalidade e complexidade, ou seja, de “gerar uma compreensão interpretativa do real no sentido de revelar uma realidade múltipla e dinâmica” (Alves da Silva, 2013). Neste sentido, não entendemos teoria e realidade enquanto variáveis separadas, antes assumimos a influência constante entre ambas, por meio das ações dos atores sociais, uma vez que uma influencia a outra, seja validando-a ou reconstruindo-a. Tal característica, própria de uma perspectiva construcionista social (Berger & Luckmann, 1966), possui a abrangência necessária para que a teoria seja revista, sem ser negada. Desta interação e dos contributos diferenciados das várias teorias proporcionadas pela sociologia, em particular, e pelas ciências sociais, em geral, emergem as fontes para a (re)construção de sínteses que, não pretendendo ser axiomas completamente definidos, exclusivos e definitivos, revelam-se excelentes possibilidades de compreensão da(s) sociedade(s), enquadrando e sistematizando permanentemente o conhecimento e a ação e renovando-se a partir dessa mesma ação. Na senda de Bader (2005), perfilha-se aqui uma posição de “falência” das grandes teorias ou “superteorias” explicativas de fenómenos sociais, evitando-se generalizações insustentáveis e optando-se por quadros pro-teóricos que podem ser diretamente utilizados como guias-inventários em estudos empíricos ou em estudos comparativos.

No campo de estudo mais específico das migrações, este enquadramento teórico-epistemológico está presente nas denominadas “sínteses interdisciplinares” (e.g. King, 2012⁴³; Castles, 2010; Faist, 2010; Portes, 2010) já anteriormente referidas, abordagem esta capaz de ultrapassar os limites das categorias e dos rótulos e de assumir a necessidade de incorporar, tanto os processos de transformação social, económica e política, como as biografias e histórias de vida dos migrantes. Neste sentido, a emigração “é o resultado do encontro de uma disposição com as condições da sua actualização, uma prática gerada no cruzamento de um sistema de disposições com uma estrutura de oportunidades – cujo estudo supõe não apenas um enquadramento teórico específico, mas igualmente uma abordagem metodológica capaz, precisamente, de reconhecer, descrever e analisar, a partir de casos histórica e socialmente delimitados, essas estruturas de oportunidades e esses sistemas de disposições” (Monteiro e Queirós, 2009: 11).

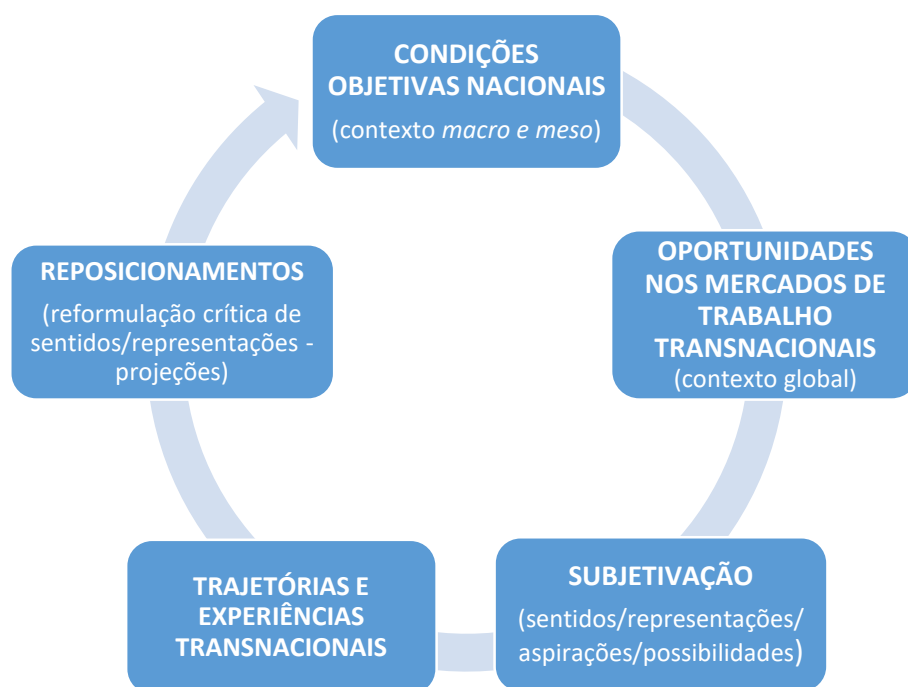
As várias teorias migratórias apresentadas no capítulo I fornecem meios para compreender e descrever as principais forças associadas à mobilidade internacional destes profissionais. Porém, cada uma, por si só, torna-se insuficiente para dar conta da complexidade multifatorial destas dinâmicas, propondo-se, aqui, uma combinação de enfoques teóricos, suscetíveis de se complementarem. Como afirma João Peixoto, “a ilusão das teorias acabadas cederá sempre lugar à concorrência de novas visões que aí estão (endemicamente) instaladas” (2004: 11). No entanto, convém referir que todas as renovadas propostas teórico-metodológicas, ainda que por oposição, “vão beber” aos autores clássicos, fonte inesgotável de reinvenções e reconstruções do pensamento sociológico.

Tendo como pano de fundo esses pressupostos epistemológicos e metodológicos, o nosso modelo de análise assume um cruzamento de perspetivas (Bourdieu, 1972; Guiddens, 1984; Marques, 2006; Monteiro & Queirós, 2009), ao articular a perspetiva de nível macro (constrangimentos e oportunidades do mercado de trabalho (trans)nacional), com o nível micro das estratégias (recursos e disposições), trajetórias e modos de vida dos atores sociais mobilizados para este tipo específico de emigração, rompendo, na sua exclusividade, “(...) quer com as explicações fundadas na concepção da migração enquanto acção mecânica resultante de um ajustamento estrutural, quer com a ideologia da deliberação racional e maximizadora generalizada a um conjunto homogéneo de actores calculadores” (Monteiro & Queirós, 2009: 11). A conjugação das potencialidades da análise das estruturas, enquanto condição objetiva e subjetiva da ação, com a compreensão das lógicas e *habitus* dos agentes revela maior

⁴³ Russel King sintetiza a sua perspetiva do seguinte modo: “Stephen Castles (2007, 2010) and Alejandro Portes (2010) have repeatedly argued for the value of a ‘middle-range’ theorising of migration, and Bakewell (2010: 1703) coins the term ‘theoretical brick’ to help to build a more solid corpus of theoretical ideas about migration. I see this as the way forward: a middle path between the general theories which make too many assumptions and have tenuous links to the messiness of reality, and the myriad case studies which claim to have general relevance but often achieve this only in a narrow empiricist sense” (2012: 31).

capacidade para compreender as formas contemporâneas da mobilidade profissional transnacional, enriquecendo o alcance da investigação. O presente modelo privilegia, pois, o cruzamento entre a compreensão dos condicionalismos da mobilidade dos profissionais portugueses altamente qualificados – tanto dos fatores de atração da sociedade de destino, como dos de impulsão/repulsão da sociedade de origem (fatores “macro” ou estruturais e “meso” ou contextuais) – e o conhecimento das características individuais, motivações, representações, escolhas, trajetórias, modos de vida, perspectivas, e projetos futuros dos atores envolvidos (“micro” ou de agência), entendendo este tipo de emigração como um processo aberto e dinâmico, orientado pelos sentidos que os sujeitos atribuem, quer aos seus contextos, posições e condições, quer às suas aspirações e possibilidades.

FIGURA 1. MODELO DE ANÁLISE – ESQUEMA DE ARTICULAÇÃO



Uma ideia força estrutura este enquadramento analítico: o domínio de análise das predisposições e motivações destes profissionais para a emigração é parte integrante de um domínio mais vasto que é o das condições objetivas da posição do país e do mercado de trabalho nacional num mundo profissional globalizado, aberto e relativamente recetivo a este tipo de perfis qualificados. Seguindo esta linha de pensamento, a decisão individual não pode ser dissociada de traços estruturais e vetores de mudança que caracterizam o sistema socioeconómico e o sistema de emprego (trans)nacionais, bem como de aspetos conjunturais que potenciam ou atenuam essas características e da forma como os sujeitos os interpretam. Segundo Archer (1995: 89-92), a relação entre agência e estrutura opera em três etapas: as consequências de ações passadas contribuem para condições estruturais que têm influência causal

sobre as ações sociais e interações subsequentes; essa interação social mobiliza um processo de “elaboração estrutural” que modifica as propriedades estruturais anteriores, introduzindo novas.

O desenvolvimento da pesquisa, de modo aberto e dinâmico, permitiu admitir novas conceptualizações, aumentando progressivamente a compreensão da realidade em análise. Se, numa primeira aproximação ao objeto de pesquisa e face à escassez de dados empíricos, se incidiu no conhecimento da configuração e das causas deste fenómeno social, a informação e a operacionalização das pistas empíricas recorrendo aos conceitos-chave apelou à reorientação do modelo de análise para um maior enfoque na perspetiva dos sujeitos sobre o funcionamento dos mercados de trabalho (trans)nacionais e na sua visão para uma mudança do modelo de desenvolvimento e da organização do mercado de trabalho qualificado em Portugal. A compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho (trans)nacional e as suas relações com a emigração altamente qualificada, na perspetiva dos próprios sujeitos, constitui o principal aspeto diferenciador desta tese.

3.3. Abordagem metodológica

“Tudo se resume a saber fazer perguntas e a identificar os elementos constituintes da resposta. E isso não é nada pouco, contrariamente ao que possa parecer à primeira vista”

(Ferreira, 1986: 165)

A estratégia definida para conduzir esta investigação desenhou-se mobilizando uma diversidade de contributos metodológicos distintos, ainda que complementares, orientados por uma matriz marcadamente qualitativa. Na tradição qualitativa da sociologia, os sujeitos são convocados a relatarem episódios, ações e situações que permitem identificar experiências passadas e presentes, bem como o modo como se projetam no futuro, definindo tendências, projetos e ambições em determinados domínios. Esta abordagem visa obter informação mais aprofundada e diversificada, apresentando-se como a mais adequada para analisar perceções, representações, atitudes e posicionamentos críticos e avaliativos e para sinalizar novas pistas e cenários prospetivos de mudança social (Vieira e Marques, 2014: 83). Ao contrário dos estudos de pendor quantitativo, que seguem um plano previamente estabelecido, com formato mais rígido, baseado nas hipóteses que serão testadas em relação ao objeto de estudo, a análise qualitativa procura obter dados através do contacto direto e interativo do pesquisador com o objeto em estudo (Bryman, 1988). Segundo Vala (1986: 103) “A quantificação é sem dúvida uma técnica cheia de virtualidades, mas não há justificação para não reconhecer os sucessos das investigações de orientação qualitativa. O rigor não é exclusivo da quantificação, nem tão pouco a quantificação garante por si a validade a fidedignidade do que se procura”. E, como refere Maanem

(1979: 520), a pesquisa qualitativa permite “reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e acção”. A metodologia qualitativa é adequada à abordagem de objetos ou fenómenos pouco conhecidos, complexos e dinâmicos e permite construir, através de esquemas de leitura flexíveis, aproximações sucessivas à realidade a partir da descrição e compreensão interpretativa dos significados atribuídos pelos atores sociais. O objetivo desta metodologia consiste em elaborar conceitos heurísticos que traduzam essa realidade (Bogdan & Biklen, 1994: 69-70), com recurso à análise reflexiva e crítica das narrativas sobre o objeto que se pretende conhecer: “o investigador aparece como intérprete de um processo de leitura crítica do social. (...) O desenvolvimento da pesquisa, de modo flexível e aberto, permite admitir novas conceptualizações aumentando progressivamente a compreensão do real (...) pois o social é uma “dimensão pejada de significados” (Alves da Silva, 2013). No entanto, para isso é fundamental resistir às evidências e manter uma atitude de vigilância epistemológica, com procedimentos rigorosos e críticos, para evitar inferências abusivas relativamente ao discurso manifesto dos atores em análise. Como refere Ferreira, “depois de duas décadas de intensa reflexão sobre os métodos e as técnicas de investigação, já não é possível o retorno a práticas de investigação que não tenham em conta as componentes interpretativas, situacionais, relativistas e microsociais do próprio processo de observação científica” (1986: 172). Em todo o caso, as metodologias qualitativas não devem ser vistas como antagónicas face às abordagens quantitativas, na medida em que, de acordo com Cook & Reichardt (1995), ambas acabam por se complementar, desde que utilizadas de forma coerentemente combinada (cf. Alves da Silva, 2013). O recurso à diversidade e à combinação de métodos e técnicas reforçará a validade deste tipo de investigação, permitindo o contraste e a articulação entre os dados. É essa a nossa proposta metodológica que, assumindo um forte cunho qualitativo, não prescinde de recorrer a dados quantitativos (fontes primárias e secundárias) de enquadramento e de aproximação ao objeto, que funcionam como pontos de partida para aprofundamentos analíticos subsequentes.

3.4. A trajetória: métodos e técnicas utilizados

“Só a variedade de fontes empíricas, cada uma com a validade que lhe é própria, pode devolver-nos a multidimensionalidade das relações sociais”

(Ferreira, 1986: 195)

O objetivo inicial desta investigação era aprofundar e compreender melhor um fenómeno complexo e multidimensional e dissipar as evidências do senso comum amplamente difundidas, à época do início da pesquisa, pelos meios políticos e mediáticos. Para isso, procedemos a uma imersão no estado de arte através da revisão e da análise bibliográfica e documental, nacional e internacional, relativa aos

principais conceitos e temáticas que estão na base desta investigação⁴⁴, o que permitiu definir o panorama teórico estabelecido, bem como os contornos do enfoque empírico. Paralelamente, realizamos a recolha e a análise extensiva-crítica de fontes secundárias, com recurso à informação estatística, ainda que escassa, disponível e a relatórios vários⁴⁵ (e.g. INE, Eurostat, OCDE, Observatório da Emigração, Observatório do Emprego e Formação Profissional, Ministério dos Negócios Estrangeiros, IEFP, QREN, POPH, Iniciativa Novas Oportunidades, Planos Nacionais de Emprego 2005-2008, Estratégia Nacional para a Protecção Social e Inclusão Social – Portugal 2008-2010, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Fundação José Neves), bem como a documentos de enquadramento e caracterização da situação do país num contexto de globalização e de crise, de modo a problematizar o seu modelo de desenvolvimento, assente num padrão de especialização ainda pouco inovador e qualificado, articulando-o com a sua situação relativamente ao ensino superior, emprego e migrações.

Esta etapa contemplou, também, um momento exploratório de recolha de informação diretamente a fontes primárias, constituído por entrevistas institucionais a informantes privilegiados - responsáveis de dois dos grupos profissionais com maior visibilidade (Ordem dos Engenheiros e Ordem dos Enfermeiros) e entidades oficiais relacionadas com as questões do emprego e da emigração (Rede EURES – Delegação Regional do Norte do IEFP e Direção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas (DGACCP) - que, pela sua experiência e conhecimento direto deste fenómeno, proporcionaram elementos de contextualização e de posicionamento essenciais, quer para a conceção dos instrumentos de recolha de informação empírica e para o aperfeiçoamento do modelo de análise, quer, ainda, para a caracterização “meso” dos perfis profissionais. Este momento contemplou a preparação de guiões de entrevista diferenciados (anexo I), a realização das mesmas e a sistematização e análise transversal da informação recolhida⁴⁶.

A aproximação ao objeto de análise iniciou-se com a recolha e análise crítica de fontes secundárias veiculadas pela comunicação social escrita - seleção, organização e análise de 256 notícias sobre emigração portuguesa contemporânea publicadas entre 2005 e 2013⁴⁷ (anexo II). Para além de uma

⁴⁴ São eles: migrações internacionais; emigração portuguesa; profissionais altamente qualificados; mercados de trabalho (trans)nacionais; desenvolvimento; crise; diplomados das IES; trabalho: centralidade, carreira, precarização e flexibilização das condições e relações laborais; (capítulos I e II).

⁴⁵ Dada a natureza e evolução do fenómeno em análise, esta informação foi sendo permanentemente atualizada ao longo do período da investigação.

⁴⁶ Ao longo de toda a investigação, mas com particular incidência na fase exploratória, foram sendo realizadas outras atividades científicas, sempre que estas se relacionassem e mostrassem pertinência para os objetivos da investigação, designadamente: i) participação, com comunicação ou poster em vários eventos científicos; ii) envolvimento em eventos relacionados com o tema do projeto – e.g. *European Job Days*; iii) organização de um seminário intitulado “Ensino Superior e Mercado de Trabalho - tensões e desafios profissionais na contemporaneidade”, incluindo uma mesa redonda com representantes institucionais envolvidos na temática da dissertação, o que permitiu a aproximação a uma dimensão mais coletiva e de confronto de ideias. Também a assistência (presencial e televisiva) a fóruns de discussão com a presença dos agentes em análise, proporcionou, para além da escuta dos seus testemunhos individuais, acompanhar os processos contínuos de argumentação e defesa de ideias e de perspetivas em confronto direto.

⁴⁷ Estas notícias, na sua maioria, abordam diretamente a emigração dos profissionais com qualificação superior, embora tenham sido, também, consideradas algumas que se referem à generalidade da emigração portuguesa, sempre que estas demonstrassem relevância para a contextualização do problema.

leitura do desenvolvimento deste tema pela comunicação social, esta análise possibilitou o acesso às perspetivas e aos discursos de outros informantes privilegiados⁴⁸, também envolvidos no debate público do tema e a um primeiro contacto, ainda que indireto, aos testemunhos da população alvo deste estudo. Esta etapa prévia permitiu, a partir do cruzamento de fontes de informação primárias e secundárias e de registos discursivos alicerçados em posicionamentos vários, consolidar o quadro teórico de referência e fazer emergir uma proposta de leitura do fenómeno, orientadora do trabalho subsequente.

O aprofundamento empírico da investigação baseou-se em duas fases fundamentais distintas, ainda que complementares: a aplicação de um questionário *online*, e a realização de entrevistas aprofundadas. A primeira, de cariz extensivo, contemplou: i) a consolidação de uma base de dados alargada de contactos da população-alvo; ii) a preparação do instrumento de recolha de informação básica sobre a população-alvo; iii) o pré-teste e a aplicação *online* dos questionários; iv) a sistematização e o tratamento da informação recolhida (base de dados - SPSS) e a análise descritiva dos resultados. O inquérito por questionário (anexo III) constituído, maioritariamente, por questões fechadas e algumas abertas que foram posteriormente codificadas, dirigiu-se a uma rede prévia de contactos do universo em análise – ativos portugueses, diplomados do ensino superior e a residir fora de Portugal – constituída, inicialmente, quer por contactos pessoais, quer pela via da mediação institucional, rede esta que se foi alargando através da divulgação e reenvio para novos potenciais respondentes. Numa primeira fase, foram enviados e-mails aos indivíduos que constituíam essa lista inicial de contactos pessoais, solicitando a resposta e a divulgação do inquérito *online* pela sua rede pessoal e profissional, através de um *link* disponibilizado, de modo a alcançar o máximo possível de indivíduos que satisfizessem os critérios de inclusão no perfil do estudo. O inquérito foi colocado *online* devido ao seu potencial efeito multiplicador, tendo sido criada uma página de *facebook*⁴⁹ exclusivamente para a sua divulgação e disseminação. Metodologicamente, a opção por um questionário colocado *online* teve a vantagem de chegar a uma população a residir fora do país e habituada a comunicar via internet, tanto com familiares e amigos no país de origem, como com as suas redes profissionais e cujo acesso por outra via, como a aplicação de questionários em papel, ficaria comprometido. O formulário do inquérito foi acompanhado de um pequeno texto de apresentação com a filiação institucional do projeto e um apelo à participação, agradecendo e valorizando a importância da mesma e salvaguardando o anonimato.

⁴⁸ Referimo-nos a atores institucionais pertencentes ao campo político, corporativo, científico-académico e técnico-institucional, com posicionamentos diferenciados face ao fenómeno em análise.

⁴⁹ *Link* da página: <https://www.facebook.com/emipaq/>

O questionário compõe-se de dez pequenos blocos de questões: o primeiro tem por objetivo a caracterização sociodemográfica do inquirido e o segundo e terceiro grupos de perguntas pretendem conhecer, respetivamente, a situação profissional antes da saída de Portugal e a atual (à data do inquérito). Seguem-se questões relacionadas com o seu histórico migratório e o quinto grupo aprofunda as razões/motivações para a saída de Portugal. O sexto bloco debruça-se sobre a preparação do projeto migratório e os dois seguintes questionam sobre a relação mantida, quer com o país de origem, quer com o país de acolhimento – intensidade e dinâmicas de integração. No nono conjunto, as perguntas abordam as perspetivas de futuro dos inquiridos e o questionário termina com o convite a um balanço final dos aspetos mais negativos e mais positivos da experiência de emigração, abrindo-se, ainda, a possibilidade de sugestões e comentários sobre a temática, em geral, e o questionário, em particular.

A aplicação deste instrumento decorreu entre maio e dezembro de 2014 e dela resultou uma amostra de conveniência de 304 respostas válidas. Tendo em conta a natureza e a quantidade da informação recolhida importa, desde já, ressaltar que não se poderão encarar os dados obtidos como estimativas de valores absolutos, na medida em que estamos perante um método de amostragem não-causal (Hill & Hill, 2012: 49-50), não sendo legítima qualquer extrapolação dos resultados. O objetivo desta abordagem foi, face à impossibilidade de identificar o universo de análise e perante a escassez e dispersão de fontes de informação quantitativa e qualitativa alternativas nesse momento inicial da pesquisa, funcionar como indicador de caracterização dos sujeitos e das configurações deste fenómeno. Apesar do número de respostas não ser estatisticamente significativo, a monitorização dos dados disponíveis sugeriu que se teria atingido a saturação da informação, sendo que os últimos questionários recebidos, cada vez menos frequentes, não acrescentavam informação relevante àquela que já estava a ser analisada. Por outro lado, esta amostra refletiu algumas das tendências relativamente às variáveis básicas do universo de análise que, entretanto, se foram delineando noutros trabalhos que decorriam em simultâneo⁵⁰. O tratamento da informação recorreu ao programa SPSS, através de uma análise descritiva dos dados bem como a uma análise de conteúdo simples das respostas a perguntas finais abertas, de resposta não obrigatória, que acabou por nos fornecer importantes pistas que viriam a ser aprofundadas nas entrevistas. Esta análise permitiu definir o perfil sociodemográfico, a trajetória profissional (pré e pós saída), a trajetória migratória, as condicionantes individuais e estruturais que influenciaram a saída nas suas vertentes atração/repulsão, as dinâmicas de integração no país de

⁵⁰ Referência ao trabalho desenvolvido pelo Observatório da Emigração, bem como a projetos e respetivas publicações que foram sendo divulgados no decurso da investigação (e.g. Lopes, 2015; Gomes *et al.*, 2015; Peixoto *et al.*, 2016).

acolhimento, os projetos e perspectivas de futuro (regresso?), assim como os eventuais condicionalismos para a sua realização e um balanço da experiência de emigração. Privilegiamos, quer a compreensão das condicionantes - tanto dos fatores de atração da sociedade de destino, como dos de repulsão da sociedade de origem -, quer o conhecimento das características, motivações, trajetórias, estratégias e modos de vida deste perfil de emigrantes⁵¹. Foi a partir da configuração do “estado da questão” traçada pelos dados empíricos recolhidos que se obtiveram os elementos essenciais para o desenvolvimento e redirecionamento da compreensão deste fenómeno, no sentido da subjetivação e interpretação crítica dos sujeitos relativamente à sua condição e ao seu posicionamento nos mercados de trabalho (trans)nacionais, que seria o objeto do desenvolvimento posterior da investigação.

Na última fase, de aprofundamento das dimensões que se revelaram centrais para a compreensão das dinâmicas de mobilidade destes profissionais, privilegiamos uma abordagem qualitativa-intensiva, centrada nas técnicas de entrevista e de análise de conteúdo, através das seguintes atividades: i) definição da tipologia de entrevistados – perfis profissionais tipo, com base em critérios de seleção dos participantes; ii) elaboração de um guião de entrevista comum (anexo IV), com perguntas semiestruturadas em torno das dimensões analíticas centrais; iii) identificação dos potenciais entrevistados⁵² (de acordo com os perfis tipo) contacto e agendamento das entrevistas; iv) realização das entrevistas a representantes da tipologia definida, atendendo a princípios de diversidade, de exequibilidade e de saturação da informação (sempre que possível presencialmente ou, em alternativa, via *skype*); v) análise de conteúdo das respostas. Estas entrevistas revelaram-se uma fonte de informação com um elevado grau de profundidade, riqueza e complexidade, capaz de apreender a diversidade de representações, perspectivas, lógicas, fatores em jogo nas dinâmicas sociais dos atores, ou seja, uma técnica adequada à compreensão mais profunda das questões em análise. O nosso objetivo consistia em confrontar perspectivas e posicionamentos, bem como em obter balanços críticos e sinalizar dinâmicas prospetivas. A estruturação das entrevistas aproxima-as dos “relatos de vida”⁵³, recorrendo a filtros direcionados para a trajetória profissional (trans)nacional e para a análise crítica dos contextos socioeconómicos e dos mercados de trabalho experienciados.

No processo de seleção dos entrevistados prevaleceram critérios de natureza teórica, privilegiando-se, mais do que a quantidade e representatividade das entrevistas, a diversidade, a qualidade e a

⁵¹ Os resultados desta análise são apresentados no capítulo IV, subcapítulo 4.3.

⁵² O questionário *online* contemplava a possibilidade, voluntária, dos entrevistados se identificarem e disponibilizarem o seu contacto, tendo em vista uma eventual colaboração futura (entrevista).

⁵³ Variante dos “retratos sociológicos” de B. Lahire (2004), são relatos circunscritos no tempo e a uma dimensão específica da vida do entrevistado.

profundidade dos testemunhos. Deste modo, optamos pelo primado da disponibilidade, do interesse e da vontade explícita das pessoas em participar, em detrimento de um número superior de entrevistas cujos interlocutores, à partida, se mostrassem mais renitentes, desinteressados ou contrariados. Não houve demasiada insistência para que as pessoas participassem e os resultados vieram a comprovar essa intuição de que os mais disponíveis e interessados no tema são aqueles que, de um modo bastante natural, aprofundam as questões, aportando maior qualidade e valor à informação. Os critérios de diversidade que presidiram à seleção dos entrevistados foram: i) saída de Portugal (pré e pós 2011); ii) representação equilibrada de homens e de mulheres; iii) enfoque no grupo etário mais representativo (26-40 anos); distribuição pelas áreas de formação académica/atividade profissional mais representativas⁵⁴, numa relação de 4 a 6 entrevistas por perfil de atividade: Educação e I&D (professores do ES e investigadores, sobretudo ligados às áreas da biologia e bioquímica); Saúde (enfermeiros, médicos, dentistas e terapeutas); Construção (engenharia civil e arquitetura); TICs (engenharia eletrotécnica e de computadores e engenharia informática e de computação); *Business & Finance* (atividades do setor financeiro e de gestão de empresas). A amostra de 24 entrevistados (anexo V) que conseguimos obter, revelou-se teoricamente representativa na medida em que contém elementos que permitem “captar um leque tão amplo quanto possível dos aspetos dos fenómenos ou das populações que analisa, para que possa descobrir novas categorias (e suas características) e a sua relevância para a teoria que procura desenvolver” (Ferreira, 1986: 186). A realização das entrevistas, entre o final de 2015 e dezembro de 2016, foi planeada de modo a aproveitar, sempre que possível, as vindas periódicas dos emigrados aos lugares de origem⁵⁵. No entanto, esse planeamento cedo se revelou pouco profícuo, na medida em que, nos momentos de férias em Portugal, os emigrantes têm uma agenda muito preenchida pelo que, uma larga maioria (17), mostrou-se mais disponível para colaborar a partir nos seus países de acolhimento. Na impossibilidade de deslocação a todos os locais de trabalho dos entrevistados no estrangeiro, uma parte das entrevistas foi realizada por *skype* (11), respeitando a disponibilidade e privacidade dos entrevistados, havendo ainda a oportunidade de realizar seis entrevistas presencialmente, em Londres e Barcelona, permitindo conhecer os seus respetivos locais de trabalho o que acrescentou valor de contexto à informação recolhida. A definição do número de entrevistas resultou

⁵⁴ Tendo em conta que o nosso enfoque privilegia a perspetiva do mercado de trabalho e do emigrante enquanto profissional altamente qualificado, considerou-se pertinente que o recorte dos perfis-tipo da amostra se organizasse em torno das áreas de formação e de atividade mais relevantes no universo conhecido dos sujeitos do estudo.

⁵⁵ Sempre que possível, o território de origem/partida dos indivíduos selecionados foi a região Norte de Portugal, Apesar da aparente dispersão do objeto de análise por todo o território nacional e da carência de suporte estatístico sólido, esta opção metodológica justifica-se, quer por questões pragmáticas de exequibilidade de um projeto individual desta natureza, quer por questões de pertença e de proximidade do investigador ao território e de todo um conhecimento prévio acumulado, quer, ainda, por razões inerentes à própria realidade socioeconómica desta região e à sua intrínseca relação com a emigração ao longo dos tempos.

de critérios de exequibilidade, de redundância e de saturação, assumindo-se um compromisso entre acessibilidade e heterogeneidade teórica. Privilegiamos a variedade e o aprofundamento de perspectivas, optando por terminar o procedimento para cada perfil quando constatávamos que as respostas às questões que norteiam a pesquisa não acrescentavam novos elementos essenciais à sua compreensão. As entrevistas foram conduzidas, transcritas e analisadas exclusivamente pelo investigador, o que proporcionou, ainda no momento da transcrição, uma visão simultaneamente global e das singularidades da informação disponível. O guião, com uma estrutura base comum a todas as entrevistas, foi entendido com um instrumento flexível, não diretivo, mas antes orientador das questões sugeridas pelas dimensões analíticas (temas) previamente definidas, que foram sendo colocadas à medida que o diálogo ia sugerindo na tentativa de que, sempre que possível, se aproximasse de uma conversa fluida e natural, sem penalizar, obviamente, a intenção da entrevista e a pertinência da informação. Pretendíamos que os entrevistados refletissem, sem constrangimentos, sobre as questões colocadas. O seu nível de qualificação e a sua riqueza experiencial, espelhados em testemunhos de uma enorme reflexividade, proporcionou um desafio constante ao entrevistador em gerir a entrevista de forma criativa emergindo, amiúde, novas questões relevantes.

O tratamento da informação organizou-se a partir de uma análise temática por eixos analíticos e incidindo sobre os indicadores que se salientaram nos discursos, recorrendo à técnica de análise de conteúdo. A informação recolhida reporta-se a dois momentos específicos da trajetória migratória: o da decisão da partida e o momento da recolha de informação em que o sujeito é convidado a refletir compreensiva e criticamente sobre a sua experiência de trabalho transnacional e a posicionar-se face ao contexto nacional e à sua relação presente e futura com esse contexto. As transcrições realizaram-se de modo a serem preservados na íntegra os discursos dos participantes e a informação foi organizada a partir das questões centrais que, ao longo da análise, foram sendo subdivididas em subtemas, categorias e subcategorias que se mostrassem mais pertinentes para a análise e compreensão da problemática e que permitissem estabelecer semelhanças e diferenças das posições e interpretações emitidas e da sua intensidade nos cinco perfis. A construção do sistema de categorias e subcategorias (anexo VI) foi um processo *on going*, ou seja, apesar de uma parte das categorias ter sido definida *à priori*, orientada pelos conceitos chave e pelos pressupostos teóricos, uma outra parte foi surgindo ao longo da recolha e organização do *corpus* das entrevistas, num constante cruzamento entre a problemática teórica e as características concretas do material empírico recolhido, o que permitiu o alargamento do quadro teórico de referência. A técnica de análise de conteúdo que nos permitiu organizar e classificar a informação, através de um processo de categorização, é “uma técnica de investigação que permite fazer inferências, válidas e replicáveis, dos

dados para o seu contexto” (Krippendorff, 1980 cit. in Vala, 1986: 103). Segundo Bardin (1979), a inferência permite a passagem da descrição à interpretação, através do conhecimento das condições de produção/recepção (variáveis inferidas) das mensagens, atribuindo sentido ao conteúdo do material recolhido e organizado. No essencial, a análise de conteúdo procede à análise de material não estruturado de forma sistemática, por meio de um sistema de categorias teoricamente orientadas: “Trata-se da desmontagem de um discurso e da produção de um novo discurso através de um processo de localização-atribuição de traços de significação, resultado de uma relação dinâmica entre as condições de produção do discurso a analisar e as condições de produção da análise” (Vala, 1986: 104). Estamos, assim, perante uma rede complexa de condições de produção interpretadas a partir de um sistema de conceitos analíticos construído e dinamizado pelo investigador em função dos seus objetivos de pesquisa, de modo a atribuir sentido aos indicadores dos discursos analisados. Esta análise é apresentada nos capítulos V (5.6 e 5.7), VI e VII.

3.5. Singularidades e desafios da investigação

O ponto de partida da nossa observação, o nosso enfoque, o nosso recorte epistemológico, o nosso posicionamento teórico e a nossa opção metodológica são elementos substantivos desta investigação, ao colocarem os sujeitos, enquanto profissionais, no centro da análise. Na fase de aprofundamento qualitativo (entrevistas) assume-se uma reorientação do modelo de análise para a perspetiva dos sujeitos sobre o funcionamento do mercado de trabalho (trans)nacional e dos seus contextos, sendo este enfoque analítico que confere um carácter singular à nossa pesquisa no seio da mais recente produção científica sobre emigração portuguesa altamente qualificada. Por outro lado, esta investigação foi concebida e desenvolvida tendo em consideração a possibilidade de intervenção social, daí que a participação ativa e implicada dos sujeitos da realidade que se pretende conhecer se tornasse peça fundamental para a sua compreensão. Por muito profunda e exaustiva que possa ser uma investigação de cunho teórico e uma análise quantitativa extensiva de um problema, sem dar voz expressiva aos próprios agentes dos processos em análise, o resultado tende para um conhecimento mais generalista e distante da realidade vivida. Sendo esta uma investigação assumidamente parcial e situada, não se pretendeu generalizar os resultados obtidos, mas sim aprofundar, esclarecer e compreender, a partir de casos particulares considerados significativos, pormenores concretos destas experiências profissionais em contextos transnacionais, devolvendo a multidimensionalidade à questão social da emigração altamente qualificada. Com base neste esquema metodológico foi possível apresentar uma leitura do fenómeno, bem como sistematizar um conjunto de reflexões/recomendações que possam contribuir para a

definição de eixos prioritários de intervenção, no sentido de um reajustamento entre o investimento em recursos humanos altamente qualificados e a sua absorção por um renovado, valorizado, justo e competitivo mercado de trabalho.

Mas, tal como acontece com qualquer investigação, também este percurso foi sendo interpelado por tensões e desafios vários que, por diversas vezes, dificultaram o desenvolvimento dos trabalhos, dos quais salientamos: i) a atualidade do tema e a constante produção de informação “nova”, nomeadamente ao nível do senso comum; ii) a proliferação repentina e em simultâneo de outros projetos relacionados com o mesmo objeto de estudo; iii) as dificuldades na constituição da amostra e na aplicação do questionário, que se revelou mais demorada do que o previsto, em parte decorrentes da saturação destes sujeitos perante inúmeras abordagens, em simultâneo, para resposta a entrevistas e inquéritos; iv) a necessidade, no decorrer do processo de investigação, de redefinição e delimitação do objeto de análise; v) as dificuldades inerentes à própria natureza do processo de doutoramento relacionadas com a organização de tempo, o método de trabalho e a auto motivação.

CAPÍTULO IV – APROXIMAÇÃO EMPÍRICA AO OBJETO DE ANÁLISE

Nesta etapa de aproximação empírica ao objeto de investigação, procuraremos, numa fase inicial, enquadrar o tema recorrendo a fontes secundárias - estatísticas, relatórios e informação produzida pela comunicação social -, bem como a entrevistas presenciais a informantes institucionais privilegiados que, pela sua experiência e conhecimento direto deste fenómeno, configuram elementos essenciais para o aperfeiçoamento do modelo de análise. No subcapítulo 4.3., estabeleceremos o primeiro contacto direto com os sujeitos destes fluxos migratórios através da análise das respostas a um inquérito por questionário eletrónico que nos permitiu definir o perfil sociodemográfico, a trajetória profissional (pré e pós saída), a trajetória migratória, as condicionantes individuais e estruturais que influenciaram a saída nas suas vertentes atração/repulsão, as dinâmicas de integração no país de acolhimento, os projetos e perspetivas de futuro (regresso?), assim como os eventuais condicionalismos para a sua realização e um balanço da experiência de emigração. Nesta apresentação privilegiamos, quer a compreensão das condicionantes - tanto dos fatores de atração da sociedade de destino, como dos de repulsão da sociedade de origem - na perspetiva dos sujeitos, quer o conhecimento das características, motivações, trajetórias, estratégias e projetos deste perfil de emigrantes, o que nos permitirá esboçar as principais configurações e tendências do fenómeno em análise.

4.1. Os dados (in)disponíveis

Entre 2011 e 2016, Portugal vive a maior vaga de emigração desde o período pré 25 de Abril, nas décadas de 60 e 70, voltando a contar com mais de cem mil portugueses (máximo de 120.000 em 2013) a saírem do país por ano, com o desempregado a chegar a atingir 855 mil pessoas⁵⁶ (máximo de 16,2% em 2013) e uma taxa de desemprego jovem de mais de 30% (máximo de 38,1% em 2013). Este era o cenário de crise instalado em Portugal no início desta investigação.

TABELA 1. Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%), 2000/2011-2016

Anos	Grupos etários			
	Total	Menos de 25	25-54	55-64
2000	3,9	8,6	3,5	3,2
2011	12,7	30,2	11,9	10,8
2012	15,5	37,9	14,7	12,7
2013	16,2	38,1	15,5	13,7
2014	13,9	34,8	12,7	13,5
2015	12,4	32,0	11,2	12,4
2016	11,1	28,0	10,0	11,0

Fontes de dados: INE – Inquérito ao Emprego

Fonte PORDATA

⁵⁶ Este número não inclui os que foram "eliminados" do sistema, nomeadamente por terem optado por emigrar.

Sendo que, no início desta pesquisa, os números sobre a emigração portuguesa eram, ainda, escassos, dispersos e incompletos, mesmo assim foi possível fazer algumas aproximações sobre o volume e a direção dos fluxos a partir de 2011⁵⁷. Com uma taxa de emigração de 21%, Portugal era já, em 2010, o 12º país do mundo com mais emigrantes e o primeiro entre os países da União Europeia (considerando apenas os países com mais de um milhão de habitantes). Na primeira década de 2000, a população portuguesa emigrada cresceu mais do que a população residente em Portugal (um crescimento de 18% contra 7%, respetivamente, entre 1990 e 2010). Embora tenham diminuído com o início da crise internacional (2008), as saídas recomeçaram a aumentar exponencialmente a partir de 2012⁵⁸. Desde desse ano e até 2015, emigraram, de acordo com o Observatório da Emigração, 455 mil portugueses (2012-105000; 2013-120000; 2014-115000; 2015-115000). A partir de 2016, inicia-se uma tendência de descida, ainda que lenta e com saídas superiores ao período pré-crise.

TABELA 2. Estimativa das saídas totais de emigrantes portugueses, 2011-2016

Ano	Observatório da Emigração (A)	INE (B)
2011	85 000	100 978
2012	105 000	121 418
2013	120 000	128 108
2014	115 000	134 624
2015	115 000	101 203
2016	100 000	97 151

Fonte: Observatório da Emigração⁵⁹

A conjugação de alta emigração e baixa imigração⁶⁰, em termos acumulados, situa Portugal no quadrante dos países de repulsão do contexto migratório europeu.

Relativamente a aspetos mais qualitativos - características de quem parte e os seus perfis – pouco se sabia. Porém, existiam já indícios de que a emigração portuguesa recente seria mais qualificada do que

⁵⁷ Os dados estatísticos apresentados podem ser consultados em: <http://observatorioemigracao.pt/np4/1207/>

⁵⁸ Este dado reflete o impacto assimétrico da crise financeira e o tempo de recuperação nos diferentes países inicialmente afetados. Irlanda, Espanha, Grécia e Portugal estão entre os países em que a taxa de emigração mais subiu e a taxa de imigração mais caiu ao longo deste período. Em Portugal assiste-se a um agravamento da conjuntura socioeconómica após 2011, com a entrada da *Troika*, enquanto os países de destino viviam já um período de retoma da economia e do emprego.

⁵⁹ Baseado nos valores de: (A) Observatório da Emigração com base nos dados sobre as entradas de portugueses nos países de destino); (B) Instituto Nacional de Estatística (INE), Inquérito aos Movimentos Migratórios de Saída (1992 a 2007) e Estimativas Anuais da Emigração (desde 2008), com base em dados do Inquérito Permanente ao Emprego, em Pordata, Base de Dados de Portugal Contemporâneo.

⁶⁰ Ao longo dos últimos 20 anos, a investigação direcionou-se em massa para o estudo da imigração (e.g. Rocha-Trindade, 1993; Guibentif, 1996; Baganha, 1996; Peixoto e Iorio, 2011), analisando os fluxos de entradas no nosso país e dando pouca visibilidade às saídas que, ainda assim, persistiram, especialmente a partir de 2002. As estatísticas do período em análise apontam, claramente, para a diminuição da imigração para Portugal (cf. OCDE; INE; Mateus, 2015).

a anterior: o grupo que mais cresceu de 2000/01 a 2010/11 foi o dos que detêm ensino superior, grupo esse que quase duplicou - de 6.2% (censos 2000/01) para 10.5% (censos 2010/11) do total dos emigrantes. Os dados disponíveis sugerem que esse crescimento, de cerca de 85%, acompanhou o aumento da escolarização da população em geral, nas últimas décadas. Também o Inquérito ao Emprego do INE reforçava esta tendência de incremento do número de diplomados a trabalhar no estrangeiro, para todos os graus de ensino superior, nomeadamente doutorados (Cardoso, 2012: 63). A emigração portuguesa desta época é, predominantemente, europeia e o Reino Unido terá sido o principal país de destino, bem como o principal polo de atração dos profissionais altamente qualificados. A distribuição dos emigrantes portugueses por sexo é quase equilibrada, com uma ligeira predominância dos homens (52%) relativamente às mulheres (48%). No que respeita a outra informação qualitativa (e.g. área de formação, profissão, situação face ao emprego, estado civil, local de residência em Portugal), os elementos continuavam a ser, ainda, muito limitados.

4.2. Uma leitura a partir dos *media* e do discurso institucional

A proposta de leitura que passaremos a apresentar debruça-se sobre o processo de construção, pelos meios de comunicação social, do fenómeno da emigração de profissionais altamente qualificados na conjuntura portuguesa do início da década de 2010, em plena crise económica, assim como as perspetivas apresentadas por diferentes atores envolvidos nesse processo. Este fenómeno suscitou um intenso e crescente interesse da investigação jornalística, carecendo, à época, de aprofundamento científico. Várias notícias e reportagens davam conta da intensificação destes fluxos, bem como de uma certa intencionalidade por parte daqueles que (ainda) não tinham partido.

Partindo do conteúdo de manchetes de notícias difundidas pelos *media* e de registos discursivos de informantes privilegiados – jornalistas, investigadores/especialistas, políticos, técnicos institucionais, corporações profissionais, associações e os próprios emigrantes – intentamos compreender de que forma, a partir dos seus posicionamentos, percecionam esta realidade, problematizando até que ponto o seu discurso legitima o do senso comum ou, pelo contrário, convoca outras dimensões analíticas que possibilitam novas leituras do fenómeno. Com base nestes registos discursivos, alicerçados em posicionamentos vários, emerge uma proposta de leitura do fenómeno.

4.2.1. Génese e desenvolvimento do tema na comunicação social

A primeira notícia encontrada na imprensa nacional que aborda a questão da emigração portuguesa de profissionais altamente qualificados data de 28/10/2005 e intitula-se “20% dos licenciados fogem de Portugal”. Nela apresentam-se os resultados de um relatório do Banco Mundial, onde é analisado o fenómeno da fuga de cérebros, que indica que Portugal é o país europeu de média/grande dimensão mais afetado pela saída de licenciados e quadros técnicos, acompanhando uma tendência mundial, desde finais do século passado, de crescimento do fluxo de imigrantes qualificados a um ritmo anual de 800 mil pessoas. Este relatório alerta para o facto de esta fuga de cérebros afetar sobretudo os países pobres, numa dicotomia Sul/Norte já habitual e de não ser tão evidente nas potências emergentes (como, por exemplo, China e Índia) do grupo das nações em desenvolvimento. Mas resulta também do facto de os países de destino mais procurados terem adotado políticas seletivas a nível da imigração, procurando especificamente trabalhadores com as melhores qualificações.

No ano seguinte (2006), o Lusojornal⁶¹ aborda esta temática no âmbito de uma notícia com a manchete “Portugueses voltam a emigrar em massa - Emigrantes trocaram mala de cartão pelo telemóvel”, referindo que, a par da tradicional emigração pouco qualificada, jovens recém-licenciados, mas sem trabalho, estarem também a sair de Portugal à procura de uma vida melhor. No entanto, sugere que o trabalho que muitas das vezes encontram não está relacionado com o curso, mas com outras atividades, como por exemplo, a restauração e as limpezas. Outro periódico das comunidades, o Swissinfo, publica que a “Imigração é cada vez mais qualificada”, sendo que mais de metade dos estrangeiros que entraram no mercado de trabalho suíço nos últimos dois anos têm formação universitária ou equivalente.

Em 2009, este tema volta a ser manchete, com várias notícias publicadas acerca da emigração para Angola e das oportunidades que este país oferece: “Há milhares de vagas por preencher nas multinacionais em Angola. E os portugueses também estão a aproveitar as oportunidades de trabalho” (Público, 10/03); “Portugueses em Angola quadruplicaram” (JN, 10/03); “Remessas de Angola triplicam nos últimos quatro anos com “boom” na emigração” (Lusa, 01/04); “Nem El Dorado nem terra de perdição. “Continuam a ser milhares os portugueses desejosos de emigrar para Angola” (Revista África 21, 21/04). Estas notícias dão conta de que o rápido crescimento da economia angolana está a exigir, não só o regresso ao país de jovens angolanos com qualificações superiores, como a “caça” aos talentos da diáspora, sobretudo jovens à procura de emprego, todos necessários para preencher as vagas

⁶¹ Periódico editado na Bélgica, pelas comunidades portuguesas.

oferecidas pelas multinacionais. A partir de junho, a alusão ao aumento das saídas torna-se cada vez mais frequente nos *media* nacionais e internacionais, quer em termos gerais – “Ideia que emigração acabou é ilusão de óptica - Emigração portuguesa está ao nível dos anos 60” (Diário de Notícias, 07/06); “Há muito mais gente a abandonar Portugal” (Público, 24/07) – quer em relação à emigração mais qualificada – “Portugal por um canudo - Uma nova onda de emigrantes” (Rádio Renascença, 14/06); “Mais de 100 licenciados deixam o país todos os meses - Falta de saídas profissionais motiva a fuga de milhares de jovens qualificados” (Expresso, 17/10); “Viagem por 11 países confirmou existência de talento português em todo o mundo” (Voice, 23/11); “Jovens licenciados portugueses querem fugir à crise” (O Século de Joanesburgo, 14/12). Nesse período, a atenção foca-se no mercado britânico, não só pelo lado da oferta dos nossos emigrantes – “Geração P: os novos talentos portugueses em Londres” (Jungle, 23/12), mas também pela procura, por parte de empregadores ingleses, direcionada para os mais qualificados: “Ingleses recrutam em Portugal médicos para as urgências” (Diário de Notícias, 28/08); “Reino Unido: Escolas primárias recorrem a professores portugueses para ajudar alunos e pais” (JN, 23/09). Expressões como “crise”, “falta de saídas profissionais”, procura de “novas oportunidades”, “fuga”, “abandono” surgem, agora, associadas à emigração.

É a partir de 2010 que este fenómeno ganha alguma visibilidade na comunicação social (36 notícias analisadas) e se torna, realmente, notícia nas suas mais variadas dimensões. O início do ano é marcado pelo crescimento abrupto do desemprego entre os portugueses imigrados em Espanha, na sua maioria, trabalhadores desqualificados ou pouco qualificados da construção civil: “Dez mil portugueses ficam sem emprego em Espanha” (JN, 23/01); “Número de portugueses desempregados em Espanha quintuplicou” (*site* Observatório da Emigração, 01/02). Porém, paralelamente a esta realidade, as saídas de Portugal continuam, cada vez mais, a fazer manchete, comparando-as, explicitamente, ao movimento migratório dos anos 60, com destaque para o nº de saídas - “Estima-se que 70 mil a 75 mil portugueses emigram todos os anos” (JN, 02/03) - e associando-as diretamente ao problema do desemprego, embora a perspetiva política do partido, então no poder, contrarie esta perceção: “Paulo Pisco diz que emigração não está a aumentar” (Luso Jornal, 10/02). Também a questão de género é introduzida com a reportagem “As mulheres já não esperam que os homens as chamem - É uma das tendências da emigração reconfigurada. As portuguesas já partem por sua livre iniciativa. Por razões laborais” (Público, 06/03). Esta nova vaga de emigração feminina, mais jovem e mais qualificada do que a dos homens que partem sós, é apresentada, não como movimento de recomposição familiar, mas como predominantemente laboral. É, ainda, questionada se esta alteração do padrão migratório reconfigurará as representações relativas à família e se é mesmo acompanhada por uma mudança de papéis sociais.

A falta de perspetivas de futuro, a falência de sonhos, a desilusão com o país são algumas das ideias expressas nas notícias para difundir as razões que levam as pessoas, nomeadamente os profissionais altamente qualificados, a emigrar. Também a imprensa local introduz o tema com a notícia “Recuperar lá fora os sonhos que aqui «faliram»” (Jornal do Fundão, 17/03). O regresso a Portugal não parece não estar nos horizontes destes sujeitos: “(...) não querem regressar”; “(...) não pensam regressar a Portugal”. É nesta altura que a designação “fuga de cérebros” entra no vocabulário mediático, o que suscita um esclarecimento por parte do Coordenador do Conselho Científico do Observatório da Emigração⁶². No segundo semestre desse ano, Angola volta a ser alvo de várias notícias (8 referências), nomeadamente pela imprensa espanhola (El País). A expressão “*El Dorado*” é amplamente usada para definir este destino⁶³, dando especial relevo à importância do aumento exponencial das remessas enviadas a partir desse país. Outros destinos são referidos, como Brasil, Espanha, Suíça, Reino Unido, França e Irlanda e continua a ser dada relevância às qualificações da “nova vaga de emigrantes”, generalizando este atributo e tomando o todo pela parte: “Emigração portuguesa está mais qualificada” (JN, 06/06); “Portugal está a deixar sair a geração mais qualificada” (Público, 24/11); “São os mais qualificados de sempre, mas têm de emigrar - Um em cada dez licenciados abandona Portugal. Fazem greve geral do país” (TVI24, 24/11); “Portugueses não temem crise na Irlanda e não querem regressar - A nova vaga de emigrantes portugueses é constituída por jovens, solteiros, entre os 20 e os 36 anos. A maioria é recém-licenciada ou altamente qualificada em termos profissionais” (Rádio Renascença, 22/12). Entre os que partem, ou tencionam partir, destacam-se os profissionais da saúde: “Cada vez mais médicos a procurar estrangeiro para trabalhar” (Diário de Notícias, 06/07). A questão dos “efeitos graves” deste fenómeno, aliado à baixa natalidade, na sustentabilidade da Segurança Social e nas Finanças Públicas, é introduzida pelo, então, investigador Álvaro Santos Pereira, posteriormente Ministro da Economia de Portugal (Lusa/Jornal i, 16/11). A carga negativa de algumas manchetes está bem patente em palavras como “abandono” ou “desiludidos”, a dimensão do problema em expressões como “onda” ou “vaga” e as perspetivas de futuro apontam para o aumento das saídas e para o “não regresso”.

Em 2011, o tema ganha novo fôlego, estando presente em cerca de 80 títulos das notícias desse ano. O início do ano é marcado pelo interesse da Alemanha pela mão-de-obra portuguesa, especialmente

⁶² A esse respeito Pena Pires esclarece: “Notícias publicadas em vários jornais no dia 7 de junho sobre a “fuga de cérebros”, que tiveram por base uma entrevista que concedi à Lusa, distorcem, decerto involuntariamente, a minha posição sobre o assunto” (esclarecimento disponível no *site* do OE em 11/06/2010).

⁶³ Eis alguns exemplos: “Angola é o novo El Dorado da emigração portuguesa - Espanha, Suíça e Reino Unido são os destinos preferidos da vaga de emigração do século XXI” (JN); “Emigração: Angola mantém-se como novo «El Dorado»” (Mundo Português); “Los portugueses vuelven a Angola - La crisis económica convierte a la antigua colonia en el nuevo Eldorado” (El País); “Angola, o novo eldorado dos jovens portugueses” (Jornal i), entre outras.

quadros técnicos (médicos, enfermeiros e engenheiros) como forma de colmatar a falta de recursos humanos qualificados e de contrariar o envelhecimento da população. A par da emigração tradicional, assiste-se, então, à chegada a este país de “muitos jovens académicos que têm dificuldades em encontrar colocação em Portugal, à procura de oportunidades na maior economia europeia, e normalmente têm êxito” (TVI 24, 8/2/2011). O recrudescimento da emigração, devido à crise; a tendência para a continuidade das saídas; a associação deste fenómeno à diminuição do número de desempregados inscritos nos centros de emprego, “quase 23 mil” em 2010; Angola como líder das saídas; a “redescoberta” do Brasil e dos EUA; o Reino Unido como destino de jovens portugueses, em busca “uma vida melhor e realização profissional” – são temas que continuam a marcar presença nas manchetes nos primeiros meses desse ano. O tema capta, também, a atenção dos *media* internacionais⁶⁴, que dão ênfase à crise económica e ao desemprego de jovens qualificados, à frustração das suas expectativas (*“frustrated young people”, “lost generation”*), ao volume das saídas para as ex-colónias e ao significado histórico desta inversão de papéis em relação ao passado recente e ao retorno de Portugal a um passado emigratório. Coexistem títulos mais sensacionalistas, que sugerem a novidade ou a “explosão” do fenómeno emigratório, com outros que contextualizam esta “nova” emigração portuguesa como confirmação de uma tendência portuguesa de país emigrante que, embora “esquecida”, nunca foi interrompida nas últimas décadas. Neste grupo, inclui-se vários testemunhos de investigadores e outros especialistas destas temáticas que são, cada vez mais, convocados para a discussão, assim como a apresentação de resultados de inquéritos e estudos (Eurobarómetro, INE, OCDE, IEFP, entre outros), que, não só confirmam o crescimento da emigração, como apontam para a manutenção desta tendência, nomeadamente através de dados sobre intenções, ambições e predisposições para a saída do país⁶⁵, especialmente entre os mais jovens e com formação superior. Em maio, outro destino emerge, desta vez a Suécia, com ações de recrutamento direto das suas empresas em Portugal, dando início a um processo de crescente interesse e de ações diretas de abordagem aos profissionais portugueses pelos países nórdicos, que se mantém até hoje. O Brasil continua a ser notícia,

⁶⁴ Estas são algumas das manchetes dos *media* no estrangeiro: “Europeans seek new lives in old colonies - Spain and Portugal have for decades lured poor immigrants from their former colonies. Now, in a historic role reversal, these one-time empire builders are seeing legions of frustrated young people head to old dominions in quest of a better life” (The Seattle Times); “Portugueses querem viver o novo sonho brasileiro” (Achei USA Brazilian Newspaper); “Portugueses emigram em massa, inclusive para Angola - Seguindo os passos de seus avós, há cinco décadas anteriores, milhares de jovens desempregados portugueses, em muitos casos armados com diplomas universitários, estão fazendo as malas e se mudando para o exterior, para fugir de crise econômica do país” (International Oil & Gas News); “Portugal's jobless graduates flee to Africa and Brazil - Thousands of young unemployed professionals are escaping Portugal's crippling economic crisis by finding jobs in former colonies, such as Brazil and Angola. The reversal of traditional migration patterns is fuelling talk of a “lost generation”” (BBC).

⁶⁵ Portugal é o 9.º país do mundo onde cidadãos manifestam maior predisposição para a emigração - estudo (Visão); “Três em cada dez portugueses admitem emigrar pelo emprego - Cerca de três em cada dez portugueses mostram-se dispostos a procurar melhor emprego noutro país, tendências que se acentuam junto dos mais jovens e com formação superior, segundo um estudo hoje divulgado” (Diário Digital/Lusa) “57% dos jovens ambicionam uma experiência internacional” (Expresso).

mas também é alvo de reportagens mais aprofundadas, dando voz aos próprios sujeitos destes processos, que relatam as suas experiências, imbuídas de um certo *glamour*. “São jovens, qualificados, engenheiros, universitários, profissionais ligados ao turismo ou, simplesmente, aventureiros sem nada a perder (...) Ganhar curriculum e experiência de vida (...) Não é o espírito tradicional do emigrante, que sai para amealhar” (Público, 07/08); “A nova vida dos portugueses no Brasil - Decidiram ir embora e nenhum se arrependeu. Todos têm mais dinheiro e mais qualidade de vida. Garantem: há oportunidades para muitos mais (Revista Sábado, 15/09); “Eles não conhecem a palavra crise - Portugueses no Brasil, Angola e Macau, onde a classe média tem um quotidiano melhor e pode fazer planos de futuro” (Correio da Manhã, 20/11). No segundo semestre de 2011, uma série de notícias dão conta do crescente interesse de diferentes países (Alemanha, Canadá, Austrália, Macau, Reino Unido) pelos portugueses com qualificação superior, acompanhado de medidas de flexibilização dos procedimentos, no caso dos destinos não comunitários, nomeadamente através da facilitação da emissão de vistos e do aumento da sua duração. No entanto, outras notícias dão já conta de destinos também procurados pelos licenciados portugueses, onde podem surgir dificuldades de inserção profissional, tais como a Suíça, o Luxemburgo ou a França, igualmente afetados pela crise e pelo desemprego.

É, ainda, neste mesmo ano que o tema entra, definitivamente, para a discussão política, tornando-se num dos assuntos mais polémicos, concretamente a partir de outubro com a manchete “Governo aconselha jovens a emigrarem - «Se estamos no desemprego, temos de sair da zona de conforto e ir para além das nossas fronteiras»” (TVI 24, Lusa, 30/10). Estas declarações do Secretário de Estado da Juventude, Miguel Mestre, numa intervenção a partir do Brasil, marcam o início de um debate político que se manterá presente na comunicação social até ao início do ano seguinte. Em novembro, declarações do Ministro Miguel Relvas voltam a fazer manchete - “Emigração de jovens qualificados pode ser algo «extremamente positivo»” (Negócios, 16/11) – provocando reações por parte da oposição: “PS quer saber se há orientação política do Governo de incentivo à emigração de jovens” (Negócios, 29/11). Em Dezembro, a sugestão do primeiro-ministro, em entrevista ao Correio da Manhã de que os professores deviam olhar para os países de língua portuguesa como uma alternativa ao desemprego que afeta a classe em Portugal, voltou a chamar a atenção dos *media* para o fenómeno⁶⁶, traduzindo estas afirmações como um “convite” à emigração. Os dias seguintes são marcados pelas reações a estas declarações, quer pela oposição – “PS quer saber se há orientação política do Governo de incentivo à emigração de jovens” (Negócios, 29/11); “Um primeiro-ministro que aconselha a emigração não acredita

⁶⁶ Praticamente todos os *media* fazem manchete destas declarações (Económico, Expresso, DN, Público, Sol, Visão, TVI 24, entre outros).

no seu país – Seguro” (Lusa, 22/12) – quer por representantes profissionais (FENPROF e Grupo de Protesto dos Professores Contratados e Desempregados) – “Professores Contratados e Desempregados vão desafiar Passos Coelho a emigrar” (Lusa, 21/12); “Professores gritam a Passos: «Emigra tu» - Acção de protesto decorreu perto da residência oficial do primeiro-ministro” (TVI24, 22/12). Não obstante esta intensa polémica, segundo o investigador João Peixoto «a atenção política e mediática em relação a este fenómeno é o único dado novo» (Público, 20/12). O final do ano é também marcado pelo balanço estatístico da emigração: “Emigração de portugueses é um dado incontornável - Governo admite que portugueses emigram para países que oferecem empregos; Mais de 100 mil portugueses emigraram este ano” (RTP, 27/12); “Mais de cem mil portugueses emigraram em 2011 - Apesar de dizer que não há números concretos sobre a emigração portuguesa, o secretário de Estado José Cesário revelou que as saídas para a Suíça, França e Brasil estão a subir” (TSF, 27/12).

2012 é o ano explosivo em número de notícias sobre emigração associada aos profissionais qualificados – mais de 100 analisadas. No início deste ano, nova polémica em torno de declarações do governo domina as manchetes: “Governo volta a aconselhar jovens a emigrar - Miguel Relvas voltou a defender que a juventude portuguesa tem na emigração um melhor futuro” (TVI 24, 07/01); “Miguel Relvas "orgulhoso" da "nova emigração" de jovens bem preparados” (JN, 07/01); “Relvas: Emigração de quadros é uma "perda momentânea" para o país” (Diário de Notícias, 13/01); “Emigração de engenheiros é «um falso problema» - Secretário de Estado adjunto da Economia, questionado sobre as queixas de agentes do sector da construção relativas à emigração em massa de engenheiros portugueses, respondeu que «encontrar uma oportunidade lá fora não significa que não voltem»” (Negócios, 20/01). Em contraposição a uma certa “naturalização”, desvalorização e aceitação deste fenómeno como inevitável e até positivo, implícitas nesta perspetiva do poder político, o ex-presidente da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), em declarações ao jornal Económico (17/01), considera que “A fuga de cérebros de Portugal será dramática”. Também um especialista angolano desmistifica a ideia de emigração como solução: “Economista angolano diz que Portugal está a exportar o seu desemprego - Numa altura em que governantes portugueses apontam a emigração como uma possível saída para a crise, Alves da Rocha recordou que “Angola tem uma elevadíssima taxa de desemprego”, estimada em 26%, e que a comunidade portuguesa no país já está avaliada em cerca de 130 mil” (Negócios, 22/01). Na mesma altura, intensificam-se as notícias que apontam a possibilidade de saída de quadros portugueses, em várias direções: “500 clínicos querem emigrar” (Correio da Manhã, 16/01); “Saúde: 700 médicos e enfermeiros querem ir trabalhar para França” (Lusa/Jornal i, 18/01); “Cada vez mais portugueses procuram informação sobre o Brasil” (Lusa/Sol, 21/01); “Gabinete abre esperança a

jovens que querem emigrar” (JN, 24/01); “Conheça os países que estão a contratar portugueses - Há países sedentos de talento e em que há muitas oportunidades de emprego” (Económico, 24/01); “Cidade alemã convida emigrantes portugueses” (Bomdia.lu, 07/02); “Emprego lá fora: onde estão as melhores oportunidades?” (TVI24, 08/02). A questão corporativa, em defesa da permanência no país dos profissionais qualificados, é introduzida pela manchete “Ordem dos Médicos acusa ministério de forçar portugueses à emigração” (Público, 17/02). Notícias avulsas dão agora lugar a textos mais sistematizados, ao jeito de manuais de procedimentos: “Onde conseguir emprego – As oportunidades e os riscos de ir trabalhar para o estrangeiro – as profissões mais procuradas em Angola, Brasil, Alemanha, EUA, Austrália, China, Suíça” (Visão, 23/02). O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) torna-se protagonista da informação veiculada, não só por difundir oportunidades emprego no espaço da EU (Rede EURES), como também por divulgar o número de licenciados desempregados que anulou a inscrição nos centros de emprego para emigrar, número que apresentou uma subida de 49,5% entre 2009 e 2011 (Público; Expresso, 01/03). Para o Presidente do IEFP de então, “a Emigração é «uma coisa natural»” (Económico, 11/3), não devendo ser um sinal de preocupação para a sociedade. Enquanto os *media* nacionais salientam as saídas como oportunidades e o perfil qualificado do atual emigrante português, os periódicos das comunidades de emigrantes na Europa mostram, também, o outro lado da moeda, revelando os problemas encontrados pelos portugueses nos países de destino como abusos laborais e fraudes, inclusivamente para os licenciados - tempo de espera para encontrar emprego, custo de vida, desfasamento entre a formação académica e a ocupação disponível -, bem como o crescente desemprego dos imigrados em países como Suíça, Luxemburgo, França, entre outros. Essa migração apelidada de “imigração de desespero” nos países de acolhimento, para além dos jovens recém-licenciados, inclui pessoas com mais de 50 anos que emigram pela primeira vez ou vivem já uma segunda experiência de emigração.

Ao longo do 1º semestre deste ano, o Brasil e os PALOP continuam a ser noticiados como “terra de oportunidades”, “esperança”, “de melhores condições”, e os (potenciais) emigrantes são caracterizados como distintos das anteriores vagas, não na quantidade ou nas razões da partida, mas porque “hoje levam na bagagem qualificações e muito talento” (Destak, 10/05). A engenharia está entre as profissões mais procuradas, não só por estes países transatlânticos, como também pela Noruega: “Com um salário médio mensal de quatro mil euros brutos, o país precisa de 16 mil engenheiros” (Económico, 21/05). Outra das questões tratadas é o reconhecimento dos diplomas portugueses no Brasil, de modo a “abrir as portas à imigração qualificada” (Expresso, 16/06). No final de maio, é a vez do Presidente da República entrar no debate, neste caso, para “apelar” aos jovens portugueses para que não emigrem.

Numa visita à Austrália, Cavaco Silva admitiu que há jovens portugueses qualificados a procurar oportunidades de emprego nesse país, mas disse preferir que estes fiquem em Portugal. Sobre o pretenso “apelo” à emigração, a socióloga das migrações Beatriz Rocha-Trindade considera “um erro enorme”, considerando que só o faz quem não conhece “todos os desgastes e as perdas emocionais que ela acarreta” (Público, 03/07).

No 2º semestre de 2012, o relatório “*International Migration Outlook 2012*”, da OCDE divulga que: “70 mil portugueses emigram por ano, maioria tem menos de 29 anos” (Diário Digital/Lusa, 27/06). Segundo este estudo, desde meados da década passada, são cada vez mais os que decidem abandonar o país à procura de uma vida melhor, tal como acontece com a Grécia, Irlanda, Itália e Espanha, onde já era expectável que o agravamento da situação económica levasse a um aumento da emigração. Durante o mês de julho, a imprensa nacional começa a olhar para as dificuldades que alguns dos que emigram enfrentam, seguindo as preocupações dos representantes das comunidades portuguesas: “Advogados e enfermeiros regressam do Luxemburgo sem encontrar emprego” (Público, 03/07); “«Há licenciados portugueses a trabalhar nas limpezas no Luxemburgo» - Delegado das Missões Católicas, em declarações à Renascença, fala em «perda para Portugal»” (Rádio Renascença, 06/07); “Portugueses emigram com “ilusões” e “promessas de paraíso” e depois “encontram dificuldades”, disseram à Lusa associações da comunidade portuguesa em França” (Jornal de Notícias, 16/07); “Falta “humildade” aos licenciados que chegam a França - O presidente da Associação Franco-Portuguesa de Puteaux, uma cidade dos arredores de Paris onde vivem cerca de 5 mil portugueses, considera que falta “humildade” aos licenciados que saem de Portugal para França à procura de emprego” (Correio da Manhã, 21/07). Um outro estudo domina as manchetes do mês de agosto⁶⁷, desta vez um inquérito relativo à “Mobilidade Profissional e à Internacionalização do Emprego Jovem”, realizado a nível nacional por associações académicas e de estudantes. Os resultados indicam que 69% dos universitários inquiridos tem intenções de emigrar após concluírem os seus ciclos de estudos «em busca de melhores condições laborais». São os estudantes de Engenharia e Arquitetura que mais tencionam sair do país. As «alterações socioeconómicas resultantes da crise financeira» e do «ajustamento orçamental» são as razões apontadas pelos universitários inquiridos. Para além das fortes pretensões de saída, o Jornal de Negócios

⁶⁷ Ente 13 e 15 de Agosto, encontramos as seguintes manchetes: “69% dos estudantes universitários tenciona emigrar depois dos cursos” (Lusa/SOL); “69% dos universitários tem intenções de emigrar” (Diário de Notícias); “69% dos universitários pretendem emigrar após o curso” (TVI24); “Dirigentes estudantis defendem criação de rede de tutores para ajudar estudantes na emigração”(Destak/Lusa); “Quase 70% de universitários tem planos para emigrar” (Diário Económico); “Crise leva perto de 70% dos universitários a quererem emigrar” (Público); “Dirigentes estudantis defendem rede de portugueses no estrangeiro” (Correio da Manhã); “Universitários portugueses com fortes desejos de emigração” (TVI24); “Quase 70 por cento dos estudantes universitários tenciona emigrar” (RTP); “Os melhores alunos pensam em emigrar – conclusão de estudo das associações académicas - 69% dos universitários querem deixar o país no final do curso. Continente europeu é a opção preferida” (JN).

(29/08) aponta, também, intenções de permanência nos destinos: “Nova geração de emigrantes já não pensa em regressar - Mudar de vida cá por fora - Jovens emigrantes (quase) não enviam dinheiro para o país”. Esta tendência contraria a de vagas emigratórias anteriores, cujo objetivo explícito, na maioria dos casos, era enviar dinheiro para Portugal. Nem por isso o dinheiro que vem de fora deixa de aumentar. As remessas dos emigrantes para Portugal atingem, nos primeiros seis meses desse ano, o valor mais elevado desde 2002, acréscimo que, no entanto, em pouco terá contribuído a maioria dos jovens emigrantes com quem o Negócios falou, que constroem o discurso da sua nova vida alheio da ideia do retorno. Eles querem viver novas experiências, enfrentar desafios, crescer a nível profissional e “gozar a vida”. Investem nos países de acolhimento e não voltam para não perder estabilidade e qualidade de vida. No mesmo mês, também a CNN dedica uma reportagem à questão da emigração portuguesa em Moçambique: “CNN foi atrás dos portugueses - Fenómeno do crescimento do número de portugueses em África não passou despercebido à estação norte-americana” (TVI24, 15/08). Uma outra perspetiva sobre este fenómeno é introduzida pelo jornal Público. Trata-se da “emigração vista pelas famílias que ficam em Portugal - O Skype encurtou distâncias, a emigração faz-se em "vaivém"; perdeu carga dramática. Mas continua a deixar para trás pais e filhos a quem falta "o toque" e "mães solteiras" à força e à beira de um ataque de cansaço” (07/10). O poder político continua a pronunciar-se sobre o tema, mas desta vez “Governo quer «condições» para que não emigrem - Passos Coelho garante que emigração «nunca foi proposta como uma política nacional»” (TVI24, 08/10). Porém, especialistas em economia preveem que as medidas previstas no orçamento de Estado para 2013 reforcem a tendência de saída “dos portugueses mais dinâmicos e competentes”⁶⁸: “Fadiga fiscal provoca emigração de portugueses qualificados” (Expresso/Sic Notícias, 25/09).

Outubro é marcado por uma carta aberta de um jovem enfermeiro a Cavaco Silva antes de emigrar: “Enfermeiro despede-se de Cavaco Silva antes de emigrar e implora para não criar «imposto» às lágrimas e saudade” (DD; Correio da Manhã; Expresso, 17/10); “Enfermeiro emigra e diz, em carta a Cavaco, sentir-se “expulso” de Portugal” (Porto24, 17/10). Este episódio particular, muito mediatizado, chama a atenção da comunicação social para a saída de profissionais da enfermagem – “Já há 1800 enfermeiros portugueses em Inglaterra” (Diário de Notícias, 19/10) - e para perda de população jovem ativa – “Portugal perdeu 65 mil jovens activos num ano - Especialistas admitem que desaparecimento de jovens da população activa se deve em grande parte à emigração. Muitos nem chegam a procurar emprego em Portugal” (TSF, 22/10). O tema da emigração de profissionais da saúde é, ainda,

⁶⁸ Mira Amaral, ao semanário Expresso (17/10/2012).

desenvolvido em torno da questão do reconhecimento das habilitações académicas e profissionais fora do espaço da UE - “Ministério da Saúde tem “obrigação” de promover reconhecimento dos profissionais emigrantes. Para o secretário de Estado da Saúde, «vamos ter uma maior exposição internacional e isso é positivo»” (PTJornal, 12/11). Os médicos continuam a ser notícia devido às suas intenções de emigrar e pelo interesse nestes profissionais por parte de empregadores estrangeiros: “Empresa francesa recruta médicos portugueses - Clínicos estão interessados em emigrar” (TVI24, 15/11).

Também as revistas de informação de grande tiragem dão destaque, de capa, ao tema da emigração qualificada, desenvolvendo abordagens específicas e apresentando testemunhos dos agentes destes processos, centrando-se nos mais qualificados: “Portugueses que foram trabalhar para países sem impostos” (Revista Sábado, 31/10); “Manual para procurar emprego no estrangeiro – Profissões com mais saída, países que querem portugueses; cuidados a ter quando se emigra; experiências de que foi trabalhar para fora” (Visão, 15/11). Investigadores, especialistas nesta temática, são convocados a contextualizarem e “desmistificarem” os dados e o discurso do “senso comum” em torno desta questão, fazendo emergir “invisibilidades” e novos olhares: “«A melhor política de emigração é lutar pelos direitos dos que saem» - João Peixoto, Observatório da emigração” (Café Portugal, 28/10); “Regresso de emigrantes pouco qualificados é problema "dramático" - Observatório da Emigração - O coordenador do Observatório da Emigração (Rui Pena Pires) alertou hoje que o regresso a Portugal de emigrantes pouco qualificados é "dramático", porque os tradicionais destinos de emigração estão esgotados e os países emergentes não precisam desta mão-de-obra” (RTP, 15/11); “Potencial dos emigrantes está a ser mal aproveitado - O investigador Jorge Malheiros considera que o potencial da emigração portuguesa está a ser "muito deficientemente aproveitado" pelo Governo e defende que os emigrantes, sobretudo os mais qualificados, têm mais para dar do que remessas” (Lusa/SOL, 18/11); “Emigração parece que aumenta porque chegou às 'famílias que contam' - Ao fim de 15 anos praticamente esquecida, a emigração voltou à ribalta com a crise de 2008. Para o coordenador do Observatório da Emigração, esta atenção deve-se mais ao perfil daqueles que emigram e menos aos números” (Lusa/SOL, 19/11).

O final de 2012 é marcado por uma série de manchetes que ressaltam as condicionantes da emigração, salientando os aspetos mais negativos da atual situação portuguesa (crise, falta de oportunidades, falta de emprego e de perspetivas de futuro) que “empurram” novos e heterogéneos emigrantes, desiludidos com o país, para outros destinos em busca de trabalho, “desistindo” do país. O “regresso ao passado”, tema “não grato” para uma geração que perspetivava a emigração como algo ultrapassado, face a um presente pautado pela prosperidade e pela imigração, concretiza-se em manchetes como: “Crise

«empurra» diferentes gerações de portugueses da mesma família para o Brasil – A crise econômica que se vive hoje em Portugal está empurrando emigrantes portugueses para o Brasil, que já viram familiares seus fazerem o mesmo nas décadas de 1970 e 1980 e pelo mesmo motivo” (Lusa/Mundo Lusíada, 26/11); “Austrália: Motivação para emigrar é a mesma de há três décadas” (Mundo Português, 30/11); “Dupla nacionalidade: a segunda oportunidade para muitos emigrantes portugueses - Catorze anos depois de sair do Canadá, Vanessa regressou ao país e, por ser cidadã canadiana, a par de portuguesa, teve imediatas "boas-vindas" dos agentes da imigração” (Sapo Notícias, 21/11). O ano termina com a discordância entre economistas sobre o impacto da emigração, em termos estruturais: “Emigração: 'Escape' para a crise ou 'problema' para o futuro?” (Lusa/SOL, 25/12). Nos primeiros meses de 2013, mantem-se a atenção dada a este fenómeno, com temas recorrentes, mas também novas abordagens mais centradas no aumento das remessas ou nos novos e “exóticos” destinos – Dubai, Bogotá, Caraíbas, China – bem como nos problemas provocados pela emigração pouco planeada.

4.2.2. O enfoque institucional

A análise anterior sugeriu o envolvimento mediático de vários atores - políticos; corporações; cientistas/académicos; entidades dos locais de acolhimento e os próprios agentes, (emigrantes altamente qualificados) - com enfoques diversos em torno desta vaga emigratória. No âmbito da nossa investigação, destacaremos dois dos enfoques de cariz institucional - o político e o corporativo -, salientando os seus posicionamentos face a seis eixos temáticos, a saber: i) intensidade/dimensão do fenómeno e perfil dos emigrantes; ii) significado deste tipo de emigração; iii) causas para a saída; iv) consequências para o país; v) dinâmicas de integração (constrangimentos/oportunidades); vi) perspectivas de futuro.

O enfoque corporativo sintetiza os discursos e perspectivas de grupos profissionais organizados (ordens e associações) relativamente às dimensões selecionadas. O setor da saúde (médicos, enfermeiros, dentistas e farmacêuticos), os engenheiros e os professores são os mais presentes no debate veiculado pelos *media*. A dimensão analítica mais presente nos seus discursos prende-se com as causas da emigração destes profissionais, tanto do lado da oferta, como da procura. Verifica-se unanimidade no reconhecimento da boa formação ministrada e da consequente capacidade técnica e prática demonstrada pelos profissionais, assim como da boa reputação junto dos empregadores estrangeiros, o que estimula a procura de diplomados portugueses nessas áreas de formação. As carências e a necessidade dessas qualificações em determinados países originam um recrutamento ativo e direto em Portugal. As diferenças salariais, bem mais aliciantes nos países de acolhimento, assim como o

reconhecimento/valorização profissional e a possibilidade de progressão na carreira completam o leque de fatores de atração. Pelo lado da repulsão a ênfase é colocada no desemprego, na precariedade, em modalidades atípicas de emprego, no aumento do tempo de espera para o primeiro emprego, na falta alternativas, no “excessivo” nº de vagas no ensino superior face à dimensão do mercado interno e na falta de investimento político no desenvolvimento económico e tecnológico, capaz de reter estes profissionais. Quanto à dimensão/intensidade do problema, não obstante a escassez de dados, reconhece-se que o nº de intenções e de concretizações de emigração estão a aumentar e que a tendência se manterá, podendo, inclusive, agravar-se. Esta tendência é ainda mais preocupante por se tratar de profissões tradicionalmente sem problemas de inserção no mercado de trabalho e, segundo as ordens e associações do setor da saúde e dos professores, em que as carências de profissionais ainda se fazem sentir. Como consequências da emigração, este enfoque destaca, pela negativa, o agravamento de problemas provocados pela insuficiência de quadros em setores como a saúde e o ensino e, pela positiva, o intercâmbio de conhecimentos entre profissionais de diferentes países e a dinamização de novas áreas e abordagens. Em relação às perspetivas de futuro, vislumbra-se nestes discursos uma tendência de manutenção ou mesmo agravamento das saídas.

Relativamente ao enfoque político, o debate suscitado por este tema tem sido particularmente intenso, marcado por um forte discurso ideológico, polémico e, por vezes, radical. As perspetivas e os discursos dos agentes envolvidos estão intimamente associados às posições que estes ocupam, em determinado momento, na hierarquia do poder, assistindo-se a mudança de discurso dos mesmos agentes, em diferentes momentos e posições – oposição ou poder. Se a perspetiva a partir da oposição é, desde o início, o reconhecimento de que os fluxos de saída são cada vez mais evidentes, a perspetiva dos partidos no poder é mais renitente nessa assunção, referindo-se a um “eventual” aumento, ou de um “acentuar” de um crescimento verificado na última década, um fenómeno “normal”, um “falso problema”, alegando não haver motivo para preocupação. Simultaneamente e em confronto, a oposição mais à esquerda radicaliza o discurso falando de “níveis de emigração salazaristas”, “verdadeira expulsão de portugueses de Portugal”, de fenómeno “inegável” e de “hemorragia real”. No final de 2011 decide-se assumir oficial e frontalmente a dimensão do problema, pela voz do Secretário de Estado das Comunidades, que considera que a emigração de portugueses é um “dato incontornável”. Quanto ao perfil do emigrante da atual vaga, ora é generalizada a visão otimista de “emigração muito bem preparada”, “juventude da mobilidade”, “inteligência ao serviço de outras economias”, “jovens com grande preparação académica e científica”, “jovens mais ligados à aventura”, ora se opta por um posicionamento mais cauteloso e fundamentado, que assume a diversidade de perfis e de situações – “pessoas de proveniências

diferentes, com níveis de estudo muito distintos e perfis profissionais muito diversos”, bem como a inconsistência dos dados atualmente disponíveis para “captar a natureza desses fluxos”. As causas apontadas pelos agentes políticos para a concretização das saídas são diversas, sendo a contração da economia e o consequente desemprego as mais mencionadas. O desfasamento entre a oferta educativa e as necessidades do mercado de trabalho nacional, a globalização do mercado de trabalho e as condições mais favoráveis oferecidas por outros países ou, particularmente para a oposição, a austeridade das políticas fiscais, económicas e sociais são outras das razões presentes no discurso político. Relativamente aos significados atribuídos a este fenómeno, é notória a *décalage* entre o discurso hegemónico e o da oposição. Enquanto o primeiro salienta os aspetos mais positivos e centrados no indivíduo – “opção”, “alternativa”, “visão cosmopolita do mundo”, “vantagem”, “oportunidade”, “aventura”, “condição natural dos portugueses”, “estratégia de internacionalização”, “desafiar a ambição”, “conhecer outras realidades culturais”, “coisa perfeitamente natural”, “falso problema” - , o segundo associa-o aos aspetos estruturais e conjunturais presentes na economia portuguesa e a significados negativos como “desperdício”, “verdadeira expulsão”, “emigração do desespero” e “drama”. As consequências da emigração também oscilam entre as perspetivas mais otimistas e mais pessimistas: o aproveitamento do potencial económico dos emigrantes, através de eventuais remessas e de um investimento futuro no país de origem; o regresso e a replicação de boas práticas do outro país, no sentido de “dinamizar, inovar e empreender”; as vantagens para os próprios em termos de novas experiências pessoais e profissionais – são as principais consequências positivas antecipadas. No sentido inverso, destacam-se a perda “momentânea” para o país, o “drama” pessoal de quem parte, a incerteza, a circulação e o adiamento do regresso. Em relação às dinâmicas de integração, o enfoque político mostra-se bastante positivo, dada a “capacidade de (os portugueses) se adaptarem a novas realidades”, com alusões constantes ao passado “glorioso” e à “vocação da nossa história” para olhar para o Atlântico Sul. Este otimismo está estreitamente associado à circunscrição da emigração a uma geração preparada e muito qualificada, destinada a vencer nos países “sedentos de talento e em que não faltam oportunidades para os trabalhadores portugueses”. Porém, esta visão contrasta com a perspetiva dos políticos nos países de acolhimento que alertam para focos de problemas verificados devido à falta de informação e ao desajustamento entre as necessidades e os perfis de uma parte dos emigrantes, nomeadamente a questão do domínio da língua oficial dos países de destino. Medidas de apoio e de enquadramento da emigração, que passam pela gestão das ofertas de emprego, pelo reconhecimento e a valorização dos diplomas e pela facilitação e desburocratização da concessão de vistos, são intenções presentes neste discurso. As perspetivas de futuro apresentam-se como condicionadas pelas políticas

presentes – a mudança no sentido do desenvolvimento económico e da criação de emprego passa pela aplicação das políticas de austeridade que conduzem, no presente, à emigração: “É nossa motivação tudo fazer para criar as condições para que essa juventude e esses quadros possam regressar tão breve quanto possível”; “é também a pensar nos milhares e milhares de pessoas que tiveram de deixar o país em resultado da estagnação económica nacional que o governo está a trabalhar todos os dias. Para que todas essas pessoas possam olhar para Portugal como o lugar onde queiram e possam trabalhar, ganhar as suas vidas e educar os seus filhos, é preciso atacar o problema da dívida, do défice e da despesa pública”; “encontrar uma oportunidade lá fora não significa que não voltem, que não sejam futuros empresários em Portugal”. Deste modo, no discurso político hegemónico, o futuro justifica o presente e legitima os constrangimentos atuais.

A partir do levantamento e análise realizados, emergem tendências e aproximações ao objeto de estudo que importa destacar:

- Crescente interesse pelo tema ao longo do período analisado (2010-2013).
- Principais “motores” das notícias: apresentação de resultados de estudos, relatórios, sondagens, inquéritos; declarações de políticos; emergência de novos destinos; estudos de caso; contágio a profissões tradicionalmente menos expostas; declarações de especialistas, entre outros.
- Repetição de manchetes ao longo dos anos analisados, como se se tratasse de permanente novidade.
- Tema polémico e partilhado por vários agentes institucionais.
- Divergências e complementaridades entre as perspetivas dos diferentes atores/informantes privilegiados envolvidos no debate público.
- Debate político intenso e “aceso”.
- Ênfase nos casos de sucesso, apenas contrariado por declarações de certos informantes privilegiados.
- Inconsistência dos números.
- Diversidade de perfis, de percursos, de destinos...
- Crescente feminização da emigração.
- Segmentação - coexistência de situações contrastantes (altamente qualificados *versus* pouco qualificados ou entre diferentes áreas profissionais e domínios científicos).
- Causas da emigração associadas ao contexto de crise, que agravou a falta de oportunidades de trabalho e as condições de inserção e de exercício profissional, incentivando a procura internacional de novas oportunidades e experiências, mas também o recrutamento ativo dos empregadores estrangeiros no mercado nacional.
- Fraca propensão para o regresso a Portugal.

Na etapa seguinte, aprofundamos o conhecimento das tendências sugeridas por esta primeira aproximação ao objeto de estudo, através do questionamento direto dos próprios protagonistas destes fluxos migratórios.

4.3. *Quem são e o que move os profissionais portugueses altamente qualificados para fora do país? - EmiPAQ webquest*

Os dados que passaremos a apresentar procedem da aplicação de um inquérito por questionário *online*⁶⁹ a uma amostra de conveniência de 304 diplomados do ensino superior a residir fora de Portugal, que decorreu entre maio e dezembro de 2014. No momento da conceção do projeto e do início da recolha de dados empíricos, a informação quantitativa e qualitativa relativa a este tipo específico de emigração era, praticamente, inexistente. Face a esta escassez de fontes de informação empírica alternativas⁷⁰, optou-se por recorrer a fontes primárias, através da construção de um instrumento de recolha extensiva de dados - um inquérito por questionário - dirigido a representantes da população alvo desta investigação. Tendo em conta a natureza e a quantidade da informação utilizada, importa, desde já, ressaltar que não se poderão encarar os valores apresentados como estimativas de valores absolutos. O objetivo desta recolha de informação empírica foi, assumidamente, funcionar como indicador de tendências das configurações deste perfil de emigração. Apesar do número de respostas não ser estatisticamente significativo, a monitorização dos dados disponíveis revelou que se teria atingido a saturação da informação. Por outro lado, esta amostra conseguiu, ainda assim, captar uma grande diversidade de perfis e reflete algumas das tendências que, entretanto, se foram definindo⁷¹ para este segmento de emigrantes, relativamente às principais variáveis de análise: o perfil sociodemográfico, a trajetória profissional (pré e pós saída), a trajetória migratória, as condicionantes que influenciaram a saída, as dinâmicas de integração no país de acolhimento, os projetos e perspetivas de futuro e eventuais condicionalismos para a sua realização e um balanço da experiência de emigração.

4.3.1. Perfil sociodemográfico

Esta é uma amostra bastante equilibrada no que diz respeito ao género dos inquiridos: 52,6% masculino (N=160) e 47,4 feminino (N=144), estando de acordo com a já mencionada crescente feminização deste tipo de emigração, precedida do aumento exponencial da participação das mulheres no ensino superior.

Relativamente à idade, estamos perante um grupo bastante heterogéneo, tal como se pretendia. Os nossos inquiridos têm entre os 22 anos, que coincide com a conclusão da licenciatura e entrada na vida

⁶⁹ Os contornos metodológicos desta etapa de investigação e deste instrumento de pesquisa empírica encontram-se descritos pormenorizadamente no Capítulo III – Modelo de Análise e Metodologia.

⁷⁰ Entretanto, durante os primeiros anos de pesquisa, para além de dados e de análises divulgados periodicamente pelo Observatório da Emigração, outros projetos, simultaneamente em curso, foram finalizados, disponibilizando dados importantes sobre a emigração portuguesa mais recente, bem como o perfil dos emigrantes mais qualificados, dos quais se destacam: Lopes (2014); Gomes (2015); Pereira (2015); Peixoto *et al.* (2016).

⁷¹ Referência à informação produzida pelos estudos referidos anteriormente.

ativa, e os 60 anos, idade já próxima da saída do mercado de trabalho. Porém, a média de idades situa-se nos 34,4 anos, sendo que quase 75% dos casos têm entre 26 e 40 anos (73,5%), encontram-se, assim, no auge da sua vida ativa e concretização de potenciais projetos de constituição de família.

TABELA 3. IDADE

N	Ausente	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
304	2	22	60	34,44	7,79

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Mais de 50% estavam solteiros no momento da aplicação do questionário, 40,4% são casados ou vivem em união de facto, alguns dos quais iniciaram a relação ou começaram a coabitar já fora de Portugal, após a saída. No entanto, a maioria (70,1%), não tem filhos e apenas 28,9% emigrou com a família nuclear.

TABELA 4. ESTADO CIVIL

	N	%
Solteiro	165	54,3%
Casado	94	30,9%
Divorciado	15	4,9%
União de facto	29	9,5%
Viúvo	1	0,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Antes de saírem de Portugal, os nossos inquiridos residiam, maioritariamente, no Norte, em especial no Porto (37,8%). No entanto, de Lisboa partiu cerca de ¼ da nossa amostra (24,1%), o que pressupõe um modelo fortemente urbanizado e litoralizado desta emigração mais qualificada, sendo as áreas metropolitanas os maiores geradores destes profissionais. Se este tipo de emigração se distancia da tradicional neste último aspeto, relativamente à forte presença do Norte, mantem-se um dos traços estruturais na emigração portuguesa, ao qual o modelo de desenvolvimento do país e do mercado de trabalho desta região não serão, provavelmente, alheios. Convém, no entanto, não menosprezar o facto de o próprio processo de construção da amostra ter partido desta região, podendo, daí, surgir algum enviesamento.

Quanto ao nível de escolaridade, sendo condição prévia para a participação neste questionário a conclusão de, no mínimo, de uma licenciatura, todos os inquiridos têm um grau de ensino superior,

principalmente licenciatura (39,5%) e mestrado (36,8%). É de salientar a presença de 53 doutorados (17,4%) o que, no contexto nacional, é também significativo, tendo em conta a média nacional⁷².

TABELA 5. ESCOLARIDADE

	N	%
Licenciatura	120	39,5%
Mestrado	112	36,8%
Doutoramento	53	17,4%
Outros (Pós-graduação; MBA; ...)	19	6,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

A área das engenharias e tecnologias é a mais representada, com 34,5% (N=105). Dentro deste domínio científico destacam-se a Engenharia Civil (N=20), a Engenharia Eletrotécnica e de Computadores (N=18), a Engenharia Informática e Computação (N=15) e a Engenharia Mecânica (N=10). As ciências sociais ocupam, também, uma posição de destaque (28,9%), não tanto devido a áreas tradicionalmente associadas a desajustamentos ao mercado de trabalho, antes, a maioria dos inquiridos deste subgrupo é diplomado nas várias áreas de educação e ensino - formação de professores (N=20), em economia (N=14), relações internacionais (N=8) e jornalismo (N=7). Nos restantes domínios destacam-se a enfermagem (N=17) e a arquitetura (N=16), licenciaturas só mais recentemente relacionadas com dificuldades de inserção laboral e com a procura de trabalho no exterior, bem como os vários ramos da biologia (N=22) e a bioquímica (N=13), já presentes na anterior mobilidade transnacional qualificada, nomeadamente entre investigadores.

TABELA 6. ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA⁷³

	N	%
Ciências exatas e naturais	49	16,1%
Ciências da engenharia e tecnologias	105	34,5%
Ciências médicas e da saúde	33	10,9%
Ciências agrárias	0	0,0%
Ciências sociais	88	28,9%
Humanidades	29	9,5%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

⁷² Segundo dados da PORDATA, baseados nas estatísticas da DGEEC/MEC, em 2013 os indivíduos que concluíram doutoramento representavam 4,4% do total de diplomados do ensino superior desse ano. Nos anos anteriores, a percentagem é, ainda, menor.

⁷³ A estrutura e sistema de codificação utilizado para definir o domínio científico da licenciatura é a FOS 2007 – “Classificação de domínios científicos e tecnológicos”.

É, também, de salientar o peso da participação em programas de mobilidade académica da nossa amostra, o que indicia uma significativa predisposição para as experiências extracurriculares e para a aquisição de novas competências daí decorrentes. De facto, 37,5% teve uma ou mais experiências de estudo no estrangeiro prévia à mobilidade transnacional profissional, dos quais mais de 75% através do programa Erasmus, grande impulsionador da mobilidade académica intraeuropeia.

4.3.2. Situação profissional antes e após emigrar

A situação profissional no momento da decisão de emigrar é, certamente, uma das variáveis mais surpreendentes desta análise. Ao contrário do que é, vulgarmente, veiculado nos discursos mediáticos e políticos, o desemprego não aparece como a principal causa direta da emigração dos indivíduos altamente qualificados. De facto, aqueles que declaram estar desempregados ou à procura de 1º emprego no momento da saída de Portugal não chegam aos 20%. A situação mais frequente é de aparente estabilidade - trabalho por conta de outrem a tempo inteiro (43,8%) e com contrato por tempo indeterminado (57,5% dos que se encontravam a trabalhar). Os setores de atividade destes profissionais eram bastante variados, destacando-se a educação (19,4%), a saúde e ação social (13,8%), as indústrias transformadoras, a construção e as atividades financeiras, com cerca de 10% cada.

TABELA 7. SITUAÇÃO OCUPACIONAL EM PORTUGAL NO MOMENTO DA SAÍDA

	N	%
Trabalhador(a) por conta de outrem a tempo inteiro	133	43,8
Trabalhador(a) por conta de outrem a tempo parcial	12	3,9
Trabalhador por conta própria/empresário	15	4,9
Desempregado(a) à procura de novo emprego	39	12,8
Desempregado(a) à procura do primeiro emprego	21	6,9
Exclusivamente estudante de licenciatura	24	7,9
Exclusivamente estudante de mestrado	16	5,3
Exclusivamente estudante de doutoramento	16	5,3
Frequentava outro tipo de pós-graduação/formação	4	1,3
Frequentava exclusivamente um estágio remunerado	3	1,0
Frequentava exclusivamente um estágio não remunerado	2	0,7
Bolseiro(a) num projeto de investigação científica	19	6,3
Ocupava-se exclusivamente de tarefas domésticas (inclui apoio a menores ou outros familiares dependentes)	0	0,0
Outro	0	0,0
TOTAL	304	100,0

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

TABELA 8. SITUAÇÃO CONTRATUAL EM PORTUGAL NO MOMENTO DA SAÍDA

	N	%
Contrato a prazo	35	21,9
Contrato por tempo indeterminado	92	57,5
Contrato de prestação de serviços	17	10,6
Sem qualquer contrato ou vínculo	9	5,6
Sócio Gerente / Administrador	7	4,4
TOTAL	160	100,0

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Se compararmos a situação profissional anterior com a atual vivida no país de acolhimento, como seria expectável, observa-se uma melhoria no sentido de uma maior estabilidade, adequabilidade da profissão à área de formação académica e progressão na carreira. Neste sentido, apenas 2% estão à procura de novo emprego e 77% são trabalhadores por conta de outrem a tempo inteiro. Dos 259 que se encontram a trabalhar, 62,9% têm um contrato por tempo indeterminado, valor que ganha dimensão se atendermos a que a maioria da nossa amostra partiu muito recentemente, como veremos mais diante. Relativamente ao setor de atividade, mantêm uma distribuição semelhante à anterior, sendo de realçar o aumento da representatividade da construção e da investigação científica.

TABELA 9. SITUAÇÃO OCUPACIONAL ATUAL NO PAÍS DE ACOLHIMENTO

	N	%
Trabalhador(a) por conta de outrem a tempo inteiro	234	77,0
Trabalhador(a) por conta de outrem a tempo parcial	10	3,3
Trabalhador por conta própria/empresário	15	4,9
Desempregado(a) à procura de novo emprego	6	2,0
Desempregado(a) à procura do primeiro emprego	0	0,0
Exclusivamente estudante de licenciatura	0	0,0
Exclusivamente estudante de mestrado	2	0,7
Exclusivamente estudante de doutoramento	16	5,3
Frequentava outro tipo de pós-graduação/formação	0	0,0
Frequentava exclusivamente um estágio remunerado	1	0,3
Frequentava exclusivamente um estágio não remunerado	0	0,0
Bolseiro(a) num projeto de investigação científica	16	5,3
Ocupava-se exclusivamente de tarefas domésticas (inclui apoio a menores ou outros familiares dependentes)	4	1,3
Outro	0	0,0
TOTAL	304	100,0

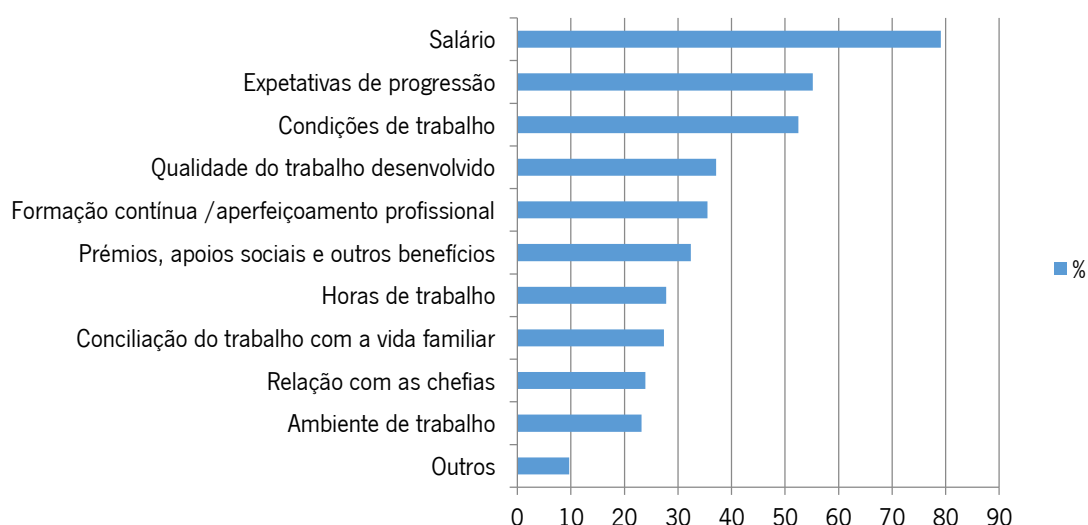
Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

TABELA 10. SITUAÇÃO CONTRATUAL NO PAÍS DE ACOLHIMENTO

	N	%
Contrato a prazo	75	29,0
Contrato por tempo indeterminado	163	62,9
Contrato de prestação de serviços	8	3,1
Sem qualquer contrato ou vínculo	8	3,1
Outro	5	1,9
TOTAL	259	100,0

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Quando questionados⁷⁴ sobre os aspetos que mais contribuem para diferenciar positivamente a sua situação profissional atual face à realidade portuguesa, de um modo geral consideram-na bastante mais favorável. O salário surge, indiscutivelmente (79,1%), como o grande trunfo dos mercados de trabalho estrangeiros em relação ao português. Os dois outros aspetos diferenciadores para mais de 50% dos inquiridos são as expectativas de progressão e as condições de trabalho.

GRÁFICO 1. ASPETOS MAIS POSITIVOS NA SITUAÇÃO ATUAL

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

4.3.3. Trajetória migratória

Para a maioria dos inquiridos (76,6%) esta é a primeira experiência de emigração. Para os que já têm algum histórico migratório, os principais destinos foram Espanha (N=18), Reino Unido (N=12),

⁷⁴ Responderam a esta questão apenas os 259 indivíduos que se encontram no mercado de trabalho no país de acolhimento.

PALOPs (N=14), EUA (N=9) e França (N=8), sendo que alguns experimentaram já destinos múltiplos (N=15).

Relativamente ao lugar de residência atual, a Europa é o principal recetor dos nossos inquiridos (70%), tal como acontece com a totalidade da emigração portuguesa⁷⁵. O país com maior representatividade é o Reino Unido (N=96), em linha com os dados disponíveis para o universo de profissionais diplomados a residir fora de Portugal (Pires, 2015). A Espanha surge na segunda posição, mas com um número consideravelmente inferior (N=37), tal como acontece com o universo de referência. Não obstante a crise ter diminuído drasticamente o número de portugueses a emigrar para este país, no que respeita à emigração altamente qualificada, as grandes áreas metropolitanas espanholas continuam a constituir-se como polos de atratividade e de oportunidades, especialmente nos domínios das TICs, atividades financeiras e investigação. À semelhança da tendência já apontada por outros estudos em curso, em que a Alemanha tem vindo a emergir como destino para os mais qualificados, nomeadamente para as engenharias, nesta amostra 19 inquiridos estão a residir/trabalhar neste país. Os destinos mais tradicionais para a emigração portuguesa estão também presentes na nossa amostra, embora com menor peso, dado tratar-se de outro perfil de profissionais. A França (N=14) e a Suíça (N=10) são os mais frequentes, nomeadamente para as áreas da saúde e ação social, em parte fruto de redes sociais/familiares facilitadoras do acolhimento e da integração socioprofissional nestes países⁷⁶.

Considerando os restantes destinos exteriores à Europa, os PALOP constituem os principais recetores destes profissionais, liderados por Angola (N=22), mas com outras ex-colónias portuguesas a marcar presença, tais como Timor Leste (N=16), Brasil (N=15) e, mais residualmente, São Tomé e Príncipe, Moçambique, Macau e Cabo Verde. Se os casos de Angola e do Brasil refletem os números que vão sendo disponibilizados para o universo e a visibilidade assumida por estes dois países, principalmente no que diz respeito à área da construção, o caso de Timor Leste é mais específico, constituído na generalidade por professores destacados, sendo a sua relevância nesta amostra fruto de uma cadeia de divulgação do questionário bem conseguida.

O ano de emigração assume um papel muito relevante nesta análise, como variável independente, na medida em que se relaciona diretamente com o objetivo geral da pesquisa em curso: compreender as reconfigurações da mais recente emigração de diplomados portugueses, salientando o que a aproxima e/ou distingue de processos migratórios anteriores. Para esta análise consideramos dois grupos

⁷⁵ Dados referentes ao universo da emigração portuguesa disponíveis em Pires (2015).

⁷⁶ Relativamente ao caso francês, veja-se Lopes (2015).

distintos: os que saíram do país antes e após 2011, ano crítico associado à crise que marca o início da aplicação de medidas restritivas no âmbito do programa de ajustamento económico. Esta divisão será fundamental mais adiante, nomeadamente para a análise dos fatores/motivações para a saída. Deste modo, pode constatar-se que a maioria saiu de Portugal após o início de 2011 (66,8%) e que o nº de inquiridos que partiu em 2011 quase que duplicou, em relação aos anos anteriores, continuando a crescer até 2014. 2013 é o ano que regista mais saídas (22,4%), tal como acontece para a totalidade da emigração nacional.

TABELA 11. ANO DE EMIGRAÇÃO

ANO	N	%
< 2011	101	33,2%
≥ 2011	203	66,8%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

À pergunta “emigrou sozinho?”, 62,8% respondeu positivamente. No entanto, o nº de indivíduos que partiu acompanhado pela família nuclear é, também, significativo (28,9%), atendendo à média de idades dos inquiridos e à percentagem de casados/em união de facto (cerca de 40%, entre os quais estão aqueles que iniciaram a relação já fora do país). Esta informação sugere-nos que, para estes 88 inquiridos, a emigração mais do que uma experiência ou uma resposta provisória à crise, assume contornos de projeto familiar consistente.

4.3.4. Motivações e preparação da saída

Os motivos/fatores que mais influenciaram a decisão de emigrar são os profissionais. Para quase 50% da nossa amostra, a possibilidade de poder exercer a sua profissão em condições mais favoráveis é a principal alavanca da saída. São, também, de salientar as razões de ordem económica (21,1%) e académica (19,4%). Mais adiante veremos como esta ordem de motivos/fatores se relaciona com o ano de saída.

TABELA 12. MOTIVOS/FATORES PARA A DECISÃO DE EMIGRAR

	N	%
Académicos	59	19,4%
Pessoais/Afetivos	23	7,6%
Económicos	64	21,1%
Familiares	7	2,3%
Profissionais	145	47,7%
Várias	4	1,3%

NS/NR	1	0,3%
Outras (culturais,...)	1	0,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Relativamente à questão “Em que medida as seguintes razões/motivações influenciaram a sua saída de Portugal?”⁷⁷, a ordem de influência estabelecida pelos inquiridos estruturou-se do seguinte modo:

- 1º Possibilidade de desenvolvimento pessoal (média=4,15)
- 2º Procura de novas experiências e desafios, espírito aventureiro (média=4,00)
- 3º Melhores condições de trabalho no país para onde emigrou (média=3,79)
- 4º Investimento numa carreira internacional (média=3,74)
- 5º Perspetivas de progressão na carreira no novo país (média=3,74)
- 6º Rendimento, diferenças salariais relativamente a Portugal (média=3,67)
- 7º Ausência de perspetivas de futuro em Portugal (média=3,65)
- 8º Predisposição para a emigração/vontade de sair do país (média=3,48)
- 9º Situação socioeconómica de Portugal (média=3,45)
- 10º Reconhecimento/valorização da sua profissão no país para onde emigrou (média=3,32)
- 11º Cosmopolitismo, ambiente transnacional e multicultural do novo país (média=3,22)
- 12º Segurança contratual no atual emprego (média=2,62)
- 13º Emancipação/independência económica (média=2,07)
- 14º Dificuldades económicas (média=1,83)
- 15º Estar numa situação de trabalho precário (média=1,72)
- 16º Novas oportunidades de negócio (média=1,42)
- 17º Dificuldade em encontrar o 1º emprego (média=1,39)
- 18º Estar desempregado antes de emigrar (média =1,38)
- 19º Estar junto do/da seu/sua companheiro/a (média =1,34)
- 20º Estratégia de internacionalização da empresa onde trabalhava/destacamento (média=1,13)
- 21º Necessidade de distanciamento de problemas pessoais (média=0,99)
- 22º Estar junto da sua família (média=0,95)

⁷⁷ Escala utilizada: 0=Não se aplica; 1=Nada; 2=Pouco; 3=Moderadamente; 4=Bastante; 5=Muito.

FIGURA 2. RAZÕES/MOTIVAÇÕES PARA A SAÍDA

ATRAÇÃO (<i>PULL</i>)	REPULSÃO (<i>PUSH</i>)
<u>ESTRUTURAIS</u> Novas oportunidades de negócio Segurança contratual no atual emprego Cosmopolitismo, ambiente transnacional e multicultural do novo país Reconhecimento/valorização da sua profissão no país para onde emigrou Rendimento, diferenças salariais relativamente a Portugal Perspetivas de progressão na carreira no novo país Melhores condições de trabalho no novo país <u>INDIVIDUAIS</u> Possibilidade de desenvolvimento pessoal Procura de novas experiências e desafios, aventura Investimento numa carreira internacional Estar junto do/da seu/sua companheiro/a Estar junto da sua família	<u>ESTRUTURAIS</u> Estratégia de internacionalização da empresa onde trabalhava/ destacamento Situação socioeconómica de Portugal Ausência de perspetivas de futuro em Portugal <u>INDIVIDUAIS</u> Predisposição para a emigração/ vontade de sair do país Emancipação/independência económica Dificuldades económicas Estar numa situação de trabalho precário Dificuldade em encontrar o 1º emprego/Estar desempregado antes de emigrar Necessidade de distanciamento de problemas pessoais

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Os fatores de atração (*pull*) dos países de destino são, claramente, preponderantes na decisão de sair do país, muito particularmente no que se refere a motivações individuais de investimento no desenvolvimento pessoal e na carreira, bem como às condições estruturais dos mercados de trabalho de acolhimento. Relativamente aos fatores de repulsão do país de origem, o contexto socioeconómico vai ganhando importância, em particular relativamente à “ausência de perspetivas de futuro”. Mais do que o peso de um presente pouco atrativo e animador, os nossos inquiridos justificam a sua decisão com o descrédito e a desesperança numa mudança positiva da situação atual, antevendo-a como duradoura e não tanto como conjuntural. Esta perceção irá influenciar as suas perspetivas de futuro, como veremos mais adiante.

Em suma, desta análise evidenciam-se duas ordens de razões/motivações que mais influenciaram a saída de Portugal: por um lado, motivações ego centradas, intimamente ligadas ao desenvolvimento e enriquecimento pessoal, à vontade de mudança, de vivência de novas experiências e de conhecimento de diferentes realidades; por outro lado, a atratividade dos mercados de trabalho transnacionais - se os números são elevados, isso também se deve à procura que existe por parte dos países de acolhimento e que se explica, em parte, pelo reconhecimento das competências destes profissionais.

Curiosamente, as razões mais apontadas pelo senso comum e em torno das quais se tem alimentado o debate público, nomeadamente o político e mediático, são, nesta análise, muito pouco expressivas. Referimo-nos a “estar numa situação de trabalho precário” (média=1,72); “novas oportunidades de negócio (média=1,42); “dificuldade em encontrar o 1º emprego” (média=1,39); “estar desempregado antes de emigrar” (média =1,38). Também aspetos relacionados com dificuldades económicas (média=1,83) e emancipação/independência económica (média=2,07) apresentam menos peso do que, à partida, esperaríamos. Ainda assim, realçamos que existem diferenças de género e relacionadas com o momento da partida (pré/pós 2011) relativamente a estes indicadores. Não obstante as mulheres da nossa amostra apresentarem motivações e aspirações idênticas às dos seus congêneres masculinos, as suas condições de trabalho no momento da partida são, regra geral, mais precárias e desfavoráveis do que as dos homens inquiridos, diferença que se vai atenuando ao longo da trajetória emigratória, o que sugere que as desigualdades de género ainda pesam no mercado de trabalho português. Neste sentido, é de destacar que, quando cruzamos as razões/motivações que influenciaram a saída com a variável género, encontramos algumas diferenças, nomeadamente quanto à dificuldade em encontrar o 1º emprego, à situação de precariedade, ao desemprego, à influência do contexto socioeconómico e à ausência de perspetivas de futuro.

TABELA 13. RAZÕES/MOTIVAÇÕES PARA A SAÍDA DE PORTUGAL POR GÉNERO

		Género			
		Feminino (144)		Masculino (160)	
		N	%	N	%
DIFICULDADE NO 1º EMPREGO	Não se aplica	70	48,6%	83	51,9%
	Nada	12	8,3%	37	23,1%
	Pouco	9	6,3%	16	10,0%
	Moderadamente	15	10,4%	8	5,0%
	Bastante	9	6,3%	5	3,1%
	Muito	29	20,1%	11	6,9%
SITUAÇÃO DE TRABALHO PRECÁRIO	Não se aplica	64	44,4%	68	42,5%
	Nada	10	6,9%	34	21,3%
	Pouco	10	6,9%	12	7,5%
	Moderadamente	14	9,7%	20	12,5%
	Bastante	17	11,8%	10	6,3%
	Muito	29	20,1%	16	10,0%
SITUAÇÃO DE DESEMPREGO	Não se aplica	87	60,4%	84	52,5%
	Nada	11	7,6%	35	21,9%
	Pouco	3	2,1%	4	2,5%
	Moderadamente	4	2,8%	7	4,4%
	Bastante	8	5,6%	9	5,6%
	Muito	31	21,5%	21	13,1%
AUSÊNCIA DE PERSPETIVAS DE FUTURO	Não se aplica	5	3,5%	9	5,6%
	Nada	8	5,6%	18	11,3%
	Pouco	9	6,3%	19	11,9%
	Moderadamente	16	11,1%	27	16,9%
	Bastante	33	22,9%	33	20,6%
	Muito	73	50,7%	54	33,8%
SITUAÇÃO SOCIOECONÓMICA PORTUGUESA	Não se aplica	5	3,5%	10	6,3%
	Nada	6	4,2%	16	10,0%
	Pouco	17	11,8%	23	14,4%
	Moderadamente	27	18,8%	26	16,3%
	Bastante	37	25,7%	46	28,8%
	Muito	52	36,1%	39	24,4%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Pelo contrário, os nossos dados não nos permitem inferir que a progressão na carreira seja uma aspiração mais masculina, mas sim constatar que, para as mulheres, este fator é, igualmente, determinante na sua decisão.

TABELA 14. INFLUÊNCIA DA PROGRESSÃO NA CARREIRA POR GÉNERO

		Género			
		Feminino		Masculino	
		N	%	N	%
PROGRESSÃO NA CARREIRA	Não se aplica	8	5,6%	9	5,6%
	Nada	3	2,1%	5	3,1%
	Pouco	12	8,3%	12	7,5%
	Moderadamente	23	16,0%	23	14,4%
	Bastante	45	31,3%	56	35,0%
	Muito	53	36,8%	55	34,4%
TOTAL		144	100,0%	160	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Convém salientar que, quando cruzamos as razões que influenciaram a decisão de emigrar com o ano de partida, os fatores de repulsão associados à situação socioeconómica de Portugal e à ausência de perspetivas de futuro apresentam valores mais elevados para os que partiram após 2011.

TABELA 15. RAZÕES PARA EMIGRAR POR ANO DE CHEGADA

		Ano			
		< 2011		≥ 2011	
		N (101)	%	N (203)	%
AUSÊNCIA DE PERSPETIVAS DE FUTURO EM PORTUGAL	Não se aplica	5	5,0%	9	4,4%
	Nada	13	12,9%	13	6,4%
	Pouco	13	12,9%	15	7,4%
	Moderadamente	19	18,8%	24	11,8%
	Bastante	23	22,8%	43	21,2%
	Muito	28	27,7%	99	48,8%
SITUAÇÃO SOCIOECONÓMICA DE PORTUGAL	Não se aplica	8	7,9%	7	3,4%
	Nada	12	11,9%	10	4,9%
	Pouco	20	19,8%	20	9,9%
	Moderadamente	24	23,8%	29	14,3%
	Bastante	27	26,7%	56	27,6%
	Muito	10	9,9%	81	39,9%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Na sequência da análise anterior é sem surpresas que verificamos que a maior parte (68,8%) assuma a saída do país como opção individual, no sentido de esta ser uma escolha racional, face à possibilidade de alternativas mais favoráveis ao seu desenvolvimento pessoal e profissional e pressupondo, igualmente, uma antecipação ao risco calculado de um futuro próximo pouco promissor no contexto nacional.

TABELA 16. TIPO DE SAÍDA

	N	%
Uma opção individual	209	68,8%
Influenciada por terceiros, mas voluntária	39	12,8%
Forçada por constrangimentos socioeconómicos	52	17,1%
Imposta por terceiros (involuntária)	4	1,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Detentores de recursos vários e de capital académico e social acima da média, a maioria dos projetos migratórios foram precedidos de um período de planeamento e ponderação, o que poderá estar na origem de uma maior taxa de sucesso e permanência deste perfil de emigração relativamente à menos qualificada, sujeita a maior risco e imponderabilidade.

TABELA 17. PLANEAMENTO DO PROJETO MIGRATÓRIO

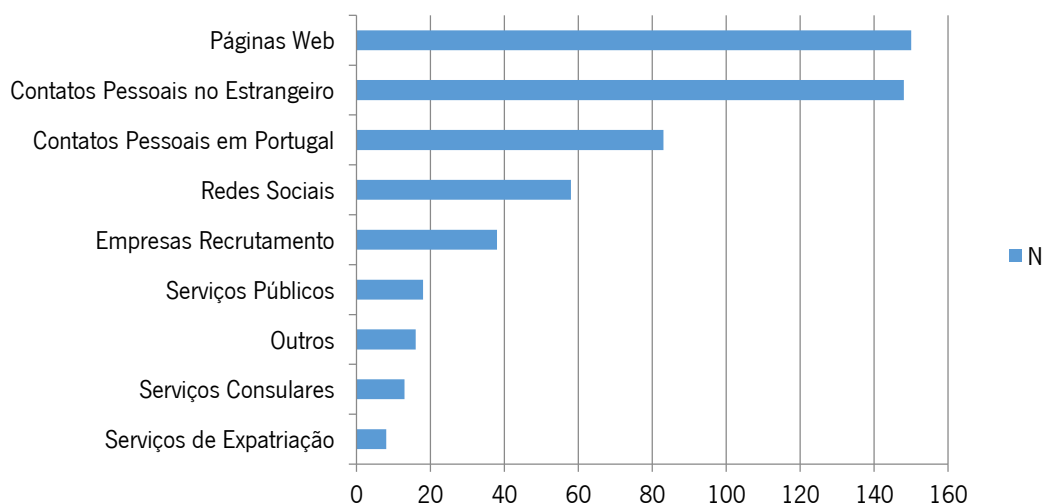
	N	%
Altamente planeado	34	11,2%
Muito planeado	81	26,6%
Razoavelmente planeado	124	40,8%
Pouco planeado	52	17,1%
Nada planeado	13	4,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Os vários recursos disponibilizados pela internet, a par de uma rede de contactos já estabilizados nos países de acolhimento são os meios mais utilizados nesta fase de decisão e de planeamento. Quase 50% da nossa amostra socorreu-se quer de *sites* de emprego, *sites* sobre os países, etc., quer de contactos pessoais no estrangeiro para preparar o seu projeto migratório. Pelo contrário, destacamos a fraca utilização de diversos serviços públicos, incluindo os próprios consulados, assim como os serviços especializados de empresas de recrutamento, não obstante a sua crescente presença no mercado nacional de recrutamento⁷⁸.

⁷⁸ Convém, aqui, realçar a frequência da organização de iniciativas de recrutamento e seleção para mercados transnacionais dirigidos, sobretudo, aos setores da saúde e das engenharias.

GRÁFICO 2. MEIOS UTILIZADOS para obter informação prévia sobre as condições de emigração e o país de acolhimento



Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Uma das manifestações mais evidentes deste processo prévio à saída é o facto da grande maioria emigrar com emprego/atividade já contratualizado (65,8%). Apenas 5% demorou mais de 3 meses para conseguir inserir-se no mercado de trabalho externo.

TABELA 18. 1º EMPREGO NO PAÍS DE ACOLHIMENTO (tempo de espera)

	N	%
Emigrei com emprego/atividade já contratualizado	200	65,8%
0-1 mês	33	10,9%
2-3 meses	13	4,3%
4-5 meses	4	1,3%
6-12 meses	8	2,6%
Mais de 12 meses	4	1,3%
NS/NR	8	2,6%
Sai do país para estudar	31	10,2%
Não procurei emprego	3	1,0%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

4.3.5. Relação com Portugal e dinâmicas de integração no país recetor

De um modo geral, estes portugueses continuam a manter um contato próximo com o seu país de origem, quer através de deslocações físicas, quer mantendo frequente contato à distância (telefone, internet, redes sociais, *skype*). O mais frequente são duas deslocações por ano a Portugal, que, na maioria dos casos, coincidirão com o Natal e as férias de verão. No entanto, elas variam bastante de

acordo com a distância do país onde residem, bem como os laços familiares que ainda mantêm em Portugal.

TABELA 19. DESLOCAÇÕES A PORTUGAL, POR ANO

N	Ausente	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão
304	0	0	50	4,60	3,00	2	6,38

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Se observarmos outros indicadores muito presentes nos fluxos anteriores, como as remessas enviadas e o associativismo português nas localidades estrangeiras onde residem, essa relação com Portugal vai-se atenuando: a maioria não envia, regularmente, parte dos seus rendimentos (60,2%), sendo ainda menor a participação em grupos organizados de conterrâneos nos locais de acolhimento (19,1%, principalmente em encontros e atividades lúdicas). Isto não significa que não existam outros portugueses nos seus locais de trabalho e de residência, na medida em que quase 75% admite que vivem portugueses próximos de si, com quem convivem frequentemente (apenas para 17,9% o convívio é pouco frequente), o que reforça a evidência da forte presença e concentração portuguesa nos lugares de emigração deste tipo específico de profissionais.

No que respeita à habitação nos respetivos países de acolhimento, a sua situação é estável, seguindo o modelo de arrendamento de casa, habitual para a população local nomeadamente nos países europeus. Apenas cerca de 15% apresenta situações mais provisórias (quarto arrendado, habitação de familiares/amigos ou estabelecimento hoteleiro).

TABELA 20. SITUAÇÃO HABITACIONAL

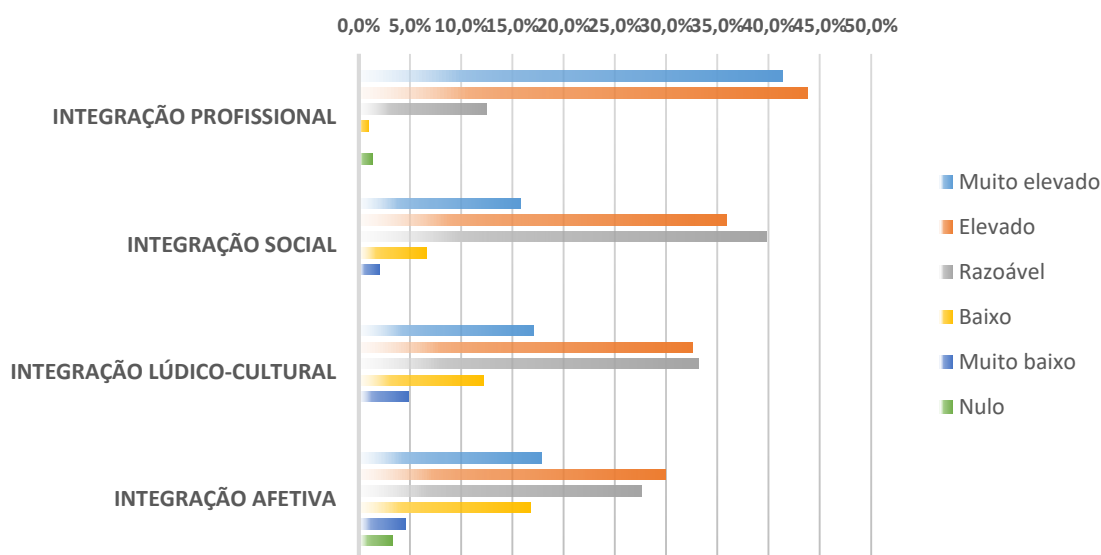
	N	%
Habitação própria	20	6,6%
Habitação arrendada	187	61,5%
Habitação disponibilizada pela entidade empregadora	48	15,8%
Quarto arrendado	40	13,2%
Estabelecimento hoteleiro	4	1,3%
Habitação de familiares/amigos	4	1,3%
Outro	1	0,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

A autoavaliação que os inquiridos fazem do seu processo de integração⁷⁹ é claramente positiva (integração global - média=3,63), principalmente no que diz respeito à dimensão profissional (média=4,22). À pergunta “qual considera ser o seu grau de integração no país onde reside, relativamente à dimensão profissional”, 85,2% assumem ser muito elevada ou elevada.

Também a integração social é avaliada de forma bastante positiva (média=3,57), sendo que apenas 8,6% apresentam um grau baixo ou muito baixo. Esta dimensão, a par da cultural e da afetiva configuram aspetos distintivos em relação às dinâmicas clássicas da emigração estrutural portuguesa, com baixos níveis de envolvimento com a sociedade e a cultura dos países de acolhimento, criando espaços residenciais e associativos distintos e fechados sobre si próprios.

GRÁFICO 3. INTEGRAÇÃO NO PAÍS DE ACOLHIMENTO (PROFISSIONAL, SOCIAL, LÚDICO-CULTURAL E AFETIVA)



Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

4.3.6. Perspetivas futuras e condições de realização

O facto de a maioria dos inquiridos ter uma história de emigração recente e curta pode explicar a significativa taxa de imprevisibilidade (28%) e de NS/NR (17,1%) relativamente à duração da estadia nesse país. No entanto, deve salientar-se que apenas 9,5% prevê mudar de local de residência ao fim de 2 anos, não significando que regresse ao país de origem.

⁷⁹ Dado o carácter extensivo desta análise e do instrumento de recolha de dados utilizado, não foi possível aprofundar cada uma das dimensões avaliadas. Nesta fase, pretendia-se, tão somente, que os inquiridos se posicionassem, genericamente, sobre o seu grau de integração nestas quatro vertentes. Nas entrevistas que realizamos posteriormente aprofundaremos a dimensão profissional.

TABELA 21. PREVISÃO DE DURAÇÃO DA ESTADIA NO PAÍS RECETOR

	N	%
Indeterminada/ Sem previsão	85	28,0%
Para sempre	10	3,3%
NS/NR	52	17,1%
Menos de 1 ano	4	1,3%
1-2 anos	25	8,2%
3-4 anos	46	15,1%
5-10 anos	69	22,7%
Mais de 10 anos	13	4,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Efetivamente, apenas 14,1% perspectiva que o regresso a Portugal aconteça nos próximos 5 anos, dado que contraria o mais comum predomínio das intenções de regresso nestas situações de emigração recente, em que o enraizamento é ainda fraco e a vontade de regresso mantém-se muito presente. Pelo contrário, a grande maioria pretende permanecer no mesmo país ou alinhar na vulgarmente denominada “circulação de competências” (ou “cérebros”), planeando continuar a procurar novos destinos mais atrativos para viver e trabalhar.

TABELA 22. PERSPETIVAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS

	N	%
Permanecer nesse país	132	43,4%
Regressar a Portugal	43	14,1%
Viver nos dois locais, em alternância	30	9,9%
Ir para um outro local, mais próximo de Portugal	26	8,6%
Ir para um outro local, independentemente da distância de Portugal	58	19,1%
Não sabe	15	4,9%
TOTAL	304	100,0
		%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Quando questionados sobre as reais possibilidades de retorno a Portugal, independentemente de o desejarem ou não, quase 70% admitem que dentro de 5 anos ainda não estarão reunidas as condições para regressarem. No entanto, comparando com as repostas anteriores, percebemos que alguns dos que anseiam voltar assumem que não será possível realizá-lo, bem como o contrário – um eventual contexto favorável ao regresso pode não coincidir com o desejo de voltar.

TABELA 23. EXEQUABILIDADE DO REGRESSO DEFINITIVO A PORTUGAL (nos próximos 5 anos)

	N	%
Sim	94	30,9%
Não	210	69,1%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

Quanto aos motivos para uma eventual antecipação do regresso, a maioria não consegue posicionar-se, apesar dos fatores de ordem profissional representarem cerca de 25%. Embora a dimensão familiar e afetiva (ausência, saudade) seja a mais mencionada, como aspeto negativo no balanço qualitativo da experiência migratória, o seu peso como alavanca do regresso não é significativo (12,5%). A centralidade e a valorização do trabalho têm, para este perfil de profissionais, uma importância muito expressiva, em detrimento de outras dimensões da vida⁸⁰. Provavelmente, as facilidades de comunicação com o país de origem, nomeadamente através acessibilidade e rapidez das viagens, bem como a utilização generalizada de meios de comunicação eficazes (internet, telemóvel) atenuarão a distância e a saudade de Portugal.

TABELA 24. MOTIVOS/FATORES FAVORECEDORES DO REGRESSO A PORTUGAL

	N	%
Familiares e afetivos	38	12,5%
Socioeconómicos	51	16,8%
Profissionais	75	24,7%
Sociopolíticos	20	6,6%
Nenhum	12	3,9%
Outros	8	2,6%
NS/NR	99	32,6%
Vários	1	0,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

⁸⁰ A importância da dimensão profissional fica bem patente quando analisamos os aspetos mais positivos da experiência migratória salientados pelos inquiridos numa pergunta aberta do questionário. Expressões como “trabalho”, “profissional”, “condições”, “oportunidades”, “experiência” são as mais frequentes. Esta dimensão volta a ter relevância como motor do regresso que, para muitos dos inquiridos, só ocorrerá se o país de origem oferecer condições de trabalho idênticas às que têm no momento, nos contextos de acolhimento.

“Melhor qualidade de mercado de trabalho, mais rotatividade e menos ‘tachos’”;

“Sentir que o país tem futuro”.

A resolução de problemas financeiros pessoais e o alcance da independência financeira são, em alguns casos, mencionados como indutores do retorno:

“Conseguir pagar as obrigações financeiras mais rápido”;

“Pagar a dívida”;

“Não ter preocupações de ordem económica/financeira. Em Portugal dificilmente encontraria um emprego que me permitisse ser financeiramente independente dos meus familiares. A qualidade de vida de que usufruo neste momento é superior àquela que me esperava se regressasse a Portugal”.

Por outro lado, motivos familiares como, por exemplo, doença de familiares diretos, necessidade de apoiar a família e/ou do apoio da família, poderiam antecipar esse regresso, ainda que de modo provisório:

“Só algum problema de saúde de familiares”;

“Não considero essa opção, apenas por alguma tragédia familiar”;

“(…) A única ligação que tenho com Portugal neste momento é familiar, portanto só uma emergência familiar é que me poderia fazer “voltar a Portugal”, mas penso que nunca seria um regresso definitivo”.

No entanto, persistem aqueles que nem sequer equacionam esse regresso, pelo menos a curto/médio prazo e enquanto permanecerem ativos no mercado de trabalho:

“Não está nos meus planos regressar a Portugal, pois num país onde não tenho condições, oportunidades nem respeito no trabalho, nunca me poderei sentir em casa”;

“Portugal não tem mais nada para me oferecer, para além de “sopas e descanso” quando me reformar (...). Em termos profissionais, o país onde estou é bastante melhor. Em termos económicos nem vale a pena comparar. Em termos gerais e para reflexão, o custo de vida onde vivo é 50% mais alto que em Portugal, mas os salários são 100%-300% mais altos (depende da profissão) e os impostos são mais baixos, menos desemprego e é tudo menos burocrático! Por isso voltar a Portugal é quando tiver 65 anos e é para jogar golfe, estar de papo para o ar, e saborear a comida Portuguesa, quando já não precisar de empregos nem salários e o futuro dos meus filhos estiver garantido (fora de Portugal claro). A coisa mais grave que Portugal fez, foi quebrar a confiança que os seus cidadãos depositavam, apesar das dificuldades todas, no seu país. Depois de uma experiência fora voltar para Portugal, ao país onde nasci, mas no qual não confio, é a última coisa que me passa pela cabeça”;

“Quando a saudade bate, envio CV e marco entrevista. Desisto logo...”;

“Não acredito na economia portuguesa nem na sua estabilidade. Quando regressar será porque financeiramente consegui o que pretendia e chegou a altura de regressar por mim e pela família, nunca pelo País”.

4.3.7. Balanço da experiência

Da reflexão realizada pelos inquiridos acerca da parte mais positiva da sua experiência migratória, são relevantes as seguintes palavras-chave (Figura 3).

FIGURA 4. AUTO-AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA MIGRATÓRIA - FATORES POSITIVOS



Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

A partir da análise das respostas abertas verificamos que as palavras mais frequentes gravitam em torno das expressões “profissional” e “trabalho”. Mais e melhores oportunidades profissionais e a inserção num mercado de trabalho dinâmico e competitivo que permite o desenvolvimento profissional e uma carreira consistente, têm particular destaque:

“Excelentes oportunidades de carreira”;

“Aqui tenho trabalho e perspectivas de futuro que não tinha, nem há, em Portugal de momento”;

“Considero que o país onde me encontro oferece incomparavelmente mais oportunidades de empreendedorismo na minha área”;

“Estou a trabalhar e a fazer aquilo que gosto”;

“Várias oportunidades de emprego intelectualmente estimulantes. Possibilidade de desenvolvimento profissional na minha área de especialização”.

O desenvolvimento profissional é associado ao reconhecimento da profissão e à valorização da capacidade e qualidade de trabalho. Os inquiridos sentem-se recompensados a todos os níveis, nomeadamente a nível financeiro, e com perspectivas de futuro:

“O trabalho é muito recompensador a todos os níveis, financeiros, profissionais e pessoais”;
“Valorização e apreciação profissional elevada”;
“Tem sido muito positiva. Temos todas as condições de trabalho e o nosso papel é valorizado”;
“(…) profissionalmente e pessoalmente desafiante, possibilidade para evoluir, reconhecimento profissional”;
“Melhoria drástica do nível de vida”.

A melhoria, em alguns casos, exponencial das condições de trabalho é dos fatores mais valorizados. Atrativos salariais e benefícios sociais, traduzidos em maiores rendimentos e elevada qualidade de vida, bons serviços e infraestruturas, melhores horários de trabalho que permitem a conciliação da vida profissional e pessoal/familiar, assim como uma maior estabilidade laboral, são aspetos positivos preponderantes:

“(…) melhores condições de trabalho, melhor salário, mais estabilidade profissional, condições para conciliar vida familiar e profissional”;
“Segurança contratual: contratos permanentes; segurança social: apoios sociais (desemprego, natalidade, etc.) para qualquer tipo de função/emprego; "sentimento" de justiça: impostos pagos, mas investidos em infraestruturas, transportes, parques, cultura, creches, etc.; Transportes e serviços administrativos que funcionam muito bem e de maneira rápida; tratamento justo e correto, independentemente da classe social”;
“As condições de trabalho e qualidade de vida são excelentes”;
“Excelentes infraestruturas a nível profissional (laboratórios científicos, disponibilidade financeira para projetos científicos, etc.). Excelente qualidade de vida: bons serviços públicos sobretudo na área dos transportes e saúde. Relação entre o custo de vida e a qualidade de vida é excelente”.

O contacto com outras mentalidades e formas de trabalhar, o processo de aprendizagem, quer profissional, quer cultural, promotor da aquisição de novas competências pessoais e profissionais, o ambiente e a ética de trabalho, a relação com as chefias, são elementos valorizados da experiência vivida fora do país:

“Profissionalmente é imensamente gratificante (relação com as chefias, progressão na carreira, promoções, desenvolvimento pessoal, ambiente multicultural, etc.)”;
“Positivamente salienta-se a forma de trabalho mais clara e transparente, postura profissional, separação clara entre a esfera profissional e pessoal nas relações interpessoais”;
“Um ritmo acelerado de desenvolvimento profissional e pessoal, reconhecimento, respeito, ética de trabalho”;
“Ambiente de trabalho bastante melhor que em Portugal. Valorização da vida pessoal”.

A dimensão pessoal é, também, avaliada muito positivamente. De facto, viver e trabalhar fora de Portugal permitiu aos inquiridos o seu desenvolvimento pessoal, uma experiência multicultural enriquecedora em termos de socialização, através de contacto direto com outras culturas e formas de pensar e a expansão de redes de contactos de colegas/amigos espalhados pelo mundo muito significativa, para além da possibilidade de viajar e abrir novos horizontes:

“Muito boa experiência a nível profissional e pessoal com um mundo de oportunidades e desafios por estar numa empresa multinacional e por estar numa cidade multicultural que recebe bem as pessoas de fora”;

“A multiculturalidade de onde vivo. Estabilidade emocional, de paz interior e crescimento; fazer amigos de diferentes nacionalidades e mostrar a minha cultura”;

“(…) possibilidade de viajar, conhecer novas pessoas, culturas, introspeção, definir prioridades, objetivos”;

“Heterogeneidade de culturas, experiências novas”.

No que respeita aos aspetos mais negativos da experiência, os termos mais expressivos são “família” e “amigos”, seguidas por “longe”, “distância”, “saudades” e “cultura” (Figura 4). Como seria de esperar no decurso da análise anterior, não encontramos qualquer expressão relacionada com a dimensão profissional.

FIGURA 5. AUTO-AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA MIGRATÓRIA - FATORES NEGATIVOS



Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

A distância da família e amigos e a saudade e até a solidão daí decorrentes são os principais temas abordados nestas respostas:

“Morro de saudades da família e amigos”;

“As saudades da família são imensas e é um fator penoso para a minha estabilidade emocional”;

“(…) distância à família e amigos, ainda que os últimos se encontrem também dispersos por diversos países dentro e fora da Europa”;

“A nível pessoal, está a ser muito "violento" pelo facto de estar tão longe da família e poder ir tão poucas vezes a Portugal”;

“O lado negativo é que estou muito longe e sei que se alguma coisa acontece a alguém da minha família, dificilmente chegarei a tempo de ajudar”;

“Os aspetos mais negativos são sem dúvida a saudade, a falta de apoio familiar e a ausência dos amigos mais próximos”;

“Os aspetos negativos são sem dúvida a solidão em momentos importantes”.

Obstáculos na integração social e no sentimento de pertença no novo país derivados, nomeadamente, de diferenças socioculturais e da ausência de referências identitárias estão, também, patentes nos discursos, particularmente no período inicial de adaptação. Em alguns casos, são referidas situações ocasionais de discriminação:

“A distância dos familiares, dos amigos, das localidades e da cultura portuguesa, que é minha! E por muito aberto e tolerante que seja o meu país e localidade de acolhimento, nunca me sinto verdadeiramente em casa”;

“Apesar do mundo globalizado, existem traços de memória coletiva, sentimentos que só são compreendidos na plenitude por quem comunga da mesma pátria que neste caso é o Português”;

“Saudades do clima e gastronomia portuguesa; saudades da cultura e tradições populares portuguesas”;

“Faltam os afetos (amigos, família, cultura e tradições). Por vezes notam-se sinais (ligeiros e não generalizados) de discriminação. Ainda não me sinto em casa (mas lá chegarei)”;

“A cultura francófona é um pouco fechada a que estrangeiros acedam a posições de topo com funções de gestão (ainda que completamente abertos a desenvolvimento de carreira enquanto *expert* e com evolução salarial à altura)”;

“Preconceitos de uma minoria em relação a emigrantes”.

Por fim, uma minoria refere a incapacidade em regressar e em contribuir para a melhoria do seu país, como um fator negativo:

“A parte negativa é, no meu caso, ficar com pena de não poder desenvolver-me profissionalmente em condições sociais e económicas semelhantes [em Portugal], o que leva a continuar... emigrante”;

“(...) sentir que, de momento, nada posso fazer pelo meu país...”.

Uma das frequentes discussões teóricas em torno deste perfil de profissional altamente qualificado que sai do país recai sobre a própria adequabilidade/legitimidade de utilização do conceito de “emigrante” para o definir, nomeadamente no que respeita à mobilidade intraeuropeia. Pese embora este continuar a ser o conceito formal para denominar os cidadãos nacionais que residem num país estrangeiro,

independentemente da qualificação, do estatuto socioprofissional ou do país de destino, apenas 11,8% dos inquiridos consideram-se emigrantes. As definições com as quais mais se identificam são “português residente no estrangeiro” (32,9%) e “cidadão do mundo” (29,9%), remetendo para uma dimensão transnacional e cosmopolita da experiência migratória. Com alguma surpresa, observamos que termos mais atuais e sofisticados como “expatriado” ou “profissional em mobilidade” são, igualmente, pouco referenciados.

TABELA 25. AUTOCONCEITO

	N	%
Expatriado	35	11,5%
Emigrante	36	11,8%
Cidadão do mundo	91	29,9%
Português residente no estrangeiro	100	32,9%
Profissional em mobilidade	33	10,9%
Europeu	1	0,3%
Migrante dentro da UE	1	0,3%
Dupla nacionalidade	1	0,3%
Cidadão Português em mobilidade pelo mundo	1	0,3%
Cidadão europeu	1	0,3%
NS/NR	4	1,3%
TOTAL	304	100,0%

Fonte: Inquérito *online* – *EmiPaq*

CAPÍTULO V – ÁREAS PROFISSIONAIS NO CONTEXTO “GLOCAL”, PERFIS E TRAJETÓRIAS DOS ENTREVISTADOS

Neste capítulo iniciamos o aprofundamento qualitativo dos posicionamentos dos profissionais em análise. Para cada uma das áreas de atividade selecionadas para estudo de casos - Educação e I&D (professores do ES e investigadores, sobretudo ligados às áreas da biologia e bioquímica); Saúde (enfermeiros, médicos, dentistas e terapeutas); Construção (engenharia civil e arquitetura); TICs (engenharia eletrotécnica e de computadores e engenharia informática e de computação); *Business & Finance* (atividades do setor financeiro e de gestão de empresas) - realizaremos uma caracterização do seu contexto “meso”, seguida de uma breve apresentação dos entrevistados desses cinco perfis. Para melhor compreender as experiências, os percursos, as dinâmicas profissionais e seus sentidos, importa conhecer os contextos profissionais específicos de cada perfil observado. Embora alguns traços e dinâmicas possam ser comuns, independentemente dos respetivos contextos ocupacionais de origem, os processos de tomada de decisão para a mudança transnacional de local de trabalho, bem como a percepção e avaliação dessas experiências é significativamente moldada pelas especificidades de cada área profissional, num determinado tempo e espaço. Isso torna necessário uma aproximação focal a cada setor de atividade em particular. Além disso, cada indivíduo transporta consigo percursos individualizados que importa ter em conta. Assim, o enquadramento profissional dos indivíduos dá sentido às suas experiências, ainda que diferenciadas. Segundo Nowicka (2014: 83), no processo e compreensão das suas experiências profissionais, os emigrantes utilizam um “duplo sistema de referência” – o nacional e o transnacional – sendo que, tanto as referências do país de origem, como as do destino são igualmente importantes, na medida em que possibilitam a análise por comparação.

Passemos, então, aos retratos dos contextos dos cinco setores de atividade e dos seus respetivos representantes entrevistados.

5.1. Educação e I&D: à descoberta de catalisadores de realização profissional

A mobilidade internacional de investigadores e cientistas não é uma realidade nova. A atração destes profissionais pelos centros de produção intelectual e científica de excelência “é, de facto, uma história muito antiga” (Salomon, 1991: 413). Ao longo da história, pensadores, estudantes, professores e investigadores procuraram diferentes destinos, capazes de lhes proporcionar as melhores condições para o seu desenvolvimento intelectual. Inicialmente, no período grego clássico, Atenas impunha-se como um importante polo de atração. Mais tarde, a elite intelectual concentrava-se em torno do museu e da biblioteca de Alexandria. Estas migrações prolongaram-se pelos períodos seguintes e intensificaram-se a

partir do século XI, com a expansão das universidades medievais, tornando-se particularmente relevantes entre os séculos XIII e XV com o intercâmbio da elite estudantil entre as principais universidades da Europa. A análise da longevidade, intensidade e persistência destes movimentos reafirma que a *mobilidade de cérebros* é “tão antiga como a ciência” (Dedijer, 1968: 28) e que “a construção de intercâmbios estudantis não é um episódio recente na Europa” (Peixoto, 1999: 13).

O processo de globalização contemporâneo, potenciado por uma evolução sem precedentes dos meios de comunicação e de transporte, intensificou este fenómeno. Na UE, a implementação do Tratado de Maastricht (1992) impulsionou a mobilidade científica intraeuropeia e, a partir de meados dos anos 90 do século XX, foram surgindo uma panóplia de programas de incentivo à mobilidade académica (e.g. Marie Curie, Erasmus, NORFACE), inspiradores da ideia de uma “*European Higher Education Area*” (EHEA) e uma “*European Research Area*” (ERA). Mas foi com a Declaração de Bolonha (1999), que desencadeou o denominado processo de Bolonha, que esse propósito se formaliza e desenvolve, promovendo uma cada vez maior mobilidade de estudantes, docentes e investigadores, de modo a fortalecer a dimensão europeia do ensino superior. O Tratado de Lisboa (2000) veio reafirmar a necessidade de atrair e reter os investigadores mais qualificados, com o intuito de tornar a UE numa economia baseada no conhecimento mais coesa, dinâmica e competitiva. Desta forma, o processo de construção do espaço europeu aposta na mobilidade como estratégia de consolidação da consciência e da identidade europeias. Neste contexto, as políticas europeias de ciência têm vindo a incentivar, cada vez mais, a internacionalização da gestão das carreiras académicas individuais, promovendo a circulação internacional dos investigadores como parte integrante dos modos de fazer ciência e de produzir conhecimento. Muitas das instituições de investigação e de ensino superior incorporaram estas políticas e encorajam fortemente esse intercâmbio de recursos e de saberes, como o demonstram o incremento de bolsas de doutoramento e pós-doutoramento internacionais ou mistas, bem como o recrutamento formal no exterior de muitas instituições de ensino superior e de investigação europeias (Gomes, 2015: 31 - 32).

A mobilidade académica e científica pode ser definida como um processo individual, dinâmico, histórico e contextualizado, cujo objetivo principal é construir uma carreira académica, parcial ou totalmente, no exterior (Silva-Flores, 2013: 163). Mas, numa perspetiva mais ampla, é também um complexo processo social que envolve diferentes atores (e.g. estudantes, professores, investigadores), projetos de investigação, serviços, instituições e financiamento através de redes de relação entre entidades nacionais e internacionais, orientado para uma economia do conhecimento transnacional (*ibidem*: 151).

Genericamente, associa-se este tipo de mobilidade a formas temporárias de migração. No entanto, atualmente coexistem diversas manifestações deste fenómeno que vão desde uma breve deslocação para participar em conferências, realizar um intercâmbio, visitar um centro de excelência, lecionar um módulo específico ou participar num projeto de investigação, até uma estadia mais prolongada ou mesmo permanente, no âmbito da construção de uma carreira profissional consistente, seja numa universidade, num centro de investigação ou no setor industrial (Morano-Foadi, 2005: 136). A internacionalização, a reduzida dimensão e a forte propensão para a mobilidade são características inerentes ao mercado de trabalho científico, comparativamente com outros setores de atividade. Porém, há que distinguir especificidades entre as diferentes áreas de conhecimento e as realidades dos países de origem. De facto, nas ciências exatas esta tendência é mais nítida, especialmente em contextos nacionais marcados pela debilidade do sistema científico, nomeadamente ao nível do financiamento, das oportunidades e das posições disponíveis, da estabilidade profissional e das condições de trabalho (Ackers, 2005; Morano-Foadi, 2005).

Apesar de, até à primeira década deste século, Portugal ter mantido uma posição, aparentemente, marginal em relação à “fuga de cérebros” (Peixoto, 1999; 2001), entre os mais qualificados as saídas que suscitaram alguma atenção sociológica foram, sobretudo, as de estudantes e investigadores (Delicado, 2008; Pereira, 2008), ambicionando novas experiências e especializações no estrangeiro, bem como a obtenção de graus em áreas pouco desenvolvidas ou indisponíveis no contexto académico nacional. Segundo Delicado (2008), os padrões da mobilidade internacional dos cientistas portugueses apresentam acentuadas semelhanças com o que acontece noutros países: os investigadores são “atraídos” por sistemas científicos e instituições que detêm mais capitais materiais e simbólicos, assim como perspectivas de carreira e de vida mais aliciantes. De acordo com esta autora, “verifica-se então que os cientistas portugueses são “atraídos” para sistemas científicos do “centro” do sistema-mundo: de maior dimensão (medida, por exemplo, pelo número de investigadores), com um maior investimento em ciência (aferido, por exemplo, pelo peso da despesa em I&D no PIB nacional), com maior produtividade (patente no número de publicações), com sistemas de ensino terciário mais internacionalizados (atração de estudantes estrangeiros)” (Delicado, 2008: 111). Contudo, se inicialmente estes fluxos se presumiam temporários, muitos deles acabaram por tornar-se permanentes, tal como o revela a diáspora de académicos, investigadores e cientistas portugueses espalhada e consolidada pelo mundo⁸¹. Para isso terá contribuído a tradicional e estrutural condição de “enteados de

⁸¹ A título de exemplo, veja-se a rede GPS – Global Portuguese Scientists que promove a localização e o contacto de cientistas portugueses, de diferentes áreas, espalhados pelo mundo e conta com mais de 3000 membros (disponível em <https://gps.pt/>), assim com a existência de associações de pós-graduados portugueses em vários países (e.g. PARSUK, AGRAFr, ASPPA, Native Scientist).

Galileu” (Nunes e Gonçalves, 2001), ou seja, a crescente precariedade do mercado de trabalho científico português e o desinvestimento do Estado nas políticas de investigação, evidenciado pelo modelo generalizado de bolsas em substituição de efetivos contratos de trabalho, necessários à prática de um trabalho exigente, aprofundado e continuado. Também o setor empresarial, na sua maioria ainda assente em modelos organizacionais tradicionais, tem demonstrado fraca propensão para a valorização de competências de desenvolvimento e inovação e para a integração destes perfis altamente qualificados. Se o cenário anterior a 2008, apesar de deficitário, permitia algum otimismo e a concretização de carreiras académicas no sistema científico português, a partir daí tem-se vindo a assistir ao crescente desinvestimento em políticas públicas para a ciência, tornando-a numa “atividade intermitente, individualista e feita na lógica do projeto” (Gomes, 2015: 36), dificultando quer a permanência, quer a atração, quer o regresso de investigadores. Mesmo admitindo a possibilidade de inversão desta tendência nos próximos anos, a recuperação das condições anteriores apenas parece possível no médio-longo prazo e, ainda assim, manter-se-á afastada da realidade dos atuais países recetores.

Para compreender este setor de atividade no contexto da emigração altamente qualificada, realizaram-se entrevistas⁸² a seis pessoas – três homens e três mulheres - que exercem a sua atividade profissional no âmbito do ensino superior e do I&D, quer no setor público, quer no empresarial. Na escolha dos entrevistados privilegiou-se o equilíbrio de género, a duração da experiência profissional no estrangeiro, a diversidade de áreas académicas, de países de acolhimento e de contextos profissionais.

O entrevistado 1 (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16) é licenciado em Bioquímica pela Universidade de Coimbra. Iniciou o seu percurso de investigação no GABBA (Programa Doutoral em Biologia Básica e Aplicada), na Universidade do Porto e, em 2000, parte para Boston, onde termina o seu doutoramento e realiza um *post-doc*. Em 2010, inicia um novo ciclo da sua carreira académica mudando-se para Barcelona, para o Parc de Recerca Biomédica de Barcelona, onde assume a posição de *Group Leader*, função que desempenhou nos últimos 6 anos. Em 2016 (ano da entrevista) dá um importante passo na sua carreira académica ao aceitar um novo desafio no Reino Unido, onde irá chefiar um laboratório e desempenhar o cargo de professor catedrático no Departamento de Biologia Celular da Universidade de Oxford.

A segunda entrevistada (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16) apresenta um percurso académico idêntico, embora ainda não tenha atingido uma posição de topo na carreira de investigadora. Licenciada

⁸² Três entrevistas realizaram-se via *skype* e as restantes decorreram presencialmente, duas em Barcelona e uma em Londres, nos respetivos locais de trabalho dos entrevistados.

em Biologia pela Universidade do Porto, iniciou o seu percurso de investigadora no IPATIMUP no Porto e em 2000 começa o doutoramento no Programa GABBA, cuja parte prática é desenvolvida também em Boston. Aí, após terminar o doutoramento, realiza um *post-doc* e em 2010 acompanha o marido para Barcelona, onde faz um outro *post-doc* integrada numa equipa de investigação. Esta entrevistada tem feito um percurso, de certo modo, “dependente” do do cônjuge e, no momento da entrevista, estava de partida para Oxford, novamente para o acompanhar numa nova etapa, sem ter, ainda, claro qual será o próximo passo a dar na sua carreira.

A entrevistada 3 (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16) fez a sua formação inicial na área da Engenharia Metalúrgica e de Materiais, também na Universidade do Porto e, após terminar a licenciatura, esteve um ano a trabalhar como assistente de investigação no Instituto de Engenharia Biomédica. A sua primeira experiência de mobilidade internacional ocorre entre 2004 e 2008 quando realiza um doutoramento misto, alternando entre Portugal e a Holanda. Depois de defender a tese, decide arriscar e ficar na Holanda, com um contrato de apenas um ano como *post-doc* na universidade onde desenvolveu dois anos do doutoramento e aí conhece aquele que viria ser seu marido. Conseguiu manter-se lá a desenvolver diferentes projetos até 2012, quando surge a oportunidade de ir trabalhar para uma empresa japonesa que estava a desenvolver um centro de investigação industrial em Lausanne, na Suíça. Decide aceitar o desafio e começa a trabalhar como cientista no desenvolvimento de um produto biomédico durante três anos. Em 2015, transita da parte científica para a área de desenvolvimento de negócios e começa a sentir que se está a afastar da sua área de especialização, optando por deixar a empresa e apostar, novamente, numa mudança profissional. Entretanto engravida e a entrevista acontece num momento de transição, em que procura algo mais relacionado com a sua área, a biomédica, aproveitando esse interregno para investir em formação, nomeadamente na Língua Francesa, de modo a aproximar-se mais do mercado de trabalho suíço para tentar arranjar emprego na área farmacêutica, em que a Suíça é mais forte, estando também interessada na comunicação e marketing científicos.

Aos 33 anos, o entrevistado 4 (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16) ocupa a posição de *lecturer*⁸³ na Universidade de Lancaster, no departamento de investigação em Engenharia Química. Em 2009, termina o Mestrado Integrado em Engenharia Química na Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra e, durante esse período, passa 8 meses em Lund (Suécia) a trabalhar no seu projeto de investigação. No mesmo ano, inicia o doutoramento no Departamento de Engenharia Química

⁸³ O equivalente a Professor Auxiliar, posição permanente na universidade, sujeita a um período probatório de três anos.

da Universidade de Bath, no Reino Unido, defendendo a sua tese em 2013. Depois de concluir o doutoramento, permanece como investigador *post-doc* no mesmo departamento e no mesmo grupo, associado a projetos do *Research Council*⁸⁴. Em outubro de 2015, assume a sua atual posição (*lecturer*).

Também a trabalhar no Reino Unido, a entrevistada 5 (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16), é licenciada em Física – ramo científico, pela Universidade do Porto, onde permaneceu cerca de três anos como investigadora. Simultaneamente, fez mestrado em Ciência e Engenharia de Materiais na Universidade de Aveiro. Em 2007, parte para o Reino Unido para fazer o doutoramento na Universidade de Cranfield, com uma bolsa do *Research Council*, que conclui em 2010. O projeto relacionava-se com a descoberta de uma nova tecnologia de refrigeração, uma área de investigação muito recente. Logo a seguir, integra uma equipa no laboratório nacional de física do Reino Unido, onde trabalha nessa mesma área, mais especificamente num material que inventou aplicado a carros elétricos e híbridos. Esse trabalho teve bastante impacto na investigação e durante 4 anos manteve-se envolvida em vários projetos, nos quais tinha já uma pequena equipa a trabalhar consigo. Essa experiência proporciona-lhe desenvolver o seu trabalho não só em laboratório a treinar pessoas, mas também a desenvolver tecnologia para ser aplicada na indústria e, com todo esse processo, acaba por sair muito do laboratório, apercebendo-se de que gostava de estar mais próxima da indústria. É então que opta por sair do laboratório e fazer essa transição para a agência de inovação do Reino Unido, que desenvolve as prioridades governamentais a nível do I&D industrial⁸⁵, em colaboração com as universidades.

Por fim, o entrevistado 6 (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16) é licenciado em Sociologia pela Universidade do Minho, tem 41 anos e trabalha com *lecturer* numa prestigiada universidade londrina. Terminada a licenciatura em 2001, inscreve-se num mestrado de Sociologia Política em Londres, cidade onde ainda continua a viver, com uma bolsa do *British Council* para pagamento de propinas. Após a conclusão do seu projeto de investigação e de uma boa experiência de integração social na cidade trabalha, decide ficar a trabalhar durante três anos como *research officer* na *School of Economics*. Inicia, então, o doutoramento em Sociologia na *UCL – London's Global University* - e, simultaneamente, trabalha durante seis anos como investigador em Cambridge. Em 2011, terminado o doutoramento, ingressa a atual instituição de ensino superior, primeiro como *post-doc* e agora como *lecturer*, posição permanente que ocupa há quatro anos. Leciona, também, aulas à noite numa outra entidade da Universidade de Londres.

⁸⁴ Organização governamental do Reino Unido que financia a investigação e desenvolvimento a nível académico, nomeadamente bolsas de investigação, de doutoramento e pós-doutoramento.

⁸⁵ Correspondente à Agência Nacional de Inovação (ANI) em Portugal.

Todos os entrevistados apresentam uma trajetória contínua, geralmente ascendente, no sentido do desenvolvimento de uma carreira académica sólida.

5.2. “Pela sua saúde”, partir é o melhor remédio

A emigração de profissionais de saúde, já observável em vários países em vias de desenvolvimento e decorrente de processos de globalização do mercado de trabalho, em Portugal ganha visibilidade na conjuntura socioeconómica de crise a partir de 2008, acompanhando o crescimento do movimento emigratório, em geral, e dos profissionais altamente qualificados, em particular. Este contexto expõe ao desemprego, à precariedade e a uma crescente mobilidade transnacional profissionais do setor da saúde, até então relativamente alheios a esta problemática. Esta questão é particularmente relevante quer para os países da OCDE, que enfrentam graves problemas demográficos de envelhecimento populacional, quer para os países em vias de desenvolvimento, que “exportam” os seus profissionais especializados, face à crescente oferta nos países mais influentes, correndo o risco de *brain drain*. A perspetiva subjacente à generalidade da investigação sobre migrações internacionais de profissionais de saúde sustenta que o envelhecimento demográfico promove uma crescente procura de serviços de apoio de cuidados de saúde que nem sempre é acompanhada, no curto/médio prazo, pelo aumento da força de trabalho local/nacional, principalmente devido à demora de adequação da formação que, sobretudo neste setor, necessita de tempo de reajustamento. Para além disso, a opção por recrutar estes profissionais no estrangeiro é menos dispendiosa do que formá-los internamente, tratando-se de uma área particularmente exigente e onerosa como a saúde (Hoesch, 2008: 168-169). Nesse contexto de falta de recursos humanos especializados emerge a opção pelo recrutamento internacional de médicos, enfermeiros e outros profissionais de modo a dar resposta às necessidades imediatas dos seus sistemas de saúde. No entanto, este enfoque não é completamente generalizável, coexistindo uma diversidade de estratégias seguidas por diferentes países de acordo com o modo como, em cada momento histórico, os seus sistemas de saúde estão internamente estruturados, desde os processos de recrutamento, até aos modos de recomposição profissional, constituindo um desafio à regulação da saúde a nível nacional. Recrutamento internacional, acordos bilaterais, regulações supranacionais, programas governamentais de recrutamento externo e programas não governamentais de requalificação socioprofissional são acionados tendo em conta a globalização do mercado laboral da saúde, a transnacionalização das qualificações e os processos internacionais de (re)produção de desigualdades em saúde.

Em Portugal, os principais *stakeholders* consideram que o setor vive uma situação de subfinanciamento crónico - a despesa *per capita* em saúde corresponde a, apenas, 63% da média dos países da OCDE

(2016) – sendo urgente melhorar o investimento público no setor para torná-lo mais eficiente e para prestar um melhor serviço evitando ruturas, sublinhando que este exerce um enorme potencial de influência sobre a restante economia.

No que respeita à emigração portuguesa dos profissionais desta área de atividade, até ao início de 2010, Portugal tinha, igualmente, permanecido à margem destes fluxos de saída, em particular no que respeita aos médicos. A partir de então, começa a observar-se um interesse crescente na procura de outros países para o exercício da profissão. Os dados a que temos acesso são-nos fornecidos pelas respetivas ordens profissionais, baseados nos pedidos de declarações das diretivas comunitárias exigidas para exercício da profissão noutro país. Assim, entre o início de 2012 e junho de 2013, 1500 médicos efetivaram este pedido com a intenção de irem trabalhar para o estrangeiro. Relativamente à enfermagem, um estudo realizado pela Ordem dos Enfermeiros (Fernandes, 2011) permite calcular que, dos enfermeiros formados em 2008, 2009 e 2010, um total de 873 terá saído do país à procura de outras oportunidades. Mas, se considerarmos os pedidos de declaração das Diretivas Comunitárias para trabalhar no estrangeiro, os dados da OE indicam que em 2009 foram 609, 1.030 em 2010 e 1.724 em 2011. A informação de que dispomos revela que entre o início de 2012 e junho de 2013 esse número subiu para 3.845 enfermeiros (média de 10/dia):

“Só no Norte de Portugal, acabamos o ano de 2012 com cerca de 1400 a 1500 pedidos. Agora, não lhe posso dizer que todos estes pedidos resultaram em saídas, que se efetivou mesmo a saída. Além de pedirem a diretiva comunitária, também suspendem a inscrição na Ordem, o que reflete a intenção de efetivar a saída de Portugal. No ano anterior terá andado pelos 1000 pedidos. Tem sido gradual, mas no ano de 2012 decididamente aumentou. Eu posso dizer-lhe que no ano de 2012 inscreveram-se aqui cerca de 1250 enfermeiros... se formos a ver, entre os que se inscreveram e os que pediram essas declarações há já um défice...” (OE, Porto, 2013-04-01)⁸⁶.

A Espanha era, ainda, o principal destino, mas começava a perder peso face ao Reino Unido⁸⁷, Suíça e França com tendências crescentes. Angola e Emirados Árabes Unidos surgem como destinos emergentes. A estes números juntam-se ainda outros profissionais na área da saúde, como os fisioterapeutas, os dentistas ou os profissionais qualificados em farmácia, que têm vindo a procurar estes países onde encontram muitas ofertas competitivas.

⁸⁶ Entrevista concedida pelo Presidente do Conselho Diretivo Regional do Norte da Ordem dos Enfermeiros em 2013.

⁸⁷ Veja-se, a este propósito, dados da *Nursing and Midwifery Council*: antes de 2000 não consta qualquer enfermeiro a trabalhar no Reino Unido, já em 2012 entraram cerca de 800 enfermeiros portugueses.

Do lado da oferta de trabalho no estrangeiro, a informação analisada aponta para uma clara intensificação do recrutamento ativo em Portugal por parte de consultoras de países como o Reino Unido, a França ou a Espanha, aos quais, posteriormente, se vêm a juntar a Alemanha e os países nórdicos. Se, inicialmente (2009-2011), estas empresas de recrutamento⁸⁸ admitiam que a adesão destes profissionais não fosse “em massa”, embora já se verificassem algumas manifestações de interesse, em 2012, numa ação de recrutamento de especialistas para trabalhar em instituições públicas e privadas francesas, cerca de 700 médicos e enfermeiros portugueses aderiram ao evento, realizado em Lisboa, manifestando insatisfação com a sua situação laboral em Portugal. Nos *European job days* realizados em Portugal em 2013⁸⁹ ficou claro o interesse de grande parte dos países europeus pelos nossos profissionais de saúde, com uma notória presença de *stands* da área da saúde, divulgando ofertas de emprego efetivas e atrativas face à conjuntura da época. Da observação feita *in loco* poder-se-á deduzir que não se tratavam de contratações esporádicas, mas antes de boas oportunidades de carreira nesses países.

Neste contexto, as migrações internacionais dos profissionais de saúde vão-se assumindo como uma área de importância crescente, suscitando interesse académico, político, social e mediático. Médicos, enfermeiros, dentistas e farmacêuticos, a par de engenheiros e de professores são, assim, dos mais presentes no amplo debate sobre emigração veiculado pelos *media* nesses anos⁹⁰. Face à crescente

⁸⁸ Refira-se, a título de exemplo, a *GlobalMediRec* ou a *Reach Health Recruitment*.

⁸⁹ Evento realizado no Porto a 29 e 30 de outubro de 2013, em pleno auge da procura de profissionais portugueses qualificados, alvo de observação participante no âmbito desta tese.

⁹⁰ A partir de 2009 surgem os primeiros sinais de um crescente interesse por parte de empresas de recrutamento estrangeiras nos profissionais de saúde portugueses e os media dão visibilidade a esse movimento: “Ingleses recrutam em Portugal médicos para as urgências” (Diário de Notícias, 2009-08-28). Também entre os que partem, ou tencionam partir, começam a evidenciarem-se os profissionais da saúde: “Cada vez mais médicos a procurar o estrangeiro para trabalhar” (Diário de Notícias, 2010-07-06). Em 2011, destaca-se o interesse dos países nórdicos e, sobretudo, da Alemanha pela mão-de-obra portuguesa, especialmente quadros técnicos (médicos, enfermeiros e engenheiros) como forma de colmatar a falta de recursos humanos qualificados e de contrariar o envelhecimento da população. No início de 2012 intensificam-se as notícias que apontam a possibilidade de saída desses profissionais em várias direções: “500 clínicos querem emigrar” (Correio da Manhã, 2012-01-16); “Saúde: 700 médicos e enfermeiros querem ir trabalhar para França” (Lusa/Jornal i, 2012-01-18). Outubro fica marcado por uma carta aberta de um jovem enfermeiro ao Presidente da República antes de emigrar: “Enfermeiro despede-se de Cavaco Silva antes de emigrar e implora para não criar «imposto» às lágrimas e saudade” (DD; Correio da Manhã; Expresso, 2012-10-17); “Enfermeiro emigra e diz, em carta a Cavaco, sentir-se “expulso” de Portugal” (Porto24, 2012-10-17). Este episódio particular, muito mediatizado, chama a atenção da comunicação social para a saída de profissionais da enfermagem: “Já há 1800 enfermeiros portugueses em Inglaterra” (Diário de Notícias, 2012-10-19). O tema da emigração de profissionais da saúde é, ainda, desenvolvido em torno da questão do reconhecimento das habilitações académicas e profissionais fora do espaço da EU: “Ministério da Saúde tem “obrigação” de promover reconhecimento dos profissionais emigrantes. Para o secretário de Estado da Saúde, «vamos ter uma maior exposição internacional e isso é positivo»” (PTJornal, 2012-11-12). Os médicos continuam a ser notícia devido às suas intenções de emigrarem, bem como pelo interesse nestes profissionais por parte de empregadores estrangeiros: “Empresa francesa recruta médicos portugueses - Clínicos estão interessados em emigrar” (TVI24, 2012-11-15). Por sua vez, os enfermeiros destacam-se pelo crescente desemprego e precariedade que afeta a profissão, conduzindo à saída do país: “Um em cada cinco enfermeiros sem emprego - Ordem dos Enfermeiros divulgou um estudo sobre a situação profissional dos jovens Enfermeiros no país” (TVI24, 2012-11-23). Em 2013 agravam-se as acusações da Ordem dos Médicos à tutela da Saúde com a polémica entrevista do Bastonário ao jornal Destak: “«Há médicos portugueses a emigrar» - Polémico e direto, José Manuel Silva, bastonário da Ordem dos Médicos, esteve à conversa com o Destak. E não poupou críticas às políticas do Governo” (Destak, 2013-02-20). Continua, também a referência à intensificação da procura de profissionais de saúde portugueses por países como o Reino Unido e os Emirados Árabes Unidos (e.g. “Novas vagas para enfermeiros portugueses no Reino Unido - Hospitais londrinos estão a recrutar enfermeiros portugueses. Candidaturas até 30 de Abril” (Público, 2013-04-18); “Saúde: Dubai e Abu Dhabi recrutam portugueses - As cidades árabes do Dubai e de Abu Dhabi estão à procura de cerca de 100 enfermeiros, fisioterapeutas e técnicos de saúde portugueses” (Sapo, 2013-08-06). Em julho deste ano surge a notícia com maior visibilidade, manchete de capa do Diário de Notícias e amplamente veiculada por outros órgãos de comunicação social: “Mais de cinco mil médicos e enfermeiros (5345) fogem de Portugal” (DN, 2013-07-01). Em declarações públicas, o Bastonário da Ordem dos Médicos assume a gravidade da situação, que apelida de “explosiva” e de “desperdício dramático”, prevendo que essa tendência se acentuará.

visibilidade do tema da saúde associado à emigração, importa destacar o enfoque corporativo que sintetiza os discursos e perspectivas de grupos profissionais organizados (ordens e associações)⁹¹. A dimensão analítica mais presente nos seus discursos prende-se com as causas da emigração destes profissionais, tanto do lado da oferta, como da procura. Relativamente ao recrutamento e seleção, verifica-se unanimidade no reconhecimento da boa formação ministrada e da consequente capacidade técnica e prática demonstrada pelos profissionais, assim como da boa reputação junto dos empregadores estrangeiros, o que estimula a procura dos diplomados portugueses nessas áreas de formação. A versatilidade linguística e uma certa disponibilidade para a emigração são, igualmente mencionadas. As carências e a necessidade dessas qualificações em determinados países originam um recrutamento ativo e direto em Portugal. Os salários, bem mais aliciantes nos países de acolhimento, a existência de oportunidades ajustadas aos perfis, assim como o reconhecimento/valorização profissional e a possibilidade de progressão na carreira completam o leque de fatores de atração. Pelo lado da repulsão, a ênfase é colocada no desemprego, na precariedade, em modalidades atípicas de emprego, nos baixos salários e na diminuição contínua dos salários líquidos, na instabilidade e agravamento das condições de trabalho, no aumento do tempo de espera para o primeiro emprego, na falta de alternativas, no excessivo número de vagas no ensino superior face à dimensão do mercado interno e na falta de investimento político, quer no desenvolvimento económico e tecnológico em geral, quer nas políticas de emprego público e na valorização do SNS, capazes de reter estes profissionais. Como consequências da emigração, este enfoque destaca, pela negativa, o agravamento de problemas provocados pela insuficiência de quadros num setor chave como o da saúde e, no caso da enfermagem, a diminuição do número de matrículas no ensino superior desde 2011 e, pela positiva, o intercâmbio de conhecimentos entre profissionais de diferentes países e a dinamização de novas áreas e abordagens. Quanto à intensidade do problema, não obstante a escassez de dados, reconhece-se que as intenções e as concretizações de emigração estão a aumentar e que a dinâmica se manterá, podendo, inclusive, agravar-se. Esta tendência é, ainda, mais preocupante por se tratar de profissões tradicionalmente sem problemas de inserção no mercado de trabalho e, segundo as ordens, associações e sindicatos do setor da saúde, em que as carências de profissionais ainda se fazem sentir. O ano de 2012 marca a tomada de consciência definitiva da concretização e da intensificação desta mobilidade externa, confirmada pela constante presença de empresas de recrutamento de profissionais de saúde em Portugal e pela crescente adesão de interessados a estes eventos. Em relação às perspectivas de futuro, vislumbra-se

⁹¹ Esta informação foi obtida de forma direta (entrevistas e debates organizados no âmbito da tese) e indireta (fontes secundárias – entrevistas veiculadas pelos *media* e depoimentos escritos).

nestes discursos uma preocupação face ao provável agravamento das saídas. Se, em 2009/10, a Ordem dos Médicos (OM) desvalorizava alguns indícios de aumento da procura por parte das empresas de recrutamento europeias e do interesse, ainda tímido, de alguns médicos, justificando-o como “uma consequência inevitável do mercado comum europeu” e que “estas ofertas ainda não são uma ameaça”, sindicatos e outros representantes de associações deste setor já alertavam para a tendência de aumento das saídas (Jesus, 2009). Porém, a partir de 2012, o discurso altera-se radicalmente e é assumida uma posição de confronto com a tutela⁹², acusando o Ministério de “fria insensibilidade de quem ocupa transitoriamente o poder e a obstinada falta de vontade em corresponder, ainda que parcialmente, às justificadas e concretizáveis aspirações dos jovens candidatos, que apoiámos, são perturbantes e perturbadoras”, acrescentando que estavam a emigrar “por falta de alternativas e emprego no seu país e por, em Portugal, não terem as mesmas oportunidades de colegas estrangeiros”⁹³. Em 2013, face à intensificação das ofertas estrangeiras e à aceleração da procura, tanto por jovens médicos em início de carreira, como por clínicos seniores com elevada experiência e qualificação, o Bastonário da OM assume publicamente a existência e o agravamento da emigração entre estes profissionais: “Sim, há médicos a emigrar, nomeadamente especialistas, devido à degradação das condições de trabalho em Portugal e porque recebem ofertas tentadoras de países europeus considerados até mais evoluídos que o nosso, mas que reconhecem a qualidade dos nossos médicos e da formação médica no País. (...). Já (são) algumas dezenas e esta situação irá certamente acentuar-se (...). E muitos dos milhares de jovens portugueses que foram tirar medicina para o estrangeiro já estão a pensar não regressar, porque verificaram que não têm perspectivas de futuro no País”⁹⁴. Já em julho desse ano, o responsável pela OM admitia que os clínicos que estavam a sair do país faziam falta a Portugal. Em declarações à Antena1 relativamente ao facto de 1500 médicos terem pedido a declaração para trabalhar fora do país nesse último ano e meio, o bastonário revela: “Surpreende-me, por um lado, porque não era a realidade entre os médicos, mas não me surpreende, por outro, face às circunstâncias do país, à redução muito importante das retribuições médicas, mas também à falta de perspectivas de desenvolvimento profissional no nosso país. Neste momento são mais atrativas noutros países da Europa” e continua afirmando que esta é uma situação “explosiva que coincide com a queda dos vencimentos, horas extra e da dificuldade em colocar médicos”, admitindo que “os médicos estão a receber quase menos 50% e estão revoltados”.

⁹² A este propósito, há que ter em conta a mudança de bastonário da OM em 2011. O novo bastonário, José Manuel Silva, assume uma posição mais crítica e interventiva do que o seu antecessor em relação à desqualificação do trabalho médico e à consequente emigração.

⁹³ Comunicado publicado no portal oficial da Ordem dos Médicos no início de 2012 (disponível em <https://www.ordemdosmedicos.pt/?lop=conteudo&op=ed3d2c21991e3bef5e069713af9fa6ca&id=96671501524948bc3937b4b30d0e57b9>).

⁹⁴ Entrevista do Bastonário da OM, José Manuel Silva, ao *Destak*, a 20/2/2013 (disponível em <http://www.destak.pt/artigo/154991>).

O bastonário adianta que os números são preocupantes, na medida em que “estão a sair médicos com anos de experiência”, sendo um “desperdício dramático”. Para estancar esta “sangria” de profissionais diferenciados que se tem registado no SNS nos últimos anos, assume que será necessário criar melhores condições de trabalho para manter os jovens médicos: “Sem eles o SNS fica mais fraco, a capacidade de inovação e formação mais distante e a massa crítica perde solidez. Portugal é um país envelhecido. Não podemos deixar o SNS continuar a envelhecer com ele”. De facto, a polémica da emigração portuguesa altamente qualificada, ao atingir um grupo profissional com a força corporativa e o estatuto profissional dos médicos adquire, no campo simbólico, maior dimensão. Como assegura um outro representante da OM: “Não é fácil desqualificar os médicos e retirar-lhes a sua dignidade”⁹⁵.

Relativamente aos enfermeiros, a posição da Ordem dos Enfermeiros (OE) difere da OM apenas na forma, mais moderada, e na antecipação da perceção do problema. Ainda em 2009, a OE publicava um estudo sobre a “Situação Profissional dos Jovens Enfermeiros em Portugal”, um instrumento de monitorização que refletia alguma preocupação com o mercado de trabalho da enfermagem em Portugal. Já no estudo de 2011 pode ler-se que “a emigração continua a ser uma solução para um número relevante de jovens” e que “a precariedade começa a generalizar-se para os jovens enfermeiros: 65,51% dos enfermeiros que responderam a este estudo estão sem emprego ou estão em condições precárias; a estimativa do número de enfermeiros formados em 2008, 2009 e 2010 que ou estão sem emprego, ou estão em condições precárias, ronda os 7438” (OE, 2011: 40). Mas é em 2012 que se assiste ao *boom* de saídas e de intenções de saída, que é acompanhado de grande visibilidade social. Para a OE, Portugal está a “exportar” profissionais de que precisa: “A OE compreende que muitos enfermeiros procurem no estrangeiro a possibilidade de exercer a profissão que escolheram e lamenta as políticas de emprego público, que não investe em recursos qualificados que o país possui” (Lusa, 2012-07-13). Esta apreensão e reflexão crítica são reforçadas na entrevista que realizamos em abril de 2013 na Secção Regional do Norte da Ordem dos Enfermeiros:

“A partir de 2007/8, começamos a ter os estabelecimentos públicos a não abrirem vagas, apesar das necessidades, apesar das aposentações (numa média à volta de 110 a 150 anualmente, só na região Norte), não tem havido a contrapartida de admissões e as instituições continuam a ter estas necessidades. O problema aqui é que, com a formação que estamos a ter de anualmente entre 1200 a 1500, ao não haver absorção pelo mercado de trabalho, estes enfermeiros têm estado a procurar outras saídas e estas

⁹⁵ Artigo de opinião do Presidente do Conselho Regional do Norte da Ordem dos Médicos no Jornal Grande Porto, em 10/05/2013.

saídas são as que vêm do estrangeiro. (...). Temos tido, felizmente, muito boa receção ao nível mesmo dos países europeus – falo no Reino Unido, da Holanda, da Alemanha - ainda outro dia a Alemanha publicitava que precisava de enfermeiros e de médicos -, temos a Bélgica a precisar, temos a Suíça, a Irlanda, também, a admitir enfermeiros e para nossa surpresa até os países asiáticos têm estado a vir agora recrutar enfermeiros. Não é por acaso que há serviços em hospitais ou clínicas do Dubai em que a grande parte dos enfermeiros já é portuguesa. E mais, estão a pedir para a gestão desses serviços enfermeiros também já com alguma qualificação nossa em gestão, a serem contratados como gestores, enfermeiros gestores, e aí estamos a falar de um perfil de enfermeiros já com experiência e bem qualificados, o que nos vem dar alguma satisfação em termos da formação, da qualificação dos nossos profissionais (...). Temos os estabelecimentos públicos de saúde a necessitar de profissionais, temos a população a necessitar de determinado tipo de respostas, principalmente ao nível dos cuidados primários, de proximidade de que se fala muito, não é? No discurso fica bem falarmos de cuidados de proximidade, mas depois é preciso pôr lá recursos e criar condições para que, de facto, haja aqui uma reconfiguração do próprio sistema da saúde português. (...) preocupa-nos isto porque estamos a assistir a esta saída maciça de enfermeiros, de quadros até, de cidadãos ativos contribuintes para o nosso sistema social e para os nossos impostos. Porque hoje, esta nova tipologia, este novo paradigma de emigração dos portugueses, é muito diferente daquela que havia há 35 e 40 anos, em que o emigrante saía, fazia uma vida muito, muito limitada lá fora, em que tudo o que recebia, todos os seus rendimentos eram depositados em Portugal, portanto, havia aqui um projeto de vida só de trabalho e depois um projeto de regresso, enquanto que hoje, os novos emigrantes principalmente nestas áreas qualificadas, ao saírem para o estrangeiro reorganizam as suas vidas onde têm o seu local de trabalho, abrem as suas contas nas agências bancárias desses locais, podem ter aqui uma conta aberta mas não é a principal, portanto, nem nisso a emigração hoje traz mais valias para Portugal” (OE, Porto, 2013-04-01).⁹⁶

Nos próximos anos, o sector da saúde será, porventura, aquele em que a redução das necessidades menos se coloca: a melhoria das condições de vida, o desenvolvimento e a inovação neste setor promovem o prolongamento da vida humana e o consequente envelhecimento da população e são os idosos que necessitam, em média, de um maior investimento nestes cuidados. É o “paradoxo da saúde”⁹⁷: mais saúde, mais vida, mais necessidade de cuidados de saúde. Neste cenário, não seria expectável que um país da OCDE, que na década passada figurava como dos mais representativos destinos de imigração de médicos⁹⁸, apresente a situação de “fuga” de profissionais anteriormente

⁹⁶ Entrevista, realizada no âmbito da tese, ao Presidente do Conselho Directivo Regional do Norte da Ordem dos Enfermeiros.

⁹⁷ Expressão utilizada por António Barreto nas comemorações dos 30 anos do SNS (08-07-2009).

⁹⁸ No conjunto de países da OCDE, Portugal estava, até há pouco tempo, entre os principais destinos da migração de médicos (Lowell, 2008). A partir dos anos 90, torna-se visível uma significativa presença de estrangeiros no sector de saúde português, geralmente atribuída à escassez crónica destes profissionais. Essa presença evoluiu positivamente entre 1994 e 2004, a partir de 2005 verificou-se uma diminuição, observando-se uma tendência para a estabilização desde 2009. Em 2010, 3.061 profissionais de nacionalidade estrangeira estavam a trabalhar no SNS português, dos quais 1.696 eram médicos e 690 enfermeiros (dados do relatório “Recursos Humanos Estrangeiros no Ministério da Saúde – Actualização 2009/2010” (Amaral, 2011)).

descrita. Para além dos números absolutos estimados, importa realçar o aumento brusco e exponencial das intenções e das efetivas saídas nos anos em estudo, assim como a crescente importância e gravidade atribuídas ao fenómeno pelas organizações profissionais. E, na problemática da emigração, não só a quantidade importa, mas também a “qualidade” dos emigrantes (Breinbauer, 2007). Por outro lado, a informação disponível sugere-nos que o setor da saúde e, consequentemente, a respetiva emigração, não podem ser analisados como um todo uniforme, apontando para uma segmentação/diferenciação deste mercado de trabalho, tanto entre os diferentes grupos profissionais (e.g. médicos e enfermeiros), como em termos territoriais e de serviços. Os médicos apresentam níveis de emprego mais elevados, ainda que comecem a dar sinais de alguma precariedade, mas uma notória degradação das condições de trabalho⁹⁹, resultantes, em grande medida, da aplicação dos princípios de mercado a este setor, sendo a emigração aparentemente mais motivada por fatores *pull* dos países que necessitam desses profissionais (i.e., vencimentos e condições de trabalho mais atrativas, estabilidade, valorização e progressão na carreira). Quanto aos enfermeiros, bem como outros profissionais como os fisioterapeutas, independentemente da atratividade dos países de destino, os fatores *push* são preponderantes, dada a elevada taxa de desemprego, a prática de baixos salários, a extrema precariedade, a intensificação dos ritmos de trabalho e consequente *stress* profissional e a desvalorização da profissão, principalmente nos recém-licenciados. Sendo a emigração um dado comum a estes grupos profissionais, a dimensão, a intensidade, as causas e as condições em que ocorre são bastante mais expressivas no caso dos enfermeiros e fisioterapeutas. No entanto, esta escassez de postos de trabalho em Portugal coexiste com a grave carência destes profissionais, quer em territórios de baixa densidade, quer ao nível da medicina geral e familiar e dos cuidados de saúde primários e continuados do SNS. A qualidade, o investimento ao longo de anos e o reconhecimento internacional do nosso Serviço Nacional de Saúde confrontam-se, na atualidade, com esta falta de atratividade para os recursos humanos nacionais. Outro dos “paradoxos” observados prende-se com o ensino e a formação nestas áreas: o investimento realizado e a reconhecida qualidade dos cursos de medicina, de enfermagem e de outras valências da saúde de uma grande parte das IES portuguesas contrastam com uma aparente falta de planeamento estratégico capaz de promover a médio prazo um ajustamento entre oferta e procura, contrariando o desperdício de recursos que a saída para o exercício da profissão noutro país acarreta. Relativamente ao curso de medicina permanece, contudo, a noção de que existem poucas vagas anuais de ingresso, o que tem levado centenas de candidatos a terem de escolher outros países para se diplomarem. O caso da formação em enfermagem e, de certo modo, em medicina dentária, são paradigmáticos de como estas realidades mudam

⁹⁹ Esta análise ocorreu no período pré-pandémico, sabendo-se atualmente que a situação se degradou a partir desse contexto.

radicalmente em menos de uma década – durante anos sofremos de um défice crónico destes profissionais, tendo de recorrer, sistematicamente, a imigrantes para colmatar essa necessidade. Perante tais “paradoxos”, torna-se essencial dar voz aos próprios profissionais de saúde que decidiram exercer a sua profissão noutro país. Para tal, entrevistamos cinco profissionais de ramos da saúde muito diversificados: um osteopata, um fisioterapeuta, uma enfermeira, uma médica e um odontologista-estomatologista.

O primeiro entrevistado (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16) vive, novamente, em Portugal onde pratica, por conta própria, osteopatia. No entanto, o seu percurso académico e profissional pauta-se pela heterogeneidade. Inicialmente, tira uma licenciatura em engenharia no Porto e trabalha com engenheiro e formador durante cerca de cinco anos. Nessa altura, decidiu a mudar radicalmente de profissão, investe numa outra formação superior em medicina osteopática, no Reino Unido, bem como no ensino clínico e académico de osteopatia. Terminada a formação, regressa a Portugal, onde exerce clínica privada e dá formação profissional nesta área, em quatro instituições. Inicialmente, vive entre “cá e lá” e, passado esse período, muda-se definitivamente para Portugal, empenhado em desenvolver e em legitimar a sua profissão, apoiado pelo conhecimento e experiência acumulados no Reino Unido.

O entrevistado 2 (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16) é licenciado em fisioterapia pelo Instituto Superior do Alto Ave, curso que terminou em 2009. Nesse ano, começou a trabalhar como fisioterapeuta num hospital minhoto, onde permaneceu até 2012, sempre em regime de *part-time* e a recibos verdes. Embora a expectativa fosse que a situação laboral melhorasse, a precariedade permaneceu durante esses três anos. Nessa altura, inicia também um mestrado em fisioterapia e uma especialização em osteopatia, aproveitando o facto de não estar a trabalhar a tempo inteiro para investir na sua formação. No final do terceiro ano, o contrato de prestação de serviços não foi renovado, apesar da necessidade de fisioterapeutas na instituição. Quando essa perspectiva se colocou, o entrevistado começou a equacionar trabalhar noutro país e a tratar de todo o processo burocrático. A alternativa de continuar em Portugal, noutro empregador, foi posta de lado por considerar que mercado estava saturado, com muita oferta para os lugares disponíveis, favorecendo a precariedade baseada em baixos salários e situações contratuais frágeis e dúbias. Assim que o contrato terminou já tinha a autorização de trabalho em França, onde vive e trabalha desde 2012.

Na área de enfermagem, a terceira entrevistada (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16), é licenciada pela Universidade do Minho, curso que terminou em 2011. Desde então até agosto de 2013, esteve desempregada à procura do primeiro emprego, sem qualquer experiência na sua área de

formação, nem qualquer outra atividade profissional formal. A viver em casa dos pais, durante mais de um ano enviou currículos para diversos hospitais do país, sem sucesso. Acabou por contactar uma agência especializada no recrutamento de enfermeiros para o Reino Unido e Irlanda, já muito conhecida da comunidade de enfermeiros portugueses, principalmente recém-licenciados, e em pouco tempo estava a trabalhar em Inglaterra.

Após terminar o curso na Faculdade de Medicina do Porto em 2006, a quarta entrevistada (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16) fez a sua formação inicial médica no Hospital de S. João e continuou com o internato como médica de família em Vila Nova de Gaia, entre 2008 e 2012. Durante esse período, participou também em projetos de investigação, nomeadamente no estrangeiro. Terminada a formação, trabalha um ano como médica de família em Gaia e inicia o doutoramento a tempo parcial no GABBA, cujo prestígio ultrapassa as fronteiras nacionais, o que permitiu abrir portas internacionais para a escolha do laboratório para desenvolver o projeto de investigação. Com uma bolsa financiada pelo Estado português, parte em 2014 para o Reino Unido para dar continuidade à sua investigação numa prestigiada universidade londrina. No momento da entrevista iniciava a transição para o mercado de trabalho londrino, mostrando-se otimista quanto às perspectivas desenvolvimento de carreira

O último entrevistado (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16), representa a área da medicina dentária, formação que concluiu no Porto, em 2001. A sua trajetória académica passa por Toulouse, em França, onde faz parte do seu 6º ano de curso e é aí que começa “o bichinho” de experimentar outras realidades. Entretanto, quando termina a formação, juntamente com dois colegas abre uma clínica no Porto, que conjuga com formação avançada e trabalho na área dos implantes dentários em Lisboa e no Algarve. Em 2005, reencontra um colega de faculdade emigrado em Londres desde o final do curso e, embora na época o contexto socioeconómico ainda fosse de alguma estabilidade, sentiu-se motivado a passar um a dois anos fora de Portugal para conhecer outra realidade, crescer a nível pessoal e investir numa formação pós-graduada numa universidade de prestígio internacional. Após a decisão, todo o processo decorreu de forma relativamente simples, desde a inscrição na ordem profissional britânica, à inserção no mercado de trabalho londrino, logo após concluídos os trâmites burocráticos. Um projeto que era para ser breve, prolonga-se por mais de dez anos, sem data para terminar.

5.3. Do apogeu à crise do setor da construção civil: vidas embargadas, reabilitação de projetos profissionais

Após décadas de um crescimento exponencial proporcionado, em boa medida, pelo investimento em grandes obras públicas, bem como pela especulação imobiliária, com o eclodir da crise financeira

mundial de 2008 e, em particular, com a crise do crédito imobiliário nos Estados Unidos e os seus efeitos recessivos na economia, o setor da construção civil é dos primeiros a entrar em declínio. Em Portugal, este contexto rapidamente atinge a frágil estrutura económica do país, conduzindo ao enfraquecimento de setores nevrálgicos como a indústria e a construção. A construção civil, considerada um ramo de atividade sensível, é particularmente relevante em momentos de crise, na medida em que “funciona como barómetro da economia nacional” (IMPIC, I.P., 2011: 31), face ao seu peso no volume de negócios e no mercado nacional de emprego. Nas décadas anteriores, principalmente na de 1990 e no início do século XXI, Portugal conheceu um forte desenvolvimento do setor da Construção Civil e Obras Públicas (CCOP) motivado, sobretudo, pelo financiamento através de fundos comunitários. De acordo com os Relatórios de Construção¹⁰⁰ da época, grande parte do crescimento sustentado da indústria da construção em Portugal teve como base três pilares de financiamento distintos: a UE, o Estado português e a banca. Para a banca, este sector mostrou-se bastante atrativo, nomeadamente na década de 1980 e até meados da década de 1990, pelas excelentes taxas de rendibilidade que estes negócios apresentavam. Neste período de forte dinamismo assiste-se à execução de grandes projetos de investimento público, designadamente, a Expo 98, a Ponte Vasco da Gama, ou um conjunto de infraestruturas de transportes (e.g. Metro do Porto, expansão do Metro de Lisboa e novas autoestradas). Por outro lado, a aceleração da atividade económica e da descida das taxas de juro nominais incentivaram a construção e a compra de habitação própria. No início do novo século, previa-se que este setor continuasse na senda do desenvolvimento e conhecesse um significativo incremento, sobretudo ao nível das grandes obras públicas previstas na agenda política: a construção do novo aeroporto, da rede de alta velocidade, da terceira via rodoviária sobre o Tejo, de edifícios e equipamentos para o Euro 2004, de grandes escritórios para serviços, entre outros. Porém, uma grande parte dessas expectativas acabaram por (ainda) não se cumprir face ao quadro de crise anteriormente descrito. Como consequência desse cenário, os três segmentos do setor - mercado residencial, não residencial e engenharia civil - viram os seus níveis de investimento reduzirem drasticamente, quer pela imposição de medidas restritivas ao investimento público por parte dos governos e pelo endividamento dos contribuintes acompanhado de uma taxa de desemprego elevada, quer, ainda, pela falta de liquidez das entidades bancárias. Rapidamente assistimos a um quadro regressivo provocado pela crise do imobiliário, com uma drástica implosão da encomenda pública e privada e consequente eclipse de muitas das indústrias de construção e das suas componentes,

¹⁰⁰ Relatórios anuais realizados pelo Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P. (IMPIC, I.P.) e disponíveis em <http://www.impic.pt/impic/pt-pt/relatorios-e-dados-estatisticos/relatorios-de-construcao>.

dos respetivos postos de trabalho, assim como um travão na contratação neste sector: “Estamos, pois, perante uma actividade tendencialmente pró-cíclica, ou seja, expansões mais marcadas que a economia global em fases positivas do ciclo e recessões mais profundas em períodos negativos, sendo, por isso mesmo a sua dinâmica frequentemente considerada como um dos principais indicadores de uma economia, ou um dos seus barómetros” (Baganha *et al.*, 2002: 3).

Quer em termos produtivos, quer em termos de mercado de trabalho, trata-se de uma atividade económica diferenciada, que apresenta uma cadeia de valor muito extensa, que gera efeitos multiplicadores significativos a montante e a jusante¹⁰¹ e que apresenta fortes contrastes, com utilização abundante do fator mão-de-obra, desde a mais indiferenciada com baixos níveis remuneratórios e um elevado nível de precariedade, à mais qualificada com elevados níveis de rendimento. Esta atividade tem, pois, um importante impacto sobre o emprego, quer direto, quer indireto, nomeadamente num conjunto de serviços especializados como consultoria, arquitetura, engenharia, mobiliário, decoração, entre outros (Baganha, Marques e Góis, 2002: 3). Neste sentido, não é de estranhar que a quebra da vitalidade do sector da construção¹⁰², tradicionalmente tão empregador, se manifeste numa forte quebra do nível do emprego, num aumento estrutural da taxa de desemprego, criando um excedente de mão de obra considerável, que parece ter encontrado na emigração a resposta para os seus problemas de inserção no mercado de trabalho nacional¹⁰³. Muitos procuram emprego fora da União, designadamente em Países de Língua Oficial Portuguesa. De acordo com um representante da Ordem dos Engenheiros, a ausência de financiamento, a falta de investimento e, conseqüentemente, a falta de trabalho conduziram a maior parte dos engenheiros civis¹⁰⁴ à procura de soluções noutras latitudes:

¹⁰¹ A atividade da construção movimentou vários setores, a montante e a jusante da sua cadeia de produção, daí decorrendo que seja considerado um dos setores impulsionadores da economia nacional, não só pelo seu peso específico na criação de riqueza, como também de emprego.

¹⁰² Refira-se que este sector é um dos mais afetados pela crise, tendo um peso de cerca de 18% no total das insolvências apuradas até setembro de 2011. A Formação Bruta de Capital Fixo no setor da construção foi a componente que mais contribuiu para a desaceleração do Investimento no 2º trimestre de 2011, passando de -4,4% para -12,0%. Também o Valor Acrescentado Bruto da construção foi o que mais contribuiu para a desaceleração do VAB Total. Comparando com o mesmo período de 2008 em que cerca de 20 mil obras foram licenciadas, em 2013 foram, apenas, cerca de 8,6 mil. A mesma comparação é válida para as obras concluídas: primeiros dois trimestres de 2008 ascenderam a 19 mil, enquanto no mesmo período de 2013 não ultrapassavam os 11 mil (dados do IMPIC, I.P.).

¹⁰³ Ainda antes de 2008, já se vinha a assistir à emigração de trabalhadores da construção, sobretudo para Espanha: “Com um modelo de desenvolvimento assente, em larga medida, no sector imobiliário, um mercado de trabalho altamente segmentado (sendo a construção civil um exemplo acabado disso mesmo) e níveis remuneratórios muito superiores aos praticados em Portugal, não admira que Espanha depressa se tenha perfilado como um destino de eleição de milhares de trabalhadores portugueses confrontados com o fechamento do horizonte de possibilidades de integração profissional registado nos últimos anos no nosso país e, em particular, na Região Norte (...). Com a «crise» cá dentro e o «crescimento» lá fora, eis que a emigração volta «outra vez a dar». Para algumas famílias, numa região tradicionalmente habituada a contornar a «crise» através do recurso à emigração, a grande novidade talvez tenha sido o destino agora predominante – Espanha (Monteiro e Queirós, 2009: 6-7). Também segundo o INE, o índice de produção na construção e obras públicas (corrigido da sazonalidade) vem decaindo com bastante intensidade desde 2001: de 104,5 nesse ano, passou para 75,1 em 2007. A evolução do índice de emprego no sector acompanhou, inevitavelmente, esta tendência: de 104,5 em 2001, desceu para 80,3 em 2007. Após 2008, essa tendência intensificou-se.

¹⁰⁴ Sublinhemos, aqui, que a emigração altamente qualificada no setor da construção inclui não só engenheiros civis, mas também muitos jovens arquitetos cuja qualidade da formação e prestígio das universidades portuguesas, nomeadamente a “Escola do Porto”, contrasta com a falta de absorção, a falta de perspetivas de carreira, a pauperização dos salários, a precariedade e a desvalorização profissional com que se confrontam num mercado de trabalho nacional bastante monopolizado.

“A construção civil é o motor de arranque e é também o primeiro a sentir as consequências das crises económicas e os engenheiros civis foram dos primeiros a sentir, pois estavam dimensionados para um período de *boom* de crescimento e, quando não há crescimento, quando há crise, acabamos por estar em excesso”;

“Neste momento não há trabalho e temos a noção de que não vai haver trabalho nos próximos anos, o que significa que estas empresas todas, que estão sobredimensionadas, possuem estruturas e custos associados tais, que nos obrigam a todos, uns mais em particular, mas a todos de uma forma geral, a emigrar. Porque há uma coisa boa que nós temos que é o conhecimento, temos capacidade e quem sai de Portugal e da Europa vê que, realmente, lá fora não existe nada, temos aí grandes oportunidades de trabalho” (OEng., Braga, 2013-06-20) ¹⁰⁵.

Esta ideia da existência de um enorme património acumulado de conhecimento e de experiência nos profissionais deste setor, agora “disponíveis”, é totalmente corroborada por engenheiros civis com longas carreiras e importante experiência no setor. Porém, para além de todos os condicionalismos estruturais e transnacionais que conduziram a esta situação, no contexto nacional essa conjuntura foi inflamada por problemas de gestão associados ao perfil do empresariado, assim como do setor bancário financiador dos projetos - a dificuldade no acesso ao crédito agravou significativamente a tesouraria das empresas¹⁰⁶.

Devido à generalização do desemprego ou do emprego mal remunerado, para além dos mais jovens, muitos dos profissionais seniores com um elevado nível de experiência têm, também, de optar por ir trabalhar para o estrangeiro, não obstante a vida pessoal e familiar organizada e, muitas das vezes, uma estrutura empresarial completamente montada em Portugal. Grandes empresas do setor, com a redução drástica do volume de negócio e os problemas financeiros associados, ou acabavam por encerrar, ou por despedir parte dos seus quadros, ou por propor a sua deslocalização, principalmente para África - Angola, Moçambique, Marrocos, Senegal, Guiné Equatorial, entre outros. Para esses engenheiros civis seniores, que ocupavam posições de topo nas empresas, a opção é, muitas vezes, instalarem-se nos países recetores como empresários:

¹⁰⁵ Entrevista realizada na Delegação Distrital de Braga da Ordem dos Engenheiros a 20/06/2013.

¹⁰⁶ Numa das entrevistas realizadas a um experiente engenheiro sénior, esta situação foi ilustrada com o caso de uma das grandes empresas onde trabalhou: “A banca portou-se muito mal, a banca foi leonina com as empresas, nas reavaliações de terrenos em plena crise, ao baixar o financiamento, mas como a empresa precisava deles, aquilo era imediato, entrava dinheiro para abater à dívida. E aí começaram os problemas. 2012 foi o pior ano, com a banca muito agressiva (...). Houve obras que ficaram paradas. Aí foi uma ambição desmedida, claramente um problema de gestão” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15).

“Encontro ali (Moçambique) desde colegas que acabaram agora o curso, até outros com 60, 65 anos... tiveram a sua vida aqui, tiveram empresas aqui, mas não se querem destruir. Têm esperança pois têm uma logística montada aqui, mas estão lá a lutarem. Essencialmente quem vai como empresário são os seniores, que tentam montar a estrutura e depois vão chamando pessoal, mais jovem. O sénior tem essa coisa clara – ele tem de ser o empresário. Mesmo que aqui não tenha sido. Pelo menos a noção geral é essa: quem quiser sair daqui tem de se tornar empresário. Aqui acontece o mesmo, cada vez são menos os engenheiros-trabalhadores” (OEng., Braga, 2013-06-20).

Deste modo, segundo este representante corporativo também ele empresário, associada à ideia de emigração está a de empreendedorismo – quem não é, tem de tornar-se empreendedor: “Sem dúvida, mesmo aqui. Aliás parece-me claro que é esse o caminho que estamos a ser obrigados a seguir. Para quem não o fez antes, neste momento não tem outra hipótese. Por exemplo, o meu sócio, que vai para Moçambique, é um desses casos - sempre trabalhou para empresas e neste momento está como empreendedor”. Curiosamente, a questão da saída de engenheiros não tem sido, habitualmente, abordada desta forma, como que uma dupla reconversão - para uma internacionalização das competências no mercado externo (emigração) e para uma reconversão profissional para a área da gestão, como empresário: “É evidente que quem sai daqui não vê só a engenharia. Acima de tudo, vê oportunidades de negócio (...). O que apresentamos é uma solução global – administrativa, jurídica, contabilística, de gestão, de recursos, de equipamento...”.

As perspetivas no mercado nacional para os anos seguintes não seriam as que o sector desejaria, não só por via da retração do investimento privado, mas também pelas restrições de natureza orçamental com que Portugal se debateu com a intervenção da *Troika*, que impunham contenção na despesa pública e, inevitavelmente, também no investimento público, afetando negativamente a dimensão do mercado interno da construção¹⁰⁷.

Na nossa análise, o setor da construção civil conta com os contributos de dois homens e de duas mulheres que representam as áreas da engenharia civil e da arquitetura.

O primeiro entrevistado (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15) começou a exercer a profissão em 1988, depois de concluir o curso de engenharia civil e, no momento da entrevista, é diretor geral de uma empresa de construção civil na Argélia. Anteriormente, tinha trabalhado essencialmente na zona norte de Portugal, passando por três diferentes empresas de construção civil, com uma trajetória

¹⁰⁷ De salientar que só em 2014 se começou a registar algum crescimento e 2015 veio consolidar e tornar visível essa recuperação na maior parte dos indicadores macroeconómicos, incluindo o setor da construção. Esse crescimento continuou nos anos seguintes.

ascendente, até então normal num engenheiro civil que se dedica à produção de grandes obras. Neste longo e rico percurso dirigiu importantes obras como a Casa da Música ou o Pavilhão Multiusos, passando, também, por grandes projetos imobiliários. Em 2012, perante a crise financeira e imobiliária que colapsou o mercado da construção civil em Portugal e após assistir ao desmoronamento de várias empresas onde trabalhou, contra as suas expectativas vê-se forçado a emigrar para poder fazer face a compromissos económicos e prosseguir com desafios profissionais minimamente interessantes.

O segundo entrevistado (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16) é luso-brasileiro e vive atualmente no Brasil. Nasceu em Portugal, mas é filho pais são brasileiros que se conheceram na Universidade de Coimbra e voltaram para o Brasil no início dos anos oitenta. Como visitavam Portugal com muita frequência, quando se foi aproximando a entrada para a universidade, numa férias passadas em Portugal e por influência de uma prima que já era docente na Universidade do Minho, acabou por decidir fazer o curso em Guimarães, onde permaneceu entre 1996 e 2001. Embora pretendesse iniciar a sua carreira profissional em Portugal, ainda na faculdade, começou a interessar-se e a participar em negócios no Brasil na área da medicina do trabalho, associado ao seu pai que é médico, e o trabalho de fim de curso já foi na área de engenharia de segurança no trabalho. Assim, mal terminou o curso, regressou ao Brasil e, com o pai, criaram uma empresa de prestação de serviços no setor da engenharia ocupacional, em que um tratava da parte de medicina e o outro da de engenharia. Ao longo destes anos, continua a manter uma relação estreita com antigos colegas de faculdade, inclusive ajudou dois deles, depois de fazerem toda uma trajetória em Portugal, a emigrarem para o Brasil, um dos quais aí permanece há cerca de oito anos. Essa experiência e esse contacto com outros profissionais portugueses da sua área de formação académica na sua transição, instalação e adaptação no Brasil permite-lhe uma percepção mais atualizada desta realidade.

Com naturalidade angolana, a entrevistada 3 (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16) vem, ainda adolescente, viver e terminar o 9º ano em Trás-os-Montes e, nos anos oitenta, muda-se para Lisboa para trabalhar e ingressar no curso de engenharia civil em regime noturno, como trabalhadora estudante. Apesar de trabalhar desde muito jovem na área da contabilidade em empresas de construção civil, não foi fácil a sua inserção como engenheira civil no mercado de trabalho qualificado, na época predominantemente dominado pelo género masculino: “os homens tinham primazia”. Terminado o bacharelato em 1988, continuou a trabalhar em contabilidade até que, em 1997, ingressa numa outra empresa para desenvolver atividades de engenharia civil. Dez anos mais tarde, incentivada pela própria entidade empregadora que estava interessada em qualificar os seus quadros, termina a licenciatura.

Nessa altura, já com uma experiência profissional relevante, acaba por estagiar na mesma empresa, desenvolvendo um trabalho diversificado e, na sua opinião, muito interessante. A empresa acaba por entrar em crise, reduzindo o seu quadro de pessoal e, no início de 2011, a entrevistada depara-se com uma situação de desemprego que a leva novamente a Angola, através de um projeto temporário de formação de quadros médios para trabalhar em diversas áreas da construção civil nas várias províncias angolanas. Regressa a Portugal e, em 2013, repete a experiência e, dessa vez, fica a lecionar em Luanda durante três meses. Em 2014, acaba por ser contratada a tempo inteiro por uma empresa angolana, onde permanecia, desenvolvendo trabalho de análise e execução de projeto e acompanhamento de obra.

Por último, a mais jovem destes quatro entrevistados (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16) concluiu o mestrado integrado em arquitetura pela Faculdade de Arquitetura do Porto no auge da crise de emprego em Portugal. Herdeira da chamada “geração Europa”, cosmopolita, sedenta de viver diferentes experiências e de conhecer novos contextos “antes de assentar”, o seu percurso académico e profissional, ainda que curto, está marcado por uma diversidade de vivências, quer no contexto local, quer transnacional. Já no quarto ano da faculdade decide, juntamente com o namorado também arquiteto, dividir o ano em dois para poderem ter uma experiência de trabalho num conceituado gabinete de arquitetura antes de terminarem o curso, prática essa bastante comum noutros países europeus. No quinto ano vivem uma experiência de Erasmus em Berlim, onde termina a tese de mestrado. Decorria o ano de 2011 e, nessa altura, em pleno apogeu da crise, já tinha a noção das dificuldades de inserção profissional no mercado de trabalho português. É então que, novamente com o companheiro, decide tirar “um ano sabático, artístico, boémio”. Antes de tentarem o mercado da arquitetura em Portugal, evitando o confronto direto com as dificuldades e a precariedade que já observavam e perspetivavam, optam por voltar a Berlim onde os aguardavam duas propostas concretas de emprego em gabinetes de arquitetura. Permanecem a trabalhar nessa cidade entre 2012 e 2015, existindo abertura da parte das empresas para que pudessem aí continuar, mas, nessa época, já se assistia uma enchente de portugueses a irem para Berlim: “só na minha empresa chegaram a estar quatro portugueses. De um modo indireto, também foi isso que nos fez querer sair de lá porque, ao sair do país queríamos experimentar ambientes novos, novas culturas e de repente estávamos na Alemanha com o gueto português!” É então que partem para uma nova aventura na América Latina, “um bocado aquela ideia romântica de ir de mochila às costas, à aventura e decidimos enviar o nosso currículo para o Chile, para o Brasil, para o México e para o Uruguai. Responderam-nos da cidade do México, aos dois, e lá fomos!” A ida para o México foi fruto de candidaturas espontâneas para gabinetes de arquitetura que tinham referenciado, pois não mantinham qualquer tipo de contacto nesse mercado de trabalho. Apesar de já

ter trabalhado como arquiteta, a vaga no México era para estagiária, com um salário bastante baixo em relação ao custo de vida local, dividindo um apartamento com outros colegas, e aí permaneceram durante um ano e quatro meses. Nesses estes cinco anos a trabalhar no exterior apenas teve contrato de trabalho durante um ano, na Alemanha, todas as outras experiências foram enquanto *freelancer*, o que a tem impedido de alcançar alguma estabilidade financeira. No entanto, fora do país e ao contrário do que acontecia em Portugal, nunca sentiu que poderia ficar parada, sem trabalho na sua área de formação.

5.4. *Exit e restart: a mobilidade como upgrade num mercado global de competências tecnológicas*

Desde a década de 1990 do século XX que, com o advento da “Nova Economia” e de uma sociedade baseada no conhecimento e no desenvolvimento tecnológico, os países mais desenvolvidos começam a confrontar-se com a escassez de profissionais altamente qualificados (cf. Salt, 2003: 34), sobretudo especialistas nas novas áreas da engenharia e tecnologias da informação. Dá-se, então, início a uma nova dinâmica de procura, atração e manutenção, por parte de atores governamentais, económicos e institucionais bem posicionados no mapa da inovação, de equipas preparadas para conceberem e desenvolverem projetos competitivos, baseados nas denominadas “TICs” ou *ITs* (cf. Breinbauer, 2007). Num contexto cada vez mais globalizado, os países ocidentais mais centrais concentram-se em criar condições de atração e de rápido recrutamento desses profissionais oriundos de outras regiões menos desenvolvidas, mesmo quando ainda se encontram em fase de formação. Um dos exemplos mais relevantes é o caso do conhecido *Silicon Valley*, cujo poder de atração de estudantes de ciências da computação e de profissionais altamente qualificados de diversos países proporcionou o desenvolvimento de um ecossistema tecnológico altamente competitivo à escala mundial¹⁰⁸. Em 2013, estimava-se que cerca de 30 a 50% de todo o emprego criado no campo das TICs é ocupado por estrangeiros que entram nos EUA ao abrigo dos vistos H-1B¹⁰⁹, para desenvolverem trabalho especializado em empresas de *outsourcing* na área tecnológica, sempre com o foco de atrair “*the best and brightest*” de todo o mundo, de modo a impulsionar a inovação e o crescimento:

¹⁰⁸ A este propósito, vejam-se, por exemplo, alguns estudos sobre a imigração da Índia para os EUA, (e.g. Kapur & McHale, 2005). Muitos desses migrantes acabaram por regressar ao seu país de origem contribuindo, consideravelmente, para aí estabelecerem uma indústria tecnológica local, baseada no conhecimento adquirido no *Silicon Valley*.

¹⁰⁹ O H-1B é um visto dos Estados Unidos introduzido no *Immigration and Nationality Act* de 1990, que permite que os empregadores dos EUA contratem temporariamente um grande número de trabalhadores estrangeiros em ocupações altamente qualificadas, maioritariamente para o setor das TICs.

“The US government views H1B as a tool to enhance knowledge economy, with emphasis on new fields. President Obama has made immigration reform a priority of his second term and any comprehensive effort would necessarily involve more H1B visas for highly skilled workers especially in the STEM fields. The overall H1B system is employer-based, with short-list occupations, application quotas and additional support to American university graduates. The HB issue has long been associated with Silicon Valley and tech companies have been pressing for an increase in the number of such visas” (Isaakyan & Triandafyllidou, 2013/14: 3-4).

O caso português não fugiu a este panorama de saída de profissionais de TICs para contextos laborais e económicos mais atrativos. Com o desenvolvimento académico destas áreas do conhecimento ao longo dos anos 1990 em várias universidades portuguesas, nomeadamente nos novos *campus* como o do Minho ou de Aveiro, depressa estes engenheiros portugueses se tornam foco de interesse de grandes empresas internacionais. Para além do tradicional destino dos EUA, várias cidades europeias perfilam-se na competição pelos “talentos” informáticos, nomeadamente Londres. Cerca de duas décadas antes da crise assiste-se, assim, a uma crescente mobilidade qualificada para este setor, com empregabilidade fácil e imediata¹¹⁰. Como constatou Pereira (2013), “há três áreas profissionais em que os emigrantes encontram trabalho logo no primeiro mês, ou já vão contratados, no que respeita à mais recente emigração: enfermeiros, profissionais para a área financeira e para as tecnologias da informação. Na engenharia informática e em tecnologias da informação, os migrantes normalmente encontram trabalho logo no primeiro mês”.

A partir de 2011, e não obstante o dinamismo e a oferta de trabalho neste setor que, em plena crise, continua a resistir em Portugal, este movimento intensifica-se face às vantagens competitivas que essas economias, já em processo de recuperação e estruturalmente mais sólidas, oferecem em termos salariais, de condições de trabalho, de carreira e da dimensão e inovação do próprio mercado. Cria-se, assim, um círculo vicioso de oferta-procura dessas competências: se, por um lado, os espaços onde se situam e proliferam as principais empresas multinacionais do setor das TICs aumentam exponencialmente as suas condições de atratividade, em que os *headhunters* adquirem, progressivamente, um papel fundamental, por outro lado, do ponto de vista dos profissionais especializados, “*movements can be seen as investments in human capital to boost their careers*” (Wolter & Straubhaar 1997: 11).

¹¹⁰ Este fenómeno foi analisado por Cláudia Pereira no seu trabalho de campo no Reino Unido, desenvolvido em 2012 (entrevista de Cláudia Pereira ao Observatório da Emigração, disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19228/5/other_hdl19228.pdf).

Perante os desafios colocados pela crise financeira, a maioria dos países da OCDE começou a projetar as suas políticas de rejuvenescimento da força de trabalho colocando a tónica na mobilidade ou importação de “cérebros” e quadros altamente qualificados, nomeadamente das áreas tecnológicas, considerados os principais recursos humanos a captar e manter dado o seu importante contributo como vantagem competitiva face às outras economias: “*The need for foreign talent importation has become especially acute in the most recent conditions of the deteriorating global economic crisis, the major way out of which is development of new technologies*” (Isaakyan & Triandafyllidou, 2013/14: 1).

As entrevistas realizadas para aprofundar este perfil contam com o contributo de quatro engenheiros e de uma engenheira da área das TICs (informática de gestão, engenharia informática e de computação e engenharia eletrotécnica e de computadores), detentores de percursos profissionais muito diversificados.

O primeiro entrevistado (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16), vive no norte de Inglaterra onde exerce consultoria informática há cerca de três anos e meio. Após concluir o curso de informática de gestão numa universidade privada do Porto, inicia a sua carreira profissional numa empresa de serviços informáticos sediada no Grande Porto, como estagiário, acabando por ser contratado, e aí permanece aproximadamente quatro anos. Em 2013, surge uma oportunidade de trabalho em Inglaterra, para exercer as mesmas funções que exercia em Portugal, e decide optar por sair do país e experimentar este novo contexto profissional, que lhe oferece condições mais favoráveis, numa cadeia de hipermercados fundada em 1947, com mais de três mil funcionários, completamente *british* e familiar de venda de produtos gourmet, que se dirige a uma gama média alta de clientes em zonas rurais estratégicas, onde encontra melhor qualidade de vida.

A viver em Inglaterra desde 2009, o segundo entrevistado (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16), desempenha funções na gestão de projetos de desenvolvimento *web*. A sua formação superior decorreu no Porto, onde vivia antes de partir e onde se licenciou e terminou o mestrado integrado em engenharia informática e de computação. Durante o curso, desenvolveu experiências internacionais através do programa Erasmus, primeiro na Dinamarca e depois na Holanda onde terminou o estágio de fim de curso e a dissertação de mestrado. Terminada a sua formação académica, muda-se para Inglaterra para acompanhar a namorada que iniciava o doutoramento em Cambridge, sendo pacífica e rápida a sua integração no mercado de trabalho britânico. A empresa onde trabalha tem quatro escritórios - Cambridge, Washington, Barcelona e Madrid - para os quais se desloca com frequência. Entretanto, a companheira conseguiu colocação em Cambridge, onde continuam a viver.

A terceira entrevistada (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16), é a representante feminina da área das TICs. A residir na Suécia desde 1998, nos últimos anos tem trabalhado como consultora numa grande empresa de consultoria em engenharia. No final do seu curso de engenharia eletrotécnica e de computadores decidiu apostar no enriquecimento curricular, realizando um estágio de seis meses em *networking* numa empresa sueca, no âmbito do programa Leonardo Da Vinci porque, na época, percebeu que as oportunidades profissionais para uma mulher engenheira em Portugal eram escassas: “Fui muito bem-recebida. Eles escolheram-me a mim, por ser mulher e por falar português, porque eles tinham uma empresa em Curitiba, no Brasil”. No final do estágio, regressou a Portugal para terminar o curso, mas perante a insistência da entidade empregadora, voltou para a Suécia para trabalhar na mesma empresa, desta vez, acompanhada do namorado, na perspetiva de viver uma experiência de mais um ano. Acabou por permanecer nessa empresa quatro anos, contando já com quase trinta anos a viver nesse país. Nos últimos seis anos, exerce a sua atividade como consultora de uma única empresa internacional de produtos químicos, no departamento de tecnologia industrial, e dá suporte a projetos no mundo inteiro.

Engenheiro eletrotécnico, formado pela Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, este entrevistado (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16), vive em França, nos arredores de Lyon. Nos anos 1990, quando inicia a procura ativa do primeiro emprego, acaba por optar por uma empresa petrolífera internacional, com operações em vários países. Dada a sua especialização em telecomunicações, foi convidado para ir para uma das empresas situadas em França, país onde permanece. Depois de um longo percurso profissional na área técnica e, predominantemente, em marketing e estratégia empresarial, no momento da entrevista estava a iniciar uma nova fase da sua vida profissional com a criação da própria empresa. A sua experiência profissional mais marcante foi como diretor de marketing e estratégia numa empresa internacional, durante oito anos.

O último entrevistado (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16), vive, novamente, em Portugal, mas continua vinculado a uma empresa onde exerce, à distância, a posição de engenheiro de sistemas de energia. Todo o seu percurso académico foi realizado na Universidade do Porto, onde se formou em sistemas de energia, um ramo da engenharia eletrotécnica. Ainda em Portugal, inicia a atividade de investigação no INESC Porto e vive um período de indecisão entre a opção por um futuro profissional na indústria, ou continuar na investigação e fazer um doutoramento em sistemas sustentáveis de energia e redes inteligentes, o que acabou por acontecer, sendo coorientado por um professor do *Massachusetts Institute of Technology* (MIT), o que lhe permitiu passar períodos curtos em Boston. Permaneceu no INESC entre 2007 e 2012, sempre envolvido em projetos e equipas muito dinâmicos, relacionados com

a sua área de interesse. Em 2012, ocupava uma posição de *post doc* quando decidiu apostar no I&D na indústria, apesar de ter a possibilidade de continuar na investigação no mesmo instituto, como acabou por acontecer com alguns dos seus colegas de projetos. Perante as escassas hipóteses que se perspectivavam em Portugal, limitadas a pequenos grupos num número reduzido de empresas, surgiu a hipótese de Bruxelas, como consultor técnico para a estratégia de decisão de investimento de uma grande empresa que atuava interna e externamente, nomeadamente na África francófona. Aí encontrou um ambiente multicultural, com três mil e trezentos colaboradores em Bruxelas e duzentos e vinte mil espalhados pelo mundo e teve oportunidade de desenvolver projetos de I&D que consistiam na geração de novas ideias e novas competências técnicas para o grupo, inclusivamente em parceria com uma universidade portuguesa. Permaneceu na Bélgica dois anos e meio, quando, em 2015 surgiu a oportunidade de rumar ao Reino Unido, para uma empresa criada na Escócia a partir de uma tese de doutoramento e que foi lançada para o mercado local por um aluno, um professor e um consultor, aliando a componente académica e técnica com um modelo de negócio. O projeto piloto foi muito bem-sucedido o que permitiu ampliar e aplicar o modelo à escala do Reino Unido. Aquando da entrevista, tinha regressado para o Porto há seis meses, trabalhando à distância, mas com deslocações muito frequentes, quer ao Reino Unido, quer a outros países membros do consórcio do projeto de I&D europeu que desenvolve. A empresa tem potencial de crescimento e continua a recrutar.

5.5. *Business & Finance*: “fazer contas à vida”, capitalizar a formação e investir no futuro

Tal como acontece com o setor das TICs, também a área financeira e de gestão é, tradicionalmente, das mais procuradas pelas grandes empresas dos centros económicos de decisão europeus e do mundo. Lugares como a Wall Street ou a City londrina¹¹¹ revelam-se extremamente atrativos para os profissionais mais ambiciosos e que pretendem experiências marcantes associadas à atividade financeira. Mais recentemente, também os países em vias de desenvolvimento¹¹² se tornaram apelativos para gestores e empresários, nomeadamente do sul da Europa, academicamente bem preparados e muitos deles com experiência empresarial relevante. Segundo Breinbauer (2007: 6), a mobilidade de gestores e de executivos é impulsionada por benefícios e remunerações muito acima da média, nomeadamente no setor bancário.

¹¹¹ Este é o distrito económico da cidade de Londres, onde se concentram as mais importantes instituições e empresas do setor financeiro a nível global, mantendo-se o segundo maior mercado financeiro do mundo antes do *Brexit*. Esta pequena área da cidade alberga uma das maiores concentrações de riqueza do mundo, apoiada por uma sólida infraestrutura de tecnologia de informação e comunicação.

¹¹² No caso da emigração portuguesa, refiram-se destinos como o Brasil ou Angola, entre outros.

Tomemos o exemplo de Londres onde, a par das áreas da saúde e da engenharia informática, também as profissões ligadas à banca e às finanças constam das mais procuradas pelos anúncios de recrutamento. Segundo Pereira (2013)¹¹³, na área financeira os economistas, gestores, analistas de fundos financeiros, entre outros, normalmente encontram emprego no primeiro mês no país, ainda que, por vezes, não seja nas suas áreas específicas. São inúmeros os casos de profissionais portugueses deste setor muito bem sucedidos no mercado internacional, dos quais se destacam António Horta Osório¹¹⁴ e António Simões¹¹⁵.

Em Portugal, o programa INOV Contacto¹¹⁶ foi responsável por criar oportunidades e o *habitus* nos mais jovens para desenvolverem experiências profissionais de início de carreira em contextos empresariais além fronteiras. Inicialmente, as áreas de formação dos participantes centravam-se, sobretudo, na gestão, economia e engenharias e em 2019 contava com mais de cinco mil estágios internacionais remunerados já realizados. Um dos participantes do INOV Contacto, realça a importância deste tipo de experiências, nomeadamente para futuros cargos de gestão: “A minha geração é uma geração sem fronteiras e sem barreiras. A probabilidade de hoje estarmos a trabalhar aqui e amanhã noutro lado do mundo é gigante e devemos aproveitar isso. Penso que o futuro do mercado de trabalho vai viver muito de pessoas que têm experiências internacionais em diversos países e que, por isso, até em cargos mais de topo, conseguem passar um ponto de vista diferente para as equipas. Isto porque têm uma visão não só local, neste caso de Portugal, mas também uma visão de outros mercados, de outras culturas e de outras pessoas”¹¹⁷.

Neste último perfil realizamos quatro entrevistas a profissionais que desenvolvem a sua atividade em empresas do setor privado, quer na Europa (Londres), quer em países de diferentes continentes (África do Sul e Canadá).

¹¹³ Entrevista disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19228/5/other_hdl19228.pdf

¹¹⁴ Iniciou a sua carreira internacional na área financeira na Goldman Sachs (Nova Iorque e Londres) e, após uma longa carreira ascendente no grupo Santander, em Novembro de 2010 foi nomeado Presidente do Lloyds Banking Group, o segundo maior banco inglês.

¹¹⁵ Descrito nas páginas financeiras da imprensa inglesa como um “*big shot*” do mundo da banca, depois de passagens fulgurantes pela McKinsey e pela Goldman Sachs, em 2007 entrou para a administração do HSBC - o segundo maior grupo bancário do mundo em termos de ativos. Em 2012, com apenas 37 anos, Simões foi nomeado presidente do HSBC UK, a divisão britânica deste banco, responsável por quase 50 mil empregados e 25% das receitas do grupo.

¹¹⁶ Programa de Estágios Internacionais dirigido a jovens com formação superior e entidades que queiram reforçar as suas equipas com talento português. Os estágios profissionais decorrem em qualquer parte do mundo, durante 6 a 9 meses, em que os jovens desenvolvem as suas competências no mercado internacional e as entidades usufruem de capital humano altamente qualificado para impulsionar o seu negócio. Gerido pela AICEP Portugal Global, entidade responsável pela internacionalização da economia portuguesa, o programa INOV Contacto é cofinanciado pelo POISE – Programa Operacional da Integração Social e Emprego, Portugal 2020 e União Europeia, Fundo Social Europeu e Iniciativa Emprego Jovem. (<http://www.portugalglobal.pt/PT/inovcontacto/Paginas/InovContacto.aspx>).

¹¹⁷ Excerto disponível em <https://eco.sapo.pt/2019/06/08/estagios-sem-fronteiras-o-que-ganharam-5-500-portugueses-com-o-inov-contacto/>

Natural de Viana do Castelo, este entrevistado (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16) completou a licenciatura na Faculdade de Economia do Porto com uma boa média e viajou para Londres para realizar mestrado em gestão na *London Business School*, a sua 1ª opção por considerar ser uma das melhores escolas de negócios da Europa. Terminada essa formação, começou a trabalhar em Londres na área de marketing, numa empresa tecnológica. No momento da entrevista encontrava-se numa fase de transição, de partida para a América do Sul, não para trabalhar, mas para viver uma experiência de viagem e de conhecimento de novas realidades culturais durante cerca de meio ano: “não vou para lá trabalhar, vou mesmo só disfrutar (...). Para fazer isto não pedi dinheiro nenhum aos meus pais, nem empréstimo nem nada, fui com o dinheiro que poupei, aliás, estou a considerar usar metade do que poupei até hoje, a outra metade vou guardar para o futuro, “para o que der e vier”. Incorporando os valores e modos de vida da “geração Europa”, este entrevistado personifica um certo cosmopolitismo presente neste grupo etário altamente qualificado, que perspetiva o seu futuro próximo como um acumular de experiências diversas, pessoalmente gratificantes: “(...) enquanto estive em Londres fiz projetos em várias áreas e o que eu percebi é que, de facto, gosto de muita coisa... isso, por um lado, é bom, mas pode ser mau porque as pessoas esperam que aos 25 se escolha uma carreira, uma área e uma empresa “para a vida”. E, para mim, não. Eu sei que vou alterar várias vezes o percurso”.

O entrevistado 2 (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16) apresenta uma trajetória muito diferente da anterior. Em 2012 muda-se com a família para a África do Sul, após mais de dez anos a trabalhar, a partir de Portugal, com vários mercados internacionais. Terminada a licenciatura em 1996, ingressa, como estagiário, numa empresa do ramo automóvel, em logística e aí faz carreira em vários setores, primeiro como engenheiro de produção, passa pela garantia de qualidade e, em finais de 1998, muda-se para a área comercial. No ano seguinte, transita para a indústria automóvel, sempre na área comercial, de marketing e de desenvolvimento de projetos, onde permanece até 2008, passando por três empresas portuguesas do mesmo ramo, mas com modelos organizacionais e de gestão completamente diferentes entre si. Em 2008, após um período de alguma estagnação e saturação, decide desenvolver um projeto pessoal completamente diferente, na área de mobiliário e decoração de interiores para a hotelaria, dirigido ao mercado internacional, sendo representante exclusivo desse produto no mercado inglês e alemão. Quando essa sociedade é dissolvida, regressa à anterior empresa em que trabalhou por conta de outrem, onde acaba por ser convidado a realizar o *start up* de uma operação na África do Sul: “Era urgente arrancar, era um projeto muito interessante, era preciso confiança pois era um mercado novo para a empresa, com capital 100% português e o CEO considerou que era um projeto à minha medida. Sempre gostei muito de mercados emergentes e aceitei e mudei-

me em janeiro de 2012 (...). Foi uma operação que começou muito pequenina e que hoje está quatro vezes superior ao início e em perspectiva de crescimento. É um mercado que está a correr muito bem (...). Permanecemos três expatriados, um na área industrial, um na área de logística e produção e eu na área de desenvolvimento de negócios e comercial”.

A viver em Londres há cerca de doze anos, o entrevistado 3 (*Business&Finance:3*, masculino, 36 anos _ novembro/16) define-se como antigo atleta de alta competição durante mais de dez anos, até entrar para a universidade, em Lisboa, para o curso de Economia, que termina em Roma, através do programa Erasmus. Inicia a sua carreira profissional num banco de investimento, em Lisboa, tendo, ainda, uma passagem por Bruxelas, numa instituição da Comissão Europeia. Após um curto período decide ir para Londres, onde permanece até ao momento, agora como cidadão inglês. Desde então, trabalha com compra e venda de ativos financeiros e aconselhamento de investimento a instituições financeiras. Passados alguns anos em Londres, volta a apostar na formação, um *Master in Finance* na *London Business School*, que considera “uma experiência fantástica, *networks* enormes e de valor, foi uma marca que me ajudou a regressar e dar um impulso à minha carreira. Curiosidade, eu tenho dois irmãos (engenheiros), os dois emigrantes também e os dois *ex* alunos da LBS”. A perspetiva dos três irmãos é continuar a desenvolver uma carreira internacional.

Finalmente, o quarto entrevistado (*Business&Finance:4*, masculino, 30 anos _ dezembro/16) vive há cinco anos em Toronto, no Canadá, país que elegeu para tirar o seu MBA depois de se licenciar em economia pela Universidade do Porto e de iniciar a carreira profissional em Portugal, primeiro numa conceituada consultora em Lisboa e depois numa multinacional portuguesa sediada no Porto. Inicialmente, a intenção era estudar durante dois anos, terminar a formação avançada e voltar a Portugal. Porém, findo o MBA, surgiu uma oportunidade aliciante de integração profissional no país de acolhimento, a estada prolongou-se e é aí que, juntamente com a família nuclear, pretende permanecer nos próximos anos.

5.6. “Vim por aventura, decidi ficar” - contextos e razões para a saída de Portugal

Para um aprofundamento qualitativo destas experiências migratórias começaremos por explorar os fatores de atração dos contextos profissionais que tornaram esses destinos apelativos, bem como os

fatores de “impulsão”¹¹⁸ para a saída, proporcionados quer pelo contexto socioeconómico, quer pelo sistema científico/empresarial português, nos diferentes momentos em que os entrevistados optaram por desenvolver a sua atividade fora do país. Com efeito, considerando à partida a mobilidade como um fenómeno “natural” (e até benéfico) nos diversos sistemas, particularmente no científico, “será mais pertinente analisar as condições que no país de origem estimulam ou “impulsionam” essa saída, quer de índole estrutural (circunstâncias do sistema científico, perspetivas de carreira), quer de índole pessoal (experiências e motivações individuais)” (Delicado, 2008: 115).

No caso específico dos profissionais de I&D, o prosseguimento dos estudos pós-graduados, habitualmente na fase de doutoramento, e consequente desenvolvimento do currículo académico foi o principal *leitmotiv* para a partida dos seis investigadores/docentes. Para alguns, a mobilidade apresentava-se como um processo natural na sua área, tanto pela especificidade dos seus temas de investigação, como pela procura de experimentação de novos ambientes de aprendizagem e de vida. Para outros, num contexto nacional que já se adivinhava adverso ao nível da futura inserção e carreira profissional, foi a antecipação do risco futuro de precariedade laboral. Os fatores chave para que estes contextos externos se revelassem mais apelativos foram a qualidade e o prestígio, na sua área específica de investigação, tendo das instituições de acolhimento como dos seus orientadores, investigadores de referência que lhes proporcionassem projetos aliciantes e que contribuíssem para o enriquecimento curricular e correspondessem às suas ambições de carreira:

“Quando iniciei o doutoramento e quando decidi que, de facto, queria fazer carreira na investigação, sabia que, naquele momento, a possibilidade de ficar em Portugal não estava em cima da mesa. Tinha decidido que era altura para ir para fora porque, se queria fazer uma carreira científica com um nível relativamente elevado e com uma certa ambição, achei que aquele era o momento adequado para sair (..) a ideia com que ficávamos era que qualquer *respectfull científic carrear* necessitava de ser exposta a outra realidade (...). Outros fatores que pesaram na minha decisão foi ficar na cidade (Boston) e ir trabalhar com uma pessoa que já conhecia, (...) era uma pessoa que me inspirava alguma confiança e empatia, o que foi também importante na decisão. Mas, depois, o mais relevante foi o ambiente no laboratório, as pessoas que conheci nessa altura que foram super importantes” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“O que me fez decidir foi o projeto ser interessante, achei que me ia desenvolver, que me ia abrir portas e concorri, como disse, não tinha ideias preconcebidas, tinha diferentes alternativas, apareceu-me esta, achei

¹¹⁸ Nesta secção utilizamos o termo “impulsão”, em vez de “repulsão” que é mais comum na literatura das migrações, na senda de Delicado (2008), considerando que aquele se adequa melhor ao contexto profissional do I&D, bem como de outros setores altamente qualificados, marcados, intrinsecamente, por uma forte mobilidade.

que era uma boa escolha e, pronto, foi o mercado a funcionar. Em termos do trabalho, na minha opinião o Reino Unido é dos melhores sítios para fazer investigação na Europa e há muita coisa associada ao prestígio das universidades britânicas e à qualidade da investigação que aqui se faz e isso pesou mais do que os aspetos financeiros” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Estando eu interessada nessa carreira, era óbvio que precisava do doutoramento e, sendo uma área de investigação tão internacional, que essa experiência fosse fora do país, por vários motivos: ser outro tipo de abordagem, mas também para alargar a minha *network* nessa área. Na altura fui pró-ativa e procurei algumas pessoas que conhecia e contactei-as dizendo que estava interessada em fazer o doutoramento (...) acabei por optar pela Universidade de Cranfield, pois achei que era o programa mais interessante de todos. A minha decisão não se baseou no país, mas sim no projeto (...) tinha na equipa uma das pessoas que mais admirava, também há esta questão de «ídolos»” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Nessa altura, em 2001, ainda não pensava em nada específico, mas já havia qualquer coisa e o mestrado permitir-me-ia ver se tinha arcaboço para o doutoramento ou não. Londres, simplesmente porque, quando pus cá os pés, senti «isto é casa, tenho de vir para cá...» eu só concorri para sítios de prestígio” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16).

Porém, na maioria dos casos, incentivados pelas próprias instituições nacionais, a perspetiva inicial era que esta fosse uma fase transitória, de curta/média duração, cujo objetivo seria terminar a sua formação pós-graduada e voltar para Portugal com uma mais valia importante para catapultar a carreira e dinamizar o sistema de investigação nacional:

“Mas, na altura a hipótese era ir receber treino, desenvolver uma serie de *expertises* e voltar... as coisas mudaram, mas, naquele momento, a hipótese de ficar não estava em cima da mesa. Havia a perceção de que a mudança tinha que vir mais de fora, não ia acontecer dentro do próprio sistema, quer dizer, a universidade não parecia ter a dinâmica e a energia suficientes para mudar as coisas. A ideia, mais ou menos consensual e penso que correta, na altura, era que uma nova geração de pessoas ia ter que ser treinada num ambiente diferente e depois esses iam, provavelmente, ser capazes de mudar o sistema e, nesse sentido, mesmo estes programas de doutoramento como o GABBA e outros que depois surgiram, nomeadamente promovidos pela Gulbenkian, promoviam bastante esta ideia das pessoas terem uma certa mobilidade e flexibilidade para desenvolverem trabalho no exterior, para posteriormente voltarem” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“A própria FCT dava boas condições para tentar promover que as pessoas fossem para o estrangeiro, fazer formação, sendo que a ideia era sempre que voltassem com novos conhecimentos, de forma a dinamizar a ciência em Portugal (...) sempre houve aquela ideia de que os melhores vão ser os que vão para fora, que treinam fora e que vão voltar. A ideia era essa” (I&D: 2, feminino, 42 anos _ julho/16);

“Quando sai a primeira vez, em 2005 durante o doutoramento, não se falava muito em emigração. O que era normal é que se fizesse um *post-doc* fora, um ano, dois, para melhorar um pouco o currículo” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16).

Aliás, essa ideia mantém-se, de algum modo, latente, manifestando-se sempre que o contexto do país de acolhimento se mostra menos favorável. Contudo, o confronto direto com a realidade do mercado de trabalho nacional, pautado pela escassez de oportunidades e por debilidades de progressão de carreira e de sustentabilidade dos projetos, faz com que essa intenção recue:

“Eu teria gostado muito de voltar, mas os próprios incentivos governamentais eram ilusórios, não ofereciam segurança. (...) em 2012 as coisas não estavam melhor, toda a gente estava a sair. (...). Colegas holandeses desistiram da ciência para ir para a indústria, mas lá eles ainda têm oportunidades, em Portugal é mais complicado” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Houve uma altura em que, durante um período de transição em que não tinha nada permanente aqui, comecei a procurar coisas em Portugal. Ainda cheguei a falar com um professor catedrático, de Lisboa que me disse «nem pense vir, fique aí». Entretanto, mandei *emails* a professores de outras universidades do país que nem sequer responderam... e a pessoa fica completamente desiludida, nem sequer vale a pena pensar em ir para lá...” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16).

Para quem saiu de Portugal em plena crise e consequente intervenção da *Troika*, em que as dificuldades e as restrições alastravam, a perspetiva de um futuro profissional no país passava a estar cada vez mais associada a um enorme risco, tornando-se cada vez menos apelativa. Face ao colapso das expectativas, para muitos a procura de posições no exterior passava a ser uma inevitabilidade. Os fatores de impulso associados à crise assumiram, então, maior preponderância na decisão¹¹⁹:

“2009 foi um ano complicado. Eu estava quase a terminar o curso quando houve a grande crise financeira. (...) lembro-me que fui a algumas feiras de emprego e os grandes recrutadores da minha área, em virtude da crise que se estava a desenrolar naquele momento, tinham muitos processos de admissão congelados e isso incluía algumas das maiores empresas químicas, que tinham alguma incerteza relativamente à admissão de pessoas sem experiência profissional. Portanto, o contexto em 2009, mesmo o internacional, não era muito fácil. (...) ainda não havia tudo o que esteve associado à crise da dívida soberana em Portugal, isso foi em 2011, mas na altura algumas das multinacionais já antecipavam as restrições (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

¹¹⁹ Esta narrativa dos entrevistados vem corroborar os dados do estudo extensivo (capítulo IV – 4.3) que já indicava um aumento do predomínio das causas associadas à “situação socioeconómica do país” e à “ausência de perspetivas de futuro”.

“Na altura, em 2010, com a *Troika* e os cortes no financiamento da FCT, alguns perceberam que tinham de sair. Essencialmente, aqueles que querem mesmo ficar abdicam de uma certa estabilidade e tentam o *post-doc* só que, torna-se difícil e têm de sair de qualquer das formas. A crise sentiu-se, por um lado porque o mercado de trabalho fora da universidade retraiu-se, estava quase impossível conseguir-se qualquer trabalho, não é? E, por outro lado, dentro da universidade, quando eu saí, mesmo os laboratórios associados não conseguiram gerar posições reais, tiveram de continuar a recorrer a bolseiros” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16).

Aliás, apesar do esforço de desenvolvimento ocorrido ao longo da viragem do século, com um significativo impulso dado pelo então ministro Mariano Gago na dinamização da ciência e do sistema científico nacional, o mercado de trabalho científico e académico português padece de fragilidades estruturais e as condições que proporciona, mesmo nos momentos de maior vigor e euforia, não se revelaram sustentáveis e permaneceram desfavoráveis, quando comparadas com as encontradas noutros países, desafiando para a saída e desincentivando os movimentos de regresso (Delicado, 2008: 126):

“E, de facto, a realidade da investigação em Portugal tinha algumas exceções de pessoas que tinham bastante mérito na área das ciências biológicas, mas a paisagem não era atraente, era um Portugal estagnado e estamos a falar de 1999, anos dourados no panorama da mudança do nosso sistema científico, mesmo assim...” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“Eu estava preocupada relativamente ao meu futuro porque via os colegas mais velhos, nos trintas e quarentas, ainda com bolsas e isso preocupava-me. Mas, na altura, sinceramente não sabia quais seriam as minhas saídas. Para mim, elas estavam restringidas a duas opções: ou dar aulas numa faculdade, ou continuar a investigação. Uma área mais aplicada à indústria, não representava, de maneira nenhuma, uma opção. Quando regresssei a segunda vez, em finais de 2007, 2008, notei que houve uma grande mudança na FCT, durante um ano ou dois foi uma razia, quase ninguém teve bolsas, mesmo pessoas extremamente competentes. Via colegas mesmo muito bons de instituições com classificação de excelente com muitos projetos recusados e aí comecei a ficar bastante apreensiva quanto ao futuro. Além do mais, cada vez que o governo mudava, mudavam as políticas e então não havia nenhuma segurança nos laboratórios, apesar de estar contratualizado” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Criou-se uma esperança, mas que não foi bem-sucedida. As posições na universidade ficaram dependentes de quem se ia reformar e eram muito poucas as que abriam... era um mercado muito pouco dinâmico, sem dúvida” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Quando saí, era mais ou menos mau, passou a mau, muito mau e, agora, talvez não tão péssimo, mas continua a não ser convidativo, ainda. Em geral, na minha área específica, as universidades não absorverem ninguém... isso diz tudo, não é? Nós não sentimos tanto, porque nas ciências sociais já era mau. Eu fui o

melhor aluno do curso no meu ano e as portas que se me abriram foram zero. Nem sequer se falou na perspectiva de fazer mestrado, no sentido de: «ok, vamos pegar num grupo de alunos, com potencial, e incentivá-los»” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16).

Esta interpretação do contexto económico e socioprofissional como inibidor da criação de oportunidades de inserção laboral é consistente com as principais teorias das migrações, que apontam para a tradicional preeminência dos fatores económicos na origem dos movimentos migratórios, pese embora que, para este novo perfil de emigrantes, os fatores subjetivos/imateriais do trabalho adquirem uma importância substantiva em relação a movimentos anteriores e a perfis menos qualificados.

Relativamente à área da saúde, cujas saídas em massa aconteceram mais recentemente e se intensificaram nos anos críticos associados à crise financeira, a análise apresenta continuidades relativamente aos fatores expostos anteriormente: razões académicas, experiência de trabalho mais abrangente e multicultural, carreira, realização pessoal e valorização profissional. Porém, no caso dos médicos, é mais flagrante a relativização de variáveis materiais como o salário ou a segurança contratual, em prol de fatores intrínsecos ao trabalho desenvolvido:

“Fiquei novamente apaixonado pela área da saúde e da intervenção pouco invasiva na saúde. Depois procurei qual seria a profissão que traduzisse melhor esta filosofia na prática e descobri a osteopatia, identifiquei-me muito com os seus princípios filosóficos e procurei estudar, Portugal não oferecia soluções e candidatei-me a Oxford numa boa altura pois tive apoio de 50% das propinas pelo Estado e tive a sorte de trabalhar para um professor meu na sua clínica, em simultâneo” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“Eu não vim por motivos económicos. Como médica de família estava a receber um salário que não era altíssimo, mas que me permitia ter uma vida razoável (...). O motivo por que saí de Portugal foi porque eu estava a fazer investigação e não havia a oportunidade de uma carreira médica que eu pudesse conciliar com a investigação” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16);

“Obviamente que eu vinha só por esse ano ou dois, na altura tinha um relacionamento mais ou menos encaminhado, a minha namorada estava a acabar psicologia e eu disse: «vamos os dois, fazemos um mestrado e chegamos a Portugal com outras armas». (...). Numa fase inicial, queria pôr-me à prova e experimentar o máximo de técnicas possível e Londres é, sem dúvida, o melhor sítio para “dar mão” e criar rotinas no trabalho, eu sou sincero, aqui já vi de tudo, em Portugal acho que levaria vinte anos a fazê-lo: multiculturalidade, aspetos raciais de pessoas daqui e dali, hábitos de higiene, nesta cidade falam-se trezentas línguas, tenho pessoas da Somália, Kosovo, japoneses, brasileiros, Equador, América, Canadá,

tenho todas as nacionalidades, tenho pacientes do Sri Lanka e do Bangladesh com umas “nozes” que eu nunca tinha visto na vida! Não tem comparação!” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16).

Tal como anteriormente descrito na análise meso do contexto profissional da saúde, a crescente degradação das condições de trabalho e o consequente *stress* e *burnout* a que os profissionais ficaram expostos explicado, em grande parte, pelo défice de recursos humanos disponíveis face às necessidades e pelos objetivos quantitativos previamente estabelecidos pela tutela, conduziram a um sentimento de desvalorização do esforço profissional e de ausência de reconhecimento que se revelou preponderante na decisão de emigrar:

“Aqui [Portugal] existe emprego, mas é subemprego e as pessoas querem um bocadinho mais do que isso” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“Eu estava a trabalhar num centro de saúde e vou dar um exemplo prático, começava às oito e quando chegava às oito da noite, muitas vezes tinha quinze doentes para ver... ou seja, começar todos os dias o meu dia de trabalho a 300%, porque o dia não estica, e a saber que, ainda assim, ia chegar às nove horas com consultas atrasadas, com os doentes a reclamar... eu não sentia que o meu trabalho fosse valorizado, nem pelos doentes, embora, honestamente, eles fossem a melhor parte do sistema, eu percebia a frustração deles... Na verdade, não faz grande diferença se a pessoa faz um trabalho ótimo ou menos ótimo porque não há grande retribuição e nem sequer o reconhecimento de que estamos a dar o nosso melhor” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

Por outro lado, no setor público a progressão na carreira médica processa-se a duas velocidades, criando desequilíbrios dentro do próprio Sistema Nacional de Saúde e consequente desconforto e insatisfação dos profissionais mais afetados:

“Há desigualdades na carreira médica e há outra coisa que me incomoda enquanto cidadã, que é isto traduzir-se efetivamente em diferenças nos serviços prestados à população, ou seja, temos um sistema de primeira e um sistema de segunda e acho que as pessoas não têm consciência disto” (Saúde: 4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

Essa insatisfação torna-se, ainda, mais visível quando analisamos outras profissões menos prestigiadas desta área, como a enfermagem ou a fisioterapia, especialmente no *modus operandi* do setor privado, cujos critérios de seleção e progressão são entendidos pelos entrevistados como pouco claros e discricionários, em que o registo “cunha” e a precariedade estão muito presentes. Experiências continuadas de precariedade extrema e procedimentos contratuais discricionários, criam sentimentos de revolta e descrédito que acabam por ditar a saída do país:

“Eu fiquei tão revoltado com aquilo que me aconteceu que pensei que não havia volta a dar, disse «chega, vou-me embora deste país porque o que me fizeram aqui vão-me fazer noutra clínica, noutro hospital» (...). Acabei, obviamente por emigrar e até hoje!” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16).

À situação presente vivida por estes profissionais no momento da decisão de emigrar, acresce a falta de perspetivas de futuro, não só no que respeita à progressão na carreira, mas sobretudo à melhoria das condições de trabalho e à qualidade e diversidade de desafios e projetos profissionais:

“Na altura também me fazia alguma confusão, eu tenho trinta anos e a minha vida daqui até à reforma não vai mudar, não vai melhorar, não vai ter outro tipo de desafios profissionais, ou seja, havia a perspetiva de que, com o tempo, o meu salário ia aumentar, mas as minhas condições de trabalho não iam mudar, aquilo que me estava a incomodar não ia melhorar” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

Pese embora os efeitos da crise se façam sentir, particularmente num primeiro momento, a nível global, nos países ocidentais mais desenvolvidos e com uma economia estruturalmente sólida, como é o caso do Reino Unido, a recuperação acontece de um modo célere e sustentável, principalmente no que respeita a atividades altamente qualificadas e que respondem a necessidades básicas, tal como a saúde. Após um impacto inicial negativo que gera um clima de maior instabilidade e incerteza, num país com uma economia pujante e sem tanta volatilidade começa-se, novamente, a antecipar uma atmosfera de crescimento e um sentimento de segurança - “a crise na Suécia durou 6 meses” -, enquanto que, em Portugal, com a subsequente intervenção da *Troika* e a natureza estrutural dos problemas, ainda se perspetiva um agravamento da situação e um longo caminho para a retoma, nomeadamente ao nível da criação de emprego qualificado. Este desequilíbrio nos efeitos da crise e no tempo de recuperação económica potencia o prolongamento da estada no país de acolhimento, mesmo para aqueles que saíram antes de 2008 e planeavam voltar:

“No Reino Unido os efeitos da crise são imediatos, o sistema nacional de saúde e, consequentemente, a dentária sofrem um forte abalo e alguns profissionais optam por sair com receio de que as remunerações baixassem demasiado para fazerem face ao custo de vida britânico. Mas em Portugal o medo era muito maior, tinha colegas meus com as clínicas a fechar que me diziam, foste na altura certa, se soubesse o que sei hoje, também tinha ido... e depois chegamos a um ponto em que, realmente, Londres é uma cidade vibrante, com um grupo de amigos bom, não tão longe de casa, há sempre aquele bichinho de se querer evoluir como pessoa, profissionalmente e deixar a poeira assentar (...) e vai-se ficando” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16).

No que respeita às motivações para a saída dos profissionais da área da construção, as continuidades como as motivações anteriormente apresentadas não são tão evidentes, existindo uma realidade pré e

uma realidade pós crise. De facto, nos anos anteriores ao eclodir da crise de 2008, o mercado de trabalho nacional deste setor mostrava-se bastante interessante e promissor, com oportunidades, posições e salários competitivos:

“Em 2002, todos os meus colegas, estou a falar de um círculo permanente de 10 colegas com quem mantenho contacto, estavam bem posicionados, com bons salários, com perspectivas de carreira, satisfeitos, enfim, um cenário, digamos, ideal. Basicamente, até 2008, 2009 a evolução desses meus colegas em Portugal foi bastante consistente” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16).

Com o advento da crise económica internacional, a situação alterou-se drasticamente, assistindo-se a um retrocesso nas oportunidades e nas trajetórias profissionais. Em sentido contrário, países em vias de desenvolvimento, nomeadamente os denominados PALOP como o Brasil ou Angola, viviam uma conjuntura ascendente, favorável ao investimento, particularmente no que respeita a grandes obras públicas. Os profissionais seniores e experientes, alguns deles com ligação afetiva a esses destinos, tornaram-se muito apelativos e procurados:

“Muitos ainda conseguiram permanecer em Portugal, mas outros sofreram demissões, propostas salariais renegociadas, foram chamados a reequacionar a sua carreira e acabaram por optar por sair. Conheço melhor a realidade daqueles que decidiram vir para o Brasil. Em 2010, o Brasil estava com um cenário económico de excelência, muito dinheiro circulando, eles chegaram aqui com condições fenomenais, salários excelentes e, até 2014, tiveram oportunidade de viver esse *boom* positivo” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16);

“Entretanto, aqui as coisas agravaram-se e mais uma vez tive uma conversa com os patrões e disse-lhes: «eu não tenho condições para ficar sem salário, vou sair». (...) resolvi ir para a Argélia. Por um lado, já lá tinha ido uma data de vezes e percebia que era um mercado interessante, ainda por cima era próximo e o projeto que me apresentaram era interessante, uma associação entre uma empresa portuguesa e um investidor privado argelino, que enriqueceu num outro setor, mas que queria investir na construção. Eles queriam expandir o negócio e convidaram-me para diretor geral da empresa (...). Objetivamente, tenho de dizer que neste momento estou a fazer uma coisa que não existe em Portugal, ou seja, ninguém em Portugal está a fazer um projeto daquela dimensão, o que é uma coisa desafiante” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15);

“(...) estavam a sair pessoas, a empresa estava a emagrecer as despesas e começou a despedir pessoal. Entretanto, surgiu um conflito com um colega de obra e tudo se conjugou para a extinção do posto de trabalho por mútuo acordo. A partir daí, o meu percurso profissional mudou completamente, obrigou-me a sair da minha área de conforto e a emigrar. (...). Angola está no meu coração, nasci aqui no centro de

Angola. Mas a escolha foi por acaso, se fosse Moçambique, também tinha ido. Costumo dizer que, para os PALOP vou, acho que me sinto bem. Quer queiramos, quer não, sabe que isto das raízes, a gente pensa que elas não existem, mas existem... quando cheguei aqui no primeiro ano, em 2012, tive a nítida sensação de que isto não me era desconhecido e que me pertencia... não vinha cá há quarenta anos, desde os 14 e imaginava que estava completamente esquecida disto e a sensação foi arrepiante, o cheiro... realmente, eu sou de cá” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16).

Nos mais jovens, recém formados, sem vínculo contratual e sem experiência profissional significativa, o contexto de crise, associado a condições de trabalho cada vez mais precárias e a falta de oportunidades estáveis e justamente remuneradas, acabam por acentuar a vontade de viver experiências pessoais e profissionais diferentes e promotoras de novas aprendizagens, impulsionando a saída: “Aproveitar o facto de aqui não estar bom para aprender lá fora” (Construção: 4, feminino, 29 anos _ outubro/16). Se, nesta faixa etária, ainda sem vínculos familiares criados e compromissos financeiros assumidos, os fatores de atração, ego-centrados, têm peso e reforçam a decisão, no caso dos profissionais seniores as razões da saída estão intimamente ligadas a fatores contextuais de repulsão:

“A questão salarial nunca pesou em detrimento dos filhos, estava um bocadinho agarrado aqui, e nunca tinha pensado, sequer em ir para fora, francamente eu achei que podia fazer aqui uma carreira sem alguma vez ter necessidade de ir para fora. Mas, de repente, o nosso mercado *upss*, não me deu alternativa” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15).

Como constatamos anteriormente, os setores de atividade informática/tecnológica e financeira/empresarial beneficiam de um posicionamento diferenciado no contexto do emprego altamente qualificado, tradicionalmente e estruturalmente segmentado. Face a um mercado de trabalho profundamente globalizado, muito dinâmico e com uma oferta bastante diversificada e apelativa, os profissionais são diariamente assediados com propostas competitivas, podendo ser o próprio trabalhador a escolher, de entre as opções disponíveis, a que mais lhe possa interessar. Neste contexto, a decisão de sair é tomada, não pelo fator desemprego ou mesmo emprego mais instável, mas por fatores inerentes à competitividade dessa oferta transnacional e pela comparação entre propostas, nomeadamente para projetos inovadores de grande escala, que estejam dispostos a investir em I&DT e que garantam uma sólida progressão na carreira:

“Felizmente, não saí por não haver emprego. Tenho a sorte de estar numa área em que não foi a falta de emprego que me levou a sair do país. Foi uma escolha e tenho a segurança de saber que, se quiser voltar, acho que não teria dificuldade em arranjar um emprego, acredito que não seria uma coisa demorada” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16);

“Não diria que o mercado está mal servido, mas há outra questão que é: quantas dessas empresas apostam em doutorados e que valor é que lhes dão? A EDP Inovação faz isso, mas tem um número limitado de pessoas e está em Lisboa, as mais pequenas tendem a não fazer. Havia essa hipótese, de tentar algo, mas provavelmente seria em Lisboa, o que implicaria sempre uma deslocação. No panorama internacional essas oportunidades multiplicam-se e é muito mais fácil aceder a uma posição numa dessas equipas” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16);

“(…) lá [Reino Unido], de facto, e então na área em que eu trabalho - marketing e numa área mais tecnológica - há muita procura de pessoas formadas, licenciadas e as oportunidades que nos oferecem, em termos monetários, também são muito mais elevadas. (...). Eu sei que também tem a ver com a minha área e o meu contexto de formação, mas se viesse para Portugal não encontraria nada assim” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“(…) por ter sido atleta de alta competição e ser muito exigente para comigo próprio e para as pessoas à minha volta, a nível profissional fez com que sempre aspirasse trabalhar com os melhores e penso que o nível de exigência e as oportunidades em Portugal são mais limitadas (...). No entanto, as grandes razões para a minha saída foram querer descobrir o mundo, querer desenvolver-me a nível pessoal e querer estar no centro do acontecimento. Neste caso, na minha área setorial - a banca e o setor financeiro - seria Londres ou Nova Iorque, que são os grandes centros financeiros do mundo e eu queria ter essa experiência, queria aprender e estar rodeado destes profissionais extraordinários, foi essa a grande motivação” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“Eu tinha aqui, pode dizer-se, um bom emprego, mas isto era uma coisa que eu queria fazer em termos académicos, já tinha este objetivo há muitos anos. Fazer um MBA era algo que fazia sentido fazer depois de ter alguma experiência profissional, depois desses três anos e tal de experiência senti que era a altura ideal para fazer isso e poder dar um salto maior na minha carreira (...). Em termos profissionais, achei que podia ter um crescimento, um desenvolvimento de carreira, tanto eu como a minha esposa achamos que íamos ter melhores oportunidades e crescer mais rapidamente” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

Mais do que uma quebra abrupta no número de postos de trabalho, nestes setores específicos – TICs e *Business&Finance* – a eclosão da crise afetou essencialmente a qualidade do emprego, nomeadamente a nível do salário, das condições contratuais e de uma certa imprevisibilidade dos projetos futuros e do nível de vida desejado:

“Não foi por instabilidade no emprego, não foi por más condições no emprego, não foi por ter um baixo salário, nada disso era verdade. Saí simplesmente porque queria seguir com a minha vida e a instabilidade que se vivia e ainda se vive em Portugal não me permitia tomar decisões e ter o meu filho como tive aqui.

(...). Consegui ter casa, consegui ter tudo o que não teria em Portugal” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Na área tecnológica a minha perceção é que não houve muita perda de emprego, ou mesmo nenhuma, causada pela crise. Houve, sim, baixa de salários. Pelo que sei, por amigos, as empresas no Porto têm tendência para nivelarem os salários por baixo. (...) sei que houve essa queda, lembro-me de as pessoas dizerem que já não era o «tempo das vacas gordas»” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16);

“Quando acabei o doutoramento, voltei a entrar num concurso para a EDP e fui bem-recebido, mas quando chegamos à proposta de valor era igual à que me tinham oferecido cinco anos antes. Achei que não era valorizado o suficiente e optei pela via internacional” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16);

“(...) eu tinha opções aqui em Portugal, na área que eu queria, de facto, não fui por falta de emprego, agora, foi um bocado por falta de oportunidades no futuro” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16).

Particularmente para os profissionais com uma carreira já longa e com posições de topo, a questão da crise revelou-se nas condições oferecidas, que pioraram substancialmente relativamente à qualidade dos seus currículos, bem como às expetativas projetadas para esse momento da carreira:

“Eu, na altura, tive extrema dificuldade em encontrar uma posição no mercado de trabalho por conta de outrem com as condições a que estava habituado. Notava que o mercado estava muito em baixo e as oportunidades que havia, uma vez que a procura era tão grande e tão desesperada, muita oferta de colaboradores, de quadros (...) portanto, tornou-se extremamente complicado. (...). Portugal, na década de noventa, estava francamente ansioso de quadros, queria crescer, as oportunidades estavam aí, mesmo pela abertura ao comércio internacional, e não tinham disponibilidade de quadros. Quem era licenciado, quem tinha alguma experiência de indústria, era facilímo encontrar, era facilímo mudar entre empresas com condições francamente aliciantes. Uma década depois, era exatamente o contrário, as empresas não tinham disponibilidade, por efeito da crise, a maioria delas estavam a viver uma redução de recursos para otimização das suas estruturas de custos, para fazerem face a quebras de vendas acentuadas e, por outro lado, as pessoas estavam desesperadas a quererem emprego (...). Encontrei um cenário em que tinha a experiência, o currículo para além do que o mercado estava à procura e as condições que ofereciam eram extremamente baixas, ou seja, as condições eram muito mais precárias do que quando eu entrei na indústria, não existe comparação” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16).

De facto, o cenário do mercado de trabalho nos anos noventa, em geral, apresentava um vigor e prometia uma expansão, sobretudo para as TICs, desconhecidos até então. No entanto, nem por isso os entrevistados que optaram por sair do país nessa época deixaram de identificar problemas estruturais

na economia nacional, nomeadamente na dificuldade de visão e planeamento estratégico e de antecipar constrangimentos na estabilidade de emprego e na valorização, motivação e desenvolvimento de carreira, o que, já então, contrastava com as ofertas que chegavam do exterior:

“Existiam soluções de emprego no imediato, mas não visualizava uma visão para o país de longo prazo, capaz de o motivar para um projeto futuro no país ao nível da valorização e progressão na carreira, da qualidade dos projetos, dos salários (...). O mundo das oportunidades que se abria naquela altura, oportunidades que fossem estimulantes, cativantes para um jovem recém-licenciado eram extremamente escassas. (...). Sempre que surgiam propostas para ir lá para fora, olhava com mais atenção. (...). Fui parar a uma equipa que fazia transferência de tecnologia, trabalhávamos com, no mínimo, sete fábricas em sete países diferentes, entre os quais Brasil e Portugal. (...) Uma das coisas interessantes, na altura, foi que o salário base para um jovem que tinha acabado de sair da faculdade não tinha nada a ver com o salário português para este nível de qualificações” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16);

“Não havia muita oferta de trabalho na minha área para empregos com contrato sem termo (...) para uma mulher, ainda pior. (...) achei que seria uma boa opção emigrar, tentar enriquecer o currículo, para conseguir uma coisa melhor. (...). Havia muita instabilidade e uma pessoa quando tira um curso superior pensa: «estudei tantos anos, quero uma coisa fixa, pelo menos, já não digo quero ganhar muito dinheiro, mas quero um emprego estável” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16).

Esta perceção de uma debilidade estrutural da economia nacional, refletida nas condições do seu sistema de emprego, acabava por sair reforçada pela constatação da situação profissional de colegas que, à época, optaram pela inserção profissional em Portugal:

“Os colegas que ia encontrando nas minhas idas ao Porto, ok, tinham empregos, casaram, tinham o carro e pronto. Hoje, alguns ainda estão exatamente no mesmo sítio” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16);

“Tive colegas meus que fizeram isso, que entraram nessas empresas em que eu queria entrar, na mesma área, que ainda estão cá a trabalhar. Tenho um grande amigo meu que fez o percurso que eu poderia muito bem ter feito e que está no Porto, está muito contente e já foi promovido algumas vezes e também recompensado monetariamente, mas, de facto, eu acho que, comparando o que ele ganha com o que eu ganho, e eu sei que Londres é muito mais cara, mas eu ganho muito mais e, para além disso, também poupo bastante mais. Eu num ano e meio fui capaz de poupar mais do que ele, se calhar, ganhou no seu percurso profissional” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“Os meus colegas, eu mantive contacto com poucos, mas mais tarde, consegui encontrá-los no *facebook* e uma grande parte deles está lá fora, pelos Estados Unidos, Brasil, Alemanha, Bélgica, aqui na Europa há

muitos. Na altura, não se falava em muitos engenheiros irem para o estrangeiro, mas, pelos vistos, acabaram por sair” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16).

O aprofundamento da compreensão dos fatores que influenciaram a decisão de emigrar vem corroborar tendências apontadas pelos dados da análise extensiva anterior. Partindo do modelo *push-pull*, verificamos que, ao cruzarmos as razões que influenciaram a decisão de emigrar, quer com o ano de partida, quer com a área profissional, os fatores de repulsão associados à situação socioeconómica de Portugal e à ausência de perspetivas de futuro de progressão na carreira e valorização profissional assumem maior relevo naqueles que partiram após 2011, data crítica associada aos efeitos da crise em Portugal, sobretudo nas áreas da construção e da saúde. De facto, para os que saíram antes, uns ainda nos anos 80/90, outros a longo da primeira década do século XXI, muitos deles profissionais de I&D, o cenário já era de antecipação a potenciais riscos e constrangimentos de instabilidade e de lenta progressão na carreira, mas, no momento da tomada de decisão, fizeram-no, basicamente, por uma questão de internacionalização da carreira. Mesmo não estando num contexto de crise instalada, consideravam que a investigação científica realizada em Portugal estava muito fechada dentro da universidade, focada no universo académico, com poucas possibilidades de interface com o tecido empresarial/institucional. Paralelamente, havia uma desconfiança perante um sistema que não apresentava garantias de ser meritocrático, ou seja, mesmo as escassas posições que iam surgindo, poderiam, no seu entender, não estar destinadas aos perfis objetivamente mais preparados. No caso dos profissionais das TICs e do *Business&Finance*, as principais razões ou “trampolins” apontados para a tomada de decisão de partir estão associados à abertura de horizontes pessoais e profissionais, à curiosidade de conhecer novas realidades e ao desenvolvimento pessoal e de carreira em ambientes internacionais, com uma cultura tecnológica e empresarial mais desenvolvida e dinâmica, que oferecem melhores oportunidades e condições. Após a inserção no mercado de trabalho externo, a razão para permanecer passa a justificar-se pela comparação entre as duas realidades em termos de salários, de perspetivas de progressão e de oportunidades de mudança profissional, sendo o regresso entendido como um retrocesso na trajetória ascendente de carreira.

Para os que saíram no decurso da crise, a questão económica associada ao desemprego, embora esteja mais presente, na maioria dos casos não é a principal razão apresentada, até porque grande parte se encontrava (ainda) a trabalhar no momento da decisão de sair do país, mesmo que em situações precárias ou em áreas que não as da sua formação de base. Mais do que as condições vividas no presente, são as perspetivas de um futuro próximo incerto, é a antecipação do risco em ficar, o medo, a

desesperança, a tentativa de evitar o que já viram acontecer com alguns dos seus pares (colegas, familiares, vizinhos) que, entretanto, tiveram que partir: “não é um risco partir, é um risco ficar”. Assiste-se, pois, a um efeito multiplicador: o colega que, entretanto, saiu primeiro e passa a palavra, confrontando-os com os seus salários, as suas condições de trabalho, a formação avançada a que têm acesso, sendo mesmo incentivados a compatibilizar a atualização e aprofundamento do conhecimento e a obtenção de novas graduações com o exercício da profissão. Este período afetou, particularmente, os arquitetos, os engenheiros civis e os diversos profissionais da saúde que, na fase anterior caracterizada por um *boom* de obras públicas, do mercado imobiliário e um forte desenvolvimento das políticas públicas de saúde, tinham vivido um contexto de trabalho estável, promissor e com carreiras ascendentes. No caso particular dos médicos e enfermeiros, a insatisfação está intimamente ligada com as condições de trabalho associadas ao *burnout*¹²⁰, ou seja, já não conseguem aguentar o ritmo exaustivo de trabalho nas condições e com os salários praticados pelo SNS.

A interpretação das migrações enquanto decisão individual, protagonizada pela teoria neoclássica, é convocada pela narrativa dos entrevistados que, tal como já adiantamos no estudo extensivo anterior¹²¹, num primeiro momento assumem a saída do país como opção individual, no sentido de esta ser uma escolha racional, face à disseminação de alternativas mais favoráveis em determinados países e pressupondo, igualmente, uma antecipação ao risco calculado de um futuro próximo pouco promissor no contexto nacional. A possibilidade de novos arranjos globais de trabalho e de combinações de experiências profissionais que podem ser incorporadas na carreira individual, conjugada com o declínio do paradigma de “emprego estável e para a vida”, num novo cenário em que as organizações se demitem de proporcionar estabilidade e progressão profissional, tornando a carreira objeto próprio dos indivíduos (Dany, 2008), refletem-se em mudanças nas expectativas individuais relativamente à trajetória de vida e ao valor da experiência internacional para a concretização de objetivos pessoais e de carreira, criando novos perfis de mobilidade associados ao conceito de “carreira sem fronteiras” (Arthur, 1994; Arthur, & Rousseau, 1996). Neste sentido, a emigração constitui uma forma de extensão da estrutura de oportunidades, ampliando a base de oferta de trabalho qualificado e diversificando as opções em função dos perfis formativos/profissionais. A expectativa é a de que, a curto-médio prazo, os ganhos tendam a superar os custos da saída do país de origem, em virtude da melhoria da situação laboral e salarial, da

¹²⁰ Desde o eclodir desta crise financeira, vários têm sido os estudos e as alusões ao problema do *burnout* nos profissionais do SNS. A este respeito veja-se, a título de exemplo, “Burnout em profissionais da saúde portugueses: Uma análise a nível nacional” (Maroco, João *et al*, 2016) e “Burnout na Classe Médica em Portugal: Perspetivas Psicológicas e Psicossociológicas” (Vala, 2017).

¹²¹ Referimo-nos aos resultados do *EmiPAQ webquest*, apresentados no capítulo IV - 4.3.4.

concretização de projetos e expectativas, da progressiva integração na sociedade de destino e da recomposição das relações sociais (Blanco, 2000: 649).

Da análise do processo individual de tomada de decisão decorre uma interpretação de nível *macro* da teoria neoclássica que configura uma leitura estrutural do fenómeno, evidenciando a existência de países com desiguais níveis económicos/salariais como condição chave para o processo migratório. Segundo este enfoque, os mercados de procura e oferta de trabalho são a razão primária que induz os fluxos migratórios. Neste caso, a atratividade (fatores *pull*) dos países de destino, que proporcionam o exercício da profissão em condições, objetivas e subjetivas, mais favoráveis, são relevantes na decisão de sair do país. Isto remete-nos para a questão da segmentação do mercado de trabalho, quer entre países, quer entre mercado primário e secundário: a crise, nos países de acolhimento, fez-se sentir mais ao nível do segmento de mercado secundário e em setores específicos. No segmento primário altamente qualificado, ela é mais tênue e a retoma mais célere do que no caso dos países periféricos ou semiperiféricos, como é o caso de Portugal, que viveu uma “crise depois da crise” com a intervenção da *Troika*:

“No Reino Unido, por volta de 2009, [a crise] notou-se, mas não no meu caso pessoal (...) e, mesmo na minha rede de contactos, não percebi isso. Eu penso que a nível de investigação académica, de certas indústrias, empresas grandes, não se sentiu tanto. Sei que a nível de trabalhos menos qualificados houve muitos despedimentos, na indústria automóvel, que emprega muita gente, sentiu-se” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16).

A teoria do mercado segmentado tem o mérito de sublinhar que não existe imigração bem-sucedida sem uma procura económica específica (Peixoto, 2004: 23), e que os Estados têm um papel ativo no processo seletivo de recrutamento de imigrantes. Políticas de emprego proactivas e configurações institucionais e sociais favoráveis à atração e ao reconhecimento de profissionais altamente qualificados, nomeadamente dos setores de atividade analisados, são fatores preponderantes na concretização da decisão de emigrar.

5.7. Estratégias e modalidades de transição/ inserção profissional no(s) país(es) de acolhimento

A mudança de país e de projeto profissional e/ou académico pressupõe, após a tomada de decisão da saída, a gestão dessa transição e das oportunidades e obstáculos a ela inerentes. As estratégias e modalidades de inserção¹²² profissional no(s) país(es) de acolhimento dos profissionais em

¹²² O termo inserção é utilizado no sentido do “*subjective labour market incorporation*” (Becker, 2019), conceito menos normativo do que o de integração e mais lato, englobando todas as experiências vividas.

análise, apesar de diversificadas, apresentam semelhanças e uma coerência intra e entre perfis, particularmente no que se refere à acessibilidade da informação disponível sobre ofertas de emprego no estrangeiro, à celeridade do processo de transição e ao pragmatismo dos procedimentos de inserção laboral/formativa, evidenciando a transição profissional de um país para o outro como um processo contínuo, sem descontinuidades significativas na trajetória profissional:

“E assim foi, a transição foi rápida, acabei de trabalhar numa 6ª feira e no domingo vim para cá, comecei a trabalhar na 2ª” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Inicialmente vim só por três meses, já com contrato de trabalho, casa e viagem paga” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16).

No contexto universitário, o mais habitual é a mobilidade acontecer, ainda, em ambiente académico no decurso do processo formativo pós-graduado¹²³. Nesse caso, o processo migratório coincide com o processo de transição para a vida adulta¹²⁴. Para aqueles que terminam o doutoramento numa universidade estrangeira, a trajetória mais habitual passa pela continuidade da carreira académica com a realização de um pós-doutoramento, que funciona como porta de entrada para uma posição contratual mais consolidada, num departamento universitário como *lecturer* ou num laboratório de investigação como *group leader*, ou ainda como transição para a investigação aplicada no contexto empresarial. Esta oportunidade efetiva de conseguir um lugar contratual mais sólido e um estatuto profissional que garanta maior segurança e estabilidade, assume-se, aliás, como dimensão interpretativa significativa ao funcionar como um dos principais fatores distintivos resultantes da mobilidade:

“No nosso caso o percurso, normalmente, é doutoramento, pós-doutoramento e depois, aí é um momento de decisão: há quem queira seguir a carreira académica e, se quiser seguir mesmo a sério torna-se chefe de grupo e depois há aqueles que decidem, mesmo já a seguir ao doutoramento, mais agora do que na nossa altura, seguir a via da biotecnologia, mais industrial” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16).

Isso não significa que os percursos sejam todos lineares, sendo que a mudança, nomeadamente de tema de investigação e de local de trabalho ao longo da trajetória académica é, não só frequente, como valorizada:

¹²³ O processo de integração europeia e a possibilidade de livre circulação no espaço europeu possibilitaram a mobilidade jovem e altamente qualificada dentro da UE, composta por uma minoria de “*eurostars*” (Favell, 2008; Recchi & Favell, 2009), com características distintas da maioria dos imigrantes). Segundo Bauman (1998), “Numa lógica pós-moderna, as “*eurostars*” seriam os indivíduos com maiores benefícios de viver num mundo globalizado, em que a liberdade de movimento é tida como um recurso escasso e desigualmente distribuído” (Oliveira *et al*, 2016: 13).

¹²⁴ De acordo com Guerreiro e Abrantes (2007), esses processos de transição podem ser caracterizados como uma sucessão de “transições profissionais” e “transições experimentais”, com configurações mais ou menos temporárias e heterogêneas (Gomes, 2015: 33).

“Não sei como são as outras áreas de investigação, mas na nossa é muito pouco comum fazer doutoramento e *post-doc* no mesmo laboratório, a mobilidade, a mudança de tema é muito favorecida (...). Uma parte da ciência é também desenvolver a maneira de pensar, conhecer várias áreas que depois possam ser importantes” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16);

“Eu mudei completamente a minha área de investigação do doutoramento para o *post-doc* e, retrospectivamente, acho que foi das melhores coisas que alguma vez fiz, por duas razões: primeiro, porque escolhi um grupo em que, de facto, as coisas correram muito bem; segundo, mudar de tópico fez-me crescer muito em termos de *cientific knowledge*, tive de aprender novas técnicas, novas abordagens a problemas completamente diferentes daqueles que estava habituado a ter (...). Aliás, o trabalho que iniciei durante o meu *post-doc* foi essencial para conseguir alcançar a posição seguinte” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“A segunda transição foi do doutoramento para o mercado de trabalho real e, aí, já conhecia mais pessoas, também já era mais conhecida na minha área de investigação, o que foi vantajoso porque contactei o laboratório nacional de física e apresentei-me. Curiosamente eles tinham uma posição aberta (...), passei por todo o processo de recrutamento, foi mesmo na hora certa (...). Quando entrei, tive um contrato de 2 anos, mas, no final do 1º ano, a minha posição passou a permanente. A transição seguinte, foi mesmo a necessidade de... sem parecer muito presunçosa, a minha carreira na investigação estava a correr bem, estava a ter alguns sucessos muito interessantes e estava bastante entusiasmada com isso, fazia aquilo que gostava, mas, por outro lado, comecei a pensar se era realmente aquilo que queria fazer há uma limitação na investigação académica que, muitas vezes, não é assim tão agradável, ou seja, os desenvolvimentos que se fazem dificilmente se concretizam em alguma coisa, muito raramente se transferem para um produto, serviço... enfim, seja o que for. E, para mim, essa era a motivação para estar na investigação e desenvolvimento, a maior parte dos cientistas assumem que não é essa a motivação, para mim não, tinha de haver algo que se concretizasse. Realmente tive essa sensação ao longo da minha carreira e dei comigo a pensar no que me faria feliz e daí que mudei para uma instituição que ajuda exatamente a fazer isso, ajudar a transferir o que outros desenvolvem e isso dá-me muito prazer” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16).

Aliás, essa mudança acontece, não só quanto ao objeto de pesquisa e ao tipo de entidade empregadora, mas também relativamente à cidade ou ao país, consubstanciando-se, nalguns casos, em múltiplas mobilidades, como estratégia de carreira na denominada circulação de “cérebros” ou “talentos”. Percebe-se nestes testemunhos que as suas carreiras pressupõem uma permanente abertura a novas experiências de trabalho, a novos ambientes e a desafios profissionais constantes, alicerçados num *networking* transacional que se vai construindo e ampliando ao longo da carreira. Estamos perante

transições múltiplas que passam, inicialmente, por um período mais ou menos longo de experimentação e diversificação, antes de se fixarem num estatuto profissional e num modo de vida mais estável.

Se, nos casos retratados anteriormente, as transições profissionais foram surgindo naturalmente e de forma progressiva, no caso dos entrevistados I&D: 3 e I&D: 6 o acesso às posições seguintes foi um pouco mais conturbado, quer pela área de formação académica, quer por opções de local de residência que limitaram as oportunidades, quer, ainda, por constrangimentos conjunturais do país de acolhimento, que enfraqueceram o seu poder de atração e o seu lugar central na estrutura global de oportunidades. No entanto, todos são unânimes em reconhecer as vantagens comparativas relativamente às oportunidades que teriam se regressassem a Portugal, na medida em que, mesmo com as dificuldades pontuais, a oferta é incomparavelmente superior e diversificada:

“E na Holanda via que os contratos de *post-doc* eram de um a dois anos, mas aí está, os benefícios sociais eram muito superiores e havia muitos *post-docs* disponíveis. Em 2012, quando saí da Holanda já as universidades estavam a congelar as contratações, porque o governo holandês também decidiu diminuir os fundos públicos, promovendo uma maior independência das universidades e a criação de mais *spin offs* que se candidatassem diretamente aos fundos. (...). Na Holanda também tinha acesso à indústria, havia bastante indústria biomédica, estava numa cidade pequenina, mas havia oportunidades e aí decidi, entre isso e voltar para Portugal, para casa dos meus pais, não poder aceder a crédito bancário, não ter segurança social e não era certo ter uma bolsa de *post-doc*...” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Depois do doutoramento, foi difícil arranjar emprego, tive de concorrer a muitas coisas, muitas, muitas, mas havia muitas para concorrer. (...). É claro que a gente concorre a 15, 20, 30 vagas e fica frustrado por não conseguir. (...) mas o certo é que eu queria ficar cá, e só concorri a Londres, se contemplasse o país inteiro, então, haveria muito mais, mas para mim era só Londres, que é altamente competitivo (...). As vagas têm de ser publicitadas, mas não vamos achar que os ingleses são maravilhosos, muitas vezes já estão destinadas a alguém. Mas, depois, há vagas genuínas e foi por aí que eu consegui” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16).

Na área da saúde, a falta de profissionais nos países centrais europeus induz uma procura ativa através da proliferação de agências de recrutamento disponíveis na internet e da troca de experiências através de redes sociais específicas para cada profissão, mas também de processos de recrutamento realizados por grandes empresas internacionais diretamente em Portugal, tornando a transição e a inserção nesses mercados bastante simples, rápida e eficaz:

“Em França há falta de fisioterapeutas, existem várias agências de recrutamento, que recrutam principalmente para termas, sítios com muita procura devido à forte mobilidade profissional desses técnicos, na maioria jovens (...). Procurei na internet agências de recrutamento de fisioterapeutas para França e encontrei várias, duas delas mais conhecidas, comecei a abrir *blogs* com comentários de colegas – esta é melhor, esta é pior, não escolham esta por que se passou isto. Agrupei tudo isso e escolhi uma e correu tudo muito bem, foram muito acessíveis, responsáveis, não me faltaram à palavra e aquilo que assinei no contrato foi o que aconteceu – contrato com casa, com salário bom, com despesas pagas e com viagem de ida e volta também paga” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16);

“Enviei um email a pedir para ser informada sobre as propostas que eles tinham, eu vi a proposta para aquele hospital, agradou-me a localização, agradou-me o que eles falaram sobre o hospital e concorri. A agência sempre se mostrou muito séria, muito competente para recrutar de forma eficaz bons enfermeiros capazes de vingarem naquele hospital. (...). Já tive vários amigos que foram recrutados por essa agência, o *feedback* foi excelente, principalmente a facilidade com a documentação, com todo o processo burocrático para entrar em Inglaterra, resumindo, não precisei de fazer praticamente nada, foi só assinar alguns documentos e a agência tratou do resto. Basicamente foi isso, quatro meses desde o primeiro contacto até à entrevista e em agosto de 2013 vim para Inglaterra. A viagem foi paga por eles no sentido de nos incentivar a ficar, pelo menos, seis meses, se voltássemos atrás nesses seis meses teríamos de ser nós a pagar a viagem, e pronto, foram buscar-nos ao aeroporto, levaram-nos ao hospital, numa viagem de, aproximadamente, cinco horas. O acompanhamento foi espetacular, ficamos alojados na residência do hospital. Outra vantagem de vir através de uma agência é virmos em grupo, contratam sempre, dependendo das vagas, um grupo de cinco a vinte pessoas” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“Em 2005, 2006, havia uma grande falta de dentistas em UK, muita procura, a primeira entrevista que fiz foi num hotel em Lisboa. Éramos três, inicialmente ofereceram-nos um contrato que era bom, mas era fora do nosso raio de ação, nós queríamos ficar numa linha entre Bristol e Londres, para sul, para ter a vantagem de ter os aeroportos perto e ir a Portugal mais convenientemente, não queríamos estar desterrados lá para o fim do mundo, não queríamos estar muito longe. Eles ajudaram em tudo, quando aqui cheguei tinha uma conta bancária aberta, deram-me um cartão para as mãos. Tivemos um período de “*induction*” durante três semanas em Manchester. Esse período teve como objetivo dar a conhecer o sistema britânico, bem como uma imersão na língua inglesa, para testar conhecimentos” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16).

A mobilidade geográfica acaba por favorecer a experimentação de funções profissionais diversificadas e a aquisição de conhecimentos, tanto ao nível da profissão como das novas realidades sociais onde ela se desenvolve, tornando-se numa espécie de acelerador das transições que, habitualmente, se desenrolariam de forma mais lenta e intermitente. A construção da carreira faz-se através da

reconfiguração multidimensional do exercício da profissão ao longo da trajetória, tornando-a num *continuum*, com carreiras bem definidas, porém atravessadas por processos de mudança (e.g. novas formas contratuais, diferentes locais de trabalho, novos arranjos de funções como a conjugação da prática clínica com a investigação, entre outros) e percursos não lineares, abertos, porém sustentáveis.

O caso do entrevistado Saúde:2 é disso exemplo: trabalhou três meses numas termas, nove meses noutras, em regiões diferentes, trabalho bem pago, mas cansativo e nesse primeiro ano aprende a língua francesa, o que permitiu evoluir profissionalmente e posicionar-se num mercado de trabalho mais diferenciado. Então, começa a trabalhar em gabinetes de fisioterapia:

“Cá existem os hospitais ou temos gabinetes individuais e de grupo, ou seja, eu vou trabalhar com pessoas que já têm as suas próprias sociedades, os seus clientes, usufruo do material deles, dos pacientes que eles têm e quem me paga não são eles, mas a segurança social e os seguros das próprias pessoas, no final do mês pago uma percentagem à sociedade. Sou um trabalhador independente, sou eu que giro os meus horários, as minhas férias (...) aqui ganho mediante o número de clientes que atendo. É uma espécie de recibos verdes, mas com mais direitos porque não tenho um patrão, apesar de estar num gabinete de grupo, sou eu que decido os meus horários, as minhas férias, se não quiser, não vou trabalhar” (...). Acabei de me mudar para outro sítio e estou a gostar” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16).

O mesmo aconteceu com a entrevistada Saúde:3. Inicialmente ficou a trabalhar num hospital durante três anos, num primeiro momento como “enfermeira estafeta” externa ao *staff* mas, após um curto período de adaptação, passa a ser contratada pelo próprio hospital, com um contrato por tempo indeterminado e um horário flexível, o que possibilitou fazer outros turnos, inclusive noutros serviços. Passados esses três anos, muda-se para Southampton por opção, porque o outro hospital ficava muito longe de Londres e do aeroporto, voltando à situação de “enfermeira estafeta”, embora noutras condições:

“Este hospital tem muita falta de enfermeiros, tem duas grandes cidades aqui ao lado, então consigo cobrir uma grande área, tendo carro tenho uma grande mobilidade (...). O profissional consulta, com cerca de quinze dias de antecedência, a base de dados com os turnos disponíveis e constrói o seu horário, de acordo com a sua disponibilidade e vontade (...). Aqui pagam ligeiramente mais, porque a cidade tem outros custos e eles ajustam os salários de acordo com o nível de vida” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16).

No caso do entrevistado da medicina dentária (Saúde:5), saiu de Portugal, já contratado, para trabalhar numa grande empresa com cerca de novecentas clínicas no Reino Unido e três mil dentistas, onde permaneceu seis anos. Essa experiência foi importante num momento de adaptação à nova realidade

profissional, no entanto, passado esse período e já com conhecimento do *modus operandi* do sistema britânico, encontra-se em condições de mudar para uma clínica mais próxima, quer da sua área de residência, quer, principalmente, dos seus interesses remuneratórios e da prática profissional:

“No início, não podia entrar “à grande” numa coisa melhor porque me faltava muita coisa, havia muita insegurança. A partir do momento em que já estamos dentro do sistema, já podemos procurar algo melhor e foi o que aconteceu e já estou nesta clínica há cerca de oito anos” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16).

Ainda a terminar o doutoramento, mas já com prática clínica proporcionada, em paralelo, pela própria IES, a entrevistada Saúde:4 já se encontra em pleno processo de procura ativa de emprego, compatível com a sua elevada qualificação:

“Conto acabar a minha tese em março, por isso estou a procurar posições para essa altura e acho que comecei um bocadinho cedo, mas, entretanto, já fui chamada para três entrevistas e estou a ser, até, bastante seletiva, só escolhi três universidades, a Imperial, a UCL e o King’s College. Esta oferta não existe em Portugal, em termos clínicos ainda vai havendo, em termos académicos não. E esta flexibilidade [entre a clínica e o académico] não é possível. Pela primeira vez, aqui, eu vi uma coisa a que chama “carreira portefólio”, eles fazem *workshops* para estudantes de doutoramento com qualificação médica, sobre as opções de carreira no futuro e isso faz com que muita gente opte pela carreira portefólio: o que é que eu gosto? Gosto de academia, clínica, de investigação, de medicina desportiva... e as pessoas decidem gastar dois dias numa coisa, um dia noutra, dois dias noutra, de acordo com aquilo que gostam. Em Portugal as carreiras são muito rígidas” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

No mesmo sentido, as áreas tecnológicas e empresariais testemunham, de um modo geral, uma inserção imediata nos mercados de destino, onde experimentam transições múltiplas e líquidas, em que a acumulação de capitais (científico, profissional, social, simbólico) vai permitindo a construção de uma carreira transnacional consistente e ascendente:

“Acabei o curso cá e, um mês depois, estava a trabalhar, nessa empresa” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“Após a decisão de que iria trabalhar para o estrangeiro, consultei um *site* de empregos internacionais e surgiu esta oportunidade. No caso da minha empresa, o período de experiência foram seis meses, sempre me deram sinais de que não haveria qualquer problema de continuar e eu também tinha a noção de que não haveria qualquer problema em continuar. (...) Cheguei aqui na primeira semana de janeiro e tive uma semana para alugar casa, abrir contas bancárias... nunca tinha estado no Reino Unido” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“(…) fui para Inglaterra ainda sem trabalho. Fui para Londres, inicialmente, para casa de um amigo, porque achamos que em Londres haveria mais oportunidades do que em Cambridge, sendo que procurava nos dois locais. Tive a sorte de, em Londres, arranjar um trabalho *freelancer*, para um amigo que me ajudou no primeiro mês, depois surgiu uma oportunidade em Cambridge (...). Correu bem a entrevista e comecei a trabalhar como *level application developer* e estive lá durante cinco anos. Entretanto, a meio desse período, acabei por mudar de funções e a fazer, também, a parte de interação com clientes, a definição de requisitos e a gestão de projetos, mantendo o desenvolvimento *web*, que é uma coisa de que gosto e não queria deixar. No início do quinto ano começaram a surgir problemas ao nível dos recursos humanos de falta de reconhecimento que me deixaram de pé atrás e com vontade de sair (...). Na altura falei com o meu chefe de departamento e ele sabia que eu estava desagradoado, que não tinha nada a ver com ele pois, ainda hoje, trabalho com ele. O que aconteceu depois foi que ele foi convidado para ser CEO de uma outra empresa espanhola e convidou-me para trabalhar lá com ele. Foi ouro sobre azul porque eu gostava muito de trabalhar com ele, ainda gosto, e a proposta era interessante, a empresa é pequena, mas com perspectivas de crescimento, tem projetos que eu acho muito interessantes, alguns na mesma área de conservação da natureza e biodiversidade, outros na ação humanitária e transparência das ONGs e trabalho aqui desde 2014” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16).

O entrevistado TICs:4 manteve-se 11 anos numa empresa de grande dimensão e com presença na maior parte do mundo, na qual passou por várias funções e desafios, em áreas profissionais bastante distintas:

“sempre tive a ambição de poder aprender em vários domínios e a empresa para onde fui dava-me essa oportunidade (...). Ao fim de um ano e pouco, pediram-me para voltar para Portugal, precisamente para a filial de Famalicão. Mais uma vez, com aquela visão de médio-longo prazo vi que não tinha futuro, por isso não aceitei. Tive para ir para Barcelona, mas acabaram por vender essa parte do negócio, podia ter ido para outros países para fazer exatamente o que estava a fazer, ou ficar em França e passar para uma área nova, aprender sobre logística, sobre planeamento industrial, sobre estrutura de custos. E foi assim que passei para o outro lado, há medida que fui andando, fui mudando de área e de funções” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16).

No momento da transição profissional para Bruxelas, o entrevistado TICs:5 já tinha conhecimento prévio da empresa derivado de uma parceria do seu instituto de engenharia num projeto europeu. A segunda transição acontece em 2015, da Bélgica para o Reino Unido:

“Não fui completamente às cegas. Há um grande envolvimento da parte deles com as universidades e foi assim que eu cheguei, também, à empresa atual que surgiu de um *spin off* com a Universidade de Glasgow. Há uma rede de contactos, onde Portugal está inserido, nomeadamente, o meu orientador é uma das

referências em Portugal nessas áreas. É um nome sonante e que, aparecendo num currículo, leva logo a um segundo contacto" (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16).

A transição inicial do entrevistado *Business&Finance:4* acontece no âmbito de um projeto de pós-graduação na Universidade de Toronto, financiado por meios próprios. O objetivo era conhecer uma sociedade diferente, viver a experiência e voltar para o anterior emprego em Portugal. Porém, as oportunidades que foram surgindo, a fácil integração social num ambiente multicultural e a consolidação de um vasto *network* fizeram-no alterar os planos e desenvolver uma carreira internacional no Canadá:

"Entretanto, a nossa carreira foi evoluindo, a nossa filha nasceu lá e fomos ficando. A minha esposa arranjou um trabalho lá e eu, apesar de ter em Portugal um posto de trabalho à minha espera, como os meus colegas também estavam a ir a entrevistas, eu decidi também ver o que conseguia arranjar e consegui, de facto, uma oportunidade boa, no maior banco do Canadá, num grupo que considerei interessante, a fazer uma coisa que achei que iria gostar de fazer e o plano foi ficar por mais uns anos, fomos ficando e agora já não colocamos essa meta" (*Business&Finance:4*, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

No caso do *Business&Finance:3*, a segunda transição, de Bruxelas para Londres, foi pouco planeada, mas contou com uma rede de suporte e de contactos que, em pouco tempo, permitiu iniciar uma carreira sempre ascendente, catapultada pelo investimento em formação pós-graduada:

"Estava na Bélgica e estabeleci muitas redes de amigos por todo o mundo, é o maior estágio institucional do mundo, são seiscentas pessoas a cada seis meses, nesse sentido, conheci pessoas de todo o mundo na Bélgica e tentei identificar oportunidades em Londres. O *feedback* e o conselho foi que é muito mais efetivo e eficiente estando presencialmente no país onde se quer procurar oportunidades. Passadas algumas semanas, decidi fazer as malas e sai em Waterloo sem conhecer ninguém, sem sítio para dormir... foi um risco calculado, com o apoio familiar. Tinha duas oportunidades de trabalho, na Comissão e em Portugal, que decidi não abraçar. Durante as primeiras semanas dormia no chão, a uma hora e meia de Londres, em casa de uma pessoa conhecida, até encontrar trabalho, foi assim que começou. (...) o meu primeiro grande contrato foi com uma agência de *rating*, a prestar serviços financeiros como análise de crédito. O contacto com essa empresa foi feito através de um outro emigrante português que já lá trabalhava e que se disponibilizou a apresentar a sua candidatura. Não era o meu trabalho de sonho, no entanto, considero que eles foram decisivos para o meu desenvolvimento e permitiram-me trabalhar no centro financeiro de Londres. Passados dois anos, decidi voltar à escola a *full time*. Estava preparado financeiramente e psicologicamente para dedicar um ano da minha vida a ganhar mais competências académicas e técnicas e uma marca como a London Business School poderia, eventualmente, ajudar-me a redirecionar a carreira e foi isso que fiz" (*Business&Finance:3*, masculino, 36 anos _ novembro/16).

Mesmo quando, após uma primeira inserção imediata e bem-sucedida, a carreira passa por fases regressivas, existem oportunidades de reconstrução do posicionamento face ao mercado profissional, através de estratégias de aprendizagem ao longo da vida, proporcionadas por estruturas institucionais de apoio fortes. A entrevistada TICs:3 é disso exemplo. Inicia o seu percurso no mercado de trabalho sueco através de um estágio curricular numa empresa e acaba por ser contratada e nela permanecer até esta abrir falência em 2003, na chamada “bolha tecnológica” que afetou o seu principal cliente do setor automóvel. Depois de um período (2003-2006) de empregos casuais e em *part time* noutras áreas profissionais menos especializadas, de um aperfeiçoamento da língua sueca e de um *refresh* de conhecimentos técnicos, regressa ao mercado de trabalho numa posição compatível com as suas qualificações e aspirações:

“Nesse programa tive oportunidade de tirar um curso de técnico de automação, de nível mais básico mas que dava a oportunidade de estagiar em empresas e, ao praticar na empresa, poderia mostrar e foi assim, pratiquei em duas empresas, a segunda era de consultadoria em engenharia, fiquei lá quinze semanas e aí tive mais oportunidade de mostrar, apresentei um projeto e eles, que já tinham por hábito contratar as pessoas antes de terminarem o cursos para agarrarem as pessoas antes de elas fugirem, enquanto não me apresentaram um contrato fui contactada por outra empresa que me telefonou e eu fui a uma entrevista e eles imediatamente marcaram uma conversa com medo que eu fugisse... então, fizeram logo contrato. Ainda continuo na mesma empresa, mas como consultora e já estive em vários sítios (...) E agora cheguei a um ponto em que não posso progredir mais, porque sou consultora e os chefes já me perguntaram o que é que eu pretendo fazer, pois não posso subir mais com este tipo de contrato, atingi o limite como consultora, se quiser progredir tenho que tornar-me funcionária da empresa. Eles já me propuseram isso e eu disse que sim. O próximo passo será esse” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16).

Outra modalidade de transição para o mercado internacional, nomeadamente para mercados emergentes, é a mobilidade decorrente da deslocalização ou internacionalização de empresas. Foi esse o caso do entrevistado *Business&Finance:2* ao ser convidado por uma empresa portuguesa, onde já tinha trabalhado anteriormente, a realizar o *start up* de uma operação na África do Sul:

“Era urgente arrancar, era um projeto muito interessante, era preciso confiança pois era um mercado novo para a empresa, com capital 100% português e o CEO considerou que era um projeto à minha medida. Sempre gostei muito e mercados emergentes e aceitei e mudei-me em janeiro de 2012. Foi uma operação que começou muito pequenina e que hoje está quatro vezes superior ao início e em perspetiva de crescimento. É um mercado que está a correr muito bem” (*Business&Finance:2*, masculino, 42 anos _ agosto/16).

Essa é, aliás, uma prática muito comum no setor da construção civil. No entanto, os países emergentes vivem de ciclos, de oscilações entre fases de franco desenvolvimento, abundância de recursos financeiros e investimento público e abruptos e longos períodos de recessão e instabilidade. Por outro lado, os processos de internacionalização de muitas das empresas portuguesas, sem dimensão e massa crítica suficientes para fazer face aos desafios que a entrada e o contacto com diferentes culturas exigem, expõem fragilidades várias. Consequentemente, as transições e trajetórias dos profissionais envolvidos nesse tipo de mobilidade distinguem-se do perfil fluido e ascendente patente noutros processos de transição para empresas/instituições internacionais. Para além disso, a inserção profissional nos países emergentes confronta-se com o problema da equivalência de certificados de habilitações, o que constitui um entrave acrescido à inserção e carreira profissional dos diplomados portugueses:

“Em 2002, até eu conseguir a equivalência foram dois anos de trâmites. Hoje em dia, penso que são três meses entre o pedido e a obtenção do registo. Estive dois anos a trabalhar sem poder assinar nada (...). Mesmo sem registo profissional, eles [emigrantes mais recentes] acabaram por inserir-se em funções que não pressuponham aquilo a que chamamos responsabilidade técnica. Quando se assumem funções de gestão não precisamos de assinar projetos, somos engenheiros gestores e o reconhecimento formal das habilitações não faz grande falta. Começou a fazer falta quando essas posições de gestão começaram a ser cortadas e nessa reconfiguração do mercado de trabalho o engenheiro tem de assumir a função de engenharia e sem o registo não consegue inserir-se. De 2014 para cá, esta é a nossa realidade. Os engenheiros portugueses que conheço a trabalhar cá ainda resistem, muito devido a não serem emigrantes recentes, como chegaram em 2009 as suas empresas conseguiram criar raízes e são reconhecidos pelo trabalho e, ainda que com alguma dificuldade, permanecem” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16).

A ideia de continuidade, entendida como movimento contínuo evolutivo, parece perpassar as experiências de mobilidade dos entrevistados. Em contexto de emigração, esta dimensão assume um significado plural de “continuidades” múltiplas. A desconstrução deste conceito à luz das mobilidades aqui apresentadas passa, particularmente, pelo processo de transição de país, de inserção profissional (mobilidade interna e/ou organizacional), de trajetória ascendente de carreira (reconhecimento e valorização) e de capital social e económico que se traduz em estatuto social. Neste sentido, convocamos a perspetiva da trajetória social¹²⁵, abordagem micro sociológica das questões migratórias (cf. Peixoto, 2004: 19-22), no sentido amplo de mobilidade social, como realização de um percurso, por parte do indivíduo, por

¹²⁵ Esta abordagem refere-se a dois tipos de trajetória: a “carreira organizacional”, em que o enquadramento de um percurso na hierarquia de uma organização passa por recompensas financeiras e maior prestígio, poder e autonomia na profissão e a transição de empregos no mercado externo de trabalho, tendo em vista a melhoria de posição e de condições gerais de integração e de desenvolvimento.

diferentes posições sociais. Apesar da importância das forças estruturantes, estes percursos assumem características biográficas de aspiração e interesse de cada sujeito em realizar uma trajetória ascendente na vida e no trabalho, sendo a deslocação espacial uma forma de realização desses percursos profissionais ascendentes.

Também a já referida teoria do capital humano (Becker, 1962 e 1983) desenvolve esta perspetiva micro, acrescentando a componente de investimento, nomeadamente em formação pós-graduada e em custos iniciais decorrentes da saída e estabelecimento noutra país, com vista à valorização profissional futura e à ascensão na carreira. Estamos perante uma análise de custo-benefício diferida no tempo, numa perspetiva de investimento: “o migrante aposta na capacidade que possui de gerar maiores rendimentos no futuro (utilizando melhor as suas qualificações), mesmo que para tal seja necessário incorrer em custos importantes no curto prazo” (Peixoto, 2004: 16). As próprias experiências migratórias acumuladas podem ser percebidas como uma forma de capital (Erel, 2010), tanto nos países de destino, como num eventual regresso ao país de origem. E mesmo quando surgem situações de retrocesso no país de acolhimento que suspendem as expectativas de ascensão social, esta “é uma situação considerada passageira e que é encarada como algo que poderá rapidamente ser ultrapassado, expectativa que se funda na contraposição da situação atual com a situação que teria de ser enfrentada se a emigração não tivesse ocorrido” (Gomes, 2015: 96).

O processo de transição contínuo patente nas narrativas destes emigrantes remete para o conceito de “modernidade líquida”. Bauman (2001) escolheu a metáfora do “líquido” ou da fluidez como o principal aspeto das mudanças ocorridas na modernidade contemporânea: um líquido sofre constante mudança e não conserva sua forma por muito tempo. Na modernidade líquida, as relações económicas ficaram sobrepostas às relações sociais, o emprego tornou-se uma responsabilidade individual, e o indivíduo um “empreendedor” de si mesmo e do seu sucesso, numa busca constante de alcançar a felicidade.

CAPÍTULO VI – OLHAR DE FORA PARA O QUE É PRÓXIMO: análise crítica comparativa

“É preciso sair da ilha para ver a ilha”

(Saramago, *O Conto da Ilha Desconhecida*, 1998)

Como anteriormente evidenciamos, a compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho (trans)nacional e as suas relações com a emigração altamente qualificada, na perspetiva dos próprios sujeitos, constitui o eixo central desta investigação. Nesta secção, o sujeito é colocado no centro da análise, destacando-se o modo como interpreta e se posiciona face às suas experiências de trabalho e aos contextos profissionais que as enquadram. Com esta reorientação do modelo de análise para um maior enfoque na perspetiva dos próprios indivíduos, enquanto profissionais, sobre o funcionamento dos mercados de trabalho (trans)nacionais, pretendemos aprofundar o seu conhecimento e compreensão com indicadores subjetivos. A construção social deste objeto de estudo, embora parta da análise das condições objetivas da posição do país e do sistema de emprego nacional num mundo profissional globalizado, é, agora, complementada com os significados e sentidos atribuídos pelos sujeitos que o reconstróem, através da sua subjetivação, influenciada por processos socializadores diferenciados.

“Olhar de fora para o que é próximo” significa, aqui, analisar um objeto que é familiar e subjetivamente próximo, mas a partir de um ponto físico distante e de um contexto significativamente diferente. Neste sentido, passaremos a analisar as perceções destes sujeitos da realidade laboral nacional, por comparação com as realidades observadas e vividas nas comunidades profissionais dos países recetores, convocando-os a posicionarem-se face ao funcionamento do mercado de trabalho português, nomeadamente nos seus setores de atividade específicos. Esta análise comparativa permitirá compreender a importância dos obstáculos e constrangimentos do mercado de trabalho interno para a decisão de dele sair e para o adiamento do regresso em idade ativa, bem como as oportunidades e o potencial destes profissionais enquanto agentes de mudança. Ainda que uma grande parte dos entrevistados tenha desenvolvido a sua trajetória profissional no estrangeiro, a sua perceção do mercado de trabalho em geral e, mais especificamente, da sua área profissional é construída, quer enquanto ex-estudantes do ensino superior português quer, indiretamente, a partir da realidade que acompanham e observam à distância, nomeadamente através das situações vividas pelos seus pares de profissão que permaneceram ou voltaram ao país. Esta análise estrutura-se através de seis dimensões principais: formação académica; oportunidades de trabalho (dinamismo); recrutamento e seleção; perfil do empregador/líder; condições de trabalho; valorização profissional e progressão na carreira.

6.1. Posição da formação académica portuguesa

A qualidade da formação académica ministrada nas IES portuguesas é, sem dúvida, a dimensão mais valorizada da experiência académica e profissional dos entrevistados no país de origem e o denominador comum que merece o consenso de todos. De facto, o investimento no sistema de ensino superior em Portugal, nomeadamente com a entrada na UE (1986) e com a Declaração de Bolonha (1999), no sentido de desenvolver um Espaço Europeu de Ensino Superior (EEES), impulsionou a melhoria da qualidade das universidades portuguesas, colocando ano após ano alguns dos seus cursos e instituições no mapa da oferta de excelência a nível europeu e mundial. Efetivamente, o país tem tido melhor desempenho em educação do que em economia, embora haja ainda um caminho a percorrer no sentido da convergência, tal como expusemos anteriormente. Os entrevistados são, pois, unânimes em avaliar muito positivamente a qualidade do ensino superior em Portugal, particularmente no que respeita às instituições de ensino público e às componentes mais técnicas e teóricas, bem como a sua sólida preparação para o exercício profissional, nomeadamente por comparação com os colegas com origens académicas distintas:

“Comparando os estudantes portugueses com os do MIT e de Harvard, não nos sentimos minimamente inferiorizados, de maneira nenhuma!” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16);

“A formação em Portugal foi boa, de qualidade. Eu agora estou envolvido no curso de Engenharia Química e o que eu aprendi no curso em Portugal não é muito diferente do que aqui se ensina” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Tive a vantagem de ter formação em duas universidades portuguesas bastante diferentes e não achei que fosse em nada inferior ao Reino Unido. Vim bastante preparada, já tinha publicado, já tinha ido a conferências, coisa que não é assim tão comum quando se começa e também alguma experiência em investigação” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Nós temos um sistema universitário muito superior ao deles, sem dúvida nenhuma, a formação em Portugal é muito superior à deles, tanto é que só este ano é que começaram a ter o 4º ano em fisioterapia, antes eram só três. Mestrado, cá, praticamente não existe, é só para aqueles que querem seguir a parte de investigação e não a clínica” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16);

“É muito melhor, muito melhor. Eu posso dizer isto com segurança porque tenho muitos amigos cá, de *backgrounds* diferentes, eu sou a única médica, tenho enfermeiros, um engenheiro civil, muitos informáticos... a formação em Portugal é muito boa e nós temos muita sorte porque a formação é tendencialmente gratuita, no público, que a classe média consegue suportar, que a classe mais baixa tem

apoios, bolsas e que nos dá um nível de formação que não nos envergonha em nenhum lado. Nunca senti que a nossa formação nos embaraçasse, pelo contrário” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16);

“A nível de formação, acho que os portugueses são muito bem formados, nós somos bem mais bem formados do que eles. O nosso curso, quando o terei, era de seis anos e os primeiros três anos eram de medicina, há um alicerce ligado à medicina que é muito forte e que aqui não existe (...) a nossa formação académica é realmente muito boa, comparada com a daqui. Obviamente que eles têm coisas muito boas, têm o Imperial College, a UCL, eu não consigo dizer que eles são maus, mas nós não ficamos, de todo, a perder (...) são muito pragmáticos, mas a nível de profundidade... (...). O sistema inglês é fraco, pedagogicamente nós temos uma abordagem diferente e até mais profunda” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16);

“A Argélia tem um problema sério com a formação das pessoas. Lá, o ensino é completamente gratuito, incluindo a habitação, já há muitas pessoas com ensino superior, mas o nível de formação é muito mau” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15);

“Eu recomendaria a formação em Portugal. A experiência que tive na Universidade do Minho foi fantástica, recomendo muito” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16);

“Nós estamos muita à frente de qualquer tipo de educação que se dá aqui neste país, a todos os níveis, mesmo a nível de cultura geral nós estamos muito à frente de qualquer inglês. Desde que estou aqui, semanalmente recebo propostas de trabalho. Como é que se justifica que num país com esta população não haja mais pessoas a fazer o que eu faço? Eu acho que é, basicamente, porque os recursos que têm aqui, acabados de sair da faculdade, não vão estar tão capazes de trabalhar como os nossos recursos. É a qualidade da educação (...) Em termos de educação e capacidade para o trabalho, não se compara connosco” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Os nossos cursos superiores, pelo menos ao nível da engenharia, estão ao nível deles, são muito bons” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“A Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto é uma das maiores da Europa, o Instituto Superior Técnico de Lisboa é um dos melhores, temos escolas de medicina bastante boas” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16);

“(...) acho que o ensino em Portugal é excelente, talvez até melhor do que aqueles que conheço, tecnicamente é muito melhor (...). Nunca senti qualquer limitação para com os meus pares, para com os meus superiores, pelo contrário, acho que o país tem um nível de ensino excelente, excelente!” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Eu ia muito bem preparado, mais bem preparado do que outros colegas que lá estavam, não tenho nada a apontar. (...) Uma das coisas em que não senti diferença, antes pelo contrário, é na competência, eu senti que em Portugal, nos sítios onde trabalhei as pessoas sabiam o que estavam a fazer, tinham experiência, eram bem formadas. Trabalhei com um grupo de pessoas que eram muito competentes. Lá [no Canadá], não vou dizer que as pessoas não sejam competentes, mas em Portugal não ficam nada atrás, mesmo os quadros de gestão, a maneira com tomavam decisões, não ficam atrás. Na questão da competência, não senti que houvesse diferenças, se calhar é mais a questão do estilo...” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

Genericamente, todos se sentiram bem preparados quando confrontados, quer com a exigência dos estudos pós-graduados noutros países, mesmo em universidades prestigiadas dos EUA ou do Reino Unido, quer com as diversas funções desempenhadas no mercado de trabalho transnacional. O conhecimento prévio e boa imagem deixada pelos profissionais portugueses promove um efeito multiplicador positivo que atenua a discrepância comparativamente ao prestígio de outras universidades reconhecidas a nível global. Esta autoavaliação é confirmada pelo *feedback* que têm tido dos seus empregadores e supervisores nas instituições de acolhimento, mas também pela apreciação que fazem de outros estudantes e profissionais portugueses que têm recebido e acompanhado ao longo do tempo, o que lhes permite inferir que essa qualidade se mantém:

“Pode haver muitos problemas na qualidade de ensino, isso é um tópico, também, recorrente, mas das pessoas que conheço e com as quais trabalhei que estudaram em Portugal, todas elas vêm muito bem formadas, bem preparadas” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“A impressão que o meu supervisor holandês tinha era que os portugueses são muito bem formados, nós somos muito bem formados, depende do laboratório de onde vêm, mas eu posso dizer que do meu laboratório de engenharia biomédica vínhamos muito bem formados e mantínhamos pontos de conexão, o que dava muito jeito, ou seja, eu só fui para esta universidade na Holanda porque a minha colega que fez lá o doutoramento antes causou uma boa impressão e manteve o contacto e então, quando o meu orientador em Portugal abordou o que viria a ser meu supervisor lá, ele mostrou-se logo disponível porque tinha tido boas experiências tinha boa impressão dos portugueses porque trabalham bastante, nós trabalhamos bastante, somos muito bem formados e, no meu caso, temos uma formação muito abrangente (...). Durante a minha estadia na Holanda acompanhei alunos Erasmus de várias universidades portuguesas que foram sempre bem acolhidos” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Lá gostam muito de quem é formado cá, trabalham bem, a adaptabilidade, toda essa ginástica à volta de uma profissão, os portugueses estão muito bem cotados” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“Por isso é que eu, na altura, tive o reconhecimento do meu diploma num mês, porque eles viram que eu já tinha experiência de três anos, estava a fazer o segundo ano de mestrado e tinha especializações, portanto, eles viram que a nível de formação era muito superior e nem hesitaram a darem autorização de trabalho, foi muito rápido. Eles têm consciência disso, tanto é que a própria Ordem francesa já assumiu que os estrangeiros vêm para cá com mais formação que eles próprios” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16);

“Na perspetiva do empregador inglês, é reconhecida a qualidade da formação tanto em Portugal, como em Espanha (...). O enfermeiro português e espanhol tem um maior à vontade com as técnicas de enfermagem (...) eu acho que o enfermeiro sai daí a ser completamente autónomo para fazer o diagnóstico e aplicar o tratamento, ao contrário dos enfermeiros formados em Inglaterra que assumem não ter formação prática, enquanto estudantes, para executarem tratamentos básicos, muitas vezes realizados por médicos internos, coisa que em Portugal é impensável” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“(...) na Alemanha, o meu chefe sempre que recebia uma candidatura de um português, interessava-se, porque vê-se que há consistência naquilo que apresentam” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16);

“Eu acabei o meu curso com um conhecimento muito alargado e eles não (...). Depois, não são curiosos como nós, ou seja, ficam por aquela área e só veem aquilo, enquanto que nós portugueses gostamos de aprender novas coisas e explorar novas soluções. E eles [empregadores] gostam disso, gostam de pessoas que, de repente, lhes tragam algo novo, que eles não estavam à espera” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Eventualmente a forma de ensino é diferente, não sei, mas estamos muito bem preparados, o profissional qualificado português está bem visto, tenho a certeza que sim” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16).

Se ao nível dos conteúdos e das competências técnicas adquiridas o balanço é extremamente positivo, são, no entanto, apontadas lacunas relacionadas com o funcionamento do sistema de ensino, designadamente o sistema de avaliação, a sobrecarga horária da componente letiva ou a tónica na reprovação em vez de uma diferenciação pela escala de notas. Também no que respeita à abordagem das chamadas competências transversais ou “*soft skills*”¹²⁶, registam-se fragilidades, quer ao nível da comunicação, do relacionamento interpessoal e do estabelecimento de redes de contato profissionais, quer ao nível de competências de gestão de projetos, tanto pessoais como profissionais e do desenvolvimento de curricula multidisciplinar, o que pressupõe uma maior flexibilidade curricular e

¹²⁶ Referimo-nos às competências intangíveis, do foro comportamental – a este propósito ver Vieira e Marques (2014), o trabalho desenvolvido por Leandro Almeida *et al.* (e.g. 2019; 2017; 2016; 2012) ou por Gonçalves, Coimbra *et al.* (2012; 2002; 2001). Evitaremos a nomenclatura anglo-saxónica por considerarmos que a tradução – “leves”, “moles” ou “brandas” – não reflete a importância destas competências no mundo do trabalho contemporâneo.

abertura à cultura geral, para além das matérias técnicas específicas. Deste modo, a boa preparação em termos de sustentabilidade teórica e de conhecimento técnico esbarra com uma deficiente exploração da componente de aplicação a situações práticas (*case studies*) e de competências comunicacionais como, por exemplo, a estruturação de uma apresentação oral. Neste âmbito, consideram que só sistemas de ensino mais abertos permitem aos estudantes explorar diversas áreas de conhecimento antes de definir algum nível de especialização, valorizando competências não formais adquiridas ao longo do percurso académico em atividades extracurriculares, o que, por vezes, poderá implicar um ano sabático dedicado ao desenvolvimento de outras experiências pessoais, profissionais ou de voluntariado. A abrangência de conceitos e metodologias de áreas de formação diversas, assim como o desenvolvimento de competências transversais a qualquer área facilitarão um desempenho profissional multifacetado e ajustado à resolução de problemas e à avaliação de situações concretas:

“Pessoalmente, discordo de algumas coisas ao nível do ensino superior em Portugal, que aqui funcionam um pouco melhor, por exemplo a avaliação. Mas, no essencial, é o que se faz aqui, as áreas são, praticamente, as mesmas, os laboratórios são idênticos, mas a carga horária, aqui, é menor e a exigência é diferente, também. (...). Ao nível da avaliação, há coisas que poderiam funcionar melhor; ao nível dos conteúdos, acho que vinha muito bem preparado” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Não vinha minimamente preparada para saber comunicar, estar aberta a outras áreas que não a Física, não era incentivada, (...) e isso acabei por aprender aqui, esta flexibilidade, não ter esse preconceito em relação a outras áreas e, claro, a questão relacional, o estabelecer relações, eu não sou uma pessoa extrovertida por isso não tinha qualquer propensão natural para saber comunicar, para falar, para conhecer... não, de todo! Não sei se as coisas mudaram muito ou se é uma questão cultural. Se pensarmos bem, aqui na formação dos alunos na universidade, por exemplo, em Cambridge, as pessoas fazem Ciência ou Física, mas também têm algumas disciplinas de História, podem escolher áreas completamente diferentes e isso conta para os créditos. Automaticamente, se isso está disponível, as pessoas vão procurar o que lhes chama a atenção. Eu sei que nos Estados Unidos também é assim, as pessoas fazem *Major* em não sei quê e *Minor*, ou seja, é logo de base. E também a questão da gestão, da gestão de projetos, devia ser transversal a todos os cursos, porque está em todo o lado, é básico, até para gerirmos o nosso tempo da melhor maneira (...) Estas competências deviam ser mais valorizadas, não sei se de uma forma formal, aqui há uma maior abertura para isso, os programas doutorais têm sempre uma componente comunicacional, de gestão de projetos, de como publicar, essas competências que não são adquiridas na formação formal, mas que é complementada com *workshops*. Isto é um aspeto importante para criar bons profissionais e bons líderes” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Em breve vou-me ver obrigado a tirar o doutoramento para poder dar aulas no superior [em Portugal], não é assim noutros países que valorizam a experiência e a capacidade pedagógica para poder dar aulas. A maior parte dos meus professores em Londres eram profissionais de osteopatia que tiveram que fazer uma formação em ensino específico de osteopatia, como eu também fiz, uma pós-graduação, e depois, claro, há os académicos, os doutorados e bebia-se das várias fontes de forma muito equilibrada, tenho pena que cá não se deixe este polo mais profissional coexistir com o mais académico” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“No Reino Unido é uma educação de elites, é tendencialmente privada (...) e, no geral, eles vendem-na como uma educação mais criativa, ensinarem as pessoas a pensar, (...) nós podemos ser um bocadinho mais robotizados (...). Eles são muito bons em termos de comunicação” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16);

“Os britânicos sabem se vender, desde pequenos aprendem a apresentar-se, a serem confiantes, a saberem comunicar, enquanto nós não treinamos essa competência muitas vezes, tanto dentro da escola, como na família. Se, na universidade, eu levantasse o braço para colocar uma questão ou acrescentar valor à turma, eu não era valorizado. Aqui, é-o de uma forma bem explícita, vale 50% da nota. Aqui, sempre fomos ensinados a esclarecer bem, em vez de passada uma semana apresentarmos o trabalho pronto, mas não era aquilo que tinham pedido. Essa comunicação tem de existir e nos anglo-saxões começa desde pequenos. No sistema educacional são incentivados a participar nas aulas, a apresentar-se em público” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“Entendo que em Portugal temos uma lacuna muito grande que é o facto das universidades, o ensino em geral, não nos preparar, como em outros países preparam, para enfrentarmos plateias quer internas, quer junto dos nossos clientes. Uma vez que não estamos preparados, ficamos muito mais à mercê das nossas características pessoais, da inibição ou desinibição de cada um para enfrentar estas coisas com mais ou menos naturalidade. Os outros países começam a formar os seus educandos muitíssimo mais cedo. Eu vejo pelas minhas filhas, comparando a escola em Portugal e na África do Sul. A mais nova, no segundo ano faz discursos a uma assembleia, faz apresentações, faz projetos, não importa o tema, podem ser os mais básicos, mas são educados a estruturar um determinado tema para o poder apresentar a alguém, são forçados a fazê-lo para que consigam desenvolver essa competência, para que se torne uma competência quase que intrínseca, não o sendo. Em Portugal, acho que esta é a maior lacuna” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“A questão da inteligência emocional, o trabalhar em grupo, perspetivas de liderança, saber comunicar, é preciso explorar mais, dar valor a isso (...). [Em Portugal] o currículo era muito intensivo, a quantidade de matéria para cada semestre, eram sebatas e sebatas... Os professores estão muito presos ao currículo e as turmas são muito grandes, anfiteatros enormes, com cento e tal pessoas lá dentro. (...) acho que aqui

[em Portugal] a formação que tive era bastante mais teórica e no MBA [Canadá] bastante mais prática, com estudos de caso, estudos de empresas, aplicando a teoria a situações práticas. Não havia nada que fizéssemos que não fosse, no final, apresentado (...) aprendíamos uns com os outros, na medida em que tínhamos diferentes experiências profissionais. Essa preparação adquiri na minha vida profissional, como comecei como consultor tive de por muito ênfase na comunicação, tanto escrita, como oral. Estava bem preparado, mas não foi na Faculdade de Economia que desenvolvi esse aspeto (...). Aprendem-se os teoremas, mas, quando confrontados com a prática de empresa, é quase uma epifania, finalmente entende-se para que serve o que se aprende” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

Esta é, aliás, outra das fragilidades evidenciadas, especialmente pelos profissionais do setor da construção, que se prende com a questão da aplicabilidade dos conhecimentos no terreno e em contextos distintos, perspetivando a formação também como resposta a problemas reais e atuais. A universidade portuguesa não antecipa, não pensa a formação a partir dos sinais e dos *inputs* do contexto e do que está a acontecer no mercado de trabalho:

“(...) aprende-se a desenhar à mão, aprendem-se os princípios básicos da arquitetura, mas há um terramoto a acontecer no Chile e há necessidade de pensar em soluções arquitetónicas e ninguém fala disso. Na Alemanha, quando fui de Erasmus, aconteceu um terramoto e, no mês seguinte já havia um semestre organizado para fazer sistemas de construção apropriados e arquitetura sustentável. (...) Em Portugal dão-nos uma boa base, mas precisava de uma atualização (...). Estamos totalmente desligados da realidade, por exemplo, fazer estimativas de custos de uma obra é básico e nós estamos muito mal preparados para isso” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16);

“Já me surgiram algumas situações em obra que eu tive que ir estudar e debater com colegas que já tinham essas experiências e questioneei, sem reservas nenhuma. Por acaso aconteceu a semana passada ir falar com um colega e até fui à obra dele ver como se fazem os poços, que vou ter de fazer na minha obra. Entre o que está nos livros técnicos e o ver fazer há uma pequena diferença” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16).

Também no que respeita ao apoio e acompanhamento à inserção no mercado de trabalho, a realidade portuguesa tem, ainda, um longo caminho a percorrer quando comparada com outras práticas, nomeadamente a anglo-saxónica, tanto ao nível da proximidade e da relação entre universidades e entidades empregadoras, potenciais recetoras de estágios e de futuros profissionais, como ao nível do apoio e acompanhamento direcionado e efetivo à transição para o mercado de trabalho, através de gabinetes de inserção e saídas profissionais¹²⁷, que podem funcionar como pontes entre estudantes e

¹²⁷ Este tema tem sido desenvolvido pelo Consórcio Maior Empregabilidade – IEFP, nomeadamente no “Livro Verde sobre Promoção da Empregabilidade de Diplomados do Ensino Superior” (2019).

recém graduados e as entidades empregadoras, através de aconselhamento, mentoria, monitorização, preparação e apoio para a saída das universidades, desenvolvendo ferramentas de apoio para que possam enfrentar condições desconhecidas e, por vezes, adversas da transição sistema de ensino - trabalho. Nos principais contextos transnacionais de acolhimento, a mediação, o acompanhamento e a monitorização não se limitam ao período de graduação, mas prolongam-se pela vida ativa dos antigos alunos (*alumni*), nomeadamente no que respeita à oferta de formação contínua adequada às necessidades de cada momento da trajetória profissional:

“Não é possível comparar, o Reino Unido é fantástico, as instituições são muito presentes, existem gabinetes só para fazer o acompanhamento, o apoio à inserção no mercado de trabalho. Ainda hoje, decorridos vários anos, ligam-me da universidade para Portugal para saber como é que está a correr, se estou a atingir os meus objetivos, se aquilo que pensava no final do curso é o que está a acontecer e já não tenho nada a ver com o mercado de lá, nem sequer pago lá impostos. As universidades não terminam a sua responsabilidade no final do ciclo de estudos, continuam a ter esse papel. As instituições têm outra estrutura lá, muito mais dinheiro, capacidade e experiência nestas áreas complementares” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“Em Portugal, durante o curso, não há muito contacto com a vida profissional, a gente forma-se e chega ao fim e não sabe o que vai fazer com o curso, não faz a mínima ideia que funções é que pode ter” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“(...) esse acompanhamento desde o primeiro dia é muito importante, para que os alunos se informem, esse *networking* com empresas e ex-alunos profissionais do mercado de trabalho, para que os alunos se informem das oportunidades que estão ao nosso alcance e o que pode fazer sentido para cada um de nós. [Em Portugal] não houve esse acompanhamento e esse investimento, eu terminei a minha licenciatura sem saber o que se fazia num banco (...). Na altura, mais uma vez, fui um exemplo de que não estava bem preparado para entrar no mundo do trabalho, tinha uma forma básica de identificar oportunidades e estava um pouco perdido. A primeira oportunidade aconteceu um pouco por acaso. [Por contraposição à experiência vivida em Portugal,] desde o primeiro dia em que aterrei na LBS foi logo dado um enfase à minha empregabilidade (...) «que ferramentas é que nós te podemos dar e desenvolver para que sejas tu o escolhido para a empresa que desejas?» e passados dez anos, como ex-aluno, ainda me contactam todas as semanas para me acrescentar valor como pessoa e como profissional, com eventos, sessões de *networking* e outras coisas mais que me façam crer que foi um investimento bem feito. Em Portugal, estive quinze anos sem ter qualquer contacto com a universidade e o único contacto foi, recentemente, quando eles decidiram alargar e construir um novo campus em Carcavelos, contactaram-me para angariar dinheiro de ex-alunos (...). Eu entrei e saí da Universidade Nova sem que alguém me tenha explicado ou guiado para

escrever um currículo, por exemplo, ou uma carta de apresentação, ou a preparar-me para entrevistas, ou a apresentar-me a potenciais empregadores. Agora, já têm esses *career services* mais desenvolvidos, na altura já havia, mas eram desconhecidos. Acho que essa é a grande área onde podemos melhorar e muito se tem feito nos últimos anos porque eu vejo e sinto, na prática, essa diferença e esse desenvolvimento, mas esse foi o meu primeiro grande choque, aqui eles sempre fizeram questão de acompanhar e de estarem presentes até ao dia em que arranjam trabalho e deram seguimento até hoje para saber onde andamos, com quem trabalhamos e como podemos ainda trabalhar juntos. Essa rede é forte, existe comunicação e eles estão completamente abertos a que as pessoas usem os serviços da escola e que nos mantenhamos em contacto" (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

"A minha esposa é francesa e é engenheira de produção e durante o curso fez um estágio na *Philips* (...) o que ela me relatou é que havia uma implicação da parte da indústria, todas essas grandes empresas, de uma maneira ou de outra, estão implicadas no ensino universitário (...). em França ou em Inglaterra as indústrias vão às universidades pedir especialistas" (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16).

Em determinados casos como, por exemplo, na Suécia ou no Canadá, essa aproximação ao mundo do trabalho é feita em fases ainda mais prematuras do percurso escolar e, muitas vezes, acontece de forma não formal, no sentido da criação de hábitos e rotinas de trabalho e de uma maior responsabilização e autonomia:

"(...) não é que, aqui [Suécia], eles tenham muita parte prática ao longo do curso, mas os estudantes, não só os de engenharia, durante as férias de verão vão trabalhar, para ganhar um dinheirinho para, depois, poderem pagar umas férias, os pais não pagam férias! (...). Nem precisa de ser os pais a incentivar, a oferta chega a casa. O meu companheiro [sueco] diz que todos trabalharam a partir dos 13 anos, eles sempre consideraram muito importante o trabalho extra ao longo do ano e na altura das férias. A Câmara, quando a criança faz dezasseis anos, lança muitas vagas e quase todas as crianças a partir dessa idade arranjam um emprego ligado à câmara. Durante duas semanas, ganham um dinheirinho extra e depois, habitua-se, todos os anos quando chega o verão querem ir trabalhar" (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16)¹²⁸;

"Muito poucos ficam a apanhar sol, vão antes fazer qualquer coisa, podem tirar uma ou duas semanas de férias, mas o instituído é: tens três meses em que para tudo, não há cá exames de primeira e segunda fase e os alunos vão trabalhar, aprendem não só a "arte", mas também hábitos de trabalho. Somos uma equipa

¹²⁸ Independentemente da classe social e das necessidades económicas, nos países nórdicos e anglo-saxónicos esta prática é transversal à maioria dos jovens, funcionando como ferramenta pedagógica de aproximação ao mercado de trabalho e de desenvolvimento de hábitos de planeamento, organização, relacionamento, autonomia e valorização do trabalho. Por contraste, os retratos sociológicos da juventude portuguesa referem um persistente adiamento da entrada na vida adulta (cf. Teixeira Lopes, Machado Pais, entre outros).

de trinta pessoas e todos os verões recebemos quatro estagiários de licenciatura, pagos com uma bolsa simbólica, acabamos por ficar com alguns, outros perceberam que aquilo não era para eles, mas tiveram essa experiência e ficaram a saber” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

Apesar da qualidade genericamente reconhecida ao sistema de ensino em Portugal e do investimento público crescente em recursos humanos altamente qualificados, a desadequação das oportunidades de inserção profissional à qualificação adquirida e às aspirações desenvolvidas pelos diplomados portugueses, que entendem a formação académica como fator de sucesso profissional, origina um subaproveitamento de talentos e competências. Com a emigração, passam a reforçar esses outros mercados e a contribuir para o desenvolvimento da produção, inclusivamente científica, e da economia desses países. É neste sentido que se coloca a questão do retorno do investimento em educação para o desenvolvimento do país. No entanto, se Portugal não oferece as condições, em termos de oportunidades de trabalho, reconhecimento, progressão, condições objetivas de trabalho consonantes com o investimento e as expectativas que desenvolve durante o período formativo, do ponto de vista do indivíduo, a educação é sempre uma mais valia, um recurso inestimável para ampliar as possibilidades de desenvolvimento pessoal, profissional e económico, independentemente das suas “opções” de localização no futuro, enquanto agente económico:

“Eu acho que em Portugal temos muito bons cientistas em muitas áreas, acho que foi um grande feito desde 1974, numa geração, nós termos conseguido formar pessoas tão depressa e chegar a um nível tão alto. Eu nasci em 80 e tive oportunidade, o Estado, os contribuintes deram-me oportunidade para eu fazer a minha universidade e o meu doutoramento, não é? Mas agora quem beneficia disso são outros países que não pagaram nada! E isso a mim incomoda-me, investiu-se muito na educação, mas o tecido empresarial parou na mentalidade antiga, não se criaram muitas oportunidades e agora é difícil ser-se competitivo quando os outros países investiram em ciência e no tecido empresarial” (*I&D*:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“(…) o meu país investiu em mim até hoje, 10 anos, e não estou certa de que irei dar esse retorno. Em termos de sociedade, em termos de gestão económica, isto não é, necessariamente, um bom investimento. (...) o meu marido sempre disse que um país sem dinheiro que está a investir em pessoas que não vão voltar, isto economicamente está errado, não vai funcionar. A minha perspetiva sempre foi diferente. Eu via um país que, talvez não tenha hipótese de manter estas pessoas, a longo prazo, e ter um retorno efetivo, mas ainda assim, está a dar a estas pessoas com potencial a possibilidade de sonharem e voarem para onde quiserem. E eu sei que isto, economicamente, pode ser parvo, mas acho que conceptualmente e como princípio, é uma boa visão das coisas” (*Saúde*:4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

6.2. Dinamismo dos mercados de trabalho e oportunidades profissionais

A saída do país permitiu à generalidade dos entrevistados um confronto com mercados de trabalho muito dinâmicos, que funcionam como verdadeiras plataformas de oportunidades, com elevadas taxas de criação de emprego qualificado e com índices remuneratórios consideravelmente superiores aos nacionais.

A área do I&D não é exceção, em grande parte porque a oferta não se limita à investigação e ao ensino dentro das universidades que, ainda assim, continuam em franco crescimento, sendo que o seu âmbito de atuação se estende a um tecido empresarial forte e diversificado, que valoriza e aposta na investigação e inovação e cria posições para doutorados, especialmente para os chamados STEM. Porém, isso não significa que estes ambientes, embora mais dinâmicos e profusos, não sejam também extremamente competitivos:

“Mas aqui há oportunidades, há posições disponíveis, o meu conselheiro aconselhou-me fazer uma a duas candidaturas por semana e isto é por vagas - de julho a setembro e de janeiro a março são os períodos em que há mais oportunidades de trabalho e aí consigo fazer cerca de quatro candidaturas por semana, só na área empresarial, o que não é mau (...) e há muitos institutos nas grandes empresas que se dedicam à investigação” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“(...) existem muitas oportunidades, tanto para posições pós doutorais, como para investigadores de *staff*. (...) muitos dos departamentos de física, química, matemática, medicina, engenharias no Reino Unido estão a crescer muito (...). Por exemplo, o meu departamento em Bath quando comecei o doutoramento tinha 40 ou 50 alunos e acho que este ano tem 170, o departamento aqui em Lancaster nem sequer existia, a engenharia química aqui é relativamente recente, a regra a nível nacional é o crescimento dos departamentos, como é óbvio, isto leva a que apareçam muitas posições, muitas vagas, haja uma grande necessidade de pessoas nos vários níveis da carreira” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Nos EUA as grandes empresas tinham institutos de investigação *back to back* com as universidades, no mesmo Campus (...). Havia investigadores que faziam *consulting* para eles, havia *joined interest meetings*, pessoas com os mesmos interesses na universidade e nas companhias interagiam frequentemente, muitas pessoas treinadas nas universidades moviam-se para posições nessas empresas. Em Portugal, após o doutoramento, o passo mais lógico é o *post-doc*, em Boston isso não acontece de todo, o passo mais lógico é, ou a consultoria, ou uma posição técnica numa empresa, ou seja, o mercado de trabalho é muito diversificado. A oferta de trabalho à volta da investigação e desenvolvimento é incomparável” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“[Em Londres] há oportunidades, mas também há imensas pessoas para cada uma delas, há muita competição. (...). Há um site onde estão todas as oportunidades nesta área e há sempre ofertas” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“A realidade aqui, que vou conhecendo agora que começo a procurar posições e a ver como estão as coisas, é que existem posições para médicos de família e que posso conciliar com a investigação, fazendo dois ou três dias numa universidade no apoio ao ensino e o resto do tempo a candidatar-me para os meus projetos e, nos outros dois ou três dias, seria médica de família. Para mim esse é o trabalho de sonho, ideal. (...). Aqui, todos os dias oferecem posições e só estou a olhar para dois ou três locais” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

Independentemente da possibilidade de continuidade no local de trabalho inicial, existem quase sempre possibilidades alternativas ajustados às suas qualificações, aspirações e áreas profissionais de formação. Esta característica dos mercados de trabalho transnacionais altamente qualificados possibilita, como já expusemos, uma flexibilidade e mobilidade laboral/social que, ao contrário do que experimentaram em Portugal onde flexibilidade e precariedade se confundem, funciona no sentido da abertura de perspetivas qualificantes de carreira em que a mudança é valorizada, numa cultura empresarial que privilegia a mobilidade como traço curricular positivo e fator de enriquecimento dos “modos de saber e de fazer”:

“Quando se tem uma posição permanente no *staff* de uma universidade, o contrato é permanente, a segurança existe, mas o que eu acho que existe aqui no Reino Unido é um mercado. Acontece com muita frequência, mesmo quando se está permanente numa universidade, mudar para se ser promovido, a norma é mesmo mudar ao longo da carreira, não ficar na mesma instituição, pelo menos pelo que tenho visto. Conheço alguns casos de pessoas que ficaram na mesma instituição, mas tudo o que me vem à cabeça são casos de pessoas que nalgum momento da vida mudaram, ou porque queriam progredir na carreira, ou por outras razões, não sei. Isto também é devido a haverem tantas universidades, o que cria este mercado que permite às pessoas mudarem com frequência de instituição e estou a falar de posições permanentes, porque quando se *é post-doc*, é muitíssimo mais frequente” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“E voltando à questão de contratos permanentes ou não, eu lembro-me de, por exemplo quando fui para o Laboratório Nacional, o meu pai ficar muito contente por eu trabalhar na “função pública” e eu nem por isso, nomeadamente por ser permanente. Por ele, ficaria lá o resto da minha vida, pelo menos até arranjar um trabalho na função pública em Portugal, acho eu! E, de facto, aqui o mercado de trabalho é um pouco mais dinâmico, não significa necessariamente que seja fácil, por vezes as pessoas confundem as coisas, encontrar um bom emprego não é fácil, mas há um certo dinamismo e uma certa cultura empresarial de mobilidade. Ainda conseguimos encontrar, principalmente nas instituições públicas, pessoas que estão lá

há 30 anos, mas isso é muito pouco comum nas empresas, porque isso também é importante, trazer novos conhecimentos, novas formas de abordar as coisas, por isso, toda a gente faz isto, toda a gente salta, de trabalho, de instituição, o que torna tudo isto mais dinâmico” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16).

As políticas públicas de criação de emprego científico em Portugal são alvo de críticas por não se mostrarem capazes de proporcionar carreiras estáveis e sustentáveis e verdadeiras oportunidades de crescimento nos quadros das instituições, de modo a tornar a investigação mais atrativa e, verdadeiramente, numa profissão. Por outro lado, em países como os EUA, o Reino Unido ou a Alemanha o financiamento do sistema científico pelo setor privado, através de uma rede filantrópica robusta é, igualmente, um fator distintivo:

“Em Portugal o programa para a ciência, para se contratarem cientistas, foi uma oportunidade completamente perdida. Havia o compromisso de aumentar o número de doutorados no sistema académico e a única coisa que importou fazer foi realizarem contratos por 5 anos, que cobriam o salário destas pessoas e depois... O que eu acho é que, estar a fazer isto para 1000 pessoas, só para melhorar a estatística, acaba por ter um efeito negativo porque, passado esse tempo, voltamos a ter muito poucas posições abertas, os outros ficaram com posições muito precárias, no fundo estiveram a perder, a investir os 5 anos anteriores numa profissão que não puderam continuar (...). Nos EUA não há só o financiamento público do governo federal, existe antes uma rede enorme de filantropias, na Inglaterra também é assim, na Alemanha há uma rede enorme de outras instituições, muitas delas privadas, com uma capacidade de financiar o sistema científico, muito, muito significativa, que não tem paralelo com nada do que possa acontecer em Portugal. Os dois exemplos mais próximos seriam Champalimaud e Gulbenkian, mas a Gulbenkian nos últimos anos não dá bolsas como estas instituições dão, a Champalimaud é uma coisa muito restrita a uma área científica e a um grupo de pessoas também muito pequeno” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16).

A nível nacional, a falta de profissionais no setor da saúde, sobretudo no SNS, contrasta, quer com o número diminuto de posições permanentes disponíveis, com a sobrecarga horária dos trabalhadores em exercício e com o baixo nível remuneratório oferecido na maioria dos casos, quer com as necessidades não satisfeitas desses cuidados por parte da população. O sistema de ensino forma, mas por razões várias o mercado não se mostra capaz de os absorver, ao contrário do que acontece noutros países que não conseguem formar um número de profissionais compatível com as exigências e as vagas disponíveis dos seus sistemas nacionais de saúde. Neste aspeto específico pesa a aposta desses países na prevenção e na acessibilidade e periodicidade de utilização dos cuidados de saúde pela população:

“[Em Portugal] as pessoas precisam de fisioterapia, mas não a fazem, têm cuidados inferiores aos que deviam ter porque o Estado e as autoridades competentes não abrem vagas para fisioterapeutas, com salários adequados. Cá, a taxa de desemprego para os fisioterapeutas é zero. Se existir algum fisioterapeuta desempregado em França, é porque não quer trabalhar. Em toda a França existe emprego” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16);

“[No Reino Unido] na realidade existem sempre vagas, na verdade, há uma grande falta de enfermeiros. Uma grande diferença é o rácio de enfermeiro por doente, em Inglaterra, existe um maior nº de enfermeiros” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“Na minha área específica (...) já há um número significativo de dentistas para a população que temos e não há dinheiro para uma pessoa de classe média baixa aceder a um dentista. É a economia que temos. O SNS português é gratuito para a medicina geral. Ter essa gratuidade na dentária faz com que, por mais dentistas que haja, eu aqui sou o cem mil e não sei o quê, é muito maior o número de dentistas, mas a população, não só a que existe, mas a quantidade de vezes que vai ao dentista é incomparável, eu tenho todos os dias vinte pacientes (...). Aqui, ver uma criança com uma cárie é raríssimo, em Portugal quando se fazia um *check up* em pediatria não era para tratar um dente, era para tratar catorze, era um a seguir ao outro. Em Portugal chegamos a um ponto em que só temos acesso à nata, quem vai à dentária são os pais que podem e que têm essa preocupação (...) aqui, a partir do primeiro dente de leite, eles já estão lá para ver se está tudo bem” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16).

Este dinamismo e esta oferta de oportunidades não se limitam aos países mais centrais. Também em certos países periféricos ou em vias de desenvolvimento, apesar da constante instabilidade política, social e económica, bem como do forte contraste entre determinados nichos de elite e a restante população, a sua dimensão em termos de mercado, o seu potencial de desenvolvimento e o capital de esperança da sua população permitem que, mesmo nos momentos de crise, existam sempre nichos de oportunidade. O salário e as oportunidades de trabalho são as principais razões da escolha desses países:

“O Brasil tem zonas muito dinâmicas, sempre efervescentes e zonas remotas, sem esse dinamismo. Os portugueses foram-se inserindo mais nas localidades com economias mais fortes, sentem um pouco menos os efeitos da crise. A região de S. Paulo, por exemplo, por mais que se esteja em crise, estamos a falar de uma economia com milhares e milhares de empresas, pequenas grandes, médias, diversas, então, quando você tem um leque muito grande de mercado, é difícil tudo estar mal. (...) o Brasil, como outros países de grande dimensão, têm certas características que, se por um lado é difícil reerguer-se por ser muito grande, ao mesmo tempo cria uma nuvem de esperança por ter muito potencial instalado. É muito diferente de países pequenos em dimensão e em população e que, por isso, têm limites muito definidos. O Brasil tem hoje cerca de 200 milhões de habitantes e tem ainda potencial para continuar crescendo, temos uma

dimensão territorial enorme e muitas áreas ainda inexploradas, com condições para empreender enormes e isso faz com que, pelo menos eu, olhe para isso com esperança de que, a curto prazo, isto volte a entrar nos eixos e a retomar lentamente, até atingir, novamente, um *boom*. Já passamos por isto outras vezes” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16);

“No México senti que havia mais fervilhar, enquanto que, aqui e na Alemanha, sente-se que está mais estagnado, tudo mais controlado, no México sente-se uma liberdade, quer dizer, é de extremos, há muita pobreza e muita riqueza, mas, se a pessoa quer fazer alguma coisa, consegue fazer (...) e o mercado também é mais ativo” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16);

“[Na África do Sul] continuam a haver oportunidades que em Portugal não existem, seja por efeito de muito patrocínio do governo, visando, obviamente, a redução do desemprego, quer pelo próprio posicionamento geográfico que é muito distante de tudo, mas tem muito mais oportunidades de trabalho do que aqui” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16).

No âmbito das empresas de base tecnológica, as necessidades de recursos humanos especializados são crescentes e permanentes: “Eles estão sempre à procura de pessoas. Na área técnica, é preciso muita gente” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16), ao contrário da oferta de profissionais que continua a ser reduzida por não acompanhar o ritmo de crescimento do mercado. Esta situação provoca uma forte competição entre empresas e a prática de apresentação de contrapropostas salariais mais atrativas para “segurar” os profissionais é comum nos países recetores, sendo cada vez mais complicado fixar estes quadros no contexto nacional:

“Com a minha especialidade há mesmo poucas pessoas, as que há estão alocadas a grandes empresas, por isso há sempre uma busca constante de profissionais como eu. Há cerca de meio ano eu estive para sair desta empresa porque recebi uma proposta que era quase irrecusável... dois dias depois de eu ter dito que recebi aquela proposta eles fizeram-me uma contraproposta com um valor acima, não se importaram de cobrir e estamos a falar de um aumento de 33%” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“No Reino Unido, as oportunidades surgem, são até mais oportunidades, é mais fervilhante (...). Lá está, as pessoas não ficam muito tempo nas empresas, há muita movimentação de capital humano (...). Como o mercado de trabalho é tão dinâmico, eu acho que ninguém vai ficar desempregado tendo boas competências na área, portanto a aversão ao risco também se torna mais baixa, as pessoas são menos adversas a lançar-se nesse género de atividades. Aqui [Portugal] as pessoas pensam que as opções são limitadas, se tenho algo mais estável, não me vou lançar por ali, se calhar desistem das ideias” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16);

“Em Portugal o ser despedido é uma vergonha, nos Estados Unidos é um ponto do currículo” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16).

Nas áreas financeira e de gestão são principalmente as diferenças de dimensão, não só das empresas, mas principalmente do mercado, que determinam a escassez de ofertas salariais competitivas, por confrontação com as que se encontram disponíveis nos grandes centros económicos:

“(…) em Portugal há poucas oportunidades. Eu tinha amigos que depois da universidade, em 2002, 2003, 2004, estavam a ganhar menos de quinhentos euros, a trabalhar na banca” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“Continuo a entender que não há muita oferta e acho que as empresas se aproveitaram bastante da fragilidade das pessoas e do mercado para conseguirem contratar quadros, muitos deles com experiência, nomeadamente internacional, por valores muitíssimo baixos, o que eu acho que é uma pena. Vejo muito bons quadros, quando necessitam de encontrar uma posição, não há alternativa senão ir para fora. As posições que existem disponíveis são muito poucas” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“O mercado de trabalho é muito líquido. A taxa de desemprego em Toronto ronda os cinco a seis por cento e isso é estrutural. Não é um mercado em grande expansão, mas é um mercado maduro, se uma pessoa quer procurar outro emprego, existem vários. Se não estou contente aqui, vou para outro sítio (...). E, mais uma vez, insisto na questão da escala, há coisas que, aqui, tem mais a ver com a dimensão das empresas. Um departamento que aqui teria duas ou três pessoas, lá temos trinta e não há problema nenhum porque o banco aguenta porque é enorme, tem quinze milhões de clientes, teve um lucro de dez biliões de dólares, apesar de ter oitenta mil pessoas lá a trabalhar, a escala aguenta isso tudo” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

Outro indicador do dinamismo do tecido empresarial/institucional manifesta-se na possibilidade de mudança de perfil profissional, ou seja, a flexibilidade em transitar voluntariamente para outras áreas distintas das da formação de base, não significando isso um *deskilling*. Deste modo, a formação específica não constitui, à partida, qualquer entrave à mudança de atividade ou função profissional, introduzindo nesta equação, igualmente, as competências pessoais, a aprendizagem ao longo da vida ou o gosto e o interesse pela função demonstrado, por exemplo, em contexto de entrevista de emprego. Esta abertura amplia o leque de opções profissionais. Por outro lado, a acumulação de experiências e um certo inconformismo são avaliados positivamente pelos empregadores, facto que os entrevistados atribuem a “outra mentalidade”. Uma vez mais constatamos que, nestes perfis, “o emprego para a vida”

não é valorizado, o que se coaduna com uma cultura da mudança e de trajetórias não lineares já instituída nos atuais contextos profissionais:

“É uma questão de mentalidade (...). Lá, dão-se mais oportunidades a toda a gente. Eu tenho uns colegas meus a trabalhar na minha área que estudaram Filosofia, História, que estão a fazer o mesmo que eu. Cá em Portugal sei que se fosse para uma empresa, um banco uma consultora, os meus colegas seriam todos das finanças” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“E há também uma vantagem, outra mentalidade que não tem a ver com a cultura portuguesa: em Portugal, estuda-se Física e tem de se trabalhar em Física, não é? E não pode ser de outra maneira, caso contrário não seremos bem-sucedidos, não seremos suficientemente bons, há um certo estigma em relação a quem se desvia da sua formação inicial. No Reino Unido isso não acontece, dá-se uma certa liberdade... eu estudei física e até fiz um doutoramento e especializei-me imenso em investigação, mas se agora decidir que estou mais interessada em trabalhar em marketing, ou contabilidade tudo o que fiz até agora vai ser valorizado, possivelmente não irei para uma posição muito sénior, obviamente, mas o facto de ter certas competências vai ser valorizado e existem imensos exemplos disso, raramente uma pessoa aqui, um inglês, tem, um percurso linear. Estão na banca, ou em marketing, ou em gestão de produto, ou em empresas tecnológicas e têm formação em estudos ingleses, em história ou qualquer coisa do género. Isso dá um certo conforto de não nos sentirmos presos a uma decisão que se fez aos 18 anos de idade, este aspeto é muito diferente de Portugal. E há muita gente que faz uma pausa, por exemplo, durante 5 meses não vou concorrer, não vou fazer nada e isso não é mal visto, é conciliar uma vida pessoal com a profissional e isso é importante e é bom sentir isso. Não há essa pressão de sair de um sítio para outro, sem intervalo” (*I&D*:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Cá [Portugal] também já mudou um bocadinho, mas penso que lá é muito mais dinâmico, há muito mais aceitação, percebe-se também que os níveis de motivação podem ser melhorados por desafios, não estar muito tempo na mesma situação, isso faz parte da dinâmica, da forma de pensar dos ingleses e dos empregadores, também. A língua inglesa permite maior abertura também a nível internacional – em poucos anos posso estar a fazer outra coisa, num outro lugar do mundo. Sim, é muito mais fácil mudar ou ir buscar outros modelos de vida quando se passou pelo Reino Unido. Por exemplo, tenho uma amiga que já tirou cinco licenciaturas e um doutoramento e agora voltou a mudar de área (...) Fartou-se de escrever bulas médicas, fartou-se de ciência laboratorial, fartou-se da osteopatia e agora faz outra coisa. É possível, a pessoa pode diversificar” (*Saúde*:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“(...) não é só o facto de haver oferta, é mais a mentalidade. Quando entrei para esta empresa, já foi com o intuito de não trabalhar lá mais do que 1 ano e meio, 2 anos. Era para ganhar experiência e depois experimentar outra e mais outra e até ter 30, 35 anos vou andar assim, de empresa em empresa, até

decidir o que quero mesmo fazer, que é coisa que em Portugal não se fala muito, a primeira empresa é para durar e não se pode sair passado um ano porque ainda não se ganhou experiência nenhuma ou está-se tão perto de chegar a algum lado que não compensa sair. Lá não é assim, eu lá, com o ano e meio de experiência nesta empresa, já é o suficiente para decidir sair e, de facto, é o que vou fazer, vou sair da empresa para ir viajar e, quando voltar, sei que vou ter muitas ofertas à minha espera, o facto de ter viajado 3, 4, 5 meses, vai-me ajudar, em Portugal, se calhar, as pessoas olhariam com outros olhos para isso, e ninguém me vai perguntar porque sai da empresa ao final de 1 ano e meio, toda agente vai dizer: «ainda bem que tiveste essa experiência, agora vem contribuir para a minha empresa»" (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

6.3. Recrutamento e seleção: as competências valorizadas

- Processos de recrutamento e de seleção

As modalidades de recrutamento de profissionais portugueses para o exercício da profissão no exterior são bastante diversificadas, variando de acordo com a área de atividade. Para os entrevistados de I&D, o sistema universitário português permanece muito fechado, extremamente burocrático e com um corpo docente envelhecido, o que indicia uma “endogamia do sistema”. Os processos de seleção não são totalmente transparentes e objetivos na relação direta entre mérito e oportunidades de contratação, por contraste com a abertura, clareza de procedimentos e pragmatismo que encontram nos seus destinos de emigração:

“Uma pessoa que tirou um curso numa universidade, doutora-se lá e faz parte do corpo docente e se olharmos para as universidades portuguesas, são quase todas assim, (...) têm pouca autonomia relativamente ao enquadramento legal, até ao nível de contratação de pessoas e querem mudar alguns dos processos de recrutamento, mas queixam-se que o processo é altamente burocrático e que encontram grande resistência e o próprio ministro Manuel Heitor identificou isto como problema, eu acredito que ele queira mudar muitas destas situações, mas não deve ser assim tão fácil (...). [No Reino Unido] há universidades que estão entre as melhores do mundo, sem dúvida, e muito do sucesso do ensino superior se deve a isto, há muita competição, o que faz com que estes processos sejam abertos, sejam muito transparentes e haja um esforço grande para atrair os melhores a trabalharem nos respetivos departamentos. (...). Eu acho que questões como a nacionalidade, não contam, eles estão a atrair pessoas de vários sítios, eu quero acreditar que o mérito e a qualidade é o que mais privilegiam. Eu não tinha grande ligação a Bath, mas quando concorri estava em igualdade de circunstâncias com os outros candidatos (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“(...) eu acho que isto é protecionismo, as universidades fecham-se e mantêm sempre as mesmas pessoas, os mesmos grupos. As pessoas que vão mantendo os vínculos às universidades conseguem manipular,

têm sempre vantagem. Por isso é que [noutros países] a maioria dos concursos para estas posições têm no painel de avaliação pessoas que não são internas, ou até nacionais, são painéis completamente abertos e internacionais. Por exemplo aqui [instituto de investigação], quando abrimos uma posição, e isto é uma coisa que o nosso instituto faz, mas na Universidade de Barcelona seria impensável, nós temos um painel de 9 pessoas internas, externas à instituição e algumas delas são mesmo estrangeiras, que vêm de fora de Espanha. Agora, pela primeira vez vou mesmo para a universidade, em Oxford. Vou para um departamento, mas que tem autonomia administrativa, financeira, todas aquelas questões burocráticas, por exemplo, recrutar pessoas, questões “jurídicas” passam pela universidade, mas a pessoa que está à frente daquele departamento tem flexibilidade para decidir qual o rumo do departamento. Inicialmente fui escolhido para ser líder de grupo daquele departamento, mas sem vínculo à universidade, teria a duração da “bolsa”, mas depois surgiu a hipótese de ter uma ligação à universidade, o que era mais estável, ou ter um *professional appointment* que é o mais estável de todos. Primeiro eles disseram: «ok, tu és a pessoa, tens que vir, mas agora vamos ver qual é o molde em que vens». Depois, explorou-se a possibilidade de ir pela universidade e foi isso que aconteceu. Mas, pronto, o que isto demonstra é que o departamento onde fui inicialmente identificado como o candidato que eles queriam, me deu a possibilidade de jogar com múltiplos cenários. Isto é perfeitamente normal. Depois, para entrar pela via universitária houve um concurso, houve vários candidatos selecionados e depois foram vários candidatos entrevistados, com um painel completamente externo e, até ao último momento, não havia certeza nenhuma, eu iria sempre para aquele instituto, mas poderia não ter este estatuto” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16).

Na área da saúde, os processos de recrutamento de trabalhadores estrangeiros funcionam de modo particular, optando-se, na maioria das situações, por uma divulgação de ofertas diretamente nos países de origem. As agências de recrutamento, bem como os próprios hospitais, começaram a recrutar em Portugal sistematicamente a partir de 2008/2009. No caso dos enfermeiros, todas as semanas chegam anúncios a Portugal, seja através do Fórum Enfermagem ou da pesquisa em *sites* de emprego, seja através das agências de recrutamento de diversos países, dos quais se destaca o Reino Unido, mas também agências portuguesas, especializadas nesta área profissional. Estas empresas apostam numa forte divulgação direcionada, com anúncios em diversos espaços na *internet* (grupos de *facebook*, *sites*, alertas), selecionam as candidaturas e marcam entrevistas, que podem ser presenciais – quer em Portugal, quer nos países recetores - ou por *skype*. Um enfermeiro que termine o curso em Portugal e que queira ir trabalhar para outro país terá de pedir uma declaração à Ordem dos Enfermeiros certificando que preenche os critérios das diretivas comunitárias que o habilitam a exercer a profissão de enfermeiro num país da União Europeia e, no caso britânico, terá de o entregar, posteriormente, na *Nursing and Midwifery Council*, para que esta passe uma autorização, obrigatória para trabalhar formalmente no país. Este é o procedimento habitual, sendo muito raro estes profissionais emigrarem

sem um processo de recrutamento em marcha ou já terminado. Tomemos como exemplo paradigmático o caso da enfermeira entrevistada:

“O processo de recrutamento inicia-se com uma entrevista telefónica, com perguntas muito simples, também com o objetivo de testar o domínio da língua inglesa. Numa segunda fase, marcaram uma entrevista presencial num hotel do Porto durante dois dias, que consiste numa pré-entrevista e num pequeno exame com perguntas de escolha múltipla, exigido pelo sistema nacional de saúde do Reino Unido, para avaliar conhecimentos científicos e práticos. No segundo dia acontece a entrevista com o empregador. Inicialmente fui recrutada para uma agência nacional, não fui para o quadro do hospital, existe uma pequena diferença: quando somos recrutados para o hospital, passamos a fazer parte do seu quadro de pessoal, quando vamos para o *NHSP (National Health Service Professionals)*, é uma empresa semi privada que faz parte do *NHS (National Health Service)*, mas que nos dá a possibilidade de trabalharmos em vários serviços, de marcar turnos onde houver falta de enfermeiros, existe uma plataforma para as vagas disponíveis para aquele turno, para aquele dia, para aquela noite e para aquele serviço. Eu, por acaso, fui recrutada para um serviço específico, o que facilita quando se é nova num país e num hospital, estar junto ao mesmo *staff*, ter sempre o mesmo apoio, não ter uma grande rotação de pessoas” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16).

O caso da fisioterapia apresenta semelhanças com o anterior a nível do recrutamento inicial. O fisioterapeuta entrevistado salienta a facilidade e celeridade dos processos, bem como a autonomia dada ao profissional de ir construindo a sua carreira de modo flexível e ajustado aos seus interesses em determinado momento da sua vida pessoal e profissional:

“Há um *site* de emprego para fisioterapeutas, muito bem feito, que tem o mapa de França, clica-se numa região e aí podemos procurar, quer na opção procura, quer na de oferta. Comigo já se passaram as duas coisas, primeiro coloquei um anúncio e fui contactado por um gabinete onde estive dois anos e agora estou a trabalhar num gabinete que tinha colocado um anúncio de que estava a precisar de fisioterapeutas. Para ter uma ideia, estou cá desde 2012 e nunca enviei um currículo, apenas uma resposta simples por *email*, marcamos um encontro no gabinete e já está (...). Aqui, quem seleciona os locais somos nós, não há patrões para selecionar. Quando vim para este sítio, fui a cinco gabinetes e dos cinco eu escolhi um, não foram eles que me escolheram a mim. Eu vi aquele que tinha melhor ambiente, aquele em que eu poderia ter melhor evolução como profissional de saúde, mais liberdade, porque obviamente há gabinetes que limitam mais do que outros e escolhi este e estou bastante contente” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16).

A saída de profissionais do ramo da construção inscreve-se, habitualmente, em processos de deslocalização/internacionalização de empresas portuguesas ou por convite/indicação, fruto de relações profissionais anteriores. Visto na maioria dos casos se tratar de países terceiros, os processos de transição e inserção apresentam maior complexidade, sobretudo devido a diferenças socioculturais:

“Eu fui para lá trabalhar, a convite de uma empresa portuguesa que entrou numa sociedade com a empresa argelina, como diretor geral de uma empresa que, na realidade, não existia, eu tive de a formar. Uma empresa argelina não é livre de contratar um estrangeiro, tem de pedir autorização ao Estado” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15).

Como já sublinhamos, a escassez de recursos humanos e a dificuldade em recrutar são os principais traços do mercado profissional das TICs, caracterizado pelo seu dinamismo e mobilidade permanentes. Por essa razão, sempre que um profissional manifesta interesse na proposta, seja no contexto nacional ou externo, a inserção é imediata:

“Nós agora estamos com uma maior carga de trabalho, porque estamos com dificuldade em recrutar pessoas. Em informática, é difícil contratar. (...). Não é uma questão de as pessoas não aceitarem o salário que oferecemos, não é a questão de oferecermos *x* e as pessoas quererem mais, é não ter a quem oferecer!” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16);

“Cheguei aqui na primeira semana de janeiro e tive uma semana para alugar casa, abrir contas bancárias... nunca tinha estado no Reino Unido” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16).

À semelhança do que já acontece em Portugal para os setores económicos com maior oferta de emprego qualificado, no *Business&Finance* os processos de recrutamento dos países de acolhimento passam pela candidatura espontânea, pelo *networking* - redes de contacto de partilha de informação, de apoio, de criação de relações de confiança – e pela procura ativa ou “caça” de talento por parte dos chamados *headhunters*, empresas especializadas em identificar talento e fazer a ponte entre empregador e candidato. Para além da referenciação de profissionais com experiência e prestígio no mercado, estas empresas apostam, igualmente, em alunos ou recém-licenciados de instituições de referência nestas áreas, deslocando-se ao *campus* para apresentarem as suas propostas e a seleção é, frequentemente, feita pelo próprio candidato, geralmente baseada, mais do que no salário, na valorização do conteúdo do trabalho:

“Foi candidatura espontânea, a empresa não tinha anunciado nenhuma vaga específica, apresentou-se numa feira na nossa escola, disse o que fazia e que não estava à procura de ninguém para uma posição específica, estava, antes, à procura de pessoas interessantes e foi assim que eu mandei a minha carta de

manifestação de interesse, fui a uma entrevista com a pessoa que conhecia um conhecido meu e acabei por ser recrutado. Não tentei só essa, tentei outras mas, no final, foi a que correu melhor, a que me deu mais prazer em fazer pois percebi que as pessoas que estavam lá se pareciam mais comigo e parecia ser um local mais interessante... pois também há muito isso, aqui em Portugal sente-se que, numa entrevista, quem manda na entrevista é o entrevistador e quem tem de se submeter à entrevista é a pessoa que quer ser recrutada pela empresa, lá não é assim, lá muito facilmente a pessoa se não gosta da empresa ou do entrevistador, recusa e toda a gente a apoia nisso: «se achares que não estás à vontade nesta empresa, não te vás meter nisso, mais vale teres uma coisa de que gostes, do que ma coisa que só te vá dar dinheiro». É uma coisa que em Portugal não sinto. O que as pessoas, até mais velhas, me dizem é: «mas já foste a entrevistas, mas tens emprego, mas estás bem... podes não gostar muito, mas, pronto, vai-te sustentar...». Não é assim que eu vivo neste momento, não vivo para me sustentar, eu vivo para uma coisa que eu goste de fazer! Pelo menos, para já...” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“[No Reino Unido] O *networking* é a forma mais efetiva de procurar e encontrar trabalho, mais de dois terços dos empregos conseguem-se via *networking*. A primeira grande diferença é que percebi que havia uma verdadeira indústria de caça talentos, os chamados *headhunters*, que presumo que já começa a haver em Portugal, mas há muitas empresas especializadas em identificar talento e fazer essa ponte entre empregador e candidato, em Portugal não existe tanto, o mercado é mais pequeno e, se calhar, não existe essa necessidade. Aqui funciona via *headhunting companies* e muitos portais de empregos com muitos anúncios. Passados alguns anos, e depois de ter entrado na LBS, aí sim, foi o grande ponto de inflexão na minha carreira e vida pessoal. Eles capacitaram-me e ensinaram-me novas ferramentas mais efetivas, nomeadamente a arte de fazer *networking*, nesse sentido, nos últimos dez anos as oportunidades passam por essa via, redes de contacto onde partilhamos informação, apoio, relação de confiança” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“Através do MBA, as empresas, ativamente, recrutam os alunos. Várias empresas vêm ao *campus*, apresentam as propostas, os lugares e nós apresentamos o currículo, há uma série de entrevistas... há uma grande procura por parte das empresas de alunos daquele programa que eu estava a fazer, podemos dizer que 90% dos alunos arranjam emprego nos primeiros três meses e 60% mesmo antes de acabar, eu arranjei bastante antes de terminar. A empresa convidou-me para um almoço, depois candidatei-me, fiz as entrevistas e fiquei. É muito fácil, digamos assim, porque já existe essa prática” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

- Competências valorizadas

No âmbito da seleção, importa destacar quais as competências ou critérios de elegibilidade para admissão dos candidatos mais procuradas e privilegiadas pelos empregadores (trans)nacionais. A

experiência profissional anterior, multidisciplinar, abrangente e de qualidade comprovada, associada ao prestígio das IES/empresas por onde passaram são dos aspetos mais valorizados. Também as competências técnico científicas, assentes numa formação de base sólida e no domínio de conhecimentos e ferramentas específicas são, incontornavelmente, fatores relevantes para a apreciação de uma candidatura, particularmente de profissionais portugueses reconhecidos, como já salientamos, por deterem uma excelente formação teórica e técnica. No entanto, nos processos de seleção nos mercados internacionais essas componentes podem ser acentuadas ou atenuadas pelas competências transversais. De acordo com os participantes nas entrevistas e independentemente da sua formação de base e área profissional, são justamente estas competências que se evidenciam, valorizando-se a “pessoa como um todo”. Características ou atributos como o relacionamento interpessoal e capacidade de estabelecer redes de contacto (*network*), as aptidões comunicacionais, a capacidade de liderança, de motivação e de gestão de equipas de trabalho, o pensamento estratégico e criativo, a proatividade na resolução de problemas e conflitos, a motivação para a concretização de projetos, a componente emocional, a responsabilidade, o compromisso e a identificação com os valores e a cultura da organização empregadora e/ou do projeto, a apetência para a aprendizagem ao longo da vida e atualização de conhecimentos, são os mais relevantes¹²⁹ segundo as experiências dos entrevistados:

“Por um lado, a experiência, mas que seja multidisciplinar, ou seja, alguém que se sinta confortável em várias áreas, seja financeira, seja mais técnica ou legal. Essa multidisciplinaridade na experiência, mas também na formação, é muito valorizada. E a nível de relações, os ingleses são uns *networkers* por natureza e o estabelecer relações profissionais é muito, muito importante. E, obviamente, conseguir influenciar e cativar as pessoas com quem trabalho para os valores da empresa, para certos objetivos. Acho que são estes três aspetos, por um lado uma questão de formação e experiência que seja multidisciplinar, ter *soft skills* e flexibilidade para poder falar, estabelecer relações com um ministro, mas também com o trabalhador da oficina, porque tudo isto é extremamente importante e, obviamente, gerir, influenciar e mover massas, que tem muito a ver com a comunicação. Tem tudo a ver com o mérito e com os resultados, qualquer empresário quer apresentar resultados, sejam financeiros, sejam de impacto social, sejam quais forem, querem trabalhar com as pessoas que, realmente, já provaram” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“(...) quando fui contratado para aqui em outubro, acho que contou o meu currículo profissional, mas também contou a apresentação da investigação que eu queria desenvolver aqui e uma aula que tive que

¹²⁹ O peso relevante deste tipo de competências valorizadas pelos empregadores transnacionais remete-nos para a discussão em torno da visão utilitarista da educação e da necessidade (ou não) da formação académica se adaptar às dinâmicas do atual mercado de trabalho, mais concretamente e dada a relevância da mobilidade transnacional, às exigências dos mercados e empresas internacionais, muitas vezes distintas das nacionais.

dar ao 3º ano. Ou seja, eles queriam saber que género de investigação eu fazia, que planos tinha. Quando pretendem contratar um investigador, um *lecturer*, o que é tido em conta é se esta pessoa produz bons artigos, muitos e bons e se essa pessoa consegue obter financiamento, constituir um grupo de trabalho, de forma sustentável, ao longo dos anos, se há uma estratégia para concorrer, se já foi bem-sucedida no passado. Tudo isso conta, se se consegue ter financiamento, boas ideias, bons artigos e se tem capacidade de liderança, se consegue formar e coordenar o grupo, se consegue orientar doutorandos e *post-docs*. No meu caso e na maior parte dos casos também conta a pessoa saber dar aulas, ou seja, se a pessoa sabe comunicar, sabe apresentar-se, se consegue dar uma aula que seja interessante para os alunos (...). Isto leva a que nas contratações pese muito o facto da pessoa saber ensinar e dar aulas interessantes e eu agora também estou do outro lado e vejo as pessoas que são entrevistadas, vejo onde se põe ênfase. Acho que os dois aspetos principais são investigação de qualidade, e aqui o julgamento que se faz de qualidade é se esta pessoa já deu provas de que publica muitos artigos, tem boas ideias, se se mantém a par do que se passa na sua área científica, se consegue obter financiamento e se será um bom professor, se dará aulas interessantes, acho que estes serão os aspetos principais, pelo menos nesta fase de carreira” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Na candidatura à posição havia *job specifications* e como é que eu responderia, quais eram as minhas *skills* que permitiriam cumprir todos os pontos que eles queriam ver cobertos, muito pragmáticos. Eles querem as melhores pessoas para os melhores empregos, que deem o seu melhor. Até porque, se por vezes não as encontram, fazem outro concurso, já aconteceu aqui no departamento” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“Motivação talvez seja a palavra central. Eles [britânicos] não têm o hábito de fechar as oportunidades aos currículos. Portanto, não é incomum, pessoas que não tenham o 12º ano poderem ingressar no ensino superior. Lá eles têm métodos de seleção e recrutamento em que a motivação e fatores periféricos à motivação - a capacidade em comunicar, em estar em grupo - têm um peso muito elevado, são coisas que eles valorizam muito, mais do que notas muito elevadas” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“Eles [suecos] dão muito valor ao que a pessoa é, ao que a pessoa sabe e não tem que ter, necessariamente, um diploma, um “canudo” que diz o que a pessoa sabe. Valorizam muito a experiência e, se a pessoa não tem experiência no ramo, valorizam o que a pessoa faz para além do trabalho, nas suas horas livres, atividades extralaborais, por exemplo, se a pessoa participa em associações, faz voluntariado, dão muito valor a isso e incentivam, querem que a pessoa esteja feliz e motivada no seu todo” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“(...) para além das obrigações profissionais, é o tentar ir mais além, tentar mostrar que se esforçou por surpreender, por levar a empresa a resolver problemas, por superar as expectativas... Cá [Portugal], valoriza-se mais de que Instituição se vem, se não é da Faculdade de Economia do Porto, já se está um passo

atrás. (...) lá, conta mais a relação pessoal que se estabelece na entrevista. Eles lá procuram muito o que chamam de *fit*, ou seja, a capacidade da pessoa se adaptar à empresa e a empresa se adaptar à pessoa. Mesmo que esta tenha todos os critérios em termos de experiência profissional e de qualificações técnicas, se eles sentem que a pessoa não se vai dar bem com as pessoas que já estão lá, se não vai fazer parte da cultura da empresa, logo por aí é um corte grande” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“Pela minha experiência, há duas diferenças fundamentais entre os anglo-saxónicos e os portugueses. Eu próprio só desenvolvi essas competências mais tarde. Ponto número um, é a inteligência emocional, que é comunicação, linguagem corporal, apresentar um argumento, saber sorrir, ter uma atitude de gratidão, ser responsável... por exemplo, quando se pergunta a um inglês: «*Why should I hire you?*» e o candidato tem de apresentar em dois minutos um discurso, eles vêm preparados e apresentam imediatamente três razões pelas quais eles acham que são fortes candidatos, enquanto um candidato da Europa continental muitas vezes não está preparado porque é contra natura. (...). A segunda grande diferença é a *accountability*, no sentido em que sim, temos uma entrevista, é uma oportunidade única nas nossas vidas, um ponto de inflexão logo, as pessoas têm de preparar-se ao máximo para agarrar cada oportunidade que existe. (...). Os candidatos anglo-saxões vêm mais bem preparados, demonstram mais profissionalismo e mais competência na preparação” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“Evidentemente tem peso a experiência profissional anterior, o facto de ter trabalhado numa grande consultora acho que me deu reputação, principalmente por ser aluno internacional. O que me apercebi é que, face aos meus colegas internacionais, todos os que tinham tido experiência em empresas conhecidas no Canadá tiveram mais facilidade e isso deu-me vantagem. Deu-se bastante ênfase às qualidades pessoais, emocionais, o IQ e o EQ, as empresas quando vêm ao *campus* dizem mesmo que, se forem muito inteligentes, mas tiverem pouca inteligência emocional, não vão encaixar aqui porque são ambientes muito multiculturais e isso é um importante fator de integração. (...). Todas as entrevistas que fiz, e não foi só para este banco, colocavam sempre bastante ênfase no *behaviour*, a importância que colocavam nisso era maior, essa foi a principal diferença que encontrei aqui, os fatores qualitativos pesam mais que os quantitativos” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

Ainda assim, visto que estes países têm uma quantidade considerável de trabalhadores estrangeiros, nomeadamente em áreas profissionais altamente qualificadas, importa perceber qual é o valor acrescentado em relação às competências comportamentais que os profissionais portugueses aportam. Esta questão remete para a sua imagem positiva, já consolidada nos mercados transnacionais, nomeadamente ao nível da capacidade de trabalho, da adaptabilidade, da integridade, da

responsabilidade, do compromisso e da empatia, em grande parte devida ao efeito multiplicador motivado pelos casos pioneiros de sucesso:

“Hoje em dia, na banca em Londres (...) cada vez é mais importante ter pessoas integras, competentes, trabalhadoras à sua volta, mais do que ter “Einsteins”, eles querem pessoas honestas, que não comprometam as suas chefias, porque se um júnior comete um crime, eu também sou responsabilizado por isso. Os portugueses são reconhecidos como integros, de fácil adaptação e empatia e criando essas empatias, criamos confiança e as pessoas, creio eu, dão-nos cada vez mais oportunidades e responsabilidade” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

O domínio de línguas, nomeadamente o inglês é, também, uma das competências fundamentais para uma inserção plena no mercado de trabalho transnacional, inclusivamente ao nível da aprendizagem de vocabulário técnico para o exercício concreto da profissão em contexto de mobilidade. Deste modo, a antecipação de um futuro profissional transnacional pressupõe um investimento em línguas estrangeiras:

“(...) na minha escola a primeira cadeira na primeira semana é enfermagem em inglês. São dados termos em inglês e incentivo a ler em inglês para ajudar a investigação, mas também em situações futuras de mobilidade para outros países” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“Aqui, na Suíça, tenho um conselheiro profissional que me guia no mercado de trabalho, encontro-me com ele uma vez por mês. Penso que a minha maior falha é o francês, porque nas grandes empresas internacionais eles não têm problemas em contratar pessoas que falam inglês, mas isso reduz muito a minha área de pesquisa. Estou agora a investir bastante no francês, para chegar a um nível profissional” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Já tivemos candidatos a quem dissemos não..., só o tempo que vamos perder a ensinar! Isso [não falar inglês], para recrutar, é um problema. Às vezes temos CV.s bons, mas não são apelativos porque não têm essa *skill* e nem vale a pena chamarmos para entrevista” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16).

No contexto nacional, a idade impõe-se como critério de seleção, ao funcionar como um dos principais constrangimentos que posiciona os profissionais mais velhos em desvantagem, ainda que esse atributo não constitua qualquer entrave às capacidades e competências objetivas do candidato para o exercício da profissão. Nos cenários de emigração, esse fator não é sentido como obstáculo, sendo a ênfase colocada na competência e na experiência:

“Há uma outra coisa que eu não sinto cá em Angola, é que as pessoas não são recrutadas pela idade, são recrutadas pelas suas competências. Ou seja, eu sou tão ágil hoje, com 55 anos, como quando tinha 35. Os portugueses estão a pedir engenheiros seniores com 30 anos, como é que se pode ser sénior com 30

anos? Não me parece! Eu faço questão de dizer que tenho 55 anos, mas que tenho capacidades para as funções pretendidas” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16).

Se, por um lado, muitas das competências transversais evidenciadas nos argumentos apresentados são desenvolvidas no âmbito dos currículos académicos dos países recetores, quer de modo formal, quer não formal, por outro lado, distintos contextos e experiências socializadoras tais como viajar, conhecer outras realidades ou ter experiências académicas, profissionais e voluntárias diversificadas antes da conclusão do grau são, igualmente, valorizados nos processos de recrutamento e seleção desses países, sobretudo nos anglo-saxónicos e nórdicos. Existe, aí, um reconhecimento de trajetórias não lineares, com etapas não sequenciais, sem um “tempo certo” para fazer as coisas, mas com um manancial de experiências enriquecedoras acumuladas, particularmente dos currículos daqueles que se apresentam pela primeira vez ao mercado de emprego qualificado:

“Dou o exemplo do meu companheiro [sueco], ele teve milhentas profissões, antes de decidir o que estudar: primeiro fez o ano sabático, queria ganhar dinheiro, começou por lavar pratos e acabou cozinheiro, depois foi trabalhar para um infantário, trabalhou como bombeiro, num aeroporto com as malas, foi taxista muitos anos (...). Durante esse período, tentou outros cursos, estudou para ser professor durante um ano, medicina, outro ano, até que acertou na psicologia. Completamente diferente, um recém-formado com toda essa experiência em contextos tão diversos ou um recém-licenciado que nunca trabalhou. Eu, aos vinte e poucos anos não sabia o que ia fazer, a pessoa sente-se muito insegura” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16).

6.4. Hierarquia e liderança – o perfil do empregador

Nesta análise comparativa do funcionamento do mercado de trabalho (trans)nacional, o perfil e o estilo de liderança dos empregadores/superiores hierárquicos nacionais emergem como fatores críticos pertinentes para a diferenciação positiva dos panoramas encontrados noutros contextos. As qualidades distintivas das lideranças dos mercados de acolhimento relacionam-se, essencialmente, com a valorização e a sensibilidade para a dimensão mais humana do trabalhador e do seu bem-estar, bem como com a disponibilidade em apoiar o trabalhador, caso se justifique, nomeadamente através de apoio psicológico. A confiança *a priori* no trabalhador, a valorização do erro como momento de aprendizagem e elemento constitutivo do processo produtivo, a autonomia consentida e incentivada no desempenho das atividades, a valorização de posturas participativas e críticas que questionem o *status quo*, em vez de atitudes mais acomodadas e submissas, ou a transparência dos processos e do acesso à informação são as características das lideranças transnacionais que mais impressionaram os profissionais

entrevistados. Na sua opinião formada ao longo da experiência migratória, liderar significa gerir recursos valorizando-os e dando-lhes liberdade e à vontade para contribuírem, sem receio e com segurança, para o sucesso da organização como um todo. Essa possibilidade de correr riscos com a segurança, proporcionada por uma rede de apoio sólida, incentiva o empreendedorismo – para empreender é necessário permitir o erro e amparar o risco –, não só dos detentores de capital económico e social, mas também de pessoas muito capazes, interessantes e criativas, ainda que sem o privilégio de poderem arriscar por conta própria, e que futuramente serão, também eles, líderes. Neste sentido, a organização hierárquica rígida, ainda muito presente no cenário português, dissipa-se dando lugar a um modelo organizacional mais aproximado do horizontal e muito participativo:

“Aqui, a hierarquia não é tão pesada (...). Em geral, as organizações são menos hierárquicas do que em Portugal, os meus amigos de outras áreas acham o mesmo” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“Quem coordena, quem lidera, lidera também pelo exemplo. É a liderança e é a gestão de recursos, penso que são estas duas coisas que são muito diferentes. Em Portugal os empresários são mal vistos, temos ideia de que são gananciosos, há aquela imagem de que não se é uma pessoa de bem, há este pré-conceito e, quando se vem cá para fora, pelo menos em Inglaterra, não existe tanto isso e pessoas muito capazes e muito interessantes, empreendem e isso é incentivado e valorizado” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“(...) o bem-estar do colaborador é mais valorizado. Cá [Portugal], a cultura que eles tinham era pouco apelativa, eu não daria tão depressa “a camisola, suor e lágrimas” pelos projetos da empresa” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“O meu diretor é uma pessoa muito aberta, por exemplo, se eu tiver um problema com o miúdo, ou se eu estiver doente não me descontam nada” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Se virem que a pessoa não está bem, eles próprios vão falar com a pessoa para saber o que se passa, se está tudo bem em casa... Nós temos duas reuniões por ano com o nosso chefe, obrigatórias, uma para falar sobre o salário, outra sobre o teu desenvolvimento, necessidades de formação e essas reuniões começam sempre com o chefe a perguntar como estamos, como está a nossa família” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“Dá-me a sensação que é um sistema com menos egos (...) eu acho que em Portugal às vezes se complica. Quando se questiona pessoas em posições superiores, isto não é bem visto, é uma ameaça e aqui eu acho que é o contrário. O meu supervisor até brincava muito comigo pois dizia que eu terminava todas as frases com “*sorry*”, que é uma atitude muito submissa, aqui é ao contrário, acho que as pessoas apreciam ser questionadas, quando alguém questiona, é porque pensa nas coisas, se calhar tem uma opinião diferente

que até pode ser melhor e é porque não está acomodada. Isto foi uma coisa que me surpreendeu muito porque eu achava que um bom aluno era aquele que aceitava tudo e não questionava e percebi que não e que isso não é, necessariamente, uma coisa boa, é uma atitude passiva” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16);

“(...) saber dizer que não, que é uma competência que os ingleses têm. Em Portugal, não sabemos dizer que não e aí já estamos a diminuir a nossa produtividade porque aí estamos a fazer o trabalho dos outros” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“No Canadá, dá-se mais ênfase aos consensos, a estar tudo alinhado na tomada de decisão, fazer circular a informação para não haver surpresas” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

Este perfil de lideranças materializa-se num tratamento pessoal menos formal, sem maneirismos, o que pressupõe um relacionamento mais personalizado, simples, fluido e um maior pragmatismo nas relações profissionais:

“(...) na Holanda a hierarquia é muito fluida, não tratamos um professor por “Professor”, é pelo primeiro nome. Par mim, a Holanda foi um choque cultural, o meu orientador ficava chateado se o tratasse por Professor, não compreendia porque é que eu o tratava assim. Os títulos não importavam tanto” (I&D: 3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“E senti que as universidades em Portugal é ainda aquela cultura do “Senhor Professor”, “Doutor”, “Professor Doutor”, para mim não dava, aqui é completamente diferente. Aqui surpreendeu-me, aqueles “super sociólogos”, poder tratá-los pelo nome próprio, irmos tomar café e passados anos ir pedir-lhes referências e eles lembrarem-se do meu nome, da cadeira que frequentei, tudo muito mais informal, mas personalizado” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“Lá não existem títulos, as pessoas tratam-se pelo nome” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15);

“Um anglo-saxão é muito mais informal. A linguagem ajuda, toda a gente é “you”. Há níveis formais e informais sim e as pessoas devem estar conscientes disso, mas é tudo mais informal, as chefias têm sempre as portas abertas. As barreiras entre as hierarquias são muito menores” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

Como já referimos, outro fator distintivo bastante relevante dos contextos externos é a compreensão perante o erro. Por norma, este não é penalizado, não é visto como entrave ou constrangimento, antes é um momento de aprendizagem - “aprender com o erro” -, de evolução, não só do indivíduo, mas também dos seus pares no contexto organizacional:

“[Na Holanda] as pessoas tinham todas o direito de dizer algo, se houvesse um problema todos discutiam em pé de igualdade para as coisas andarem para a frente, não havia o medo de falhar, se falhar falhou, admite-se o erro, tenta-se fazer melhor, partilha-se com todos e crescemos” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Numa ocasião de maior *stress*, tive um erro de medicação e prontamente fui falar com a minha chefe e o apoio foi total, expliquei-lhe a situação e não houve nenhum tipo de penalização (...) em geral, é isto que acontece” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“Acho que é dada independência (...) não vejo muitas situações conflituosas, pelo menos na universidade, a discussão não é recorrente, não costumo ver muito disso, sei lá, um raspanete ou uma penalização grande por alguém não ter feito as coisas de determinada maneira” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“O tentar e falhar é uma coisa que até se aplaude... faz parte do processo, diz-se que: «quem nunca falhou, alguma coisa está a fazer de errado!» Porque falhar também é uma experiência muito importante... também se aprende muito com o falhar” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16).

O contacto muito personalizado e próximo das chefias é sentido como demonstração de interesse e de preocupação pelo trabalhador enquanto pessoa. As manifestações de confiança e de incentivo pelo trabalho realizado são verbalizadas e permanentes e isso é apreciado pelos profissionais, que se sentem valorizados, tendo como consequência maior comprometimento, responsabilização e motivação:

“A empresa onde estou é seguramente a melhor por onde passei em vários anos. A política da empresa é muito boa, os administradores são de uma elegância! (...) Aqui, os nossos superiores valorizam o nosso trabalho, valorizam muito o trabalho que se faz e isso dá uma motivação: «Eu sei que isso lhe vai sair muito bem»; «Eu não faria melhor» ... Isto é um grande líder, é saber ser líder e isso sabe muito bem. Em Portugal também existe, mas está muito adormecido, é implícito” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16);

“Eu sempre tentei manter uma relação de confiança com a minha chefe, inclusive já fui mandada para casa por não me apresentar em condições para trabalhar, por estar mais abatida, há muita compreensão” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“(...) acho que se dá muito valor à inteligência emocional e à motivação dos funcionários, as pessoas é que fazem a empresa e para esta ter bons resultados os funcionários têm de estar motivados e contentes. Eu estive no (*****) cinco meses e era impressionante, todos os meses havia um dia em que não se trabalhava para fazer qualquer coisa, ou era o dia da saúde, ou para celebrar o verão com máquinas de gelados, ou para ver os Jogos Olímpicos, ou para festejar o aniversário do fundador. No banco, não é tanto assim, mas, ainda assim, existem muitas atividades fora do âmbito do trabalho no sentido de motivar. Sobrecarregar o

trabalhador, ou colocar demasiada pressão, ou colocar objetivos que não são possíveis de serem atingidos, vai tudo contra esses princípios” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

O incentivo passa, inclusivamente, pelo encorajamento à formação contínua, à mudança e ao desenvolvimento de carreira, ainda que isso possa implicar a procura de soluções profissionais noutras organizações, quando a entidade empregadora não se encontra em condições de a proporcionar. Essa mudança é apoiada e valorizada:

“Devo dizer que a minha antiga chefe não ficou minimamente chateada quando lhe disse que ia mudar para outra cidade, apoiou-me muito, disse-me até que eu já tinha demorado muito a dar o passo seguinte, portanto, é esperado que o enfermeiro continue a evoluir na formação e em objetivos pessoais e familiares, isso também é muito valorizado... é fantástico, mas é uma mentalidade diferente já à partida, que não existe em Portugal” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“O que se diz aqui em Londres é que não se pode estar no mesmo sítio mais do que três anos, porque é estagnar. As pessoas quando estão no mesmo emprego, na mesma posição, acomodam-se, os empregadores acomodam-se, não te vão pagar mais para fazeres o mesmo serviço se não há posições livres para passares de júnior a sénior e então é mais fácil sair, ir a um *headhunter* procurar novos mercados” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16);

“E agora cheguei a um ponto em que não posso progredir mais, porque sou consultora e os chefes já me perguntaram o que é que eu pretendo fazer, pois não posso subir mais com este tipo de contrato, atingi o limite como consultora, se quiser progredir tenho que tornar-me funcionária da empresa. Eles já me propuseram isso e eu disse que sim. O próximo passo será esse” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16).

O contacto e as experiências profissionais com outro tipo de lideranças e de envolvimento organizacional, inspira, de algum modo, aqueles que regressam e se estabelecem em Portugal, trazendo consigo essa bagagem de valores, atitudes e outros modos de gerir e de liderar:

“Cá [em Portugal], nunca trabalhei com empregadores, tenho colaboradores que já foram meus alunos e que trabalham comigo, eu adotei um modelo muito parecido com aquele que tive quando trabalhei com um professor de lá (...). Penso que, no geral, se o meu caso tem corrido bem, também se deve à inspiração e àquilo que aprendi, senti e intui enquanto estava lá. Foi uma experiência rica, dura e intensa, que realmente me trouxe novas formas de abordar certas coisas que, por não serem ainda tão comuns cá, me trouxeram alguma vantagem” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“A maior parte das pessoas que temos no instituto já foram treinadas nesse ambiente anglo-saxónico de investigação, assim, seja em Barcelona, ou no Porto, ou em Lisboa, ou em Boston, não há diferenças na dinâmica do grupo” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16).

6.5. Condições de trabalho

Num mercado de trabalho pequeno e muito fechado como o português, a questão da falta de oportunidades coloca-se em paralelo com a existência de condições de trabalho deficitárias. Se, por um lado, estamos perante um mercado que não se renova e está pouco disponível à abertura de posições, particularmente para os que detêm elevado capital académico, por outro lado assistimos à escassez de trabalhadores face à quantidade de trabalho realmente necessário. A indisponibilidade de emprego não significa, neste sentido, falta de trabalho e de necessidade de maior força de trabalho. Conscientes desta “incoerência”, os entrevistados colocam-na no centro da análise crítica das condições de trabalho em Portugal, mesmo para os mais qualificados.

- Volume/ritmo de trabalho

Um dos sintomas mais visíveis do disfuncionamento do mercado de trabalho nacional é a presença generalizada do chamado *burnout* ou exaustão nos vários domínios de atividade: no ensino em geral, na saúde, no setor da construção, nas empresas de serviços tecnológicos e no setor empresarial e financeiro. A intensificação excessiva dos ritmos de trabalho e a permanente urgência de cumprimento de prazos tendem a impossibilitar a vivência de outras temporalidades e experiências além das do contexto de trabalho, fazendo aumentar a tendência para problemas relacionados com o *stress* e a fadiga psicológica. Para além das profissões em que as pessoas têm de manter-se mais tempo a trabalhar para garantir os meios de subsistência, muitas das vezes multiplicando empregos, também nos setores mais qualificados a jornada de trabalho tende a prolongar-se, subjugando o indivíduo ao “eu profissional”. Pela contenção de custos e consequente moderação no recrutamento, os empresários apostam na rentabilização máxima dos recursos humanos, traduzida em excesso de trabalho por trabalhador - aumento do nº de horas e do ritmo de trabalho - sem que isso se reflita no respetivo incremento salarial e na valorização do esforço realizado. Longe de constituir um problema esporádico associado a picos de trabalho excecionais, esta situação adquire carácter recorrente, refletindo-se na diminuição da qualidade de vida e na difícil conciliação com a esfera pessoal, social e familiar. Em Portugal, a cultura do horário prolongado está instituída, manifestando-se na ausência de respeito pelo horário de saída ou de pagamento pelas horas extraordinárias realizadas por exigência dos serviços, mesmo para os profissionais com carreiras já longas, o que provoca uma enorme pressão sobre o trabalhador, compelido a estar permanentemente “alerta” e em débito para com o trabalho. A saída do local de trabalho à hora contratualmente prevista, que neste contexto é “malvista”, nas experiências vividas nos países recetores foram confrontados com a atitude exatamente oposta: trabalhar para além da hora pressupõe má gestão

do tempo, objetivos mal definidos ou que algo de negativo se passará com o trabalhador. Nestes mercados, no geral, as pessoas não se sentem sobrecarregadas, sendo várias as razões apresentadas para que isso aconteça. Tomemos o caso dos profissionais de educação e I&D:

“É uma pena que em Portugal não haja bifurcação de carreiras, que não se possa ser apenas um cientista associado a uma universidade e um professor que simplesmente dá as suas aulas e orienta alunos. Ai, os professores estão completamente sobrecarregados” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“A esse respeito eu acho, embora por entreposta pessoa, que as posições em Portugal têm uma carga letiva muito superior à de cá, dão muito mais aulas e é claro que isso torna todas as outras coisas mais difíceis, porque lhes leva uma grande fatia do tempo. Nós temos o nosso tempo limitado por isso, sei lá, 30 horas que se passe a dar aulas é tempo que não se pode dedicar à investigação ou a concorrer a *grants*, ou seja o que for. Tanto quanto eu sei, até pelos encontros da PARSUK, conheço pessoas que estavam aqui e que foram para departamentos em Portugal, uns que já existiam outros novos, e veem-se a braços com uma carga horária enorme” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“A maior parte dos investigadores principais no meio académico em Portugal são professores, com uma carga horária, comparada com a daqui, muito maior. Aqui não funciona assim, os investigadores principais podem dar algumas aulas, mas muito pouco. (...). Ora isso traduz-se na competitividade, não no mau sentido, mas no sentido do reconhecimento, nomeadamente internacional” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Aqui, a maior parte da carga horária é dedicada à investigação. O meu orientador de doutoramento dava algumas aulas durante o semestre, mas penso que as aulas que um professor em Portugal dá num mês, corresponde a um ano aqui, logo aí... e há essa expectativa de, se entras às nove, saís às cinco, pode acontecer ter de ir a uma conferência, ter de ir a algum local e sair mais tarde, mas não é regra. Normalmente, as pessoas estabelecem o horário que querem fazer e não é minimamente mal visto sair às cinco, pronto, se um dia sair um bocado mais cedo ou se ficar até mais tarde, ninguém lhe cobra isso. Os ingleses têm este modo de vida que é confiar até prova do contrário. (...). Em Portugal lembro-me que a pessoa se sente desconfortável se sai à hora ou um pouco mais cedo, aqui não. Tenho o caso do meu companheiro que, no primeiro dia que foi trabalhar, ficou até mais tarde e patrão disse-lhe: «estás maluco, já passaram 15 minutos da hora de saída, que estás aqui a fazer? Vai embora!»” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16).

O setor da saúde é, como já salientamos, o exemplo mais paradigmático no que respeita à exaustão profissional decorrente do volume e ritmo de trabalho. De qualquer modo, a permanência no local de trabalho para além do horário estabelecido está enraizada na nossa cultura profissional, constituindo uma atitude transversal à generalidade das áreas em análise:

“Nós trabalhamos muito menos horas aqui. Sair fora de horas (depois das 17, 18 horas) é sinal de que não fui eficiente, não se organiza e não cumpre. Logo nos primeiros contactos eles disseram-me que, se a partir das 19 horas ainda estiver no laboratório, temos de ter uma autorização especial e alguém que se responsabilize por nós e se estiverem depois das 21 horas, é porque alguma coisa está muito errada. E, no geral, as pessoas não apreciam, não é bem visto, porque é muito consensual que as pessoas precisam de ter uma vida pessoal e em Portugal, muitas vezes achei que é complicado, como médica de família, eu ter uma vida pessoal, não era bem visto, mesmo pelos doentes, principalmente pelos que não têm médico de família e não nos conhecem (...). Acho que há falta de eficiência porque trabalhamos muitas horas, mas paramos muito, aqui, quando paramos é por meia hora, 40 minutos para almoçar. No meu caso, eu saía tarde porque não havia outra hipótese, mas o meu marido, por exemplo, mesmo que não houvesse trabalho, era “feio” sair às cinco!” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16);

“Na Alemanha era das nove às seis e se ficas a trabalhar mais, eles não veem isso como uma coisa boa, não dizem, «empenhado!» Pensam, antes, que não conseguiu fazer no tempo que era suposto. Em Portugal encarra-se o trabalhar mais horas como uma coisa positiva” (Construção: 4, feminino, 29 anos _ outubro/16).

Mesmo antes da necessidade motivada pelo contexto pandémico posterior a esta análise, o teletrabalho e o “flexihorário” estavam já vulgarizados nas profissões associadas às TICs. Mais do que o (in)cumprimento de horários, a ênfase é colocada no cumprimento de objetivos e nos resultados:

“Eu tenho o flexihorário, tenho de fazer trinta e sete horas e meia por semana e eu é que giro as minhas horas de entrada e de saída. Eles nem estão muito interessados no meu horário, só querem os resultados” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Na minha empresa, desde de que comecei a trabalhar, sempre tive flexibilidade de horário. Temos uma hora de entrada e de saída, normalmente 9 am – 5.30 pm, com uma hora de almoço, e à sexta feira saíamos sempre meia hora mais cedo, mas é muito conforme a carga de trabalho, se precisássemos de trabalhar a partir de casa, trabalhávamos, ou a partir do Porto, mais ainda desde que o chefe mudou, ele próprio fazia isso (...) muitas vezes só avisávamos no próprio dia que estávamos a trabalhar a partir de casa (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16);

“A empresa opera neste ambiente de *start up*, muito relaxado e assim, nós temos um horário supostamente fixo, das 10 da manhã às 6 da tarde, que é até bastante bom, mas vejo pouca gente a respeitar esse horário e também vejo pouca gente a preocupar-se com quem é que respeita ou não esse horário... eles preocupam-se mais com resultados. Se, ao final de um dia, uma semana ou um mês o resultado está lá, não importa muito onde e quando trabalhaste. Há bastante flexibilidade, até para quem quer trabalhar mais pode vir, eu muitas vezes ia para o escritório às 9, 8 da manhã, porque gosto mais de trabalhar de manhã

e até saía um bocadinho mais cedo ou até ficava até mais tarde dependendo do peso do trabalho que tinha. Para além disso, há muita flexibilidade para trabalhar a partir de casa, que aqui em Portugal nunca ouvi falar, mas lá eu facilmente digo que vai chegar uma encomenda a casa, ou então, que tenho um irmão a chegar do Porto e tenho de estar lá para recebê-lo e a única coisa que preciso é da internet. Eu quase que não peço autorização, digo só ao meu superior que vou trabalhar a partir de casa e chega-me um *ok* de resposta, que eu já estava à espera, e planeio o dia assim, faço reuniões por computador, envio emails, porque o meu trabalho está todo no computador, basicamente (...). Depois, normalmente temos uma hora para almoço, mas também flexível, posso sair à hora que quero, posso sair mais ou menos tempo, não tenho que dar explicações, mais uma vez desde que apresente resultados” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16).

Ao contrário do que acontece em Portugal, tempo de trabalho fora do horário laboral estabelecido, só por opção ocasional ou devidamente compensado e supervisionado:

“Posso trabalhar mais, mas esse trabalho é sempre supervisionado pela chefia e se avaliarem que é excessivo, cortam e não me deixam trabalhar mais. O que acontece em Portugal é o inverso, o chefe marca turnos extra sem nós pedirmos e não são pagos como horas extra” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“Aqui é muito rigoroso, trabalhas oito horas com, no mínimo, meia hora para almoçar. Se trabalhares nove horas, aquela hora é extra, é tudo pago” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“Nos ingleses notava-se mais que chegavam as 5.30 pm e iam embora. Nós, os portugueses, se temos um prazo a cumprir e temos de dar mais um bocadinho, damos. (...). Aqui, é uma situação esporádica e, quando acontece, é considerado má gestão” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16).

O prolongamento do tempo de trabalho invade o quotidiano da esfera privada (noites, fins de semana, férias, etc.), dificultando a conciliação entre vida profissional e pessoal/familiar/social. Nos contextos de emigração os entrevistados sentem que a conciliação entre as esferas profissional e privada é bastante mais valorizada e promovida na prática. Esta é, aliás, uma preocupação explícita pelos próprios empregadores:

“No caso da minha empresa, sendo uma empresa familiar, a família está sempre à frente de tudo” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Na Holanda eles são extremamente orientados para a vida familiar” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Depende do emprego, eu tenho horário flexível e eles incentivam muito que façamos outras atividades, por exemplo eu estou a tirar um curso para ser tutora de refugiados menores e pedi ao meu patrão para tirar cerca de oito horas por mês para acompanhar o menor e ele achou muito bem e pergunta como vão as coisas (...). Eu fiquei chocada quando engravei e eles começaram a dizer que eu ia ficar longe do trabalho muito tempo (...) que era um ano, pelo menos [Não aguentou e começou a trabalhar a meio tempo passados quatro meses] (...) mas eles na empresa disseram: «espero que tenhas pensado muito bem na tua decisão porque a tua filha precisa muito de ti»” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“Na África do Sul, seguramente, o que me surpreendeu mais pela positiva é a qualidade de vida que aquela gente tem, é fantástico o balanço que conseguem impor nas suas vidas que lhes permite aproveitarem a esfera familiar de uma forma que, da experiência que tenho até hoje, é única” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Sumariamente, há coisas que o mercado de trabalho lá [Canadá] permite que aqui seria mais difícil, pela minha experiência são: um melhor balanço trabalho-família, mais tempo para a família, pelo menos nos mais qualificados, ninguém trabalha quarenta horas por semana. A lei é igual, não é por aí, é na prática (...). As pessoas lá trabalham muito, trabalham bem, mas são mais respeitadoras da vida familiar (...) contam-se pelos dedos os dias em que tive de trabalhar para além das 18 ou das 19 horas nos últimos quatro anos, enquanto que, aqui, era a norma. É uma atitude diferente em relação ao trabalho” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

- Organização e método de trabalho: planeamento estratégico, trabalho por objetivos exequíveis e ênfase nos resultados

A diferença de atitude perante o trabalho está intimamente ligada à forma como este é planeado e está organizado. Assim, o volume de trabalho por trabalhador depende, para além dos recursos humanos (in)disponíveis para o executar e do seu ritmo de trabalho, de uma prática constante de planeamento estratégico, baseado no estabelecimento de objetivos realistas e exequíveis, orientados para a obtenção de resultados compatíveis com o tempo disponibilizado para a sua concretização. Em vez do tempo de permanência no local de trabalho ou despendido na execução das atividades, importa valorizar a eficiência e a eficácia do profissional, em função dos resultados previamente definidos e sistematicamente monitorizados para que, se houver necessidade, sejam reajustados aos recursos disponíveis:

“Isto também tem muito a ver com o planeamento, nós portugueses e o sul da Europa em geral, não somos muito de planear, vamos mais pelo instinto, vamos fazendo. Eu, por acaso, gosto de planear tudo, nesse aspeto estou confortável. Não é só a nível do tempo, é também a nível do orçamento, etc. Durante as horas

de trabalho, está-se a trabalhar efetivamente e eficazmente, produz-se bem” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“O que eles exigem de mim é o trabalho a tempo e horas, que era o que me exigiam em Portugal, a diferença é que aqui eles traçam os objetivos de forma a que sejam concretizáveis, não é traçarem objetivos quase impossíveis (...) são ritmos completamente diferentes, eles [ingleses] pediam-me objetivos para duas semanas e eu em três dias tinha pronto e eu sabia que eles gostam disso. Eles não se importam do que eu estou a fazer desde que tenha pronto a tempo e horas, quando eles pedem, é isso que eles querem. (...) é tudo planeado de antemão, como temos tudo planeado para os próximos seis meses, a pessoa já sabe o que vai ter que entregar (...) eles durante o mês têm três objetivos, um por semana ou pouco mais do que isso, em Portugal se calhar são os três na mesma semana, ou seja, é fazer tudo a correr e depois temos de corrigir a correr o que não ficou bem feito. Se as coisas forem feitas com tempo e de uma forma estruturada as pessoas conseguem entregar e com qualidade e basicamente é essa a diferença, a quantidade de trabalho deles é muito inferior” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Eles [ingleses] são muito rígidos com o tempo das consultas e têm uma coisa que nós não temos, que é uma consulta é um problema, se tiverem mais do que um problema, marca-se outra consulta, só isto faz com que as coisas corram muito bem. [Em Portugal] as consultas são de 15 a 20 minutos e nós não mandamos doentes embora, em termos práticos, se o doente demorar 30 minutos, culturalmente, não somos capazes de fazer isto, enquanto que, aqui, eles são bastante diretos e rígidos, isto facilita. Há mais médicos e, quando o número de doentes aumenta, contratam mais médicos ou pagam mais” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16);

“Nas reuniões, a cultura britânica diz que cinco minutos de atraso é tolerável, mais do isso não é, é preciso haver um email, ou qualquer coisa. No geral, se uma reunião está marcada para as 16 horas, a essa hora as pessoas estão a ir para a reunião, 16h e 5m e a reunião está a começar. Se acontece um atraso maior, por exemplo se um cliente se atrasa e manda uma mensagem ou um *email* a dizer que está quinze minutos atrasado eu digo, muito bem, então a reunião em vez de durar trinta minutos, dura quinze. Eu não vou atrasar a reunião seguinte por causa deste primeiro atraso. Se ele se atrasar e não disser nada, continuo a trabalhar, assim que ele aparece, digo que tenho o tempo restante em relação ao que tínhamos combinado” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“Eu, aqui [em Portugal], (...) sentia que a carga laboral e os objetivos que eram traçados exigiam que se trabalhasse mais, tinha a ver com a organização” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

- Salário

As condições salariais são outro dos fatores extremamente crítico do mercado de trabalho nacional, tradicionalmente baseado em baixos rendimentos ou “mão de obra barata”, bem como em desequilíbrios salariais entre uma minoria de profissionais com cargos de topo em grandes empresas e a média dos quadros técnicos intermédios desse grupo profissional. Um mercado de trabalho qualificado cada vez mais globalizado tende a autorregular-se e os países em que predomina a desqualificação salarial e sem capacidade de se nivelarem pela média transnacional da profissão, não conseguirão colmatar as suas necessidades de recursos humanos, nem “fidelizar” os seus trabalhadores, cujas expectativas de mobilidade socioprofissional ascendentes estão associadas a incrementos salariais significativos. Mesmo considerando a relação salário *versus* custo de vida, as experiências dos entrevistados revelaram-se compensatórias nos países para onde emigraram. Esta questão coloca-se, inclusivamente, nas áreas profissionais com maior oferta de emprego em Portugal, mas onde persistem diferenças salariais enormes em relação à oferta externa:

“Apesar de em Portugal existir um ou outro que se destaca e as disparidades são enormes, muito mais do que deveria ser normal, mas tenho colegas que ficaram e não acho justo o que elas ganham para aquilo que elas fazem e para a responsabilidade que têm” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“Tenho colegas meus que são administradores de empresas em Portugal que me diziam que veem passar folhas com salários de engenheiros a menos de novecentos euros por mês” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16);

“Obviamente que a compensação também é importante. Tenho um grande amigo meu que fez o percurso que eu poderia muito bem ter feito e que está no Porto, está muito contente e já foi promovido algumas vezes e também recompensado monetariamente, mas, de facto, eu acho que, comparando o que ele ganha com o que eu ganho, e eu sei que Londres é muito mais cara, obviamente, mas eu ganho muito e, para além disso, também poupo bastante mais. Eu num ano e meio fui capaz de poupar mais do que ele, se calhar, ganhou no seu percurso profissional, porque lá [Reino Unido], de facto, e então na área em que eu trabalho, o marketing numa área mais tecnológica, há muita procura de pessoas formadas, licenciadas e as oportunidades que nos oferecem, em termos monetários, também são muito mais elevadas. Se aqui se poupa 100€, 200€ por mês, eu lá sou capaz de poupar 500, 600, 700 libras por mês (...). Lá eu tenho o estilo de vida que quero ter (...) e mesmo assim compensa. Eu sei que também tem a ver com a minha área e o meu contexto de formação, mas se viesse para Portugal não encontraria nada assim” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“É público, nos grandes bancos de investimento em Londres, para uma pessoa com 22 anos saída da universidade, sem experiência de emprego, entra a ganhar cerca de 45 000 libras, cinco ou seis mil euros por mês, no final das contas a discrepância é enorme” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

- Ambiente de trabalho

Para além das questões levantadas associadas a aspetos mais materiais das condições laborais, também o ambiente de trabalho favorece os contextos recetores, quer ao nível das relações interpessoais, quer ao nível do contexto envolvente, muito cosmopolita, multicultural, estimulante e inovador:

“Em Boston, mesmo comparando com Barcelona, não tem nada a ver, era um ambiente de trabalho super estimulante, as pessoas muito motivadas e a ciência estava sempre no ar!” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16);

“A maioria das coisas aqui têm sido extremamente positivas, as duas universidades por onde passei trabalham muito bem e o ambiente é muito bom, tanto o relacionamento com colegas britânicos, como internacionais (...). Como já disse, desde o primeiro dia que sempre gostei muito de aqui estar, fui muito bem-recebido” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Depois, é o ambiente de trabalho, as pessoas são muito humildes, eu costumo dizer que a humildade e o sorriso das pessoas enchem a empresa, enriquecem a empresa (...). Não falo só dos quadros técnicos, também os administrativos, sente-se que gostam e que vivem a empresa. Eu não sentia muito isso em Portugal, não era tão óbvio, aqui senti isso nos primeiros meses, as pessoas estão bem, estão felizes e isso é importante” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16);

“A empresa ser um sítio em que eu acorde todos os dias com vontade de ir, de estar com pessoas com quem gosto de estar, de conversar, de trabalhar e me façam querer ir para lá todos os dias, que me façam levantar da cama” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“O ambiente era muito bom, os colegas com nacionalidades muito variadas, espanhóis, italianos, portugueses, polacos, era mais ou menos 80% de estrangeiros e 20% alemães” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16);

“A empresa não é nada homogénea, a base é de Inglaterra, mas eu diria que menos de 50% são ingleses. Há portugueses, há russos, há americanos, há franceses, há italianos, há de tudo e por ser um bocado heterogénea vê-se essas culturas por vezes a chocarem um bocado (...). Em vinte pessoas temos oito países diferentes e as pessoas já estão habituadas a isso e acham extremamente benéfico” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“Vou contar uma história que define um bocado o ambiente de trabalho que acho que é típico de empresas grandes. Ainda estava no meu estágio e ao fim de um mês perguntaram-me como é que me estava a dar. Era a minha primeira experiência no Canadá e durante um mês não ouvi ninguém gritar ou bater na mesa o que, nas duas anteriores empresas em Portugal era diário, todos os dias havia alguém a dar um berro ou um murro na mesa, o que é típico da nossa cultura, é um ambiente mais stressante, latino, em que as pessoas falam alto, discutem, as emoções estão à flor da pele. O ambiente lá é mais comedido e eu tive de ter algum cuidado, principalmente a partir do momento em que comecei a liderar uma equipa. Essa nossa paixão é, por um lado, apreciada pelos chefes, por outro lado pode extravasar em sentimentos e formas de comunicação que não são tão bem aceites por outras culturas. No meu local de trabalho está lá um grego, tem dois indianos, dois chineses, o meu chefe era do Sri Lanka, o chefe dele é escocês, tem uma sul coreana e uma pessoa tem de se adaptar” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

- Cultura organizacional

O padrão cultural vigente dos contextos profissionais recetores está orientado para o profissionalismo, a cooperação, a cordialidade, a exigência, a responsabilização e a reivindicação consequente para a resolução dos problemas, o que se reflete na atitude predominante no local e em situação de trabalho:

“Relativamente ao Reino Unido, a impressão que eu tenho é que as pessoas têm uma atitude muito boa no trabalho, não só nas universidades, mas em geral, as pessoas são profissionais, pelo menos aqui na universidade, sinto que tenho bastante apoio, tanto dos serviços centrais, como dos colegas, ajudam-me com muita frequência, aconselham-me” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“(...) eu gosto de trabalhar nas instituições daqui, talvez porque só tenha trabalhado no setor público, mas existe uma conduta profissional que a mim me agrada imenso. Não é que todos os ingleses sejam muito corretos, morais, mas no contexto profissional são-no e é isso que me interessa, lidar com pessoas que sejam profissionais, que cheguem a horas, que entreguem os trabalhos atempadamente, que não sejam agressivos numa reunião, que os recursos humanos estejam atentos ao que não está bem, esse tipo de coisas que, muitas vezes, em Portugal não se passam assim. Eu acho piada, adoro os portugueses pelo facto de nós sermos assim, mais emotivos, mas no dia a dia profissional pode ser desgastante” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“[O Reino Unido] É um país muito protetor, ou seja, temos que nos defender muito bem ao nível do que fazemos, porque não é como em Portugal, aqui qualquer pessoa se queixa, mete um advogado, vai para tribunal... e o sistema funciona” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16);

“As condições de trabalho são melhores, mas a verdade é que os profissionais aqui em Inglaterra continuam a queixar-se muito das condições de trabalho. Eu não me queixo, verdade seja dita, porque conheço outra realidade em Portugal e não acho que esteja no mesmo patamar, mas a verdade é que aqui existe a cultura de reclamar e exigir melhor. Como trabalhadora sinto-me mais ouvida, com mais direito a reclamar os meus direitos, sem que isso seja mal visto. A minha chefe sentia que era mais bem paga e que era uma obrigação ouvir-me e reencaminhar. Caso não o faça, eu também tenho o direito de reclamar para alguém superior. Há casos conhecidos de chefes que têm de voltar a ter formação para melhorar esse aspeto” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“Os alemães exigem as suas condições, horas de trabalho, salário, enquanto os estrangeiros já aceitam qualquer coisa (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16).

Se as questões apresentadas previamente são, de um modo geral, transversais a todos os perfis em análise, existem outras mais específicas de cada campo profissional que importa destacar e desenvolver. Particularmente no I&D, a diferenciação das condições de exercício profissional em Portugal e nos países recetores está intimamente ligada às modalidades de financiamento/contratação promovidas pelas entidades empregadoras. Os percursos marcados por uma forte precariedade da relação e das condições de trabalho e a instabilidade e incerteza de financiamento dos projetos, comuns nos investigadores a desenvolver a sua atividade em Portugal, dão lugar a condições objetivas de exercício da profissão em contexto pós migratório muito mais favoráveis, nomeadamente ao nível do financiamento continuado e consequente sustentabilidade da investigação, da segurança contratual, das condições logísticas, da desburocratização dos processos, da autonomia no desenvolvimento dos projetos e do reconhecimento social da profissão:

“O que me ofereciam em Portugal e as condições que me foram oferecidas aqui, não eram sequer coisas comparáveis. Estamos aqui a falar de números, de condições objetivas, depois há a parte afetiva, emocional que é impossível quantificar, mas se nos focarmos, apenas, nas condições objetivas para montar um laboratório, não são comparáveis. (...). Hoje em dia, a investigação de ponta na nossa área das ciências biológicas não está dentro da universidade, está nos institutos, que foram criados exatamente para agilizarem, para tornarem o ambiente muito mais dinâmico... eu não tenho nada contra as universidades desde que a hierarquia e a burocracia e todos esses aspetos sejam, de alguma forma, mais relaxados” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“Pelo que conheço de outros institutos, especialmente em Lisboa o IGC e o Champalimaud, acho que há gente muito, muito boa em Portugal, que podia estar a fazer ciência ao mesmo nível do que se faz aqui onde estamos agora, mas o principal problema é o financiamento que têm e andarem sempre com a corda no pescoço, sem saber se vão poder prosseguir com o projeto, se vão continuar com o mesmo laboratório

ou não, acho que essas são as principais preocupações e o principal impedimento para Portugal continuar a avançar. É claro que em Portugal podemos falar de dois, três institutos que têm melhores condições, enquanto que, se estivermos a falar de Boston, não tem nada a ver, é um mundo de institutos bons a fazer ciência. Aqui em Barcelona também não há muitos mais, mas estamos a falar de uma cidade que tem, pelo menos, 2 institutos muito bons e não de um país!” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16);

“Em Portugal, (...) infelizmente é difícil para uma pessoa, por mais boa vontade que tenha, nós também temos que pagar as contas, não é?... E a pouca segurança de trabalho, a falta de benefícios sociais, a falta de reconhecimento social é muito triste” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“[No Reino Unido] as universidades querem ser bem-sucedidas, fazem um grande esforço e investimentos para ficarem bem nos *rankings*, para proporcionarem um ensino de qualidade e, então, dão muito apoio, principalmente no início da carreira, há muitas estratégias de apoio para, por exemplo, *post-docs* que querem passar para uma posição mais permanente. (...). É um país onde se pode desenvolver um excelente trabalho de investigação de qualidade, isto porque há muitas oportunidades de financiamento, de acesso, de contactos” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Pagar o salário de uma pessoa, não penso que seja suficiente para criar as condições para desenvolver um projeto. Ou seja, conheço pessoas que estiveram [em Portugal] 5 anos e nem um *office* tinham para trabalhar!” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16).

Existem, igualmente, diferenças em relação ao estatuto de bolseiro: nos países analisados é considerado trabalhador da instituição - precário na duração limitada, mas seguro na relação contratual de trabalho, nos valores auferidos e nos direitos sociais:

“Na Holanda consideram um aluno de doutoramento como um funcionário da universidade, então esse aluno paga impostos, tem direito a subsídio de desemprego, contribui para a sua reforma, eles nem lhe chamam aluno, é um candidato a doutoramento, um funcionário da universidade, a mesma coisa para um *post-doc*, que é considerado *staff* académico. Isso, para mim pesou bastante porque os meus pais são de origens muito humildes e tinham mais direitos sociais do que eu com dois diplomas. Apesar de serem contratos de um ano, acabei por prolongar por quatro anos, mas sentia mais segurança a nível social, apesar de estrangeira, tinha esses direitos, é diferente, é muito diferente” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Os *post-docs* aqui [Reino Unido], nas áreas das ciências sociais, não são bolseiros. No fundo, num *post-doc* é-se empregado durante seis meses, um ano, um ano e meio em determinado projeto. Há um contrato, temos os mesmos direitos do ponto de vista do direito do trabalho do que os outros trabalhadores, é mais estável e regulamentado do que o estatuto de bolseiro” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“Depende muito dos sítios e dos laboratórios. Por exemplo, em Boston, o laboratório tinha financiamento mesmo que eu não tivesse bolsa, mas há laboratórios que, quando estamos a concorrer dizem especificamente que sim, na condição de termos bolsa. Nos EUA é meio/meio: descontávamos para a segurança social, mas, na altura, ainda não tínhamos outros benefícios. Mas o instituto onde fiz o meu doutoramento dedicava-se muito a melhorar a vida dos *post-docs* e uma coisa que eles mudaram foi os *post-docs* poderem agora descontar para uma reforma, mas eles foram os primeiros, não sei se já foi generalizado, os EUA não são exemplo ao nível das regalias sociais...” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16);

“A partir do doutoramento tive sempre bolsas estrangeiras, que até eram bastante generosas, mas na primeira bolsa tive de discutir com o coordenador o seguro de saúde porque só incluía a segurança social que, nos EUA é mínima” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16).

A autonomia no desenvolvimento do trabalho, nomeadamente no acesso a financiamento, é outra das dimensões valorizadas:

“Isso foi o que eu mais gostei, independência na investigação, independência na maneira como conduzimos as experiências, acesso a fundos” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Relativamente ao Reino Unido (...) não há grandes barreiras, sou relativamente novo e já tenho bastante independência relativamente ao trabalho que quero desenvolver, o que é uma coisa boa, e falo em independência a todos os níveis, não preciso de autorização de ninguém para publicar, para chamadas de financiamento” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16).

A área profissional da saúde apresenta, também, idiossincrasias próprias em que, no contexto nacional, a falta de condições de trabalho se coloca com especial acuidade. Se, por um lado, estas são profissões tradicionalmente dotadas de elevado prestígio e reconhecimento social, nos últimos tempos tem-se vindo a assistir a uma crescente degradação das condições de exercício profissional provocada, em grande medida, pelo excesso de trabalho provocado pela falta de profissionais no SNS, tornada visível pela constante reivindicação pública de direitos protagonizada pelos profissionais e seus representantes. Estamos perante um serviço público estagnado, com défice de organização, insuficiência de recursos materiais, com excesso de trabalho clínico mas também burocrático, que não é compensado nem financeiramente, nem na perspetiva de promoção na carreira, que não incentiva a formação contínua e que não valoriza a relação médico-doente, induzindo a que a medicina seja “funcionalizada”: “(...) a relação entre os médicos e os doentes está fortemente ameaçada. Assistimos a uma tendência perigosa de transformação da nossa profissão numa tarefa excessivamente administrativa. Estamos sujeitos a uma teia burocrática cada vez mais densa que condiciona diária e permanentemente a nossa actividade

clínica”¹³⁰. A reforma do SNS passaria, segundo este representante, por medidas como: a redução progressiva da dimensão das listas de utentes dos médicos especialistas em Medicina Geral e Familiar e de outras especialidades e a fixação de tempos mínimos de consulta, de modo a terem mais tempo para acompanharem os seus doentes e participarem de forma efetiva nos projetos de promoção da saúde e de prevenção da doença; o incentivo a programas de formação contínua e de apoio à investigação, integrados na carreira médica; a aposta numa política efetiva de prevenção da doença e o investimento em equipamentos. Estes défices de condições de trabalho são sentidos pelos entrevistados, que os assumem como razões fundamentais para a saída do país:

“Eu acho que a pressão é generalizada até que as pessoas deixem de lutar contra o sistema e acabam por relaxar um bocado. A pessoa quando começa a trabalhar consegue estar a 300%, com o seu idealismo, faz todos os possíveis, dá o seu melhor, mas isto é muito cansativo e ao fim de 2 ou 3 anos... eu nunca cheguei a esse ponto e acho que saí porque não queria chegar a esse ponto, não queria chegar a um ponto em que estava a fazer um trabalho de que não gostava, não estava a dar o meu melhor e eu tinha medo que esta minha visão idealista dos meus doentes, de fazer o melhor por eles e das coisas boas que eles me deram... eu tinha medo do dia em que deixasse de gostar disso, eu não queria que isto deixasse de ser importante para mim e eu acho que, infelizmente, chega-se a um ponto em que é impossível porque, se a pessoa quer sobreviver, não pode estar 5 anos a este ritmo. Eles [ingleses] têm objetivos, têm pagamento por objetivos e têm capacidade de contratação (...) a grande diferença é essa, aqui, quando há falta de gente, eles contratam, em Portugal se temos menos uma ou duas pessoas, o problema é para quem está” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16);

“[No Reino Unido] temos muito mais acesso a material, desde medicação a lençóis, nunca vi falhar” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16).

Outra das grandes diferenças sentidas refere-se à qualidade da relação com o doente, ao coloca-lo como figura central, conferindo-lhe autonomia e responsabilidade na gestão do seu percurso de vida e de saúde. O Bastonário corrobora essa necessidade de dar prioridade à relação médico-doente, o que não se compadece com o aumento de casos de *burnout* nos profissionais de saúde: “Como a Ordem tem afirmado repetidamente, a qualidade do atendimento dos doentes e do diagnóstico não se compadece com a pressão de horário a que os médicos estão sujeitos. A probabilidade de erro médico aumenta

¹³⁰ Discurso de tomada de posse do Bastonário da Ordem dos Médicos, Miguel Guimarães, proferido a 08/02/2017.

muito nestas circunstâncias”¹³¹. Uma das principais medidas necessárias para minimizar a sobrelotação dos hospitais e dos centros de saúde, personalizando a relação com o doente, é a promoção da saúde comunitária e dos cuidados continuados no domicílio, com a contratualização de serviços de apoio domiciliário à medida das necessidades de cada doente:

“Aqui o doente tem muita mais independência ao nível de tomada de decisão, enquanto que, em Portugal, a relação é muito infantilizada e até paternalista, o doente não tem grande poder de decisão, quem decide é o médico ou o enfermeiro, aqui é justamente o contrário. Nas altas, existe total acompanhamento. Primeiro, o doente não sai do hospital sem estar garantido que ele vai seguro para casa, que tem acompanhamento, os terapeutas ocupacionais vão, inclusive, a casa avaliar as condições, se necessário compram material em falta ou mandam executar pequenas obras. Há uma referenciação por parte do hospital para o centro de saúde da área de residência para acionar o plano de visitas domiciliárias, no âmbito da saúde comunitária. A melhor parte é que o hospital contratualiza apoio domiciliário para o doente, o hospital tem autonomia para determinar que o doente precisa, por exemplo de apoio quatro vezes por dia, todos os dias. Eu acho que eles estão a trabalhar muito bem na alta hospitalar o quanto antes, introduzindo a administração de medicação endovenosa em casa, por exemplo, de modo a prevenir uma das maiores causas de morte nos hospitais, as septicemias, infeções contraídas em ambiente hospitalar” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16).

Nos profissionais de enfermagem ou de fisioterapia, as questões mantêm-se e colocam-se, com maior acuidade, ao nível das condições salariais oferecidas, nomeadamente no setor privado (clínicas) e nas parcerias público-privadas (misericórdias, hospitais privados, entre outros) que, apesar de contarem com fundos públicos, têm uma gestão privada e orientam a sua política de recursos humanos numa vertente predominantemente utilitarista e capitalista, onde a precariedade é uma constante¹³². Nos países de acolhimento, face à oferta de oportunidades e à escassez de trabalhadores, estes profissionais gozam de um poder negocial e de uma autonomia na organização do seu trabalho muito distintos do cenário nacional:

“Nas clínicas em Braga não havia nada que me atraísse. Para começar, muitas delas continuam a ser a recibos verdes e ganha-se por hora cerca de 5 euros, é uma vergonha, é trabalhar para aquecer! E o que acontece é que são falsos recibos verdes porque temos um horário (...) e eles próprios dizem, «se tu não queres, eu arranjo outro», porque há muita oferta. Eu investi muito na minha formação, fiz quatro anos de licenciatura, fiz dois anos de mestrado e acabei há pouco tempo a minha especialização, que são cinco

¹³¹ Comunicado de imprensa do Bastonário da Ordem dos Médicos em 30/09/2017 (disponível em <https://ordemdosmedicos.pt/bastonario-da-ordem-dos-medicos-apela-ao-governo-para-consenso-que-evite-a-greve/>).

¹³² Para o desenvolvimento desta temática sugere-se a leitura de Marques *et al.* (2017; 2018) sobre a governação da saúde em Portugal e a desregulação das relações de trabalho neste setor.

anos, e o que é certo é que, depois de fazer um grande investimento tanto a nível de tempo como a nível económico, trabalhar a cinco euros à hora, nem pensar! Cá, não existem recibos verdes, não existem abusos, ou quando existem abusos, a pessoa tem oportunidade de sair, de encontrar trabalho na mesma região (...). Como há poucos fisioterapeutas, eu consigo negociar” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16);

“(...) mudei-me para Southampton, (...) tem muita falta de enfermeiros, tem duas grandes cidades aqui ao lado, então consigo cobrir uma grande área, tendo carro tenho uma grande mobilidade. Aqui pagam ligeiramente mais, porque a cidade tem outros custos e eles ajustam os salários de acordo com o nível de vida” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16).

No setor da construção, mais do que as condições de trabalho em geral, são as oportunidades de trabalho e as condições salariais que tornam a emigração atrativa. No entanto, as idiossincrasias próprias de países periféricos e culturalmente distantes dos modos de vida ocidentais marcam as principais diferenças sentidas no exercício da profissão. O exemplo da Argélia é citado para ilustrar uma certa promiscuidade entre relação pessoal, afetiva e a profissional, que influencia o modo de negociar e de trabalhar, indiciando lacunas ao nível do profissionalismo, ao contrário do que acontece noutros destinos mais centrais:

“Usam o termo «tu és meu irmão», que tem a ver com a conotação religiosa da palavra, do género, o nosso CEO a determinada altura começou a fazer uma fábrica de tijolos e disse-me: «dás-me uma ajuda?» Eu disse: «não posso, pá, tu não me contrataste para isso!», ao que ele argumentou: «mas tu és meu irmão!», o que nos deixa numa posição desconfortável, mas eu ponho travão nessas coisas, somos profissionais, vamos tratar destas coisas de forma profissional, não podemos misturar as coisas. (...). A generalidade dos árabes que conheço tem uma dificuldade tremenda em dizer que não, a tomada de decisão deles já é por si longa, mas para além disso há empresas que vão para lá e vão acreditando que as coisas vão acontecer, mesmo que a decisão deles já esteja tomada e seja noutro sentido, mas nunca assumem. São muito hospitaleiros e amistosos, beijam-se e abraçam-se com muita facilidade, mas há ali uma barreira, um limite que não se passa” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15).

Também a experiência no México exemplifica como nos países menos desenvolvidos as condições de trabalho são ainda mais precárias e o nível de desorganização é ainda maior do que em Portugal. Neste caso, os fatores de atração estão relacionados com a descoberta, a aventura ou a experiência pessoal:

“Nós queríamos ter uma experiência na América Latina, um bocado daquela ideia romântica de ir de mochila às costas, à aventura e decidimos enviar o nosso currículo para o Chile, para o Brasil, para o México e para o Uruguai. Responderam-nos da cidade do México, aos dois e lá fomos! (...) ganhava uma miséria, o custo

de vida lá não é tão barato como pensávamos, mas lá conseguimos alugar um quarto num apartamento com outros colegas e estivemos lá um ano e quatro meses. Foi uma experiência incrível, fomos à descoberta de como se fazia arquitetura lá, era tudo diferente, um sistema completamente diferente do alemão, tudo muito relaxado em relação às normas a cumprir, ao rigor dos projetos (...). Foi muito engraçado, os materiais, o modo como fazem os planos de execução, o processo é totalmente diferente, há mais liberdade, mas também há muito mais perigo, as condições de trabalho... Deus me livre!” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16).

6.6. Avaliação e progressão na carreira: a (des)valorização profissional

No mercado de trabalho nacional, as posições de topo são, ainda, muito escassas e, consequentemente, existem poucas oportunidades de progressão. Assim sendo, a opção de ficar/regressar a trabalhar em Portugal comporta muitos riscos profissionais, nomeadamente ao nível do desenvolvimento de carreira, conduzindo à estagnação das trajetórias. Independentemente do investimento realizado em aprendizagens ao longo da vida, ele não se reflete na valorização contínua das competências técnico-científicas e transversais adquiridas, quer a nível de reconhecimento profissional simbólico, quer a nível da sua materialização em aumentos progressivos das remunerações. As experiências transnacionais abrem novas perspetivas de desenvolvimento e progressão na carreira e apresentam diferentes paradigmas nos processos de avaliação de desempenho e no reconhecimento de competências. Não obstante coexistirem diferentes modelos de progressão na carreira dependendo do país e da posição ocupada, tende a haver maior transparência nas avaliações, com regras de progressão bem definidas e formalizadas de forma clara e uma preocupação constante em valorizar e “fidelizar” o trabalhador, não só através do incentivo salarial, mas, principalmente, pelo reconhecimento do valor do seu trabalho.

- Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira

Nos contextos transnacionais, os critérios de avaliação de desempenho são, maioritariamente, baseados no reconhecimento do mérito¹³³ académico e/ou profissional, os procedimentos são claros e, mesmo nas situações de desvio, a possibilidade de esclarecimento e clarificação está instituída:

¹³³ A este propósito cabe relembrar toda a polémica em torno da “meritocracia” e dos equívocos que este conceito sustenta, particularmente no caso norte americano da “meritocracia extrema” (Piketty, 2014). A problematização e crítica deste conceito foi, recentemente, apresentada por Daniel Markovits (2019) no livro “A cilada da meritocracia”.

“Nos Estados Unidos quase todas as posições que existem são *tenure track*, a pessoa entra e tem possibilidade de progressão na carreira académica, tudo é *merit based*, nesse aspeto penso que tem um bom sistema de avaliação” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“Os anglo-saxões são muito meritocratas. As referências servem, apenas para isso mesmo, referenciar, sinalizar. Depois, todos terão de passar pelo processo de seleção (...). Tive de provar e convencer o empregador a contratar-me” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“Cá [França] não existe o fator cunha. Eu falo disto porque foi o que aconteceu comigo” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16);

“Duvido que haja alguma instituição que seja 100% justa, mas há aqui um nível de justiça no que respeita ao mérito e quando eu estava aí, embora não tivesse sofrido isso pois tive sempre ótimas experiências com as pessoas com quem trabalhei, mas o mérito nem sempre é reconhecido. E, nesse aspeto, é bom saber que aqui, se eu trabalhar bem, não há aquela sensação: «Oh, já sabia, não adianta...». Aqui, também já senti algumas injustiças, mas se não concordarmos com algo, vamos aos recursos humanos, vamos falar com alguém e somos ouvidos, pode resultar, pode não resultar, mas somos ouvidos. Não há aquele mal-estar, termos que calar e “engolir sapos”” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16).

Se, como vimos anteriormente, em termos de relacionamento hierárquico as formas de estar e de fazer são mais informais, no que respeita à seleção, avaliação e desenvolvimento de carreira, pelo contrário, estamos perante processos formais e transparentes, explícitos em planos de carreira com objetivos predefinidos, balizados no tempo e periodicamente reavaliados, tendo em vista um reajustamento efetivo entre oportunidades e necessidades de desenvolvimento dos recursos humanos:

“(...) todos os semestres há uma reunião com a minha mentora e é-nos dada a planificação, com as atividades que temos de desenvolver para os próximos seis meses e, ao fim de três anos como professor, há uma reunião, agora em janeiro, e sei que vou passar pois está tudo feito, mas se houvesse algo que eu deveria ter feito e não estivesse feito, está tudo escrito nos relatórios e a culpa seria da minha mentora que não me disse para fazer, portanto, aí há uma partilha de responsabilidades. É claro que a pessoa prefere trabalhar com quem se dá melhor e os ingleses são tão humanos como nós, mas quando chega a hora da verdade, isso não interfere com a avaliação, até porque estas são feitas em painéis, ou seja, essa pessoa pode não gostar de mim, mas as outras nem sequer me conhecem e é obrigatório haver pessoas que não me conhecem, olham para um nome que não lhes diz rigorosamente nada. Portanto, mesmo havendo uma pessoa do departamento que quisesse interferir, o painel não permitiria, está tudo escrito e a pessoa sente-se mais protegida. Quando é formal, é formal!” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“As empresas têm regras muito claras nesse sentido, especialmente na Bélgica que é um país de pendor bastante socialista, há muita transparência nas regras de crescimento. (...) na Bélgica, a progressão é muito mais linear, tem mais a ver com o tempo de trabalho. Há uma parte que é mais automática e há outra parte que, à medida que as competências vão sendo avaliadas, as avaliações são bastante claras e as pessoas vão conseguindo saltar de nível funcional” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16);

“Isso incentiva, eu gosto muito do sistema aqui, isto não existe em Portugal, esta formação contínua e incentivo à formação contínua, com o apoio da equipa e entre a equipa. (...). No final sou aumentada. Contrariamente a Portugal, existe sempre essa possibilidade de continuar a subir de escalão”¹³⁴ (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16).

Na avaliação do desempenho importa, também, considerar o interesse e a adesão do trabalhador a novos desafios, promovendo atitudes positivas e proactivas face aos objetivos propostos:

“Comecei como *post-doc*, depois *lecturer* e, passados dois anos, já sou diretor do mestrado mais importante do departamento. O diretor está sempre a propor-me novos desafios. É claro que as oportunidades surgem para quem eles veem que está cá, quem mostra uma atitude recetiva face ao trabalho” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16).

Por contraposição, em Portugal as carreiras são entendidas como muito rígidas em termos de conteúdos funcionais. Na carreira médica, por exemplo, a flexibilidade entre a clínica e a investigação académica não é formalmente possível, enquanto que, no Reino Unido, esta conjugação é incentivada e promovida:

“Pela primeira vez, aqui eu vi uma coisa a que chama “carreira portefólio”, eles fazem *workshops* para estudantes de doutoramento com qualificação médica, sobre as opções de carreira no futuro e isso faz com que muita gente opte pela carreira portefólio. Se eu gosto de academia, de clínica, de investigação, de medicina desportiva, então as pessoas decidem gastar dois dias numa coisa, um dia noutra, dois dias noutra, de acordo com aquilo que elas gostam” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

Um dos aspetos que os entrevistados salientam é o facto do desenvolvimento na carreira contemplar, de forma inequívoca, a valorização salarial, criando o sentimento de que há retorno do investimento profissional. Neste ponto, importa referir a importância dada à fidelização das pessoas à empresa, nomeadamente com a prática habitual de contrapropostas salariais e prémios contratuais como

¹³⁴ No caso da Enfermagem no Reino Unido, a hierarquia de progressão na carreira está bem definida e formalizada em nove *bands* (categorias) (<https://www.rcn.org.uk/employment-and-pay/nhs-pay-scales-2017-18>). Para cada ano são propostos determinados objetivos, perfeitamente exequíveis, definidos entre o trabalhador e o seu chefe direto e no final do ano verifica-se se foram cumpridos. O número de horas de serviço é automaticamente reconhecido em termos salariais.

modo de reter “os melhores” e aqueles em quem investiram, até porque em áreas como as TICs, *Business&Finance* ou a Saúde, os recursos humanos são ainda escassos face à oferta de posições:

“Em Portugal eu não teria dificuldade em arranjar emprego só que, depois, a pessoa ganha aquele salário e se quiser pedir uma contraproposta não pode porque o patrão sabe que mais ninguém lhe vai pagar acima daquela tabela e vai continuar com aquele salário, esse é que é o problema. Como aqui há tão poucos, eles fazem imediatamente uma contraproposta porque não querem perder a pessoa (...). Eles sabem que precisam de mim, só o custo envolvido em ir buscar outra pessoa, dar-lhe toda a formação, não justifica” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“No Reino Unido, há muita oferta e pouca gente no mercado para aquelas posições, ou seja, num dia está numa empresa, noutro dia outra empresa leva essa pessoa, portanto, eles procuram agarrar essa pessoa e dar-lhe boas condições, mais responsabilidades porque não se consegue mantê-la apenas dando-lhe mais uns euros. As empresas tentam garantir que as pessoas fiquem e isso nota-se bastante” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16);

“As empresas investem bastante na fidelização dos quadros, não só as empresas, mas também o país. Agora tenho incentivos de médio prazo, tenho x mil dólares para receber daqui a três anos que, se eu sair, “chapéu”! Para além de todas as outras coisas de que falamos, é uma forma de fidelizar os quadros médios-altos. Não é só *paper performance* é *paper potential* (...). Tenho essas fidelizações de médio prazo, já fui promovido duas vezes (...) isso é uma maneira de fidelizar os funcionários que, se estão felizes, não procuram outro sítio. A partir de certo nível dos quadros - também vamos dizer que isto não é geral - o esforço de treinar e de integrar, até de recrutar funcionários altamente qualificados é muito grande” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

A estabilidade no momento presente, assim como a perspetiva de progressão num futuro próximo, cria um clima de confiança:

“Basicamente, eu acho que é toda a estabilidade, todo um ambiente em que a gente sabe que, daqui a um ano, estará assim ou melhor (...). E poder dormir descansado, estar tranquilo sobre o que poderá acontecer” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16).

- (Des)Valorização Profissional

A valorização das dimensões imateriais/subjetivas do trabalho, baseada nas relações sociais estabelecidas, cria novas configurações e sentidos para o trabalho, que passa de *locus* de alienação, expressão de relações de dominação e exploração, para *locus* de realização. Neste âmbito, a valorização profissional passa pelo reconhecimento explícito das qualidades e da *performance* do trabalhador

altamente qualificado, em contextos em que a imagem pública da ciência e do conhecimento especializado é extremamente positiva. Este reconhecimento manifesta-se de diversas formas, tais como: a atenção e a importância dada ao trabalhador; o *feedback* instituído e constante do trabalho realizado; as promoções periódicas e fidelizações a prazo; o incentivo à formação contínua. Estes são traços de um mercado de trabalho transnacional altamente qualificado, desenvolvido e inovador, que continua distante relativamente às práticas generalizadas em Portugal, onde prevalece uma conceção instrumental do trabalho face à volatilidade do mercado, no qual vários entrevistados se sentiram descartáveis e meros “números”. Contrariamente ao que acontece nas empresas portuguesas que, quando o trabalhador demonstra algum tipo de desmotivação, ameaçam com o despedimento, nas atuais organizações o sentimento é de que, para além da valorização enquanto profissional, valorizam-no enquanto pessoa e que, perante uma situação desconfortável, a preocupação das chefias é promover o seu bem-estar:

“No meu local de trabalho atual valorizam o que eu faço e agradecem pelo que eu faço, apesar de ser o meu trabalho” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“O respeito e a dignidade que se tem com o doente e o trabalhador foi o que mais me satisfez quando mudei para cá e é das tais coisas que, caso eu volte para Portugal, terei muita dificuldade em me adaptar” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“(...) esta empresa valoriza, valoriza! Trabalhei muito tempo em Portugal e, ou andei pouco atenta... em Portugal a pessoa sente-se dispensável, substituível, há muita gente preparada, disponível para agarrar a oportunidade a troco de salários miseráveis” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16);

“Eles fazem-te sentir especial” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“Existem fatores fundamentais para a tua satisfação: a formação, os benefícios, a tua relação com os outros e a tua realização profissional. Se estes quatro fatores estiverem presentes, não há ninguém que saia, estamos de tal maneira preenchidos que não há espaço” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16).

Mesmo nas profissões em que o mercado nacional ainda tem capacidade de oferecer oportunidades interessantes e manifesta vontade de integrar os profissionais, o sentimento comum e generalizado é de desvalorização profissional, intimamente associado à desvalorização das ofertas salariais, incompatíveis com a qualificação e a experiência acumuladas e com as aspirações de futuro:

“Quando acabei o doutoramento, voltei a entrar num concurso para a (****) e fui bem-recebido, mas quando chegamos à proposta de valor, era igual à que me tinham oferecido cinco anos antes. Achei que não era valorizado o suficiente e optei pela via internacional” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16);

“Não vou dizer que aqui [em Portugal] não me sentisse valorizado. Tanto num lado como no outro senti isso. Quando saí houve uma discussão, a empresa achava que não devia sair, que podia crescer mais dentro da empresa e era bem compensado. Mesmo quando acabei a formação voltaram a oferecer-me trabalho em boas condições, mesmo assim, optei por ficar lá [em Toronto]. Voltando para Portugal ia ter um crescimento à mesma velocidade do que tive lá, com uma equipa de não sei quantas pessoas e um orçamento de não sei quantos dólares? Não, não ia ter. Voltando ia, com certeza, ser penalizado financeiramente. E, mais uma vez, não só no momento, mas também a longo prazo. O ritmo do crescimento é mais lento, o ritmo da evolução na carreira das pessoas é mais lento, há menos lugares de topo e é mais competitivo” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16);

“Os colegas que ficaram aqui arranjam trabalho, conseguiram com relativa rapidez após terem acabado o curso, mas “não saem da cêpa torta”. É um cenário um bocadinho triste, uma arquiteta a tempo inteiro, a ir visitar obras e a ganhar quinhentos ou seiscentos euros... e, normalmente, sem contrato, exigindo-lhes trabalho especializado, disponibilidade, noitadas, tudo!” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16).

A aposta na formação contínua é uma das manifestações da vocação das empresas para a valorização dos seus recursos humanos. Nas organizações estrangeiras onde trabalham atualmente, esta é incentivada, apoiada e, em determinadas situações, é mesmo obrigatória e suportada pelo empregador, tendo reflexos diretos no valor do trabalho e do trabalhador:

“O hospital ofereceu-me, inclusive, um módulo de cuidados críticos, fiquei muito agradecida, foram três meses de curso, eles foram fantásticos e apostam, sem dúvida, na formação do *staff*” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“Cá, para o meu regime de trabalhador independente, a Ordem exige uma formação por ano, mas não é paga por nós, é paga por eles (...). Tenho a certeza que, se continuasse em Portugal, não iria estar tão satisfeito como estou neste momento, nem a nível profissional, nem a nível académico, porque eu cá tenho a possibilidade de fazer formação quando quero, para ter uma ideia este ano apanhei dez vezes o avião para Portugal só para fazer formação, como sou eu a gerir os meus horários, tenho facilidade. Em Portugal iriam, provavelmente, dificultar a minha formação porque, quando lá estava, para fazer formação tinha de tirar dias de férias, quando isso era para evoluir na minha carreira e para servir melhor os pacientes daquela clínica. Ou seja, basicamente o que eu penso é que para eles não lhes interessa a qualidade, mas a quantidade e é isso que acontece na maioria das clínicas de fisioterapia em Portugal. Esse é o problema, os meus colegas têm muitos clientes por hora, não são incentivados para formação, que é paga pelo bolso deles. É claro que não posso generalizar, mas para uma grande parte é assim. No regime em que eu estou, consigo pôr as minhas deslocações, as formações em despesas, em Portugal, não sei se conseguiria” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16);

“Apostamos fortemente na formação, eu tive treino em Barcelona, no Imperial College of London, na Católica, sempre promovido pela empresa (...). As empresas portuguesas têm muita dificuldade em desenvolver os seus recursos internos, não apostam muito na formação, na minha ótica, salvo raras exceções, nesse aspeto estamos muito aquém do que deveríamos estar” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Nas empresas em Portugal também tinha horas de formação e faziam-se levantamentos de necessidades formativas, mas o retorno não era tão visível e compensador” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

A valorização dos aspetos mais intrínsecos do trabalho passa, sobretudo, pela possibilidade de desenvolver projetos mais aliciantes, criativos com potencial inovador, que valorizem o potencial humano e intelectual do profissional:

“Procuro sempre empresas e posições que tenham uma parte mais rotineira, que toda a gente tem de fazer, mas tenham também uma componente *extra* rotina (...). Pretendo sempre desenvolver novas faculdades, novas experiências, novas competências e sei que a empresa me tem de proporcionar isto - trabalhar 80% do tempo na função e 20% em coisas que podem não dar em nada, mas também podem dar... e se não der em nada para a empresa, sabem que a pessoa aprendeu algo com isso, que pode aplicar nos restantes 80% do seu tempo. Isso é muito importante!” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16).

Pese embora a prevalência de uma avaliação positiva do funcionamento dos mercados de trabalho dos países recetores destes emigrantes altamente qualificados, por comparação com a realidade portuguesa em que a crítica ao *modus operandi* dos empregadores está muito presente, subsistem fatores críticos, observados em contextos específicos, que poderão dificultar a inserção e o desenvolvimento plenos das carreiras dos profissionais portugueses e que vale a pena enunciar:

- Meritocracia de elite? Modelo de financiamento das IES e visão economicista da educação

“Aqui também não é uma verdadeira meritocracia porque quem está nestas posições estudou onde? Em Oxford, ou Harvard, ou Stanford, ou Berkeley, ou Cambridge, ou LSE, ou King’s ou Imperial... implica que tenham estudado em escolas privadas ou em boas escolas públicas, que são poucas e os estrangeiros que vêm para fazer doutoramento não vêm propriamente da classe operária. Eu cheguei até aqui, é claro que trabalhei para isso, mas se não fossem os meus pais a apoiar, seria difícil. Por exemplo, tive aulas de inglês no privado, sempre. Posso ser ótimo, trabalhar muito, mas se não fossem aquelas bases, seria muito mais difícil. Mesmo para quem tem bolsa, existem sempre atrasos no início do pagamento e é preciso ter uma retaguarda para pagar propinas, o custo de vida. Se os meus pais não ajudassem, teria de ir embora. Aqui,

o carimbo, a marca da universidade que se frequenta é importantíssima. Se eu tivesse feito mestrado noutra universidade menos reconhecida, não estava aqui, de certeza absoluta. Portanto, é uma meritocracia de elite” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“O modelo aqui não é perfeito, há muita pressão, as universidades aqui são muito comerciais, Cambridge e Oxford são investidores, eles investem em terrenos, é um negócio muito grande. Para além disso, as propinas são muito altas, para os alunos internacionais de fora da Europa são mais caras ainda e têm a questão tecnológica, têm capacidade de emitir licenças de patentes ou de participarem em *spin-offs* e têm a capacidade de gerar impacto e isso torna-se um ciclo vicioso: mais impacto, mais pessoas querem vir para cá” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“O mercado de ensino superior no Reino Unido, chamo-lhe mercado porque vai ser, efetivamente, um mercado, recentemente alterou algumas das regras. Primeiro a propina é muito alta, neste momento são 9000£/ano/aluno na maior parte das universidades e é provável que aumente nos próximos anos, o governo também estabeleceu o limite de alunos por universidade e a ideia do governo atual é transformar o ensino superior num autêntico mercado, ou seja, onde há muita competição, onde se incentiva coisas como *rankings*. E esta alteração das propinas leva a que o financiamento dos departamentos hoje em dia se faça através dos alunos o que vai levar, eu acho e experiencio isso agora, a que a ênfase se coloque no recrutamento de alunos, os estudantes querem ir para onde se ensine melhor, para as melhores universidades, que lhes proporcionem oportunidades de carreira. (...). Aqui, para o bem e para o mal, dá-se grande atenção à classificação nos *rankings* das universidades, porque é uma coisa que os alunos também olham quando estão a fazer a candidaturas e eles aqui têm muita escolha, acho que há 130 universidades no Reino Unido e uma universidade quanto melhor está no ranking, em princípio, melhores e mais alunos atraindo, o que vai trazer mais financiamento e tentar manter este ciclo virtuoso” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16).

- Insegurança no início da carreira académica, com contratos de duração limitada e períodos de *gap* entre contratos

“O que acontece aqui penso que não é muito diferente do que acontece nos outros sítios na área da investigação. Quando se acaba o doutoramento está-se sujeito a contratos pós doutorais, de duração limitada, um ano, dois anos, até três anos, nessa altura da carreira, acho que há alguma insegurança, acontece muitas vezes estarmos a pensar no passo seguinte, quando estes contratos acabam, mesmo estando no mesmo sítio ficamos dependentes de fundos estarem disponíveis, portanto, nessa fase da carreira de investigador há alguma insegurança, sim, e pode implicar mudanças. Quando falo em insegurança refiro-me a poder estar algum tempo sem emprego, sem uma fonte de rendimento assegurada” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16).

- Discriminação no acesso a lugares de topo; Diferenças de estatuto e tratamento profissional em função do país (exemplo: Holanda - respeito e paridade entre os profissionais *versus* Suíça - visões estereotipadas do emigrante português)

“Se formos para mercados americanos, ingleses ou alemães, obviamente que se protegem muito da abertura de certas posições a estrangeiros, coisa que Portugal não faz” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Na Alemanha há preconceito em relação ao emigrante, ou seja, eu com as minhas habilitações e um alemão exatamente com o mesmo, eu vou, necessariamente, ganhar menos. Claro que há o tema da língua, o alemão domina a língua e eu não. Mas, a partir do momento em que comesas a ter o domínio da língua e te apercebes que o teu trabalho não é tão valorizado pelo facto de seres estrangeiro, sim, sentes essa discriminação” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16);

“[Na Holanda] sentia-me muito mais respeitada como cientista (...). Aqui, na Suíça, como tem influência francesa e alemã, os títulos já contam mais, é-se valorizado, é-se respeitado, sim, mas depende um pouco do seu nome de família. Eu aqui não uso o meu nome português, adotei o nome do meu marido, que, embora seja espanhol, aqui já tem muita tradição, até acham que ele é suíço! Quando uso o meu nome português há o estereótipo da comunidade portuguesa que está aqui para as atividades domésticas. Já tive algumas ocasiões, quando trabalhava na empresa e ia com o meu diretor a reuniões, olhavam para mim e perguntavam se eu era a tradutora, por exemplo. Olham sempre para mim à espera que vá fazer o café, ou, quando veem o meu nome de casada estranham ter um nome suíço, mas não falam em francês e questionam-me sobre a minha origem. Aqui, também foi um choque cultural porque já estava habituada na Holanda a dizer o que pensava, sentia que a minha opinião era valorizada, podia não pesar, mas era escutada, e aqui senti-me um pouco a voltar para Portugal, porque os títulos em Portugal valem muito” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16).

- Questão das equivalências de habilitações académicas no espaço extracomunitário (exemplo da engenharia civil no Brasil)

“Em 2002, até eu conseguir a equivalência foram dois anos de trâmites. Hoje em dia, penso que são três meses entre o pedido e a obtenção do registo. Estive dois anos a trabalhar sem poder assinar nada, o meu pai acabava assinando” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16).

6.7. Constrangimentos do contexto socioprofissional nacional

Como é que estes profissionais observam e avaliam, a partir do exterior, o contexto socioeconómico, o mercado de trabalho, as políticas públicas e outras singularidades socioculturais nacionais? Nesta análise, os principais problemas identificados, salvaguardadas as especificidades de

cada setor, estão relacionados com: a falta de dimensão do mercado nacional, a cultura empresarial/institucional, o perfil do empresariado, o (dis)funcionamento do Estado e o (des)investimento público. De um modo geral, consideram que a baixa produtividade e competitividade associada à economia portuguesa é um problema de contexto do país associado à organização do trabalho e ao perfil de liderança, nomeadamente dos quadros intermédios, e não à qualidade intrínseca dos trabalhadores. Neste sentido, quando os profissionais partem, os problemas da economia e do mercado de trabalho não partem com eles:

“Portugal é um país pouco produtivo, comparado com outros países da Europa e esse é o grande problema: Portugal só pode crescer se for um país produtivo e, para isso, temos de ter pessoas competentes e bem preparadas. Nesse sentido, Portugal terá muita dificuldade em crescer nos próximos dez anos, porque os níveis de produtividade não aumentam” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“Eu não vejo qualquer problema do lado do trabalhador. Sempre trabalhei com pessoas que trabalhavam muito, qualquer uma poderia vir para aqui e ter o mesmo sucesso ou mais do que eu, todos eles encaixariam aqui (...). A primeira coisa que fiz quando comecei foi abrandar o ritmo e isso diz muito da nossa capacidade de trabalho *versus* o que eles esperam de nós. Vejo mais a questão do lado empregador” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“A baixa produtividade do país não tem nada a ver com as pessoas. Quando a pessoa está fora e vê, por comparação nós somos mesmo muito bons, é gente de trabalho, que quer trabalhar e que por si faz as coisas” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15).

- Dimensão do mercado

Uma das questões relevantes na análise dos obstáculos ao desenvolvimento económico do país prende-se com a sua própria dimensão e a do seu mercado interno, remetendo para a necessidade de uma maior aposta nos mercados internacionais:

“Muitos dos problemas têm a ver com a dimensão, eu acho que por muito boas que sejam as estratégias, por muito boas que sejam as pessoas a implementá-las, pelo facto de sermos um país pequeno e pela nossa localização geográfica...” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“Não é a dimensão do país, é a dimensão do mercado que a empresa serve ou ambiciona servir” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16);

“Não é possível fazer comparações com países como a Alemanha, que tem mais de 80 milhões de habitantes e uma outra extensão, não tem como, é uma questão territorial e populacional, por mais que se tenha tecnologia, tem de ter mercado interno e pessoas para poder produzir. Temos de ser realistas,

igualarmos esses países é uma utopia, um romantismo. (...). Se eu estivesse em Portugal eu teria pensado num produto informático em inglês, francês, espanhol e teria que ter alcance europeu” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16);

“Do ponto de vista da empresa, temos trinta e cinco unidades no mundo e muito pouco temos em Portugal, (...) tudo o resto está fora de Portugal. Nunca ficamos dependentes do mercado nacional pela dimensão desse mercado, muito pequenina inclusivamente para o painel de fornecedores já existentes, cedo percebemos que as oportunidades sempre estiveram fora e corremos atrás e temos operações nos quatro continentes” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Durante os anos oitenta e noventa houve um *boom* e acho que a construção nunca mais poderá ser aquilo que foi nessa altura” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16);

“Há poucos anos a problemática era diferente, havia muita falta de dentistas e Portugal teve que recorrer a profissionais de outras nacionalidades, como a brasileira, à abertura de cursos em universidades privadas e nas públicas mais recentes e aumento de números *clausus* (...) mas no espaço de seis anos, o mercado começa a dar sinais de exaustão” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16).

- Cultura empresarial/institucional

Um dos constrangimentos mais marcantes presentes na cultura empresarial e institucional portuguesa prende-se com uma certa atitude, não só empresarial, mas da sociedade em geral, adversa ao risco, à criatividade, à autonomia e que tende para o julgamento *à priori*. Esta “mentalidade” contrasta com um ambiente empresarial amigo da criatividade, do espírito crítico, da iniciativa, da responsabilização (*accountability*) e com uma visão empreendedora do trabalho - experimentar, fazer diferente, inovar, o que implica cometer erros - manifesta noutros países de destino em que este *modus operandi* está enraizado:

“Para mim, uma das coisas mais importantes é a questão da mentalidade. Mas a mentalidade é uma coisa muito difícil de mudar, não é?” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“(...) temos um contexto cultural que é difícil mudar de um dia para o outro, nós saímos há pouco tempo de uma ditadura, há pessoas que passaram por uma ditadura que ainda vivem no mercado de trabalho, inclusivamente, e é óbvio que isto tem repercussões, os meus pais viveram nesse tempo e transmitiram-me certos valores. Estando fora, sente-se isso: o facto de um português dizer obrigada muitas vezes, uma certa submissão, aquelas ideias de ser “pobrezinho e feliz”, “a minha alegre casinha”, o pedir desculpa, “desculpem qualquer coisinha”, que coisa!... Mas porque é que nós dizemos isto?! Isso é estranho cá fora, e a gente só se apercebe quando está fora. É uma herança cultural e vai levar o seu tempo, mas estou bastante positiva” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“O tecido empresarial português não se baseia na investigação e desenvolvimento, mas na Suíça, por exemplo, já não é assim... o *R&D* na Suíça é uma coisa *big*, mesmo grande, o tecido empresarial português não está a evoluir nesse sentido, imagino que pudesse ter sido melhor, mas não sei se poderia ter atingido o nível da Suíça, isto é uma coisa que já vem de há um século, mais ou menos” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“Na Holanda a cultura é completamente de empreendedorismo. Tenho amigos que, após o doutoramento não tiveram qualquer problema em montar a sua própria empresa, disseram «é pá, o meu material de doutoramento é muito bom, vou criar uma empresa a partir disso!» Não é que não tenham medo, mas podem dar-se à liberdade, ao luxo de tomar riscos, porque estão integrados numa sociedade com uma mentalidade favorável. (...) Em Portugal, infelizmente, a nossa mentalidade joga muito contra nós, não é que toda a gente seja assim, mas falo por experiência próxima, há muita desconfiança, questiona-se muito, há o “bota-abaixo”. Na Holanda eu perdi o medo de falhar, se algo não corre bem, ok, vemos o que é que falhou, como poderemos evitar que volte a acontecer e não tinha problemas em admitir o meu erro, que é uma coisa que em Portugal, em alguns setores é esconder, esconder, não se fala de nada, não se diz nada ao superior (...). Nós temos tanta coisa boa, mas, infelizmente, a nossa cultura pesa contra nós, há muito pessimismo, muito fatalismo (...) não posso falhar, qualquer movimento que faça, tem de ser o correto, tenho de ter tudo pensado, a certeza de que vou ser bem-sucedido. Na Holanda não tinha esse problema e todos ganham com isso porque, se admitimos o erro no nosso grupo de trabalho, todos aprendem com isso” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“[No Canadá] em termos de método, era deixar-nos ir contra a parede, eles já sabiam que íamos fazer aquilo mal, mas era esse o objetivo e chegava ao fim e eles explicavam (...), aqui eu tinha que perguntar como é que as coisas estavam a correr” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16);

“Acho que há uma cultura gravíssima de desresponsabilização de tudo, é essencial haver *accountability*, só assim as coisas podem andar... eu sou *accountable* por aquilo que me propus fazer, isto é ótimo, fiz sou *accountable*, se não fiz também assumo. Essa coisa da incerteza constante (...) porque isto da cultura do “tomar café”, “dar uma palavrinha” (da qual eu faço parte, não estou a dizer que não faço) que é muito boa, muito simpática, mas, no fundo, é muito problemática, muito problemática...” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“Vemos os escândalos financeiros que acontecem no nosso país e nunca ninguém é efetivamente responsabilizado. Aqui [Reino Unido], sentimos isso no dia-a-dia, o controlo é muito mais apertado e há regras (...) e, depois, também há consequências e nós vemos o sistema a funcionar, as regras também são mais apertadas. E esse é um dos valores de Inglaterra para o investimento e a atração de talento - *the rule of law*. Mesmo no nosso setor de atividade, muitas vezes há países na América do Sul que emitem dívida com base na legislação do Reino Unido, porque dá conforto aos investidores internacionais de

aplicarem esse dinheiro sabendo que a lei que está associada ao investimento é a do Reino Unido e não a local, eles acreditam nos tribunais e na *accountability* inglesa. Não pode haver incerteza. Como investidor, não posso correr o risco que a estratégia para o desenvolvimento de Portugal mude a cada três meses” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

No caso do ramo da construção civil, um dos traços mais vincados da cultura empresarial portuguesa é o facto de existirem muitas empresas familiares¹³⁵, com um tipo de gestão muito centralizada no fundador ou descendentes e baseada em laços familiares, pouco profissionalizada e autónoma, bem como uma relação “promíscua” e, por vezes, conflitual entre gestão/trabalho e família, criando fragilidades várias, nomeadamente ao nível da organização, do planeamento estratégico, do processo de tomada de decisão e da gestão de recursos humanos. Veja-se, a título de exemplo, as experiências vividas por um dos entrevistados:

“Havia ali uma relação familiar e às vezes estas relações familiares acabam por não permitir às pessoas uma frieza para resolverem as coisas, misturam-se as coisas - eles não tinham, por exemplo, uma gestão de tesouraria, um plano de pagamentos a fornecedores. A contabilista dizia-me que pagava a quem reclamava mais! Gestão de recursos humanos, não existia (...). Aquilo era uma empresa de um homem só, ele centralizava as coisas todas, por exemplo, via todas as faturas que entravam na empresa. Ele tinha uma capacidade incrível, mas, a certa altura, era demais para um homem só. A certa altura teve de criar um conselho de administração pois o volume de negócios era de tal ordem que os próprios bancos começaram a exigir, mas a gestão era só dele. A empresa era uma família, a ponto de ainda hoje nos reunirmos. Gastaram-se milhões em vários negócios de risco, baseados em permutas de edifícios e terrenos, e o retorno acabava por se diferir no tempo ou nem sequer acontecer, por exemplo devido a mudanças de governantes locais. E, com tudo isto, de repente a empresa partiu. O senhor neste momento vive em Moçambique e tem uma empresa pequena. (...). No caso da 2ª empresa, também é curiosamente a 3ª geração. (...). O fundador gostava de dizer: «eu tenho aqui três gerações, o avô, o pai e o filho já trabalharam na empresa». Aquilo era do género, «é teu filho, então venha... o que é que ele faz?», mas, entretanto, já tinha dito «ele que venha» (...). As empresas cresceram muito na base de passarem de pais para filhos, mesmo os encarregados traziam os filhos, que já eram engenheiros, o diretor financeiro era filho de um encarregado... havia uma certa promiscuidade. Depois as coisas complicam-se, há desequilíbrios económicos e de poder entre irmãos, sócios, os primos não se entendem. Assim, nesta 3ª geração havia um conjunto de pessoas que estava lá há 30 anos e tinham de continuar, já eram da família, num conceito de empresa muito, muito familiar e isso acaba por não dar resultado. Quando é preciso ser

¹³⁵ A este respeito, sugere-se o trabalho desenvolvido por Marques *et al.* (2020 e 2018).

agressivo no mercado, mas as coisas se fundam nesta relação de família, as coisas correm mal” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15).

- Perfil do empresariado

Este tipo de cultura empresarial e de gestão das organizações é indissociável do perfil-tipo ou “modo de ser” do empresário em Portugal. De uma forma geral, os entrevistados argumentam que é no empresariado que reside o maior problema do mercado de trabalho nacional, devido às suas lacunas a nível da formação académica¹³⁶ e da preparação e competência para as funções de gestão profissionalizada, promovendo modelos tradicionais baseados na competição pelos baixos salários, num fraco investimento em conhecimento e inovação, que são comumente desvalorizados, na falta de transparência das suas práticas de gestão, no fraco incentivo à participação nos processos de tomada de decisão, no paternalismo sendo, em alguns casos, associado a *lobbies* ou práticas de cariz mais informal:

“Nas pequenas e médias empresas a percentagem de empresários com níveis de qualificação elevados ainda é muito baixa, por exemplo na indústria têxtil (...) essa ideia de a nossa indústria ser competitiva porque tem baixos preços é, provavelmente, algo que não vai funcionar nunca, porque haverá sempre alguém que vai conseguir ter mais barato do que nós. Poderemos ter alguma vantagem se oferecermos algo “único”, em qualidade e isso só se consegue com um investimento muito forte em *R&D*” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“Não posso falar da indústria em Portugal porque nunca trabalhei nela, mas não me espantaria nada que ainda haja aquela cultura da “velha guarda” que pensa «qual é o interesse de contratar um doutorado, vou pagar mais e o que é que esta pessoa vai fazer por mim?» Não sei se se sentem um pouco ameaçados, depende um pouco do empresário (...). Os nossos empresários e chefias tiveram contacto e assimilaram alguns chavões da nova gestão de recursos humanos, ao mesmo tempo que íamos caminhando para a crise, primeiro financeira e depois socioeconómica. A quantidade de profissionais altamente qualificados disponíveis a baixo custo, a possibilidade de despedir e contratar alguém a mais baixo preço, o medo e submissão dos trabalhadores face à situação do país fez com que a gestão de pessoas sofresse um retrocesso e os novos conceitos são utilizados sem uma aplicação prática, as práticas gestionárias baseiam-se no poder, no medo, no *yes man* acrítico” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

¹³⁶ Portugal é o país da União Europeia em que mais empregadores têm apenas o ensino básico, concluído ou não. 46% dos empregadores portugueses têm escolaridade igual ou inferior ao 9º ano, uma percentagem muito superior à média europeia que se situa nos 17%. Ainda assim, a percentagem portuguesa tem melhorado: há 30 anos, os empregadores com as mesmas habilitações eram 79% do total.

“Entendo que, do ponto de vista das empresas privadas, o maior problema está nos seus acionistas. Entendo que os nossos empresários, obviamente que não todos e já existe uma geração muitíssimo mais capacitada que consegue enfrentar os mercados e os desafios, mesmo em termos internacionais, sem dificuldades, de forma muito aberta e muito natural, mas existe uma geração anterior que tem muita dificuldade. Tudo o que fuja da língua mãe, do português ou derivados do português, têm muito medo. Temos excelentes empresários do ponto de vista técnico, que aprenderam o *learn on the job*, mas do ponto de vista de capacidade estratégica, de implementação de modelos de gestão mais avançados, que lhes permitam controlar melhor as suas empresas, acho que existe ainda um déficit muito grande. (...) . Acho que esse é o maior *handicap* que temos, não está nos recursos, está na gestão de topo, nos acionistas que bloqueiam muito, têm receio de partilhar” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“A mentalidade do patrão é que, se puder pagar 500, não paga 600. A formação da maioria do nosso empresariado, até humana, é um dos piores fatores. (...) o nosso patronato tem muito mau nível, por exemplo, salários em atraso e, no jantar de Natal, com grande aparato, o patrão chega de *ferrari*. Infelizmente esta é uma mentalidade muito generalizada entre nós... eles não têm noção, acham-se uns craques, mas também há aqui uma crise de valores. A gente valoriza, o indivíduo até pode ser um bandido, mas logo que tenha poder económico, ok. Isto é um exemplo, mas poucos patrões há com outra postura. A gente vê as crises do Vale do Ave, mas os maiores clientes de *ferraris* erámos nós. Ainda agora, a propósito do salário mínimo, é chocante assistir a esta discussão. Mesmo uma empresa que dependa muito da competição pelos baixos salários, estamos a falar de quantias muito pequenas para os gastos destas empresas... para mim é este espírito que inquina a coisa. (...) há muito empresariado mau, não sabe o que é a internacionalização, que não é chegar e achar que os outros são menos inteligentes do que nós, temos aqui muito “chico espertismo” e há uma classe de empresariado que vive muito disso e safa-se porque conhece fulano, que conhece beltrano, numa rede de influências. Quando partes para fora, isso desaparece. Tens de ter competência técnica, conhecimento ou capital e é assim que te fazes valer. Quando não tens nenhuma dessas coisas e apostas no “chico espertismo”, pode correr mal...” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15).

- (Dis)Funcionamento do Estado e (des)investimento público

Se a cultura organizacional e o perfil das chefias de topo, nomeadamente no setor privado, são apontados como causas relevantes para a falta de competitividade nacional, também o Estado e as suas políticas públicas são identificados como fatores de obstrução. O excesso de burocracia, de hierarquia, de protecionismo ou fechamento, os interesses instalados, a manipulação, a estratégia do curto prazo “para fins estatísticos”, a falta de escrutínio, em suma, a fraca vocação/disposição para o planeamento

estratégico de médio-longo prazo e para a mudança destacam-se como características disfuncionais desse Estado, adversas ao seu papel de impulsionador de desenvolvimento socioeconómico:

“Do ponto de vista de empresas público-privadas, eu fico chocado com o que acontece em Portugal, até mesmo por presenciar algumas coisas em instituições de que faço parte, em que vejo que as empresas preferem, eventualmente, não desenvolver mercados internacionais, fechar departamentos internacionais, porque não têm quadros capacitados para o fazer, sendo que esses lugares não estão disponíveis para quem gostaria de os desenvolver e estão muito politizados, estão muito fechados e acho que isso é péssimo para o país. Ou seja, existe um monte de empresas que eu acho que poderiam ter sucesso muitíssimo maior do que aquele que têm, mas pelo facto de estarem tão amarradas ao clientelismo com os partidos, com os governos, limitam o seu desenvolvimento e isso custa-me muito. Estranhamente, não vês lugares disponíveis dentro dessas empresas nem para o mais brilhante profissional que Portugal possa ter, porque são lugares ajustados entre amigos, há interesses instalados. (...). A política não é a da meritocracia, é uma política de clientelismo e eu acho que isso é horrível, choca-me muito” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“O setor da construção civil foi completamente dizimado e com um *kow how*, com uma experiência incrível (...). Não sinto apoio dos nossos poderes públicos, eu procuro e não sinto nada e quando ouço falar de alguma oportunidade, já há algum favorecimento a determinadas empresas (...). Zero, não sentimos qualquer apoio nessa matéria. Na embaixada, são simpáticos, convidam-nos para eventos!” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15).

Um dos sintomas da falta de visão e de apoio estatal é o persistente subfinanciamento dos sistemas científico, de saúde e empresarial e a intermitência ou descontinuidade dos apoios:

“Se eu tivesse que dar um conselho a um político era que o *R&D* não é um projeto a 5 anos, não vai ter um *pay off*, o *pay off*, pelo menos na área que eu conheço, é muito mais longo e havendo instabilidade - basicamente muda a cada legislatura - corta pela base qualquer decisão estratégica. Para ser estratégico, tem de ser algo com um horizonte mais longo” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“O problema de investir na ciência é que os resultados não são logo visíveis, por isso é que as pessoas acham que é um bocado ingrato, mais é preciso ser um investimento continuado, para dar frutos” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Temos de reconhecer, pelo menos do meu ponto de vista, que a ciência e o ensino são das coisas mais importantes que o nosso país tem e, se calhar, não se consegue fazer grandes coisas se não houver investimento em determinadas áreas. Não é razoável que queiramos que as nossas universidades sejam

das melhores da Europa ou do mundo se não houver um investimento proporcional a esses objetivos, tentando aproximar da média europeia” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Nos anos noventa, os subsídios, o investimento era canalizado para a criação de infraestruturas, se calhar não era tão vazio para o pessoal de engenharia civil, mas para a eletrotecnia ou para as tecnologias da informação... Agora, se calhar, é exatamente o contrário” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16);

“A medicina dentária em Portugal continua a ser muito na lógica do tratamento, não da prevenção. Acredito que mesmo a ordem dos Médicos Dentistas esteja preocupada em evoluir nessa prevenção, mas não há uma mudança de paradigma, de mentalidade de raiz, é muito apagar um fogo aqui e ali, como cheques dentista, informação na escola... Mas continuo a achar que a medicina dentária em Portugal é muito elitista, é muito cara, os tratamentos são caros, os materiais continuam a ser caros. (...) teria de haver de alguma forma uma participação do Estado, eu não estou a ver as clínicas ou os laboratórios a baixarem os preços” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16);

“Muitas clínicas começaram a sentir dificuldades, muitas delas misericórdias, porque os médicos foram desincentivados a prescrever tratamentos de fisioterapia, porque era uma despesa acrescida para o SNS. Houve uma diminuição de receitas médicas, o que levou a uma diminuição de tratamentos e menor necessidade de fisioterapeutas” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16).

Neste capítulo aprofundamos os posicionamentos dos emigrantes entrevistados, através da sua análise crítica comparativa das principais dimensões do funcionamento dos mercados de trabalho (trans)nacionais que experienciaram ao longo das suas trajetórias profissionais, bem como a sua posição relativamente aos constrangimentos do contexto socioprofissional nacional. No capítulo seguinte, e face aos desafios colocados nesta análise, complementaremos as suas visões e perspetivas através da compreensão da sua relação com o país de origem, real e imaginada, a sua visão estratégica para o país, inspirada nas experiências transnacionais vividas, através de propostas que possam contribuir para uma mudança, bem como das suas perspetivas de futuro, quer incluam ou não um regresso em idade ativa.

CAPÍTULO VII – *UM PÉ CÁ E UM PÉ LÁ: A MÚLTIPLA VINCULAÇÃO*

A análise dos posicionamentos, dos significados e sentidos subjetivos que os sujeitos atribuem às suas experiências e vivências de mobilidade transacional convocam para uma “múltipla vinculação”¹³⁷ em relação ao país de origem, real e imaginado a partir de fora, e aos lugares, efetivos e potenciais, de acolhimento. Os capitais académico, cultural, social e económico diferenciados deste perfil de profissionais e as redes de relações criadas a partir de uma “socialização cosmopolita” (Cicchelli, 2012) possibilitam novas formas de transnacionalismo, com a coexistência de duplas residências e de múltiplas atividades deslocalizadas ou do exercício profissional à distância (teletrabalho) fruto da dimensão tecnológica do trabalho cada vez mais instalada, com viagens frequentes possibilitadas, quer por um contexto de livre circulação (UE), quer pela facilidade e rapidez nas comunicações e nos transportes. Estudos recentes (e.g. Peixoto *et al*, 2016) apontam para um reforço dos processos de circulação migratória, nomeadamente de jovens portugueses com qualificação superior, associados à volatilidade da economia global, dos contratos laborais e do trabalho por projeto em empresas transnacionais, entendendo que se caminha para uma intermitência entre retornos pontuais e provisórios e novas saídas. De facto, num contexto de fronteiras mais permeáveis e de digitalização das atividades laborais, estes profissionais acabam por nunca deixar Portugal por muito tempo, circulando, quer física quer virtualmente, entre origem e destinos diversos.

Em diálogo com as teorias do cosmopolitismo ou *bildung*¹³⁸ *cosmopolite*, como processo de tornar-se um habitante do mundo (Cicchelli, 2012), da *world citizen* (Hannah Arendt e David Miller), da “cidade global” e “cidadania transnacional” (Sassen, 1991) ou da “modernidade líquida” (Bauman, 2001), a abordagem transnacional das migrações perspetiva-as como um padrão contínuo de movimento e contato entre as comunidades emissoras e recetoras de migrantes, em que as mobilidades de retorno exibem várias formas, funções e temporalidades – uma visita de férias, uma estadia mais longa por motivos de cuidado familiar, retornos repetidos como parte da migração cíclica ou sazonal, regresso temporário para explorar possibilidades de trabalho ou uma estada mais prolongada em profissões compatíveis com o *homeworking*. Deste modo, a teoria do transnacionalismo “dissolve o significado da migração de retorno,

¹³⁷ Este conceito inspira-se, ainda que por contraposição, na ideia de “dupla desvinculação” (Monteiro e Queirós, 2009) como hipótese para uma certa “desestruturação bipolar/dipolar” ou “fechamento sociabilitário” do operariado do noroeste português envolvido em processos de emigração pendular em relação, quer ao lugar de origem, quer aos destinos laborais, traduzido na incapacidade prática para estabelecer laços de comunidade no destino e também, numa progressiva desvinculação relativamente à comunidade de origem. Anteriormente, Albertino Gonçalves (1987) e Rocha-Trindade (1976) já tinham usado as expressões “duplo vínculo” e “comunidades dipolares” para dar conta de uma dupla inserção dos emigrantes enquanto comunidades que reconstroem laços no local de destino, através de associações, da língua portuguesa, da cultura e do desporto e, em simultâneo, mantêm relações nos locais de origem, através de envio de remessas, da construção de casa, do regresso no verão e para as festividades, etc.

¹³⁸ Este autor define *bildung* como um processo auto formativo que é alcançado através do encontro e da relação próxima com a alteridade, uma técnica que permite a reflexividade do eu, tanto em termos da sua pertença, quanto da sua percepção do outro (Cicchelli, 2012).

pois a migração e o retorno passam a ser vistos como processos contínuos de mobilidade global num campo social transnacional, ou seja, a migração de retorno é, por vezes, um conceito esquivo que se torna indistinto com a mobilidade transnacional continuada” (King *et al.*, 2011, cit. in Góis *et al.*, 2017: 28). Ao contrário de uma eliminação da noção de fronteira ou de identidade nacional, este processo dialético de socialização cosmopolita representa uma reformulação do conceito de pertença. Dito de outro modo, o indivíduo expande o seu “eu” para novas pertenças culturais e profissionais que vão para além das fronteiras nacionais, mas mantendo firmemente a sua ligação à origem, numa forma de hibridismo profissional e cultural. A socialização cosmopolita é, portanto, um processo transformador das pessoas através de sua proximidade sociocultural com outras experiências e referências simbólicas levantando, assim, a possibilidade de um espaço social plural, caracterizado por diferentes pertenças e múltiplos modos de vida à escala global.

A narrativa da juventude dos tempos modernos inscreve-se neste quadro transnacional em que as dinâmicas da globalização configuram um elemento pertinente no contexto de socialização dos jovens (Cicchelli, 2016). A intensificação dos fluxos globais de ideias, bens e indivíduos torna as gerações atuais cada vez mais globais e cosmopolitas¹³⁹ e protagonistas de crescentes mobilidades (turística, académica e profissional) e da internacionalização dos consumos, dos reportórios e dos imaginários culturais (Cicchelli & Octobre 2017).

Estes novos contornos dos movimentos migratórios resultam de um contexto dinâmico das migrações mundiais, estando particularmente presentes na emigração de profissionais altamente qualificados em áreas de grande empregabilidade transnacional. As deslocações internacionais deixam de assumir a inércia e a monotonia dos movimentos do passado, colocando em causa o paradigma clássico, que toma habitualmente a migração como um movimento permanente (Constant *et al.*, 2011), revelando-se a fluidez das mobilidades e as pertenças a múltiplos lugares. Ao contrário da emigração tradicional, descrita como processo pré-definido e linear de partida-visitas sazonais-regresso definitivo, os novos emigrantes “*become part of a mobile world, where emigration is not a single event followed by an eventual “final return”*”. In fact, emigration seems more and more to consist of complex, fragmented and multilateral movements” (Peixoto *et al.*, 2019: 70). Contudo, mesmo vivendo em tempos “líquidos”, tal não significa que as nossas escolhas estejam livres de estruturas responsáveis por enquadrar a sua direção e trajetória. Assim acontece com os persistentes obstáculos ao desenvolvimento socioeconómico do país e ao dinamismo e competitividade do seu mercado de trabalho, bem como ao desajustamento do apoio

¹³⁹ Atitude de quem se mostra aberto a culturas e hábitos diferentes dos do seu país.

estatal e à ineficácia das políticas públicas que, até ao momento, ainda não se mostraram capazes de incentivar a agência destes profissionais a fortalecer a sua relação com Portugal, que nunca deixou de ser sólida em termos de laços afetivos, mas que carece de estreitamento dos laços profissionais efetivos e de aproveitamento pleno do seu potencial como promotores de mudança.

7.1. Relação profissional com Portugal

A relação que estes profissionais, enquanto emigrados, estabelecem com o mercado de trabalho do país de origem não deixa de estar imbuída de ambiguidades, oscilando entre, por um lado, o interesse pelo país e a vontade intrínseca de colaboração com projetos nacionais, seja através de atividades pontuais de colaboração institucional ou empresarial, seja com planos, ainda que pouco consolidados, de desenvolvimento de projetos, mas, por outro lado, um adiamento da sua concretização efetiva, fruto do distanciamento progressivo das estruturas e instituições nacionais e do seu espírito analítico e crítico que, por comparação, valoriza as condições oferecidas pelos atuais países de residência. Não obstante esse “desligamento” profissional, nos seus discursos está patente uma vontade de cooperação com os sistemas científico, empresarial e institucional português através da criação de sinergias e de redes profissionais que não se circunscrevam a convívios e a eventos pontuais.

No caso do I&D, o incentivo inicial para a saída foi dado, na maior parte das vezes e como já foi referido, por professores portugueses, reforçando a importância de adquirirem novos conhecimentos e de alargarem horizontes para depois regressarem mais apetrechados e contribuírem para o desenvolvimento interno, no sentido de uma circulação do conhecimento que, muitas vezes, acaba por não se verificar. A ligação com a universidade de origem e com os congéneres em Portugal não é potenciada e vai-se atenuando com o tempo de permanência fora do país, até se tornar muito pontual ou praticamente inexistente¹⁴⁰, mantendo-se apenas laços afetivos. O *networking* construído ao longo das experiências internacionais é, antes, global e as parcerias transnacionais organizam-se em função dos tópicos de investigação e de interesses científicos comuns, sendo o país de origem uma opção entre muitas outras espalhadas pelo mundo:

“Durante o doutoramento mantínhamos um contacto, até porque havia a ligação à universidade. Depois disso, não... não tenho nenhuma ligação com nenhum cientista em Portugal, não tenho qualquer artigo em coautoria com ninguém. Aqui, neste laboratório, tive um estudante português que esteve cá durante 4 ou

¹⁴⁰ É conveniente referir que os depoimentos destes entrevistados não são coincidentes com a constatação de Delicado (2008) de que os cientistas portugueses expatriados mantêm relações estreitas e regulares como o meio académico português, contribuindo para a produção e disseminação da ciência portuguesa.

5 meses, ele trabalhava com um tópico relacionando com o que eu faço, contactou-me e veio aqui fazer umas experiências, foi interessante, mas pontual. Colaborei com algumas instituições portuguesas para rever *grants* e coisas desse género. Quer dizer, tenho muito bons amigos a trabalhar em vários sítios em Portugal quer no Porto, quer na Gulbenkian onde vou frequentemente visitar pessoas, mas isto não tem tradução em termos de coautoria. Por exemplo, já fui lá este ano dar aulas no programa de doutoramento. A relação é muito mais global, as pessoas que conheci em Boston, uns foram para Portugal, outros para o Canadá. Da mesma forma que fui a Portugal, também já fui à China! (...). Tenho tido uma carreira mais globalizada e a relação com o país, até agora, não tem sido preferencial. Mas, se algum dia a possibilidade surgir, é óbvio que será algo que considerarei, mas de momento não há nada...” (I&D: 1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“É tudo pontual e promovido pelos conhecimentos que nós próprios fomos fazendo no estrangeiro, não é a instituição que nos procura, é mais a *network* que nós próprios construímos no estrangeiro e o mesmo que pode acontecer em Portugal, aconteceu noutros sítios. São muito poucos os casos que conhecemos de pessoas que foram para fora e depois foram procuradas, chamadas a voltar” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16);

“Apenas me mantenho em contacto com os meus colegas de doutoramento, enquanto colegas, o mesmo se aplica aos meus orientadores, apenas por amizade. A única iniciativa de que me apercebi é que a Faculdade de Engenharia, através dos seus embaixadores FEUP em cada país, está a recolher, a contactar todos os antigos alunos espalhados pelo mundo a fim de construir uma base de dados, estilo “onde está quem e faz o quê”. Este ano houve o primeiro encontro dos ex-alunos da Universidade do Porto aqui em Genebra, (...) tivemos esse primeiro contacto, estou inserida na base de dados, mas ficou por aí. Foi uma boa iniciativa, foi um começo, mas creio que o projeto ainda não esteja muito maduro, pensado a longo termo. Acho que perceberam que é importante conhecer e manter o contacto com esses alunos, mas sem qualquer projeto definido, de continuidade. Estava à espera de algo mais concreto, por exemplo, encaminhamento de vagas disponíveis nos nossos locais de trabalho, abertura para recebermos estagiários, sermos mentores de alunos, estava à espera desse tipo de projetos” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Mantenho algum contacto, pouco, gostava de falar mais com os investigadores em Portugal. Mantive algum contacto com a minha antiga universidade quando estava em Bath, tentei ajudar na elaboração de um acordo Erasmus, eles falaram comigo pois tinham poucas universidades no Reino Unido com acordo para Erasmus, ajudei a facilitar isso, também fiz uma apresentação para um grupo lá. Projetos conjuntos ainda não tive, eles desenvolvem um trabalho diferente, eu também estou no começo, por exemplo, tive uma vaga de doutoramento que pedi que eles anunciassem lá, tenho algum contacto esporádico. Eu gostava de trabalhar mais em conjunto, mas nas áreas em que eu me foco, não há ninguém que trabalhe

a mesma área em Coimbra... teria todo o gosto em trabalhar com eles, mas ainda não aconteceu” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Houve um pouco um corte. Obviamente tenho boa relação com as pessoas com quem trabalhei e, sempre que estou por perto, tento ir lá, mas não é muito mais do que isso, infelizmente. Teve um pouco a ver com a minha postura de «ok, terminei aqui e agora vou aproveitar esta mudança» e agora percebo que não é assim, que é importante manter as ligações. Tenho tido um percurso separado do contexto de origem sem pensar, mas às vezes a gente também tem de criar oportunidades de colaboração. Da minha parte, sai com 24 anos, nem sequer tinha maturidade suficiente para perceber que devia manter. Por vários motivos, ou por nenhum... deixei andar. Mas, também do outro lado não houve essa tentativa de manter a relação, é meia culpa, mas infelizmente não. A nível de outras instituições, também não mantenho grande contacto. Estou bastante envolvida aqui com uma associação de investigadores portugueses no Reino Unido, de vez em quando contacto com algumas instituições em Portugal, não só da minha área, mas com outras ciências ou engenharias, mas nada de muito concreto (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16).

Embora se verifique um certo (re)conhecimento nacional do trabalho que estes investigadores desenvolvem no exterior, isso não se reflete na valorização das suas competências pelo sistema científico português. Pelo contrário, as tímidas experiências de eventual regresso ou colaboração esbarram com obstáculos dissuasores, sobretudo no que respeita às condições apresentadas, mas também à consistência das propostas:

“Quem ficou ou quem foi por um período curto, mas manteve uma ligação forte com a instituição portuguesa claramente tem vantagem, independentemente do currículo. Eu tive oportunidade de voltar, foi-me oferecida uma posição em Portugal, podia ter voltado, em vez de montar o meu grupo em Barcelona, podia tê-lo feito em Portugal, houve contactos mútuos. O que me ofereciam em Portugal e as condições que me foram oferecidas aqui, não eram sequer coisas comparáveis” (I&D:1, masculino, 44 anos _ julho/16);

“Tive um incipiente projeto com um docente de uma universidade em Portugal que não correu da maneira que considero correta, o que me deixou um bocado... na altura, quando me contactaram, achei que poderia ser uma porta, mas esta experiência cortou um bocado a minha vontade de trabalhar em projetos conjuntos” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“Eu, por exemplo, não teria problemas nenhuns em participar como mentora, como conselheira de bolseiros de doutoramento e *post-docs*, coisas desse género, na Holanda existe isto. Nós, alunos espalhados pelo mundo, somos potenciais portas para que outros alunos possam aceder a locais de estágio ou de trabalho. Podemos nem sempre poder oferecer estágios nas empresas, por não termos esse poder de decisão, essa influência, mas podemos explicar como funcionam as coisas no país... há potencial. Penso

que, no momento, o governo está preocupado com outras coisas, ciência e diáspora não são prioridades” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Se voltar a Portugal, terei todo o gosto em colaborar com a Faculdade de Medicina do Porto, com a qual tenho uma relação afetiva e pessoal com muitas pessoas do departamento, mas eu sei que não vou ter um salário, posso fazer aquilo por carolice, mas fora do meu horário de trabalho de 40 ou 50 horas como médica de família” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

Contudo, alguns dos entrevistados, em particular da área da saúde, continuam a manter contacto assíduo com Portugal, não só a nível familiar e social como também ao nível da formação contínua e têm vindo a frequentar vários cursos complementares, sublinhando a preferência pela formação em Portugal e mantendo, desta forma, contacto com os colegas e com o mercado profissional português.

Na área das TICs o enquadramento é particularmente diferente e a fluidez da relação profissional com a cidade de origem, neste caso o Porto, foi estimulada e permanece consistente em três dos entrevistados, nomeadamente através das IES da sua formação académica (Faculdade de Engenharia do Porto e INESC), apoiando atividades periódicas, recebendo estagiários, divulgando ofertas de emprego concretas das suas empresas ou estabelecendo acordos de cooperação e de prestação de serviços. Esta ligação sublinha a preferência pela formação académica nacional e o reconhecimento da qualidade dos profissionais portugueses:

“Fui embaixador ALUMNI da FEUP no Reino Unido, para criar esta rede entre os ex-alunos que estão espalhados pelos diferentes países, estive na organização de alguns eventos para a comunidade portuguesa no Reino Unido, colaboro na associação de antigos alunos do meu curso, ajudei a organizar uma conferência no Porto, tenho colaborado, pelo menos com a faculdade, que me deu muito e gostei muito de lá estar e tenho muito gosto em manter esta relação e poder ajudar. Profissionalmente, (...) na empresa anterior trabalharam três outras pessoas do Porto e nesta acabaram de contratar outro engenheiro, também da FEUP” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16);

“Eu abri esta empresa e estou a tentar trabalhar com pessoal português, seja na parte das tecnologias da informação, seja na parte de estudos estatísticos” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16);

“Isso foi algo que eu tentei sempre manter. Nas instituições que estão mais ligadas ao I&DI, essa ligação à indústria é fundamental. Eu sempre estive a fazer essa ponte e tive oportunidade de puxar os meus antigos contactos e vou mantendo essas ligações. (...) Uma das ideias é, precisamente, criar uma ligação à minha antiga instituição, o INESC, eles estão bastante interessados e temos tido uma atividade intensa para que isso possa acontecer. No futuro serão prestações de serviços do instituto para a minha empresa e, aproveitando o facto de eu estar aqui [em Portugal], poderia acompanhar localmente o trabalho, dar o

suporte necessário. Isto está a ser muito procurado recentemente, porque os recursos são valorizados” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16).

Também em *Business&Finance* um dos entrevistados continua a manter ligações a instituições do país, nomeadamente através das atividades inerentes às suas funções profissionais, bem como de apresentações periódicas em aulas abertas e outras sessões de divulgação da sua experiência internacional, em IES portuguesas:

“Sou responsável dentro do banco por todo o negócio com Portugal, todas as instituições financeiras e bancos em Portugal eu conheço, ou deveria conhecer. De uma forma regular, tenho de ir a Portugal (...). Tenho um emprego, faço aquilo que gosto e ainda me pagam para me relacionar com o meu país, com os decisores económicos, para viajar para Portugal, para acompanhar a realidade portuguesa... tenho essa sorte (...). Outra opção, que já faço como *hobby*, é partilhar histórias e competências que desenvolvi ao longo dos anos cá fora, com os jovens em Portugal e já o tenho feito porque sou *public speaker* em universidades em Portugal (...). É uma experiência pessoal fantástica!” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

No entanto, este economista reconhece a necessidade de reforço desta relação, em que o Estado desempenhe um papel menos calculista e mais ativo, nomeadamente através de estratégias conjuntas e recíprocas de consolidação de redes e intencionalidade das ações:

“A relação de Portugal, da sociedade, das instituições com os emigrantes não pode assentar só na espera de que as remessas entrem e, quando não chegam, lembrarem-se que está alguém do outro lado. Tem de ser uma relação consistente e recíproca e não só o *one way giving*. Portanto, penso que é algo que se pode reconsiderar, essas redes de ex-alunos, essas redes de *networking* internas e com as redes de emigrantes” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

7.2. Contributos para a mudança

Face aos desafios colocados pela análise crítica, os entrevistados foram convocados a apresentarem uma visão estratégica para o país através de propostas que pudessem contribuir para um futuro mais atrativo e inclusivo do mercado de trabalho nacional altamente qualificado, particularmente no que respeita às suas áreas profissionais específicas. Para além das remessas financeiras, importa valorizar os seus *inputs* em remessas sociais¹⁴¹, baseadas na circulação de ideias, capital social,

¹⁴¹ O conceito de remessas sociais refere-se aos impactos não económicos da emigração na sociedade de origem, definidas por Levitt como: “*the ideas, behaviors, identities, and social capital that flow from receiving to sending country communities*” (1998: 927) ou seja, os recursos, predominantemente não materiais (conhecimento, habilidades e competências) e atitudes (Sandu, 2010). Neste sentido, um migrante é sempre um potencial portador de remessas sociais. Esta é uma das ferramentas conceptuais mais útil, embora subutilizada, quando analisamos a relação migração-desenvolvimento, bem como um elemento-chave e potencialmente transformador decorrente do transnacionalismo.

competências e práticas construídas a partir do confronto com novas realidades e experiências e que se revestem, cada vez mais, de importância central para o desenvolvimento do país. A avaliação dos efeitos destas experiências migratórias só poderá ser aferida, com alguma fiabilidade, a médio ou longo prazo e atendendo a um conjunto contributos de que poderão influenciar na mudança positiva dos fatores estruturais de bloqueamento, nomeadamente a nível da qualidade e competitividade do mercado de trabalho.

Numa análise transversal, os principais fatores de mudança identificados pelos nossos entrevistados estão interligados com os obstáculos apresentados anteriormente e relacionam-se, basicamente, com: i) a valorização das qualificações e das competências profissionais e respetivas compensação salarial e progressão na carreira; ii) a mudança de mentalidade da sociedade em geral e do empresariado, em particular; iii) o investimento público em cultura, ciência e qualificação do mercado de trabalho; iv) o desenvolvimento de competências associadas à organização, ao planeamento e à responsabilidade das instituições; v) a aposta na qualidade, na inovação e na internacionalização dos produtos nacionais, assim como no marketing do país, enquanto marca e polo de investimento; vi) a necessidade de captação de capital estrangeiro; vii) a consolidação da posição de Portugal como “país ponte”, *interface* da Europa com o atlântico. Face à profundidade da análise realizada pelos profissionais entrevistados e à quantidade, diversidade e especificidades dos seus contributos, impõe-se que esta apresentação se organize por setores de atividade específicos, evidenciando as suas particularidades.

Iniciando com a área de I&D, surge com prioridade a necessidade de investimento público continuado no sistema científico de modo a proporcionar maior estabilidade no financiamento, criando um clima institucional que valorize os recursos humanos, promova a progressão na carreira e minimize a precariedade e a intermitência da investigação, numa visão de longo prazo. Esse apoio institucional à consolidação da investigação feita em Portugal passaria, igualmente, quer pela transferência de conhecimento e, neste caso, o papel do Estado não seria patrocinar, mas valorizar e publicitar para que as empresas se interessassem e investissem nos produtos, quer pela criação de mais oportunidades fora da academia, nomeadamente na indústria e em consultoras, desenvolvendo a interligação entre universidade/investigadores - empresas/sociedade:

“A minha resposta mais óbvia é aquela que ninguém gosta, que é aumentar o orçamento para a ciência (...). Nós temos muita sorte porque ainda temos acesso aos fundos europeus, por isso podemos concorrer a bastantes concursos europeus, o que é bom e não acontece aqui na Suíça por estar fora da UE (...) mas não basta isso, temos de ser competitivos com esses laboratórios que têm tantos fundos e investimento continuado há vários anos. Nós não temos isso” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“(...) tentar alocar 3% do PIB em I&D. Acho que podíamos e devíamos fazer um maior investimento nas nossas instituições, no ensino e na investigação que lá se faz e isso pressupõe uma maior comunicação com a sociedade dando a conhecer o que lá se faz” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“A nível de transferência de tecnologia, bem, isso é o “calcanhar de Aquiles” de qualquer país, é muito difícil e, aí, os EUA estão muito mais à frente do que qualquer outro país, são muito mais empreendedores. Na Europa, o UK está bastante bem comparado com os restantes países... a própria Alemanha não faz esta transferência muito bem e isto tem tudo a ver com políticas, obviamente, os governos têm de disponibilizar financiamento, colocar pessoas no terreno, é preciso criar relações. Aqui [UK], as empresas e os investigadores, se querem trabalhar com a universidade, se querem trabalhar com a indústria sabem que o governo apoia, não só com o financiamento de projetos, mas com pessoas que, gratuitamente, estão dispostas a estabelecer essa ponte. Isso, em Portugal, falha, (...) o que é uma falha muito grave para um país que investiu imenso na investigação e desenvolvimento nas universidades e é pena que a FCT e a Agência Nacional de Inovação e o IAPMEI não tenham programas mais coesos, capazes de fazer esta transferência. Por outro lado, as universidades, aqui, têm gabinetes de transferência de conhecimento que funcionam, também, como uma forma de gerar receitas para a universidade” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Seria também importante criar mais oportunidades de trabalho no mercado empresarial, maior produtividade e competitividade, nomeadamente a nível tecnológico, onde nós podemos, realmente, competir e temos boas infraestruturas e bons recursos humanos (...) importa aproveitar mais essa formação e criar oportunidades, novos empreendimentos e melhorar os que já existem. Em particular, na área que eu domino um pouco mais, a área tecnológica e de investigação e desenvolvimento, precisamos de criar programas que possam transferir essas competências, esse conhecimento, essa tecnologia desenvolvida para o mercado, para exportação ou não, e transformar isso em competitividade e enriquecimento do país, que é esse o objetivo: riqueza nacional, melhor qualidade de vida, mais trabalhos. E não estou a falar de coisas que requerem muito dinheiro, às vezes é saber fazer as coisas de forma efetiva, sermos mais pragmáticos” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“Em Boston havia uma grande percentagem de estudantes de doutoramento que desenvolviam o seu projeto já com o objetivo de transitar para a indústria, não tanto a nossa geração, mas a seguinte já fazia a formação muito dirigida. Em Boston era assim, porque também a indústria está muito presente” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16).

A internacionalização das universidades e outras instituições científicas nacionais, imbuídas de um prestígio crescente, surge como importante fator diferenciador a promover, no sentido de dar visibilidade

externa aos cursos e aos seus graduados, bem como reforçar a sua participação ativa em redes de investigação e em consórcios internacionais para apresentação de candidaturas fortes a projetos:

“Agora as próprias universidades perceberam que se têm de abrir para o mercado global, não só para dar visibilidade aos alunos no mercado de trabalho e para que possam ter carreiras fora e os alunos começam a pesar nas decisões deles, que possivelmente terão de emigrar. Outra coisa que em Inglaterra já existe há mais tempo, mas que se começa a verificar em Portugal, é a necessidade de atrair alunos estrangeiros, portanto, para um aluno estrangeiro ir para uma universidade conhecida e reconhecida é bom para o currículo, é bom para a experiência, eu sinto que as universidades em Portugal estão a ficar muito mais abertas e com uma agenda, mesmo formal e bem visível, que valoriza o impacto para fora do país. Ao nível da investigação, alguns dos que saíram para fazer doutoramento ou *post-doc* regressam com toda esta experiência e também querem continuar a competir como faziam lá fora. Tudo isto está a mudar a dinâmica da investigação académica em Portugal, é assim que eu perceciono de fora” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“(...) a carreira académica, o conhecimento, tem de ser cosmopolita, internacional, transnacional, interdisciplinar, tudo *all and the above*. As instituições que se estão a dar bem são as que se estão a internacionalizar, é claro que também não concordo que isso signifique uma espécie de “inglesamento” do conhecimento (...). Nas grandes universidades já estamos num nível internacional, já se começa a ver a diferença, projetos muito mais sérios, mais bem concebidos, com mais preparação, bem pensados. É claro que às vezes não se ganha porque a concorrência é grande. Mas eu sinto isso, há uma mudança de direção” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16).

A aposta no marketing do país, de modo a atrair marcas e capitais estrangeiros, e em atividades de prestação de serviços ao mercado internacional, são outras das propostas apresentadas. Estes profissionais têm, aqui, um papel decisivo como uma espécie de embaixadores da ciência portuguesa nos locais de trabalho transnacionais, sugerindo o país para potenciais investimentos ou contratualização de serviços. Este investimento na diplomacia científica poderia ser desenvolvido em articulação com as associações de graduados portugueses no estrangeiro, entre outros, criando sinergias num esforço conjunto de reabilitação e projeção da imagem de Portugal e de divulgação da oferta nacional como um todo, através de um discurso positivo que saliente, para além do bom clima e da boa gastronomia, que o país também é ciência, conhecimento, inovação e produção de qualidade:

“(...) se pudéssemos fazer mais publicidade lá fora dos nossos recursos, gente formada e equipamentos, talvez pudéssemos desenvolver pelo menos a parte de prestação de serviços. Temos o exemplo de Coimbra, com o projeto *Biocamp*, isso é um início, criar incubadoras, incentivar novos projetos vocacionados para a prestação de serviços. Eu penso que será muito difícil para Portugal convencer as

grandes empresas a estabelecerem-se lá, não sei como se poderá fazer, mas a parte mais ligada ao desenvolvimento tecnológico para venda, a prestação de serviços como os ensaios clínicos, a venda de patentes, fazer mais marketing e alarido sobre o que se faz bem em Portugal e quem diz na minha área, também diz nas outras áreas (...). Se pudéssemos fazer mais publicidade como prestadores de serviços, de desenvolvimento de tecnologias, venda de patentes, jogar um pouco com isso, eu acho que era uma via. Digo isto porque, quando pretendíamos fazer ensaios clínicos em humanos, a tendência é ir para a Europa de Leste, mas é mais distante, não temos a certeza da qualidade científica dos resultados. Quando queríamos fazer ensaios em animais, precisávamos de subcontratar uma entidade e contratualizar com, por exemplo, quintas com condições adequadas e isso não requer muito investimento, é apenas contratualizar um serviço, dentro das normas legais” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“E claro, também a questão de abertura internacional, acho que o nosso país pode beneficiar das nossas qualificações, desenvolver produto de valor acrescentado e, para isso, devemos ter boas relações internacionais e comerciais que nos permitam exportar o que desenvolvemos. Porque é isso que temos e que precisa de ser aproveitado” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16).

Convém realçar, igualmente, o papel que Portugal poderá desempenhar na projeção da Europa para além das suas fronteiras físicas, ao funcionar como facilitador/mediador de relações, nomeadamente, no âmbito da compreensão das dimensões não materiais (formas de ser e de estar) e das especificidades culturais de mercados de trabalho mais periféricos, nomeadamente os PALOP: “Nós somos um pouco a porta para as antigas colónias, para o Brasil, para África” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16).

Outro dos tópicos que requer maior investimento, tal como já acontece nos países recetores, é o reconhecimento social da importância da ciência e da investigação e a valorização do investigador enquanto profissional qualificado, útil à sociedade, reconhecimento esse que deverá traduzir-se, também, na estabilidade contratual, na compensação financeira e em benefícios sociais:

“Outro aspeto, já recorrente na nossa conversa, é o reconhecimento social e os benefícios sociais – o investigador poder aceder ao subsídio de desemprego ou poder contribuir para a reforma” (I&D:3, feminino, 35 anos _ setembro/16);

“Aqui, a ciência tem um maior papel na sociedade, tenta-se divulgar em programas de televisão, na rádio, há muito financiamento para várias ações, por exemplo, atualmente fala-se muito da “agenda do impacto” no Reino Unido, tentar mostrar que determinadas coisas vão ter determinado impacto na população. Também há um grande investimento em *consult publishing engagement*, ou seja, tentar mostrar a importância da sua investigação ao público e tentar comunicá-la. Aqui, é um assunto que está cada vez mais presente e podia também estar em Portugal, informar a nossa população das vantagens de se fazer

ciência e do que se faz nas universidades, só acho que possa ser uma coisa boa. Se se estiver informado relativamente à ciência e ao ensino, mais se vai achar que se deve investir em ciência e no ensino e melhores serão as decisões públicas. Os cientistas e investigadores portugueses ou a trabalhar em Portugal podiam estar mais envolvidos, como acontece aqui, nesse processo de divulgação de ciência. Muitos já estão e fazem um excelente trabalho” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16).

À semelhança do que já acontece, particularmente nos países anglo-saxónicos, é assinalada a necessidade de transformar as instituições científicas em ambientes mais dinâmicos, menos hierarquizados e burocráticos, o que pressupõe relações hierárquicas e entre pares mais fluidas, eventualmente autonomizando a investigação da estrutura pesada das universidades, mas responsabilizando cada um pelo seu trabalho. Essa reconfiguração institucional proporcionará um maior pragmatismo na organização das equipas de trabalho e maior eficiência na conceção e desenvolvimento de projetos, tornando a carreira académica e o conhecimento cada vez mais interdisciplinar e cosmopolita:

“Isso tem a ver com tornar as estruturas mais flexíveis, mas a responsabilização tem de ser formalizada (...) no fundo é formalizarem-se relações e informalizarem-se *exchanges* (...), toda a gente ser chamada pelo nome próprio, não há “Professores Doutores de não sei o quê”. Isso, as pessoas podem não gostar, mas não há, não há. E os franceses também já começaram, porque torna as coisas muito mais fáceis. Por exemplo, se eu mandar um email e pensar: «quantos ex.mos eu vou ter de dizer para dizer o essencial?» Há para aí cinco linhas em que vou estar a dizer nada e no final, a despedida formal... a pessoa fica exausta. Aqui não, se for o primeiro contacto posso dizer “*Dear Professor*” e ele responde-me e assina Peter, da próxima vez já é só “Peter” já está, tudo flui. Se for dar uma volta aqui, pelo corredor, vai ver que nada disso importa, as pessoas estão muito à vontade. O que importa é o que se publica, isso é o cerne, tem de se publicar internacionalmente. A informalização cria oportunidades, porque cria ligações entre académicos, entre investigadores, em vez de criar obstáculos” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16);

“Aqui percebia-se que, para o departamento ter sucesso em muitas das diversas áreas, eles tinham que trabalhar em conjunto. Havia um reconhecimento, da parte de toda a gente que, se eu ajudar o colega e ele se sair bem, se calhar todos ganhamos com isso. Assim, uma das primeiras coisas que sugeria, não sei como isto se conseguirá implementar, mas havendo uma maior responsabilização dos departamentos em Portugal, as pessoas remarem na mesma direção, as coisas só tenderiam a correr melhor. Uma das coisas que poderia mudar talvez seja essa, maior autonomia para os departamentos e maior responsabilização dos resultados, isto poderia ser uma alternativa. A mobilidade entre os investigadores e docentes das instituições, acho que seria uma coisa boa, essa história de mais de 90% dos docentes dos

departamentos serem pessoas formadas, doutoradas lá e que ficaram lá, não sei que coisas boas pode trazer, mas estou pronto a ouvir quem considere isso uma boa ideia, mas acho que a mobilidade traria maior dinamismo, por envolver pessoas com formações diferentes, que não fizeram ali a sua formação toda, terem contactado com experiências e realidades diferentes só pode ser uma coisa boa” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16).

Na fileira da Saúde, não obstante existirem questões e contributos comuns às narrativas das diferentes profissões em análise - osteopatia, fisioterapia, enfermagem, medicina e odontologia - encontramos particularidades em cada uma delas. Começando pela osteopatia, sendo esta uma profissão recente no contexto nacional que se encontra a pleno processo de consolidação e que carece, ainda, de validação, reforça-se a necessidade de maior investimento no conhecimento/investigação, na divulgação, na legitimação da profissão e no seu alargamento ao setor público da saúde, tornando mais acessível à população portuguesa em geral:

“Esta área carece de ciência. Os EUA e o Reino Unido têm feito o favor de fazerem boas publicações e bons estudos, mas para isso é preciso dinheiro e recursos, portanto, têm produzido muita da ciência em que nos baseamos para justificar muito do que fazemos, até porque trabalhamos com outras profissões. Adoraria que fosse possível que instituições universitárias, não só os politécnicos, tivessem dentro dos seus polos de investigação espaço para colaboração com os institutos e os docentes de osteopatia e pensarem sinergicamente o que poderia emergir a partir daí, até mesmo criando pontes com países com mais experiência. Portanto, seria bom que estas entidades pudessem começar a pensar a este nível, se fosse possível”;

“Depois também, claro, mais informação ao público, mas estamos numa fase de rescaldo da regulamentação, há muita coisa a ser feita neste momento, muita asneira a ser remendada, regulamentar sete profissões ao mesmo tempo, com diferentes graus de desenvolvimento, com impactos diferentes na sociedade; a atribuição de cédulas está a ser uma trapalhada... Se este trabalho for bem feito, já é bom”;

“É preciso dar oportunidade a que a profissão exista também nos centros de saúde, nos hospitais. Há um grande desconhecimento público, seja nos outros profissionais da saúde, seja nas instituições, seja nos legisladores, quanto à profissão, mas também pode partir deles esse interesse e quem está deste lado penso que terá todo o interesse em colaborar e dar a conhecer. Portanto, se as pessoas ainda não conhecem esta profissão, há dois motivos, um, a profissão não se deu a conhecer, outro, as pessoas não procuraram saber. Se cada um fizer a sua parte, a profissão poderá acelerar este processo de consolidação em Portugal” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16).

A problemática da enfermagem é distinta pois, sendo uma profissão antiga e consolidada no contexto nacional, os principais desafios colocam-se ao nível da valorização da profissão e da carreira e do reconhecimento dos seus profissionais, cenário que encontram nos países de acolhimento. O respeito não só pelo trabalhador, mas, inclusive, pelo próprio doente assume um papel fundamental no processo de mudança da profissão em Portugal:

“A verdade é que vai haver um fenómeno em Portugal e em Espanha, a partir dos enfermeiros que emigraram para países do que eu chamo o hemisfério norte da Europa, eu acho que a profissão de enfermagem irá mudar muito nos próximos vinte anos (...). Eu gostava de contribuir nesse sentido, para mudar a mentalidade no sentido do respeito pelo doente e pelo trabalhador (...) É muito gratificante, eu fiquei tão apaixonada pela forma como se tratam aqui os doentes oncológicos que maioritariamente escolho os meus turnos nos serviços de oncologia, porque é fantástico trabalhar lá (...) perceber ao máximo o que o doente precisa e dar-lhe o máximo de analgesia, medicamentos para a dor, perceber o que o doente quer fazer” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16).

No caso da medicina exercida no setor público, as condições de trabalho, em geral, e o excesso de horas de trabalho na prática clínica, em particular são, como foi anteriormente aprofundado, os principais obstáculos à realização profissional e ao desenvolvimento da carreira. Nos países de acolhimento são apresentadas, a estes profissionais, alternativas de carreira aliciantes e diversificadas, mais flexíveis, que permitem conjugar a prática clínica com a formação avançada e a investigação, contrastando com modelo monolítico nacional:

“A flexibilidade das carreiras, neste momento o que eu precisava para voltar era darem-me uma carreira flexível, em que eu pudesse trabalhar como médica metade do tempo e pudesse estar a outra metade na faculdade, mesmo que, inicialmente não me pagassem, pelo menos teria tempo para candidatar-me a financiamento, podia tentar. Não posso tentar com uma carreira de 40 a 50 horas por semana...”;

“Há outra coisa que eu gostaria de mudar, mas nem sei que estratégia seria possível para implementar isso, que tem a ver com as oportunidades. Eu aqui sinto exatamente o oposto do que sinto em Portugal, eu aqui sinto que tenho 33 anos e a minha vida pode ser o que eu quiser, ou melhor, eu posso tentar a academia, se não funcionar, posso trabalhar como médica, se não funcionar posso ir para a indústria farmacêutica, posso ir para uma consultora” (Saúde:4, feminino, 33 anos _ novembro/16).

A incorporação da medicina dentária no sistema nacional de saúde e a consequente comparticipação dos tratamentos é a prioridade proposta pelo representante desta profissão. Tomando como exemplo o Reino Unido, para além da sua massa crítica ser substancialmente maior, o facto de o NHS comparticipar parte dos tratamentos dentários potencia o seu acesso à maioria da população. Neste país existe um

mercado de elite, exclusivamente privado com tratamentos de luxo desde a localização da clínica aos tratamentos, mas também um mercado intermédio participado pelo NHS, em que são apresentadas várias opções e o cliente escolhe a mais conveniente e, finalmente, um que é exclusivamente pago pelo NHS, para tratamentos considerados essenciais. O serviço promovido pelo NHS isenta de qualquer pagamento durante o primeiro ano de gravidez e nos primeiros doze meses de vida da criança, bem como os desempregados e outros grupos economicamente desfavorecidos. Tudo isso permite ao dentista reduzir preços e aumentar o número de pacientes. Atualmente, apenas cerca de 25% da população portuguesa tem acesso regular aos serviços dentários, com a integração no SNS, cobriria os 100%:

“Aqui também é muito caro, mas temos de ver que há um mercado público, privado e um misto, tudo isso ajuda, ou seja, há clientes para todos os bolsos” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16).

Essa democratização dos serviços (inclusão no SNS) exige uma mudança de mentalidade no sentido da prevenção e na assunção destes tratamentos como necessidades básicas e um papel mais robusto e interventivo do Estado e das ordens profissionais:

“Acho que o Estado devia intervir aí. Em vez de dar os cheques dentistas, que é como dar um chupa-chupa, não é uma coisa de continuidade, o cheque é muito bonito, mas se déssemos confiança para as pessoas irem as vezes que forem necessárias, ganha-se a família e não só a pessoa. Enquanto não houver essa mudança de mentalidade, a forma como as coisas são encaradas, não vai mudar absolutamente nada”;

“A Ordem é fundamental nesse aspeto. [No Reino Unido] eu acho que a Ordem faz muito, não só na defesa dos interesses dos dentistas a todos os níveis, mas também a defender os interesses dos pacientes (...). Aqui, a Ordem é muito mais interveniente e até mais dura para os dentistas, protege bem mais os pacientes do que os dentistas. Em Portugal não há muito isso, esse provedor do paciente, como deveria haver (...) não só no sentido de se queixar, mas de reivindicar direitos, de poder exigir mais, não só a nível de preços” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16).

No caso da construção, a tónica é colocada na necessidade de uma nova visão empresarial, mais profissionalizada e baseada na competência gestonária, e de renovados perfis de liderança. Da parte do Estado, advogam um maior apoio no processo de internacionalização das empresas, nomeadamente na promoção de parcerias entre empresas nacionais, tendo em vista a rentabilização conjunta dos recursos e a oferta de serviços complementares. No entanto, a consciência e o reconhecimento da qualidade do trabalho de construção civil realizado por portugueses são evidentes, particularmente nos países terceiros:

“Era necessária uma renovação deste perfil de empresário, mas empresas familiares, mesmo com as novas gerações com outra formação, os vícios passam... é terrível pensar nisto (...). Sobretudo precisávamos de instituições públicas que pudessem organizar e apoiar estas empresas e, até mesmo, procurar vender os nossos serviços para vários sítios porque, de facto, as empresas portuguesas ganharam uma experiência muito grande, os nossos operários são reconhecidos, são fantásticos, quando estão fora trabalham imenso, não há comparação, é do melhor que há, agora percebo isso muito bem... esta baixa produtividade de que tanto se fala não tem rigorosamente nada a ver com os trabalhadores que são gente de trabalho” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15);

“Em Luanda é do senso comum que as melhores empresas são as portuguesas. As obras, os edifícios, tudo o que há na área de engenharia civil feitos por construtoras portuguesas é bom. Eu não acrescentaria mais nada porque nós somos mesmo bons. Chegamos cá e mostramos obra feita que é a melhor e isto é visto pelo próprio governo Angolano. Agora, é a mais cara e como o governo tem dívida para com a China, não estão a adjudicar a empresas portuguesas (...) A qualidade é manifestamente boa, os ambientes profissionais é que nem sempre são bons, mas isso parte um bocadinho das políticas da empresa, as vezes não percebo, não sei se tem a ver com as lideranças ou com o comportamento dos próprios técnicos, das pessoas em si. E depois, não se trabalha esse lado e as coisas acabem por não correr tão bem quanto se esperaria, não há interesse em valorizar essas questões” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16).

Outras das preocupações revelada é a de como tornar o mercado da construção civil mais dinâmico, como já foi outrora. Face ao decréscimo das grandes obras públicas que suportaram e desenvolveram o setor durante as últimas décadas num processo bem-sucedido de infraestruturação do país, a aposta na renovação urbana e na requalificação no edificado surge como a hipótese mais evidente. Porém, seria necessário um trabalho de ampla divulgação das oportunidades e a possibilidade de novas ou pequenas empresas poderem competir com uma espécie de “monopólio” de um número reduzido de empresas já bem estabelecidas no meio. Neste sentido é, aqui, sublinhado o (não) papel da Ordem dos Arquitetos:

“Agora, era olhar mais para o património edificado, nomeadamente para monumentos e edifícios com alguma nobreza arquitetónica e restaurá-los. É a revolução que a indústria da construção civil portuguesa tem de fazer. Da última vez que estive em Lisboa já senti uma mudança, muitos prédios estão a ser recuperados (...). A não ser que aconteça um evento tal que nos obrigue a construir algo que ainda não existe a nível de infraestruturas, o desafio agora é esse, a recuperação” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16);

“Os concursos, aqui em Portugal, não funcionam, ou é por convite e já está tudo minado, ou é por cunha, não existe a descoberta de talentos, tem de se entrar pela mão de alguém (...) acho que se tem de renovar

e os mestres da arquitetura, dois e pouco mais, têm de deixar os jovens surgir. Já começam a aparecer algumas vozes novas que ainda são abafadas por esse sistema carregado. É um pouco como o que acontece com o sistema académico da nossa área que parou no tempo, também acontece no nosso mercado de trabalho. Esta é a minha sensação, mas como estou fora demasiadas vezes é difícil saber exatamente como a coisa funciona. Outra questão é a Ordem dos Arquitetos que é uma miséria, não fazem nada, não há um coletivo que queira, verdadeiramente, pôr as coisas a andar (...). Têm de proteger mais os arquitetos. Vê-se que há construção, que está a voltar com a saída da crise, mas não se vê o arquiteto a fazer parte da história, por isso, há aqui qualquer coisa que está a correr mal. E depois, têm de formar grupos de trabalho, de pensadores, que incentivem a renovação do país e não continuar assim neste modo comodista e paternalista dos *Big Bosses* que nos deixa assim, perdidos. Tem de se sacudir qualquer coisa e espero que haja um grupo de jovens que, no futuro, possa contribuir para essa mudança necessária” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16).

O setor das TICs, mesmo sendo um dos mais saudáveis e prósperos da economia global assim como da portuguesa, uma grande parte das empresas de base tecnológica nacionais carece, ainda, de mudança de mentalidade e de cultura organizacional que se alastre ao seu *mudus operandi*, nomeadamente, a nível da metodologia e organização do trabalho e do bem-estar e reconhecimento explícito para com os seus profissionais:

“É muito difícil porque eu acho que o nosso problema em Portugal é cultural, mais uma vez, não tem nada a ver com a nossa formação académica, não tem nada a ver com a nossa capacidade de trabalho, tem a ver com a nossa cultura, com a nossa forma de encarar o trabalho, com a nossa organização, com a nossa ideologia. Em Portugal, poderiam gostar muito de nós, mas falta sempre algum reconhecimento, nomeadamente na progressão na carreira e mesmo ao nível financeiro. Eu sei que é difícil, o mercado assim o dita, mas acho que é mais por aí, o reconhecimento, a organização, a metodologia, seria por aí que veria Portugal a crescer” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16).

Outra das prioridades de intervenção seria a facilitação do processo de criação de novas empresas, desburocratizando os procedimentos e diminuindo os custos de contexto associados:

“No Reino Unido a carga fiscal para as empresas é bastante baixa. A facilidade de montar e acabar com uma empresa também é grande, embora em Portugal também já seja mais fácil porque o Estado foi melhorando esses procedimentos” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16);

“Nos sistemas de energia é necessário um grande capital para iniciar, ou se cria algo na consultoria, mas, como se sabe, rapidamente se cria uma empresa, mas rapidamente ela também pode morrer. Para uma empresa poder vingar e crescer e ter investidores que queiram investir nela tem de gerar propriedade intelectual, porque se de hoje para amanhã se tornar inviável em termos operacionais, quem investiu

naquilo pode vender a propriedade intelectual a uma multinacional. Garantir que uma empresa tem isso é também uma garantia de financiamento. A minha experiência no INESC foi ótima, mas não via um pendor para desenvolver esse tipo de coisas. Houve duas ou três empresas criadas, mas notei que era sempre um processo mais complicado. (...). O que aconteceu em Glasgow é que o professor largou a universidade, tem uma licença sem vencimento para sempre, se a empresa falhar ele conseguirá reintegrar-se no quadro, nunca largou o vínculo. Não vejo, aqui, as pessoas a fazerem isso, também sabem que as condições são mais complicadas e a reintegração pode não ser assim tão linear, um professor que esteja instalado, aqui, não vejo que se lance tão facilmente” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16).

Nas empresas internacionais instaladas em Portugal, cujas lideranças são transnacionais, os processos e a cultura organizacional são mais idênticos às referências que trazem do exterior. O país começa a ser atrativo por outros fatores como a qualidade da formação, as infraestruturas, a segurança ou a qualidade de vida. No entanto, os salários não acompanham esse desenvolvimento:

“Portugal é um bom local para as empresas se estabelecerem, mesmo com salários menos competitivos, o custo de vida é relativamente baixo, a qualidade de vida, o clima... Em algumas áreas, como as TICs, isso é possível porque o mercado pode ser internacional”;

“Por exemplo, na antiga empresa, cujo mercado era ibérico, era difícil atrair espanhóis para viram trabalhar para cá, nem pensar, e um dos poucos que veio estava todo contente porque tinha conseguido um apartamento na Expo, em frente à casa do Cristiano Ronaldo, por metade do preço que pagava em Madrid! Mas o ordenado que lhe estavam a pagar era pouco competitivo. Então isto é ibérico ou não é ibérico?” (Business&Finance:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

As novas empresas de TICs que começam a proliferar no país, nomeadamente nas grandes cidades bem conectadas por redes de comunicação e de transportes, não se assumem como casos típicos da mentalidade empresarial do nosso país. Inspiradas em modelos internacionais são, muitas delas, casos de sucesso decorrentes de experiências transnacionais dos seus mentores e exemplos paradigmáticos de uma nova cultura organizacional e de um novo estilo de liderança:

“A ideia que tenho é que Portugal, o Porto, já se está a posicionar bastante bem, as empresas de que tenho falado, a *Blip*, a *Farfetch*, a *Critical Manufacturing*, têm trabalhado muito para clientes internacionais e é essa a vantagem do Porto, tem recursos superespecializados, não fica a dever nada a nenhuma outra empresa ou a nenhuma outra universidade, antes pelo contrário. Pelo que sei, no Porto está uma loucura a nível de recrutamento, há uma empresa que quer recrutar quinhentas pessoas até final de 2017, para trabalhar no Porto. Na minha área, o Porto é muito dinâmico e tem muitas empresas” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16);

“Têm muita visibilidade e são, efetivamente, casos de muito sucesso, penso que não é só o marketing que se gera à volta de um ou dois casos, são verdadeiros exemplos de sucesso. (...) Muita da mudança já está a acontecer e temos várias cidades que estão a conseguir tornar-se polos interessantes para quem adote um novo estilo de trabalhar e de criar ideias, sendo que Lisboa é a cidade que se posiciona melhor, desde logo por estar mais bem ligada a todo lado. Porto e Braga são outras cidades que estão bastante em voga, Braga tem tido bastantes *start ups* e empresas jovens a sediar-se lá, mas é preciso mobilidade porque as pessoas que se dedicam a estas atividades movimentam-se muito. Têm de ser cidades bem ligadas, cosmopolitas” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16).

- Neste sentido, também a internacionalização das IES no acolhimento de estudantes estrangeiros em Portugal poderá produzir um feito multiplicador na promoção do país, de modo a colocá-lo em mapas que importa ter em conta numa futura decisão de investimento:

“É investimento a longo prazo, nem que fiquem cá um semestre, vai ficar sempre marcado na vida deles Portugal, neste caso o Porto, a Universidade, a forma como foram recebidos, o que viram, o que fizeram, o que sentiram e mais tarde, na decisão de investir numa empresa, por exemplo, eles vão pensar em Portugal” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16).

Os profissionais da área do *Business&Finance* são particularmente sensíveis às questões de gestão, daí que os seus contributos se focuem, essencialmente, no desenvolvimento de práticas gestionárias inovadoras e na mudança da mentalidade empresarial. Neste sentido, e inspirando-se nas suas experiências atuais, propõem uma maior abertura ao risco, ao inconformismo, à curiosidade, à transparência, à participação, à aprendizagem e um investimento na motivação das equipas de trabalho e na sua coesão, nomeadamente através da realização de atividades extralaborais, mas desenvolvidas durante o horário de trabalho, privilegiando assim o interconhecimento e o trabalho interdisciplinar como fatores chave para o sucesso da empresa como comunidade intersubjetiva:

“Aqui em Portugal, a mentalidade é diferente, mesmo na escola notava isso, se é para tentar, é para conseguir, se sabes que não vais conseguir, é melhor não tentares. Lá, isso nunca se põe, tenta e se depois conseguires, consegues, senão espera-se que tenhas aprendido alguma coisa com o assunto. É importante mudar-se essa mentalidade”;

“É importante a questão de perceber se os novos elementos de uma empresa se coadunam bem com a mentalidade já existente na empresa e se a empresa se coaduna bem com eles. E para isso a empresa deve fazer atividade de *team building*, levar as pessoas para fora, fazerem atividades organizadas ou irem apenas jantar fora ou beber uns copos... é dinheiro que se gasta, obviamente e já tenho falado com colegas,

até mais velhos, cá em Portugal que reagiram logo, dizendo: «mas isso é um desperdício de dinheiro», mas a verdade é que, pronto, a empresa até pode falhar e isso ser mais um gasto, mas se ela for bem sucedida, isto é o seu bem mais importante, os seus trabalhadores (...). Essa motivação das pessoas passa muito por essas atividades que implicam algum dinheiro, por exemplo, levar as pessoas a viajar de avião. Cheguei a ir a Boston só para uma festa de Natal da empresa, a empresa gastou bastante dinheiro só para levar as pessoas de Londres para Boston, mas, de facto, voltei de lá com uma garra redobrada e todos os meus colegas voltaram com uma garra redobrada. (...) tomo o pequeno almoço oferecido pela empresa, é um daqueles gastos que é difícil quantificar o resultado, mas de facto, vejo que ao pequeno almoço estou a conversar com os meus colegas, estou a trocar ideias e até pode surgir uma ideia muito boa para a empresa, não é? E criam-se relações com os colegas muito importantes, se vamos trabalhar todos juntos, é necessário que tenhamos uma boa relação” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“Eu acho que trabalho num grupo absolutamente impar em Portugal, com um modelo de gestão que partilha muito o *ownership* da empresa, desenvolve com os seus quadros de topo uma total transparência em tudo, não tem medo de dizer quais os resultados, porque são resultados partilhados, obviamente que isso os ajuda a desenvolver muito mais porque estamos permanentemente sujeitos a lidar com instrumentos que noutras empresas estão restritos aos seus acionistas, não partilham com quem está abaixo. No nosso caso não é assim” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16).

Outro aspeto que importa realçar é a necessidade de mais pragmatismo, quer na tomada de decisão e na atribuição de responsabilidades, quer na execução:

“[No Reino Unido] são pragmáticos, de uma reunião tem de sair sempre um, dois, três pontos que sejam acionáveis, o que cada um deve fazer e quem é responsável por isso. Quando se perde muito tempo a falar, as pessoas geralmente queixam-se. Se há duas ou três assim, na seguinte perguntam se vai ser outra do mesmo género, é que não vale a pena ser só falar por falar” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16).

Essa cultura ancora no perfil dos próprios empresários e dos quadros de gestão de topo que, no contexto nacional, insistem em práticas conservadoras, condicionadas pelas fragilidades do tecido empresarial tradicional. No entanto, estes profissionais começam a identificar sinais de abertura à mudança, nomeadamente por força da evolução geracional dos próprios gestores, até porque a retoma da economia pós crise(s) passa pela atração e manutenção de quadros altamente qualificados, entretanto em falta no mercado nacional, através da criação de oportunidades que criem valor e valorizem, de forma clara e intencional, as suas competências:

“Entendo que o mercado hoje, em 2016, volta a dar sinais de abertura, volta a dar sinais de um novo crescimento, de um novo impulso em termos de desenvolvimento, mas que as empresas, primeiro estão muito preocupadas com o que viveram nos últimos anos, estão com posturas, do ponto de vista de gestão, extremamente conservadoras, tentando manter vínculos o mais precários possível para não assumirem compromissos para depois terem de recuar, por questões de mercado, para que não sofram aquilo que sofreram na última década. Mas vejo com bons olhos o desenvolvimento de Portugal e das empresas portuguesas. Acredito que em dez, quinze anos se comece a sentir uma mudança, com a mudança geracional acredito que vamos ter um Portugal muitíssimo mais preparado que no passado, com outras dificuldades que são geradas pelos próprios mercados, mas com gente mais aberta, com espírito mais aberto, com o senão de não terem vivido tantas dificuldades como as gerações passadas e, se calhar, muitos deles não têm aquela garra do trabalho, mas, do ponto de vista intelectual, muito mais preparados. Obviamente que era bom que compreendessem que o que necessitam é de mais e mais pessoas com experiência internacional e os quadros em Portugal, pelo menos na minha área da indústria automóvel, são muito escassos” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Portugal precisa de uma estratégia para este fluxo migratório qualificado. Portugal precisa de capital de investidores que apostem no nosso país, construam fábricas, criem emprego, alarguem a base contributiva (...). Em segundo lugar, precisamos de capital humano. Se as nossas mentes mais qualificadas saem do país e não voltam é grave porque somos uma sociedade pouco produtiva e com pouca base tecnológica e o futuro passa por aí, por sermos mais produtivos e com uma base tecnológica maior. (...). O mundo avança tecnicamente graças a países como o Reino Unido. Farmacêuticas, produtos financeiros, aeroespacial, radares foram eles que descobriram, entre muitas outras coisas. Portanto, isto é uma sociedade muito avançada a nível tecnológico e educacional e é isso que Portugal precisa” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

Porém, se as empresas querem ser competitivas ao nível dos mercados transnacionais, têm de ser atrativas para profissionais de qualquer nacionalidade e “para isso, têm de pagar salários competitivos a nível transnacional, de modo a incentivar o português a ficar e incentive o inglês a vir” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

De um modo geral, estes profissionais acreditam nas potencialidades do país, tanto a nível dos recursos naturais e do património, como do conhecimento e da capacidade dos recursos humanos e sublinham a importância de definir uma visão para o país, com objetivos claros e com massa crítica baseada, não no custo do trabalho, mas na qualidade e na inovação, para os concretizar. Para isso, importa que os governantes transmitam uma mensagem de confiança e de esperança ao país e a divulguem repetidamente, criando um ambiente social e empresarial mais positivo e favorável ao risco e ao

investimento, nomeadamente em produtos de base tecnológica, descentralizando e diversificando os polos de desenvolvimento económico. Esta visão aproxima-se da perspectiva estrutural ao enfatizar que o potencial de desenvolvimento de retorno se encontra, em larga medida, nas condições económicas e sociais do país, o que significa que se os níveis de confiança estiverem altos, não haverá muita dificuldade em atrair pessoas para o regresso, possibilitando transferências de conhecimento e investimentos (cf. Thomas-Hope, 1999):

“Agora parece-me que há mais uma visão para o país. Sinto que há mais oportunidades, mais vontade de fazer coisas, a pensar mais no futuro e já não tanto aquela visão de “mercearia” (...). A partir do momento em que tenho uma visão sobre o que vou fazer e me proponho a fazer as coisas bem, ao longo do processo os resultados vão começar a ver-se, mas não podem ser estratégias de curto-médio prazo (...). Portugal tem todas as capacidades para entrar numa fase em que não seja só o turismo, que está na moda (...). Estamos a divulgar as cidades e o turismo, temos de fazer o mesmo com o resto. Com um pouco de investimento e com visão, o mercado de trabalho em Portugal poderia ser, não um *El dorado*, mas bastante aliciante. Nós temos esse capital todo e é só uma questão de dizer «somos bons» e acabou!” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16);

“Traduzir todo o investimento realizado nos últimos anos em educação e todo esse capital intelectual adquirido em produtos e âmbitos de trabalho que realmente sejam tecnológicos, vanguardistas, diferenciados para que, dessa forma, Portugal consiga ocupar, pelo menos um pedacinho, da economia global. Por exemplo, Portugal ainda não teve condições de avançar na indústria automóvel, ou aeronáutica, ou em produtos que sejam altamente tecnológicos e que tenham um enorme valor agregado, estamos a falar em produtos especiais, que tenham patentes internacionais e que estejam associados a pesquisas de alta complexidade. Podemos, também, falar da saúde que é uma coisa que hoje as principais economias do mundo desenvolvem, por exemplo, equipamentos ligados a exames laboratoriais ou à prospeção da saúde humana. Na área da engenharia, também, com produtos inovadores, que possam criar patentes capazes de se inserir no mercado global. Seria muito por aí... quando eu olho para Portugal, eu vejo aqui e acolá algumas tentativas de criação, mas falta “virar a chave”. Eu costumo olhar muito para a Coreia do Sul e, não sendo nenhum especialista na matéria, encontro muitas semelhanças com Portugal¹⁴². Fica na área limite de um oceano, país pequeno, com uma área educacional bastante forte nos últimos anos e, na década de 90, ele conseguiu transformar esse capital intelectual e educacional em alguns itens globais, por exemplo a construção naval, equipamentos de grande porte, com muita tecnologia associada, de grande valor e que poucos países no mundo produzem. Costumo traçar este paralelo. (...). Mas, se

¹⁴² Veja-se o exemplo da astrofísica, o caso da construção de satélites que começou em paralelo (Professor Fernando Carvalho Rodrigues, “Pai do satélite português”) mas que só avançou na Coreia do Sul (Instituto Científico Aeroespacial da Coreia do Sul).

conseguíssemos galgar alguns passos e sermos mais preponderantes em termos tecnológicos (...) o que está a faltar é isso, mais mecanismos para traduzir conhecimento em produtos e serviços de excelência, olhando sempre para a escala global” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16);

“É necessário descentralizar. Quando se fala de Portugal, fala-se essencialmente de Lisboa e de futebol. Uma capital do país tem de ser, necessariamente, mais frenética como acontece com Paris, mas centralizar tudo no mesmo ponto, não. Se compararmos, por exemplo, com a Alemanha, a capital hoje é Berlim, mas a capital económica é Frankfurt, a capital industrial é Munique, a Mercedes está em Dusseldorf, isso é estratégico. Ter indústrias, centros de investigação que possam sair da zona de Lisboa, descentralizar um bocado o país e criar polos de concorrência, empurraria o país num sentido bastante interessante (...). Se forem tomadas as decisões corretas para apoiarem a matéria cinzenta bastante e boa que há em Portugal, o mercado de trabalho pode estar otimista” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16).

Ainda que as entrevistas decorressem já num período de recuperação económica do país, persiste algum pessimismo e falta de confiança numa mudança a curto prazo, capaz de reverter as fragilidades estruturais e tornar Portugal competitivo e atrativo para aqueles, nacionais e estrangeiros, que têm condições e capitais (académico, social e económico) para aceder ao mercado transnacional. Uma vez mais, a tónica é colocada na necessidade de criar e consolidar uma visão e um programa estratégico, de longo-médio prazo, para o país:

“O pior é que eu não vejo um designio para o nosso país, é tudo muito avulso. Assim como as empresas devem ter um plano de negócios, objetivos, o país também deveria ter, objetivos e massa crítica que pudesse perseguir esses objetivos. Não temos um rumo. E depois, no meu caso, tenho um filho a tirar doutoramento na área aeroespacial, tem de ir para fora; tenho outro a trabalhar fora e já não volta e isto é tremendo, perdemos imensa gente jovem e o pior é que esta malta não vai voltar, este país vai perder muito, investimos muito e vamos perder muito” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15);

“Nesse sentido, tem de haver uma estratégia para incentivar o regresso de muitas destas redes de emigrantes. Já houve, timidamente, alguns esforços e terá de haver algumas ideias mais” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

Sem esse esforço de captação deste potencial profissional, pode acontecer que os emigrantes invistam nos países onde estão a residir, o que colocará o regresso num horizonte muito mais distante e significará uma perda para o país (Góis, Marques & Pinho, 2017), quer a nível dos seus recursos intangíveis como o potencial de inovação, quer de recursos tangíveis como o capital financeiro.

7.3. Condições para o regresso: “voltar, para fazer o quê?”

“Não há nada como regressar a um lugar que está igual para descobrir o quanto a gente mudou”

(Nelson Mandela, “*Long Walk to Freedom*”, 1995)

A ideia de regresso¹⁴³ integra, habitualmente, a versão inicial do projeto migratório e a intenção de voltar a viver em Portugal no médio-longo prazo está presente na grande maioria dos emigrantes portugueses: “para além de um facto concretizado, o retorno constitui uma ideia e um objetivo, geralmente presente desde o momento da primeira partida” (Rocha-Trindade, 1983: 89). Esta linha de pensamento “naturaliza” o regresso como a conclusão lógica do ciclo de migração, manifestando-se em posições políticas que incentivam a migração de retorno aos países de origem, onde se supõe que os migrantes “naturalmente” pertencem. No entanto, ao longo da trajetória migratória, a referência a esse “eterno mito do retorno” (Monteiro, 1994) torna-se cada vez mais indefinida e, não raras vezes, vai-se alterando ao longo do tempo, podendo vir a ser adiado ou acabando por não se verificar de todo, mediante a ação de variáveis externas que condicionam o regresso potencial.

A nossa amostra não é exceção¹⁴⁴ e na maioria dos casos analisados encontramos uma vontade explícita de voltar¹⁴⁵, mas quando confrontados com as condições efetivas para a concretização desse regresso, a falta de oportunidades de trabalho e os aspetos qualitativos associados aos contextos profissionais em Portugal tornam-se fatores dissuasores. Tal como a emigração, também o projeto de regresso é entendido como “projeto de vida”, porém, não raras vezes os regressos estão associados a insucessos¹⁴⁶ na trajetória migratória - seriam sobretudo os projetos migratórios fracassados que incluiriam um regresso (Cassarino, 2013) - ou ao fim da carreira profissional. Perante os desequilíbrios constatados entre as condições oferecidas em Portugal e nos seus atuais contextos profissionais, perspetiva-se, pois, o adiamento de um eventual regresso. Deste modo, a questão profissional acaba por ser preponderante tanto na decisão de partir, como na de voltar e a ponderação quanto ao regresso normalmente só se coloca face a cenários (improváveis) de inserção profissional concretos, competitivos com as situações de trabalho experienciadas nos países de acolhimento e acessíveis no mercado global:

¹⁴³ Utilizamos, preferencialmente, o conceito de regresso como distinto do de retorno o qual, na generalidade dos casos, apresenta uma natureza compulsiva, como acontece em situações de deportação ou de repatriação.

¹⁴⁴ Aliás, já os dados do *webquest* apontavam nesse sentido (capítulo IV, 4.3.6.).

¹⁴⁵ “Em estudos qualitativos, concorda-se que é preciso ter em conta a forma como os protagonistas avaliam esse processo, ou seja, se os próprios migrantes acreditam que estão a retornar para o território de origem com o qual têm uma conexão emocional e histórica, então “é a ontologia e não a medição estatística do retorno o critério primordial” (King *et al.*, 2011). Em estudos sobre as intenções, é esta perspetiva que fará mais sentido” (Góis, Marques & Pinho, 2017).

¹⁴⁶ Tanto a perspetiva neoclássica como a análise marxista entendem os regressos como fracassos.

“O que me faria voltar era ter condições de trabalho semelhantes às que nos oferecem, noutros sítios e um ambiente científico de trabalho que se aproximasse ao que tenho tido” (I&D:2, feminino, 42 anos _ julho/16);

“Eu gostava de voltar ao meu país, como é óbvio, e não queria ir só para me reformar, mas gosto muito do meu trabalho, gosto muito de estar ligado à universidade. Se houvesse um sítio, como aqui, onde eu pudesse dar boas aulas e desenvolver boa investigação, com certeza que teria de equacionar. O que eu estou a tentar dizer é que não faço grandes planos à partida e tento avaliar as coisas com os dados na mão. Considero voltar a Portugal sim, mas, atendendo à situação profissional que vivo aqui, não será para já” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“Eu estou muito bem instalado e tenho ótimas condições, se me dissessem que eu poderia estar em Portugal com o mesmo salário, não sei se não poderia considerar, teria de pensar um bocadinho. Eu sei que ter o mesmo salário em Portugal é virtualmente impossível...” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Acho que temos muito para aprender, existem muitas oportunidades fora. Contudo, se neste entretanto me aparecesse uma excelente oportunidade em Portugal... que eu acho que é muito difícil encontrar, quer por efeito de benefícios, em Portugal pagam muitíssimo pior, quer pelo projeto em si, as empresas que oferecem condições e segurança não são tantas como isso na minha área e que valorizem a minha experiência. Mas, se me aparecesse um projeto, obviamente que consideraria, sempre” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Na altura, tive uma proposta para regressar ao Porto, para a empresa (****), com um cargo um bocadinho melhor do que o que tinha deixado, melhores condições do que as que tinha quando saí, mas, apesar disso, achei que cá [Toronto] iria desenvolver a minha carreira mais rapidamente (...). E, em termos financeiros, não vou mentir, é mais compensatório” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

A crise financeira veio, de facto, acentuar muito determinadas características estruturais negativas do nosso mercado de trabalho. Antes de partirem, não havia consciência plena dessas diferenças, mas a partir do momento em que se experimentam condições de trabalho diferenciadas, a avaliação do mercado de trabalho em Portugal torna-se, ainda, mais negativa. Apesar da posterior melhoria do contexto socioeconómico nacional, “essa mudança ainda não é suficiente para convencer alguém a ir, ainda não chegamos a essa fase, até porque os salários são miseráveis, mesmo comparando com o nível de vida cá [Reino Unido], continuam a ser miseráveis. Cá, os salários dão para viver, lá dão para sobreviver” (I&D:6, masculino, 41 anos _ novembro/16).

As diferenças relativamente às condições de trabalho, à discriminação por fatores como o género ou a idade, aos horários de trabalho, à reivindicação consequente de direitos, ao respeito pelo trabalhador, à segurança e estabilidade, entre outros, criam ceticismo relativamente à possibilidade de, em Portugal, continuarem a exercer a sua profissão em condições idênticas às experienciadas fora do país:

“Neste momento é impensável eu trabalhar num sítio onde me obrigassem a trabalhar horas extra sem que me pagassem o devido extra por um trabalho que eu não sou obrigada a fazer (...). Estaria insegura ao reivindicar, com medo de perder o emprego, aqui [Reino Unido] é impensável isso acontecer” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16);

“Era complicado voltar à vida em que chegava a casa às onze da noite porque tinha ido para Lisboa, para um cliente, ou não dormir em casa... ainda por cima agora, com o miúdo, era difícil entrar outra vez nesse ritmo, aquela sobrecarga de trabalho, mais objetivos do que era possível cumprir, em prazos quase impossíveis” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16).

O sentimento de desconfiança, incerteza e receio provocado pela falta de dinamismo do mercado de trabalho interno, em confronto com as múltiplas perspetivas de trabalho que se abrem em muitos dos países de destino, como por exemplo o Reino Unido, provocam, também, um abrandamento na intenção de voltar ao mercado de trabalho em Portugal. Tal como a reflexão teórica já apontava, o “emprego para toda a vida” deixou de ser uma aspiração para estes profissionais e a flexibilidade é encarada positivamente como fator de mudança e de progressão na carreira transnacional, ao contrário do que acontece no contexto nacional, onde é perspetivada com insegurança face ao risco de desemprego e/ou retrocesso profissional. Voltar para Portugal é entendido como uma despromoção, não só a curto, mas a longo prazo:

“Eu sou um indivíduo relativamente novo e para mim isso é importante, não só no momento, mas a médio prazo isso ia acontecer: [em Portugal] o ritmo do crescimento é mais lento, o ritmo de evolução na carreira é mais lento, há menos lugares de topo e o mercado torna-se mais competitivo” (*Business&Finance*:4, masculino, 30 anos _ dezembro/16).

Para alguns, aspetos relacionados com a organização e o funcionamento da sociedade portuguesa, quando comparada com sociedades como, por exemplo, as nórdicas, pesam também na decisão, designadamente ao nível da acessibilidade da informação aos cidadãos, da transparência dos procedimentos, da punição social face a injustiças, da corrupção, do desrespeito pelos bens e espaços públicos, entre outros. Alguns vão mais longe e atribuem as diferenças a razões profundas associadas a disposições e a *habitus*, o que dificulta uma mudança a curto/médio prazo:

“Sempre que vou a Portugal, eu adoro Portugal, mas acho que não ia conseguir trabalhar lá. Há uma diferença tão grande, tão grande... Na Suécia, é tudo muito bem organizado (...) pode-se confiar bastante, a informação está disponível, é tudo muito aberto” (TICs:3, feminino, 49 anos _ agosto/16);

“Teríamos de ir mais fundo, isto é uma questão que está para lá do Sistema Nacional de Saúde, é uma questão de mentalidade” (Saúde:3, feminino, 26 anos _ novembro/16).

Todos esses fatores criam uma visão, social e simbólica, dividida da realidade, evidenciando contradições inerentes a dois mundos - o mundo do tipo ideal e o do seu oposto de contornos reais - e uma ambivalência entre sentimentos opostos - saudade *versus* ressentimento, vontade *versus* desconfiança, afeto *versus* razão – gerando uma relação complexa com o regresso:

“Se eu olhar para o fator profissional, manter-me-ia fora até aos meus 60 anos; se eu olhar para a minha componente familiar, assim que tiver uma oportunidade, ou para vir para mais perto, ou para vir para Portugal, claramente viria” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Voltar a Portugal, não é que não tenha vontade e gosto muito de Portugal, das pessoas que tenho em Portugal e, sem dúvida, é o meu país, mas, se calhar sou eu que sou avessa ao risco, assusta-me um pouco o não ter controlo da minha carreira e da minha vida. Acima de tudo, *ok*, se calhar até arranjo lá uma posição, mas posso não ter controlo sobre a continuidade nessa posição ou, simplesmente, querer mudar e não conseguir porque a mentalidade, justificável é certo, é: «tens um, trabalho, agarra-o, não inventes muito». Já é desgastante o processo e a decisão de mudança não havendo oportunidades, não dependendo de mim, isso assusta-me um pouco” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“(...) não sei, Portugal ainda é Portugal. Este país tem muita coisa de bom, mas nunca é o nosso país, falta-nos o sol, falta-nos muita coisa” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16);

“Também entendo que, e falo por experiência própria, ninguém sairia de Portugal por opção. Sempre gostei muito de viver fora, de abraçar novos desafios, aprender, conhecer outras culturas e viver novas experiências, mas ninguém sai de junto da sua família, dos seus amigos por opção, saem fundamentalmente por recursos e essa saída, às vezes, é extremamente difícil, complicada, principalmente quando se está num país tão distante, como é o caso. Mas, do ponto de vista cultural, de enriquecimento pessoal, da própria experiência profissional, é extremamente enriquecedor” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Perde-se sempre, para ganhar de um lado, perde-se do outro, sem dúvida!” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16).

A narrativa dos entrevistados mais jovens sugere uma forte propensão para a mobilidade, para a circulação por vários países impulsionada pelas oportunidades que se vão colocando. As teorias mais recentes relacionadas com o transnacionalismo demonstram que o regresso pode ser um estágio dinâmico de um processo multidimensional de mobilidades intermitentes, alternadas, circulares ou por etapas, sendo mais provável que, em vez do regresso, se assista à circulação entre países que ofereçam em determinado momento os melhores cenários socioeconómicos, independentemente do lugar de partida:

“Se aparecer uma boa oportunidade em Portugal, ou em Singapura, ou seja onde for... na minha fase de carreira acho que algumas das experiências se fazem agora (...). No Reino Unido tenho muito boas condições para fazer as coisas, gostava de construir uma boa carreira profissional, mas não faço grandes planos. Acho muito pouco provável que as pessoas que começam agora fiquem no mesmo sítio para sempre, por isso, acho que não é razoável eu pensar que vou ficar aqui nos próximos 20 ou 30 anos, porque a norma é as pessoas mudarem de um sítio para o outro. Atualmente, a mobilidade profissional é muito grande” (I&D:4, masculino, 33 anos _ setembro/16);

“E também gostava, sempre quis, antes de ir para Portugal, ir para outro país, por uma questão pessoal de conhecer e viver experiências diferentes” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16);

“(...) não estou a ver isso a acontecer-me em Portugal, estou mais a ver acontecer num outro país” (Construção:3, feminino, 53 anos _ setembro/16).

Os estudos do desenvolvimento revelam que uma proporção importante de migrantes quando regressam ao país de origem, ou cria um negócio ou desenvolve um emprego independente (cf. OCDE, 2008). A incorporação de conhecimentos e experiências diversificadas e enriquecedoras ao longo do percurso migratório tende a criar potencialidades empreendedoras que poderão resultar em investimentos produtivos inovadores em termos de modos de fazer e de estar no trabalho (formas de organização do trabalho, cultura e ambiente organizacional, entre outros): “há algo de empreendedor, vontade de fazer projetos novos, de liderar, que se ganha estando fora, vai-se lá saber porquê...” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16). Este potencial empreendedor tem efeitos no perfil dos profissionais que regressam, sendo que uma boa parte pretende optar por uma situação mais autónoma na profissão, isto é, face a um leque fechado de oportunidades compatíveis com a sua posição e as suas aspirações, prefere quebrar o vínculo de assalariado que, na maior parte das vezes, tinha antes de emigrar e que manteve no país de acolhimento, e regressar na condição de “patrão” ou empresário:

“Eu sempre achei que a forma mais efetiva para nós acrescentarmos valor é a via empreendedora (...) que é uma forma muito boa porque gera emprego, aumenta a base contributiva. Essa é uma opção que

considero muito efetiva, não sei se já estaria preparado, mas é uma opção futura” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“A nossa ideia é durante o doutoramento ir começando a trabalhar nos nossos projetos para, quando terminarmos, ir começando a nossa empresa, devagarinho (...). Esse é o nosso plano, vamos ver...” (Construção:4, feminino, 29 anos _ outubro/16).

Neste sentido, há evidências de estar a surgir um novo mercado de *start ups* em Portugal, nomeadamente na área das TICs, com metodologias de trabalho inovadoras. Muitos dos criadores dessas empresas terão passado por experiências profissionais internacionais e chegam com outra mentalidade: “claramente não foram pessoas que viveram sempre em Portugal” (TICs:1, masculino, 33 anos _ agosto/16). Estes casos apoiam a ideia de que a formação e a experiência profissional adquiridos no estrangeiro poderão ter efeitos positivos no país de origem da emigração (Ammassari *et al.*, 2001), não só a nível económico, mas ao nível das mentalidades e dos perfis empresariais, o que representaria um *brain gain*.

“Um dos projetos será abrir um escritório da empresa onde trabalho no Porto. Quando o meu chefe me contratou, falamos dessa possibilidade e há esse interesse. A “massa cinzenta” que existe em Portugal é de alta qualidade e é um sítio onde nós podemos pensar em continuar a crescer e a contratar mais gente. Ainda não há um prazo definido, mas é algo que estamos a planear” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16);

“(...) eu vejo muita gente, tenho muitos colegas portugueses a querer voltar em cinco, dez anos e criar uma empresa cá e eu sei que vão chegar cá com uma mentalidade completamente diferente, o que vai ajudar bastante a mudar mentalidades” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“Tenho o desejo romântico de, sim, voltar para Portugal para, de alguma forma, contribuir com o meu trabalho árduo para melhorar a vida das pessoas, do nosso país e dar oportunidades a outros, porque, realmente, eu tive essas oportunidades e gostaria de facilitar a vida de outros que não tiveram tanta sorte como eu” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16).

No entanto, a concretização de ideias empreendedoras poderá favorecer o prolongamento da experiência emigratória, em busca de estabilidade e de suporte financeiro para poderem estabelecer-se por conta própria com uma situação económica que atenua o risco associado ao regresso e ao empreendedorismo. Outras vezes, o regresso permanece adiado até estarem mais próximos da idade de reforma:

“Na minha idade a gente vai com a ideia de criar um “pé de meia” e depois voltar, criar uma coisinha minha, que desse para os cafés e para o tabaco porque, entretanto, a pessoa criou uma base e já não tem

preocupações. Um pequeno negócio, que me ocupasse e que me desse algum rendimento, mas sem aquela necessidade de todos os meses tirar um montante fixo, sem grandes preocupações. Este continua a ser o objetivo, mas mais dilatado no tempo” (Construção:1, masculino, 53 anos _ dezembro/15);

“Eu gostaria muito de, mais para a frente, retornar e fixar-me em Portugal, numa outra fase, já próximo da reforma (...). Eu vivo numa região brasileira que é segura, mas não há nada que se compare a Portugal, que é um oásis” (Construção:2, masculino, 40 anos _ agosto/16);

“Se tudo corresse bem, o que eu pretendia fazer era manter a nova empresa durante cinco, seis, no máximo dez anos e vendê-la, obter um capital de mercado que valorizasse a empresa e regressar” (TICs:4, masculino, 43 anos _ setembro/16).

Se os aspetos relacionados ao emprego são os que menos estimulam a voltar a Portugal, as questões de ordem afetiva associadas ao vínculo familiar e às emoções, fazem ponderar o regresso: “ultimamente tenho pensado seriamente em voltar, por uma questão mais emocional e pessoal” (I&D:5, feminino, 34 anos _ setembro/16). Nessas equações, há uma espécie de branqueamento da realidade socioeconómica e o enfoque dirige-se para os aspetos mais positivos do país, particularmente a proximidade à família e o apoio mútuo que isso proporciona. No entanto, e excetuando situações de emergência familiar, a concretização do regresso acaba por não surgir dissociada de hipóteses concretas de inserção profissional:

“(...) desejo vir para muito mais perto de Portugal, até por questões familiares, de dar apoio. Estou muito comprometido com o projeto em que estou envolvido, ainda mais nesta fase de crescimento por efeito de aquisições, mas findo este processo que, para a minha carreira, é extremamente importante, vou tentar dentro da minha empresa vir para perto” (*Business&Finance*:2, masculino, 42 anos _ agosto/16);

“Planos de futuro passarão muito pelo aspeto pessoal, quando a minha família precisar que eu esteja mais presente fisicamente, eventualmente decidirei voltar, ou para constituir família... eu acho que muitas vezes é esse o *driver* para muitos de nós emigrantes mudarmos de país” (*Business&Finance*:3, masculino, 36 anos _ novembro/16);

“Temos essa ideia, quando for para ter filhos, gostávamos de os ter em Portugal, porque as redes são maiores (...). Nós queremos voltar para Portugal, não sabemos se vai ser fácil... um dos desafios é a [nome do cônjuge] conseguir uma oportunidade que seja boa para ela, para continuar a sua carreira” (TICs:2, masculino, 32 anos _ agosto/16);

“(...) se as coisas ficassem minimamente mais sãs, eu não tinha problemas nenhuns em ir para Portugal e sou sincero, eu sou de Castelo Branco e adorava poder exercer na minha zona, sou um filho da terra, sou um dentista de província, gosto do contacto com as pessoas, gosto do lado humano da dentária, não

só do tratamento. Trabalhei no Porto e em Lisboa, mas não gostava dessa velocidade, como já não gosto da de Londres. No final destes anos todos, também sinto que sou bom naquilo que faço, gosto daquilo que faço, mas preciso desse lado humano” (Saúde:5, masculino, 39 anos _ novembro/16);

“(...) eu sabia que teria de voltar a Portugal por causa dos meus pais, sou filho único e eles já têm uma certa idade, tinha de voltar de qualquer das formas, mas tinha um pé na Alemanha, outro em Inglaterra e talvez a cabeça em Portugal e acabei por decidir, por vários motivos, voltar para Portugal e o resto ficou em suspenso” (Saúde:1, masculino, 38 anos _ agosto/16);

“A Portugal posso regressar a qualquer altura, há sempre qualquer coisa para mim... nem que seja só ser o meu país de nascença, há sempre uma razão para voltar a Portugal” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16).

Neste sentido, regresso nem sempre se coloca em termos de uma “escolha definitiva e absoluta” (Poinard, 1983: 30), mas antes em lógicas de *vai-e-vem* frequentes entre os países, afastando-se de uma distinção conceptual absoluta entre origem e destino. Uma alternativa que tem vindo a ser ponderada por estes sujeitos como forma de ultrapassar a distância sem perder a posição entretanto alcançada no exterior, é manter o trabalho no país de destino e voltar a viver em Portugal, trabalhando à distância e alternando com viagens frequentes. Para estes “nómadas digitais” não existe apenas um regresso, mas vários, encontrando-se cada um deles contextualizado, de forma específica, não só nas condições dos meios de origem e de acolhimento em determinado momento, mas também na própria condição individual e social do sujeito, a qual se altera por via do seu próprio trajeto e das experiências que vai acumulando, de forma sucessiva (Rocha *et al.*, 2011). O indivíduo mantém opções em aberto em ambos/vários países, reduzindo assim os riscos de um compromisso de longo prazo (Constant *et al.*, 2011). O desenvolvimento e a generalização das tecnologias de comunicação como recurso profissional favorece esta reconfiguração dos tempos e espaços de trabalho, ao ultrapassar a tradicional dicotomia do “cá” ou “lá”, passando as duas situações a coincidir num “entre cá e lá”:

“E decidimos voltar, falei com a empresa e disse-lhes que tinha tomado a decisão de voltar ao país de origem, por muito que estivesse a gostar da maneira como as coisas estavam a evoluir profissionalmente, pessoalmente não estava a dar. Ou tentávamos encontrar uma solução, ou teria de sair da empresa. Pronto, eles mostraram todo o interesse em continuar e já estou há seis meses nesta situação. Todos os meses tentamos fazer uma semana em Glasgow e depois, se os projetos necessitarem, desloco-me para outros lados” (TICs:5, masculino, 31 anos _ agosto/16).

Contudo, estudos mais recentes¹⁴⁷ indicam que, independentemente das condições, cerca de 30% não pretende, de todo, regressar:

“A única coisa que está 90% decidido é que não volto a Portugal nos próximos anos” (*Business&Finance*:1, masculino, 24 anos _ janeiro/16);

“Eu fui obrigado a emigrar (...). Neste momento, Portugal só para férias. Não tenciono, mesmo, regressar (...) mesmo que abrissem vagas, eu não iria, com as condições deste momento” (Saúde:2, masculino, 27 anos _ outubro/16).

Nesta secção analisámos os aspetos que contribuem para acelerar ou travar a decisão de regressar, isto é, de realizar uma outra rutura e enfrentar um processo de readaptação ao país de origem, com novas “bagagens” de conhecimentos, competências, experiências, formas de estar porque, tal como refletia Fernando Pessoa, “outro eu era daqui, e hoje regresso estrangeiro, forasteiro do que vejo e ouço”.

Tradicionalmente, o estudo da emigração dava o regresso como evidente (mistificação alimentada pela Igreja e pelo Estado), mas já nos anos 80 do século passado outros estudos começavam a constatar que muitos dos que emigraram para França acabavam por não voltar definitivamente. O período de maior retorno parece ter ocorrido na primeira metade dessa década, estimando-se que, entre 1980-85, regressava a Portugal uma média anual de 42 mil migrantes (Silva *et al.*, 1984: 59). Para a maioria dos regressados no fim deste ciclo migratório, a emigração foi uma história de sucesso, o mesmo não se verificando com o seu contributo para o crescimento da economia do país, que foi mínimo (Góis *et al.*, 2017: 39).

Definir “regresso” não é uma tarefa fácil, na medida em que as decisões inerentes ao regresso são mais complexas do que as inerentes às partidas. O regresso reflete um conjunto mais diversificado de ponderações e cálculos e muitas vezes envolve maiores níveis de incerteza. Importa, pois, assumir uma perspetiva integrada do regresso, na medida em que este “raramente se desencadeia a partir de uma decisão tomada à margem de todo o processo migratório e das experiências, individuais e colectivas, dos emigrantes ao longo do percurso que fazem” (Rocha *et al.*, 2011: 37). Para além da componente emocional e de motivações pessoais/familiares muito particulares, ele dependerá, essencialmente, de processos globais e conjunturais de repulsão/atração, da componente seletiva da imigração nos países

¹⁴⁷ Marques e Góis têm vindo a desenvolver o tema do regresso da emigração portuguesa, em vários estudos, nos últimos anos (e.g. 2017). Moran-Taylor & Menjivar (2005) criaram uma tipologia tripla com base nos desejos de regresso: assertivos (têm a certeza de que querem retornar); ambivalentes (um dia hão de voltar, não sabem quando) e sem desejo (não planeiam retornar).

de destino, de limites ou incentivos à livre circulação e do funcionamento transnacional de oportunidades profissionais e/ou de negócio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: Desafios para a (Re)Configuração do Mercado de Trabalho Altamente Qualificado em Portugal

“Uma sociedade que não identifica os pontos nevrálgicos dos seus dramas, porque teme as conclusões, não conseguirá sair do retrocesso histórico e está a adiar - e a agigantar - conflitos inevitáveis. (...) E não se resolvem problemas escamoteando-os, ou omitindo-os, para não incomodar o senso comum, esse enorme balão cheio de nada”

(Varela, 2015)

A emigração de profissionais portugueses, particularmente os detentores de diploma do ES, não surgiu com a crise, nem com a visibilidade político-mediática que esse enquadramento conjuntural proporcionou. Tão pouco desaparecerá com a mudança de foco dos *media* e o desvanecimento do tema na esfera/agenda política dos tempos mais recentes. Pelo contrário, ela persistirá, com a maior ou menor intensidade que o contexto global permita, na medida em que persistam os problemas estruturais mais vastos associados ao modelo de desenvolvimento socioeconómico e ao perfil/funcionamento do mercado de trabalho nacional que, a jusante, a enquadram e condicionam.

Por outro lado, pela sua natureza multicausal, o processo de inversão deste perfil de emigração contemporânea não dependerá, exclusivamente, da evolução favorável das condições socioeconómicas internas. Num mundo e numa socialização cada vez mais globalizados, os novos padrões de mobilidade também refletem mudanças nas expectativas individuais em relação à sua trajetória de vida e de carreira e ao valor da experiência internacional para a concretização de objetivos pessoais e profissionais, reforçando o processo tendencial de *brain-drain* ou *brain-circulation*.

Na parte final desta tese, as nossas considerações incidem sobre os desafios para a (re)configuração do mercado de trabalho altamente qualificado em Portugal e a sua estrutura organiza-se em três secções. Na primeira, apresentamos uma síntese com as principais linhas de força da análise empírica realizada ao longo da investigação, articulando-as com o modelo de análise proposto. Nesse sentido, revisitamos os conceitos estruturantes do estudo e sintetizamos os seus principais contributos para responder às nossas questões iniciais e aos objetivos da análise. Na segunda seção, retomamos a problematização do modelo de desenvolvimento e do mercado de trabalho português, convocando as perspetivas compreensivas e críticas dos agentes destes movimentos migratórios sobre os seus constrangimentos. Por fim, estabelecemos os desafios prioritários de intervenção para a reconfiguração e o desenvolvimento, no contexto nacional, de um mercado de trabalho qualificado, digno e competitivo, na

ótica do reajustamento entre o investimento em recursos humanos qualificados e a sua incorporação e valorização num renovado tecido institucional/empresarial.

- **Síntese e principais linhas de força da análise empírica, articuladas com o modelo de análise**

Nesta investigação propusemo-nos analisar e compreender a emigração portuguesa de profissionais altamente qualificados, as suas motivações/condicionantes para a tomada de decisão de exercerem a sua profissão fora do país, bem como as perspetivas e expetativas em relação ao seu próprio futuro e ao do país de origem, num contexto de mercado de trabalho transnacional, evidenciando o seu potencial enquanto agentes de mudança. Neste sentido, o sujeito é colocado no centro da análise, valorizando-se os seus posicionamentos e significados face às experiências e aos contextos profissionais em que se inserem. Numa aproximação empírica inicial ao objeto de investigação, estabelecemos o primeiro contacto direto com os sujeitos destes fluxos migratórios através de uma análise extensiva que nos possibilitou definir o perfil sociodemográfico, a trajetória profissional (pré e pós saída), a trajetória migratória, as condicionantes individuais e estruturais que influenciaram a saída nas suas vertentes atração/repulsão, as dinâmicas de integração no país de acolhimento, os projetos e perspetivas de futuro (regresso?), assim como os eventuais condicionalismos para a sua realização e um balanço da experiência de emigração, permitindo esboçar as principais configurações e tendências do fenómeno em análise. Retomando as questões impulsionadoras desta pesquisa - i) Quem são e o que move os profissionais portugueses altamente qualificados para trabalharem fora do país?; ii) Que relações se podem estabelecer entre as dinâmicas dos mercados de trabalho (trans)nacionais e este perfil de emigração?; iii) Que representações, sentidos e expetativas (posicionamentos) foram construindo, a partir de fora, em relação ao mercado de trabalho e ao modelo socioeconómico do país de origem; iv) Que contributos poderão mobilizar para uma mudança a nível nacional? – sintetizamos, agora, as principais linhas de força sugeridas pela informação empírica recolhida e analisada. Em primeiro lugar, salienta-se a diversidade/heterogeneidade de perfis (sociodemográficos, académicos, profissionais), de percursos e de destinos da emigração contemporânea, em particular a que partiu do país após o eclodir da crise financeira e dos seus efeitos socioeconómicos. De facto, não existe propriamente uma polarização entre esta e a tradicional emigração portuguesa existindo, antes, uma segmentação muito mais complexa que contempla distintos perfis profissionais, de qualificação, de regiões de origem/destino, de modelos e lugares residenciais e de sociabilidade, de aspirações de mobilidade profissional e social, de projetos de futuro, entre outros. No caso específico da mais recente emigração com qualificação superior, constatamos uma reprodução desta heterogeneidade, nomeadamente em termos de destinos e de perfis

profissionais, existindo, porém, um certo afastamento identitário em relação a grande parte da emigração anterior e menos qualificada, já que tende a reproduzir, no novo contexto, a distinção socioprofissional que já se manifestava no país de origem, bem como uma preferência por ambientes multiculturais e cosmopolitas. É de destacar, também, a crescente feminização deste perfil de emigração, sendo que as mulheres migrantes diplomadas apresentam motivações e aspirações idênticas às dos seus congêneres masculinos. No entanto, as suas condições de trabalho no momento da partida são, regra geral, ainda mais precárias e desfavoráveis do que as dos homens, diferença que se vai atenuando ao longo da trajetória emigratória, o que sugere que as desigualdades de género pesam mais no mercado de trabalho português do que nos contextos profissionais recetores. Em geral, estes projetos emigratórios pressupõem um planeamento estratégico da mudança, com ações coerentes e consequentes e uma reorganização da vida social e pessoal nos países de acolhimento, onde se sentem realizados e integrados, em particular a nível profissional, sendo que a maioria ocupa posições e exerce funções compatíveis com a suas qualificações académicas e motivações.

Um dos aspetos que mais se evidenciam nesta análise é a persistência do trabalho, da carreira e da realização profissional como dimensões centrais na vida destes indivíduos, conquistando, assim, uma posição privilegiada nos seus “projetos de vida”. Não obstante esta primazia do critério profissional, a posse de emprego, por si só, não garante satisfação: a degradação das condições de exercício do trabalho no país de origem (intensificação dos horários e ritmos produtivos, diminuição da autonomia, desvalorização profissional, perda de poder negocial, vínculos frágeis, entre outros) e o agravamento de sentimentos de insegurança, pressão e apreensão face ao futuro conduzem à saída de muitos que, ao contrário de um certo pré-conceito genericamente veiculado, não se encontravam em situação de desemprego. Esta flexibilidade vivida no país de origem como precariedade e como ameaça dá lugar a um outro tipo de flexibilidade, entendida como possibilidade real de mobilidade ascendente em mercados mais dinâmicos na oferta de oportunidades, em que uma certa instabilidade e predisposição para a mudança coexistem com processos qualificantes e com projetos de carreira, em busca de melhores condições, de satisfação e realização no e pelo trabalho. Particularmente para os mais jovens no início da sua vida ativa, a emigração é um projeto de mobilidade social e uma estratégia de carreira, correspondendo a um período de “experimentação”, de oportunidades de profissionalização e de realização, com estratégias sistemáticas de reforço dos conhecimentos e de antecipação às mudanças no contexto. Observa-se uma interiorização da situação de “trabalhador nómada” e a apologia das virtualidades da mudança e da mobilidade orientadas para contextos mais atrativos e vantajosos.

O mercado de trabalho (trans)nacional assume-se como regulador deste tipo de mobilidade, tal como acontecia com a tradicional emigração laboral, embora, neste caso, a saída se configure como resposta estratégica a aspirações individuais e necessidades conjunturais de profissões específicas, alimentada pela competição internacional pelos “melhores”. Pese embora a importância, bem patente nesta análise, de razões/motivações ego centradas para a tomada de decisão de partir, a posição ocupada pela economia nacional no sistema de divisão internacional de trabalho, as dinâmicas concretas de emprego, desemprego e precarização, assim como as dimensões mais simbólicas das relações laborais no contexto português, não podem ser dissociadas desta opção por procurar novas experiências e oportunidades. Convém, aqui, salientar que, quando cruzamos os motivos/fatores que influenciaram a decisão de emigrar com o ano de partida, os fatores de repulsão/impulsão associados à situação socioeconómica de Portugal, à ausência de perspectivas de futuro ou a dificuldades económicas apresentam valores mais elevados para os que partiram após 2011, o que reforça a importância da conjuntura na intensificação destes fluxos, nomeadamente em setores tradicionalmente pouco permeáveis à emigração, como é o caso do da saúde.

Portugal permanece, ainda, um país de fraca atração para o regresso desta emigração altamente qualificada, não obstante muitos destes profissionais já estarem em falta na nossa economia, cada vez mais enfraquecida por essa escassez. Nos seus discursos e intenções transparece pouca confiança no futuro do país e fraco investimento concreto num regresso a curto/médio prazo. Estamos perante um duplo bloqueio ao regresso, provocado tanto por fatores *push* como *pull*, muito associados à (in)satisfação e à (des)valorização profissional. A grande questão que surge quando falamos em reter ou fazer regressar “talento” pode ser colocada do seguinte modo: que tipo de condições estamos preparados e dispostos a dar a pessoas que, mesmo estando empregadas e a ganhar acima da média nacional, podem desenvolver a sua profissão noutros contextos mais competitivos, que oferecem oportunidades e condições que permitem concretizar projetos compatíveis com as suas qualificações e aspirações?

As abordagens teóricas convocadas para o estudo das migrações devem atualizar-se e ajustar-se às particularidades e mudanças deste fenómeno no espaço e no tempo. Nesta investigação recorreu-se a uma abordagem mais holística, reconcetualizando-a como um processo complexo, no qual diferentes fatores se conjugam de forma dinâmica, combinando elementos de várias teorias da migração e reconstruindo, também, o objeto de análise sobre outros contributos teóricos mais periféricos, mas complementares ao campo migratório. Esse tipo de abordagem mostra-se capaz de explicar

simultaneamente os mecanismos estruturais e conjunturais, os fatores institucionais e políticos, bem como as decisões de nível individual, induzidas ou afetadas pelo modo como os sujeitos percebem os seus contextos macro e meso. Este trabalho propõe, assim, uma estrutura conceptual que integra e combina elementos das principais teorias migratórias, numa abordagem interdisciplinar que implica a fusão de enfoques teóricos combinados de diversos modos, em função da realidade concreta que nos propomos compreender em determinado espaço-tempo. Resgatando o quadro teórico de referência, a nossa abordagem partilha com a teoria neoclássica uma certa racionalidade subjacente às decisões dos migrantes, bem como a conjugação tanto do nível macro - trabalhadores que deixam economias de baixos salários para se estabelecerem nas de salários mais elevados - quanto do nível micro - a migração é o resultado de decisões individuais tomadas por “atores racionais” que pesam os prós e contras da mudança em relação à permanência, com base em informação abundante sobre as opções. No entanto, enquanto esta assume uma visão iminentemente funcionalista dos fluxos migratórios, que tende a homogeneizar e a descontextualizar os processos, desconetando os indivíduos dos ambientes em que estão incorporados e enfatizando o contexto económico e os motivos “materiais”, este estudo, apesar de apresentar os migrantes como atores que sabem como maximizar os seus capitais, considera-os, do mesmo modo, espelho dos constrangimentos ou oportunidades estruturais e institucionais, argumentando que as decisões, embora racionais, são tomadas por referência a contextos económicos, sociais, institucionais e organizacionais específicos dos países de origem - maiores ou menores oportunidades e dinamismo dos mercados de trabalho, trabalho adequado ou não à qualificação e expectativas e satisfação no trabalho - em que os fatores intangíveis do trabalho assumem, também, um papel preponderante. Deste modo, não são apenas os diferenciais salariais que contam na tomada de decisão, mas, igualmente, as perspetivas e a qualidade de emprego e/ou o apoio sistémico disponível para os indivíduos lidarem com os riscos e restrições do mercado de trabalho. Relativamente à teoria dos sistemas-mundo, destacamos a incorporação da perspetiva histórica dos movimentos migratórios e o papel das forças políticas globais que estruturam as relações entre os países “ricos” e os “pobres”, assumindo que o comportamento migratório obedece a forças macro que transcendem as motivações individuais: são forças estruturais da economia mundial que geram os diferenciais económicos e que “transportam” os migrantes para os grandes “centros globais”, enquadrando os processos migratórios em estruturas socioeconómicas que fortemente os condicionam. As grandes diferenças relativamente à nossa abordagem residem na compreensão da natureza determinística dos processos macro e da sujeição dos indivíduos a estes, ao não concetualizar os migrantes como atores do seu próprio processo migratório, assumindo um certo determinismo e pessimismo quanto às causas e aos resultados da

migração - a migração reproduz a desigualdade, perpetuando-a através de mecanismos cumulativos. O quadro que informa essa dissertação considera, antes, estes migrantes como agentes ativos nos processos migratórios e dá ênfase ao facto dos fluxos e dos perfis migratórios resultarem de uma combinação de fatores estruturais, conjunturais e individuais. Também a teoria do mercado de trabalho dual enfatiza a importância das estruturas económicas e da dualidade dos mercados de trabalho nos países recetores, que cria procura por mão-de-obra imigrante, maioritariamente pouco qualificada, pelos empregadores, por norma apoiados por políticas governamentais de atração. Neste sentido, a migração internacional do trabalho é, inicialmente, impulsionada por fatores de atração, potenciados por esforços ativos de recrutamento que seguem as necessidades do mercado. Apesar deste enfoque evidenciar a importância de fatores e políticas favoráveis à atração do trabalho imigrante, tais como as práticas formais de recrutamento, acaba por negligenciar o contexto, estrutural ou conjuntural, dos países emissores que influenciam, igualmente, os perfis e as estratégias dos migrantes. No que se refere à aplicação desta teoria à nossa análise, salientamos que a atração de população migrante não ocorre apenas no mercado de trabalho secundário, mas exerce-se cada vez mais sobre perfis altamente qualificados, em que as condições de inserção e de competitividade são idênticas às dos trabalhadores locais. Se as teorias do mercado de trabalho dual e dos sistemas-mundo oferecem um conjunto de variáveis estruturais que enfatizam a importância dos processos sociais e económicos de nível macro que restringem ou viabilizam o movimento internacional dos indivíduos, a nova economia da migração (NEM) introduz importantes modificações conceptuais e analíticas, ao enfatizar a importância das instituições e de fatores não económicos na tomada de decisão. A ênfase dada aos fatores contextuais é partilhada por esta teoria e o quadro desenvolvido nesta dissertação, mas a compreensão precisa do contexto varia. A aversão/antecipação ao risco no contexto em que as famílias dos países em desenvolvimento, onde raramente existem mecanismos institucionais de compensação das falhas dos mercados, fazem escolhas para garantir a sua sobrevivência e melhorar as suas vidas, acontece também noutros contextos considerados mais desenvolvidos e com modelos sociais mais maduros, mas, ainda assim, menos apelativos em termos de quantidade e qualidade de oportunidades profissionais, inclusive para os mais qualificados e para os que ainda não constituíram família nuclear, nem fazem depender a sua decisão do contexto familiar mais alargado. Esta dissertação compartilha com a NEM conceitos fundamentais como a importância de levar em conta as falhas e ineficiências do Estado e do mercado de trabalho interno, embora enfatize o contexto em termos mais específicos, ao considerar maior variedade de perfis e estratégias dos profissionais migrantes moldados por uma combinação de características individuais e de fatores estruturais e institucionais. Quanto às teorias dos sistemas e das

redes, distinguem-se por operarem em diferentes níveis de análise, incluindo um nível meso (redes pessoais ou sociais), destacando o papel dos agentes coletivos na orientação dos movimentos migratórios para destinos específicos, tendendo para a reprodução destes fluxos ao criarem “espaços sociais transnacionais”. Tal como o anterior, também o modelo da Transição de Mobilidade (*Mobility Transition*) contribui para a compreensão do nosso objeto de estudo ao introduzir novos conceitos, mais ajustados à evolução de formas tradicionais de mobilidade para as mais contemporâneas, incluindo a “circulação” e a “mobilidade virtual”, particularmente presentes na emigração de profissionais altamente qualificados. Importa reforçar a permanente interligação entre agentes e estruturas de oportunidades-constrangimentos, para a compreensão deste complexo fenómeno social.

- **Constrangimentos para a reconfiguração do modelo de desenvolvimento e do mercado de trabalho português**

Nesta dissertação evidenciamos que a(s) conjuntura(s) de crise(s), nomeadamente o contexto socioeconómico que deu visibilidade ao perfil de emigração aqui analisado, esconde problemas estruturais - uma espécie de “crise sistémica” - inerentes às particularidades do modelo de desenvolvimento nacional e refletidas no funcionamento do seu mercado de trabalho interno – a crise pode ser a causa, mas não é a razão das fragilidades observadas. Como vimos, Portugal situa-se na semiperiferia científica e económica do mundo globalizado. Se a boa geografia, o bom clima, a boa gastronomia e, mais recentemente, um sistema formativo que se soube reinventar são boas razões para perspetivar Portugal como um país atrativo para visitar e, eventualmente, viver a reforma, para um adulto em idade ativa, com qualificação superior, cujas competências e capacidade técnica permitem-lhe pensar e decidir à escala internacional, importa perceber se as condições de vida e de trabalho do contexto nacional são compatíveis com o seu perfil de qualificação e competitivas com as que se encontram disponíveis no espaço transnacional. Antes de sistematizarmos os principais constrangimentos identificados pelos nossos entrevistados, é importante salientar que o carácter ideológico dos seus discursos não se revela claramente, porém, e em particular na visão que exprimem relativamente aos contextos profissionais nos países de acolhimento, denotam um pensamento próximo da visão neoliberal dominante. No entanto, na identificação e análise crítica que concebem dos bloqueios estruturais da economia nacional percebe-se um forte desalinhamento com a manutenção do *status quo* e da lógica vigente no país de origem. A sua perceção geral é a de que Portugal oferece excelentes condições de formação, mas, simultaneamente, limita os horizontes de transição para a vida profissional e para a concretização de projetos profissionais e pessoais sustentáveis.

Num país de incertezas e economicamente abalado, a construção dos horizontes de possibilidades de futuro torna-se turbulenta e o ceticismo e o pessimismo instalam-se. São vários os constrangimentos do contexto socioprofissional nacional associados a esta visão, dos quais destacamos: i) a falta de dimensão do mercado nacional; ii) a cultura empresarial/institucional; iii) o perfil do empresariado; iv) o (dis)funcionamento do Estado e o (des)investimento público. De um modo geral, estes profissionais emigrantes consideram que a baixas produtividade e competitividade da economia portuguesa são um problema de contexto do país, associado à organização do trabalho e ao perfil de liderança, que se materializa em: políticas de baixos salários e de redução de custos; fraca capacidade de inovação e de qualidade nos processos organizacionais; baixos níveis de confiança nas instituições e nas lideranças; erosão da satisfação com a vida profissional; desencanto/frustração das expectativas; desconfiança da qualidade das elites, em particular dos políticos e do empresariado tradicional; imediatismo das decisões e ausência de apostas estratégicas na qualificação, na inovação, no desenvolvimento sustentável, na diversificação produtiva, no investimento em sistemas sólidos de I&D; crescente precariedade do mercado de trabalho científico português e desinvestimento do Estado nas políticas de investigação. O setor empresarial, na sua maioria ainda assente em modelos organizacionais tradicionais, tem demonstrado fraca propensão para a valorização de competências de desenvolvimento e inovação e para a integração de perfis altamente qualificados, dificultando quer a permanência, quer a atração, quer o regresso destes profissionais. A política não é a da meritocracia, tão apreciada pelos entrevistados, sendo ténue a relação direta entre mérito e oportunidades. Esta condição é potenciada por uma certa atitude de aceitação que vai perdurando através da sensação de (in)segurança que inibe a ação perante os constrangimentos, com medo da perda do que resta do nosso “bem-estar”. A criação de oportunidades para um jovem penetrar no tecido empresarial vem sempre associada à impossibilidade de falhar: o erro não é permitido, muito menos valorizado (como se esse fosse o preço por se ser tão qualificado) e o espaço para errar é um privilégio de nichos que já estão legitimados. Porém, para que um profissional possa dar o seu contributo a uma organização é também imprescindível contemplar a possibilidade de este poder falhar, na medida em que o erro é inerente ao experimentalismo e à abertura a novos horizontes e a novas linhas de atuação.

“Somos todos iguais, mas uns são mais iguais que outros”, afirmou George Orwell a propósito das desigualdades sociais. No âmbito desta investigação e da questão das desigualdades entre países num mundo globalizado, acrescentaríamos que “(os países) são todos desiguais, mas uns são mais desiguais que outros”. De facto, ao contrário do que genericamente acontecia em Portugal, nos contextos atuais a maioria dos profissionais portugueses encontraram ambientes favoráveis à sua realização pessoal e

satisfação profissional, ocupando posições diretamente relacionadas com as suas qualificações e com a sua área de formação ou de interesse, bem remuneradas e altamente competitivas, desenvolvendo funções desafiantes, em condições de trabalho dignas, com progressões ascendentes e relativamente rápidas na carreira e com reconhecimento inequívoco do seu mérito profissional.

. Eixos prioritários de intervenção para a reconfiguração e desenvolvimento de um mercado de trabalho qualificado em Portugal

Retomando os contributos para a mudança apresentados no capítulo VII, passaremos a enunciar alguns dos desafios estruturais para a reconfiguração do mercado de trabalho qualificado em Portugal, bem como a sistematizar um conjunto de sugestões/recomendações que consideramos importante dar prioridade e converter em compromissos realistas, que possam contribuir para a definição de eixos prioritários de intervenção, capazes de inverter a situação presente no sentido de um reajustamento entre o investimento em profissionais qualificados e a sua absorção e valorização por um renovado tecido empresarial/institucional. Uma abordagem bem-sucedida, para que a mudança não continue a ser um projeto adiado ou apenas cumprido parcialmente como até aqui, implica o reconhecimento dos bloqueios nacionais. Neste sentido, resgatamos os principais fatores de mudança identificados pelos nossos entrevistados, que se interligam com a sua análise crítica dos constrangimentos, como sejam: i) a valorização das qualificações e das competências profissionais e respetivas compensação salarial e progressão na carreira; ii) a mudança de mentalidade da sociedade em geral e do empresariado, em particular; iii) o investimento público em cultura, ciência e qualificação do mercado de trabalho; iv) o desenvolvimento de competências associadas à organização, ao planeamento e à responsabilidade das instituições; v) a aposta na qualidade, na inovação e na internacionalização dos produtos nacionais, assim como no marketing do país, enquanto marca e polo de investimento; vi) a necessidade de captação de capital estrangeiro; vii) a consolidação da posição de Portugal como “país ponte”, interface da Europa com o atlântico.

O investimento em educação e no desenvolvimento de políticas governamentais de apoio à ciência e à tecnologia é hoje, numa sociedade que se quer de aprendizagem e baseada em conhecimento, imprescindível para qualquer governo que se proponha a revitalizar a sua economia (Stiglitz & Greenwald, 2017). As sociedades tendem a torna-se mais equitativas à medida que as pessoas passam a ter, não apenas o acesso, mas sobretudo a possibilidade de participarem numa educação de qualidade. O conhecimento, ao ser “desconcentrado” e difundido gera capacidades de acesso às oportunidades (Piketty, 2014). No entanto, é necessário desconstruir a ideia de que, se os indivíduos melhorarem e

certificarem as suas competências e qualificações serão, automaticamente, absorvidos e valorizados pelo mercado de trabalho local. O caso português, em que o acesso ao conhecimento cresceu sustentadamente, mas não foi acompanhado pela correspondente construção de um sistema de emprego de qualidade, justo, compatível e apelativo para os que mais conhecimento detêm, é disso exemplo. Ao desvirtuar, reiteradamente, a relação educação de qualidade - emprego de qualidade, o sistema nacional tende a reproduzir uma situação desequilibrada e tendencialmente perversa, atenuando a relevância do conhecimento para uma redistribuição de ativos mais justa e para a atenuação das desigualdades. Para que o país possa aumentar a sua atratividade no “circuito internacional de talento”, contrariando a condição geral semiperiférica no mercado de trabalho transnacional terá, antes de mais, de valorizar o seu “talento doméstico”. Neste sentido, a reconfiguração do modelo de desenvolvimento e do mercado de trabalho português apresenta-se como o caminho, moroso, mas inevitável, para atenuar futuras saídas, ao tornar Portugal mais atrativo, quer para os nacionais - os que já partiram e os que (ainda) permanecem - quer para profissionais de outras nacionalidades passarem a perspetivar o nosso país como opção de local de trabalho. Para que esta perspetiva possa ser equacionada com sucesso, em primeiro lugar seria imprescindível que a visão para o país fosse mais estratégica e consequente e que privilegiasse uma aposta firme no investimento em ciência e investigação, nomeadamente (mas não exclusivamente) em áreas estratégicas - produtos e serviços de excelência, altamente tecnológicos e com elevado valor agregado, perspetivados sempre para uma escala global. A interligação da academia e da investigação às empresas e a outras organizações (doutorados integrados nas empresas/instituições e agentes socioeconómicos a contribuir com a sua experiência prática na academia), ou seja, ligar as IES aos vários subsistemas favorecendo maior partilha, assume-se, num tempo que se define como “em rede e de redes”, como primordial. Neste sentido, a universidade deve ocupar o seu lugar central na sociedade, mas para que isso aconteça terá de se reformar, abrindo-se aos cidadãos, às empresas e às outras instituições, e de se reforçar em termos de recursos financeiros sem que, para isso, tenha de adotar uma gestão substancialmente economicista e gestonária. Quer a inovação na governação das instituições do sistema académico e científico, quer o reforço do investimento público em educação e ciência tornam-se, assim, fundamentais, dado o persistente atraso estrutural.

Outro dos desafios que assume dimensão crítica é a articulação entre as qualificações dos diplomados do ensino superior e os perfis dos empregos criados pela economia e pelo Estado. Mais do que a incessante procura de adaptação da oferta de diplomas ao perfil de qualificações procurado pela economia, cada vez mais inglória face à caducidade dos diplomas e à volatilidade dos conhecimentos e saberes promovida pela rapidez com que se transformam e criam profissões, importa antes valorizar o

emprego existente e a criar para que a equação não se inverta, isto é, não obstante muitos dos diplomados aqui analisados corresponderem ao perfil procurado pelo tecido económico nacional, as posições disponíveis são avaliadas como desajustadas às suas qualificações e competências, acabando por serem preteridas a favor de ofertas mais vantajosas, disponíveis noutros países. Essa valorização passaria, necessariamente, pelas condições de trabalho, pela compensação salarial, pela definição da progressão na carreira, pelo planeamento e organização do trabalho e pela atitude positiva das lideranças.

Um dos fatores de mudança mais insistentemente aludido na nossa análise é aquilo a que os entrevistados designam por “mentalidade”, da sociedade portuguesa em geral e, particularmente, do seu empresariado. Trata-se, pois, de um fator intangível relacionado com a dimensão de inovação nos modos de ser e de estar das lideranças e das próprias qualificações na gestão das instituições e das empresas, cuja mudança pressupõe uma alteração do paradigma mental no sentido de atitudes mais colaborativas, de maior escuta e aprendizagem mútua, capazes de contrariar a lógica de hierarquia verticalizada, rígida e autoritária. Esta necessária reconfiguração das estruturas de poder e de liderança implicam a (re)qualificação e o rejuvenescimento de quadros dirigentes, bem como a recomposição da estrutura de oportunidades de acesso a essas posições, tornando-a mais transparente, democrática e justa. No centro desta mudança terá de estar uma vontade política efetiva de transformação do modelo e do *status quo* e de reforma cultural favorável à criação, ao (re)investimento, ao planeamento, à organização, à partilha, à colaboração, ao respeito, ao risco, ao “aprender pelo erro” - porque, para arriscar, empreender, inovar, é fundamental ter uma rede instalada de apoio. A transição de paradigma é um processo moroso e terá de assentar numa monitorização sistemática dos constrangimentos e em instituições da administração pública qualificadas, capazes de promover, com eficiência, a sua desobstrução.

Portugal apresenta-se como um campo de possibilidades, mas só um projeto holístico de identificação e discussão pública de alternativas de políticas de desenvolvimento, mobilizadoras e focadas no objetivo claro de transformação do perfil produtivo de especialização da economia e de inovação dos modelo de organização empresarial e institucional, poderá criar dinâmicas de mudança social, novos paradigmas de desenvolvimento e novas formas de organização económica e social, capazes de contrariar o paradigma da precariedade e de estabelecer um verdadeiro compromisso entre capital e trabalho. Estes caminhos alternativos terão de assentar na valorização do trabalho e dos trabalhadores e em novos modelos organizacionais que tenham como referência um “tipo ideal”, no sentido weberiano, isto é,

enquanto projeção de condições perfeitas, quer do ponto de vista do trabalho, quer da empresa, quer das relações laborais. Ao contrário das gerações anteriores, que valorizavam aspetos como o estatuto ou a segurança laboral, na contemporaneidade as causas relevantes para a infelicidade ou insatisfação *no* e *com* o trabalho referem-se à falta de propósito, de valor e de reconhecimento, quer material, quer simbólico. A noção de “democracia laboral”, traduzida na capacidade de um trabalhador influenciar as suas condições ou dispor de autonomia e criatividade no local de trabalho, poderá tornar-se um conceito operativo pertinente neste processo de qualificação do mercado de trabalho, de modo a construir verdadeiras comunidades profissionais intersubjetivas.

Para que possamos iniciar uma trajetória de desenvolvimento económico sustentável e robusto, contrariando a tendência de crescimento intermitente e anémico dos últimos anos, é essencial uma aposta séria na qualidade, na inovação e na internacionalização dos produtos nacionais, assim como no marketing do país, enquanto marca e polo de investimento - boas ideias associadas a trabalho planeado, estratégico, consistente e consequente. Não se vislumbram soluções instantâneas ou originais, contudo, existem eixos prioritários de intervenção para tornar o país mais apelativo, como sejam: a atração de investimento industrial de alto valor acrescentado e tecnologicamente avançado; a competitividade fiscal relativamente a países capazes de oferecer idênticos produtos/serviços; um balanço mais equilibrado entre finanças e economia, privilegiando, tendencialmente, a economia e não o contrário; a criação de confiança nos empresários para investir e reinvestir, tornando as suas organizações mais sólidas e estáveis, mas comprometendo-se formalmente a criar emprego qualificado e justo, com carreiras e salários dignos; a inovação, criando valor e divulgando para o mundo as marcas criadas; uma presença forte na revolução digital contemporânea, cujo impacto será, provavelmente, comparável ao da revolução industrial, mas procedendo, simultaneamente, à regulação do teletrabalho, de modo a evitar os problemas da diluição de fronteiras entre o tempo de trabalho e a vida pessoal, entre o público e o privado, salvaguardando o “direito à desconexão”, quer do ponto de vista jurídico, quer do ponto de vista social; a promoção da capacidade de (re)ação das empresas à atual envolvente dos mercados globalizados e competitivos, com o apoio efetivo do Estado; o acesso à propriedade para a abertura de negócio próprio e o apoio expressivo à realização de ideias de negócio, que sejam promotoras de emprego qualificado. Em suma, a criação de condições de atratividade das organizações portuguesas de forma a torná-las apelativas e competitivas e a sua divulgação no mercado transnacional.

É certo que, numa época fortemente globalizada em que a mobilidade é intensa em todos os sentidos, a “diáspora” portuguesa, com maior ou menor expressão, continuará a existir, mas importa saber gerir

a dicotomia *brain drain/brain gain* e compreender qual a relevância e o papel destes profissionais, mesmo quando permanecem no exterior, no desenvolvimento do país, em particular na qualificação e na inovação do seu mercado de trabalho. A aposta em políticas de comunicação estruturada e intencional entre eles e o tecido institucional e empresarial português, bem como na criação de redes internacionais ativas, que colaborem, apoiem e potenciem a internacionalização da economia nacional, emerge como prioridade. Os emigrantes portugueses são importantes embaixadores do país e podem constituir pontos nodais em redes transnacionais de transferência de conhecimento, bem como na captação de capital estrangeiro e na consolidação da posição de Portugal como interface da Europa com o atlântico. Ainda que seja pertinente procurar assegurar condições propícias ao seu regresso, será, do mesmo modo, importante garantir que a comunicação e as trocas entre estes e o país de origem se faça de forma cada vez mais intencional, fluida, sistemática e profícua para ambos os lados. A avaliação dos efeitos destas experiências migratórias no país só poderá ser aferida, com alguma fiabilidade, a médio ou longo prazo e atendendo a um conjunto de contributos que poderão influenciar a mudança positiva dos fatores estruturais de bloqueamento, nomeadamente a nível da competitividade do mercado de trabalho interno, tanto pela via dos seus recursos tangíveis, como o capital financeiro aplicado em investimentos produtivos no país, quer por via de recursos intangíveis, com potencial de inovação nas atitudes e nos processos. Um migrante é sempre um portador de remessas sociais, ou seja, de novas ideias sobre práticas de trabalho e gestão potencialmente pertinentes para a capacitação das organizações e dos próprios países de origem. O aproveitamento dessas experiências de mobilidade transnacional em diferentes domínios de ação assume relevância numa estratégia coerente de desenvolvimento nacional e, sobretudo, regional ou local, enquanto elemento impulsionador do desenvolvimento económico dos lugares de origem, através da introdução de saberes, atividades ou práticas assimiladas nos países de acolhimento, normalmente com padrões de desenvolvimento económico, social e cultural mais elevados. Este potencial de mudança que a emigração, nomeadamente a de profissionais altamente qualificados, comporta poderia, justamente, desempenhar um papel significativo para reverter a posição e a atitude nacional (semi)periférica. No entanto, as estratégias de atração que têm vindo ser promovidas, como os programas de apoio ao regresso ou as iniciativas de colaboração pontual, não têm conseguido impor-se como verdadeiro estímulo para os que ainda não consideram a opção de regressar, mas somente como bónus ou reforço para os que já ponderavam o regresso, definitivo ou não, a curto prazo. A grande questão que se coloca é a seguinte: estaremos já preparados para receber estes profissionais? – enquanto governantes, empregadores, chefias intermédias, estaremos disponíveis para ouvir, aprender,

inovar com as suas experiências ou reagiremos, fechando-nos e preferindo continuar a trabalhar da mesma forma, sem alterar o *status quo* e a cultura organizacional enraizada?

O capital de esperança e de confiança que as sucessivas crises dos últimos anos hipotecaram ainda se encontra longe de estar reabilitado, de modo a materializar-se numa aposta consistente no estabelecimento e no investimento, ainda em idade ativa, em Portugal. Há que ter em conta que a emigração não constitui o problema, mas constituiu, antes, uma resposta, ainda que individual e provisória. O problema é, justamente, o contínuo bloqueio do mercado de trabalho nacional às expectativas e aspirações de uma população cada vez mais qualificada. Neste sentido, importa reforçar a premência de uma discussão abrangente e profunda, que envolva todos, tanto a comunidade científica e os grupos de influência dominantes, como os próprios sujeitos desta mobilidade, capaz de encontrar e promover pontos de convergência. Só um projeto partilhado de alternativas concretas e exequíveis para a valorização profissional, consubstanciadas numa agenda do trabalho digno e reconhecido, que não se limite a ser um receituário de promessas passageiras, mas se converta numa aposta estratégica de governos, empresas, trabalhadores e cidadãos em geral, poderá abrir caminho para a tão necessária mudança social estrutural.

É nosso propósito que a investigação que agora termina lance pistas de reflexão crítica que possam ser direcionadas para uma ação concreta, transformadora, consequente e inspiradora de novas possibilidades de estudo no campo da relação entre emigração altamente qualificada e sistema de emprego nacional/mercado de trabalho transnacional, a fim de que esta temática se mantenha viva na agenda política e académica. Uma possível linha de investigação futura que propomos seria aprofundar algumas das questões desenvolvidas na análise comparativa entre o contexto nacional e os contextos recetores como, por exemplo, as condições de trabalho ou de progressão na carreira e o reconhecimento e valorização profissionais, apresentadas como bloqueios no contexto nacional. Ou, ainda, desenvolver uma das áreas profissionais analisadas, nomeadamente acompanhando as trajetórias dos entrevistados. Seria, igualmente, interessante levar a cabo um estudo sobre potenciais impactos do regresso da emigração de profissionais altamente qualificados na mudança da cultura organizacional de empresas portuguesas emergentes, como é o caso das (novas) empresas de base tecnológica, em particular quando os seus fundadores e gestores viveram experiências de trabalho transnacional.

A orientação de Portugal para uma centralidade ou *perifericidade* crescentes estará, como vimos, relacionada com a evolução das suas dinâmicas migratórias e de emprego, num contexto de intensa mobilidade transnacional. Tal como Ariano Suassuna afirmou, “O otimista é um tolo. O pessimista, um

chato. Bom mesmo é ser um realista esperançoso”. Acrescentaríamos que “bom mesmo” é intentarmos ser realistas (in)formados, para que possamos analisar, refletir e gerir aproximações à realidade, sem cedermos aos facilitismos do senso comum, mas apontando sempre possíveis caminhos para a mudança.

BIBLIOGRAFIA

ABBOTT, A. D. (1988). *The system of professions an essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.

AMARAL, A. (2001). *Plano estratégico para a formação nas áreas da saúde*. Relatório preparado para os Ministérios da Educação e da Saúde, (policopiado).

ACKERS, L. (2005). Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in the European Union. *International Migration*, vol. 43, issue 5, pp. 100-131.

ACKERS, L.; GILL, B. & GUTH, J. (2008). *Doctoral mobility in the Social Sciences*. (disponível em: http://www.norface.org/files/Doctoral_Mobility.pdf).

ALMEIDA, J. C. F. de (1964). A Emigração Portuguesa para França: alguns aspectos quantitativos. *Análise Social II* (7/8), pp. 599-622.

ALMEIDA, C. e BARRETO, A. (1976). *Capitalismo e Emigração em Portugal*. Lisboa: Prelo Editora.

ALVES, M. G. (2009). Ensino superior, trabalho e emprego na actual sociedade de risco. Um olhar sobre o caso dos mestres e doutores. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 59, pp. 107-124.

ALVES, M. G. (2010). Ensino Superior e inserção profissional – uma análise comparativa de percursos de licenciados. *Configurações*, 7, pp. 47-64.

ALVES, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados (1999-2003)*. Lisboa: Universidade de Lisboa.

ALVES, N. (2008). *Juventudes e inserção profissional*. Lisboa: Educa.

ALVES, N.; ALMEIDA, A. J. & MARQUES, M. A. (2000). Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho?. In APS (Org.), *Atas do IV Congresso Português de Sociologia – Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos*. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia.

ALVES DA SILVA, E. (2013). As metodologias qualitativas de investigação nas Ciências Sociais. *Revista Angolana de Sociologia*, 12. (disponível em: <http://journals.openedition.org/ras/740>).

AMMASSARI, S. & BLACK, R. (2001). *Harnessing the Potential of Migration and Return to Promote Development: Applying Concepts to West Africa. IOM Migration Research Series, 8*. Geneve: International Organization for Migration.

ANTUNES, R. (2010). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. *Configurações*, 7, pp. 155-166.

ARANGO, J. (1985). Las 'leyes de las migraciones' de E. G. Ravenstein, cien años después. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 32, pp. 7-26.

ARANGO, J. (2000). Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 165, pp.33-47.

- ARANGO, J. (2004). Theories of International Migration. In D. Joly (Ed.), *International Migration and the New Millennium*. Aldershot: Ashgate, pp. 15-36.
- ARAÚJO, M. E.; FONTES, M. e BENTO, S. (Eds.) (2013). *Para um debate sobre Mobilidade e Fuga de Cérebros*. Braga: Universidade do Minho, Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade.
- ARCHER, M. S. (1995). *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ARNOLD, J. & COHEN, L. (2008). The psychology of career in industrial and organizational setting: A critical but appreciative analysis. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. New York, NY: Wiley, pp. 1-44.
- ARON, R. (1991). *As Etapas do Pensamento Sociológico*. Círculo de Leitores.
- ARROTEIA, J. & MARTINS, A. (1998). *Inserção Profissional dos diplomados pela Universidade de Aveiro*. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- ARTHUR, M. B. (2008). Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2), pp. 163-186.
(<https://doi.org/10.1177/0018726707087783>).
- ARTHUR, M. B. & HALL, D. T. (1989). *Handbook of career theory*. New York, NY: Cambridge University Press.
- ARTHUR, M. B. & ROUSSEAU, D. M. (1996). *The boundaryless career a new employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University Press.
- BADER, V. M. (2005). Etnicidade e Classe: um exercício para um mapeamento pro-teórico. In M. C. Silva (Dir.), *Configurações – Revista de Sociologia, nº 1 - Desigualdades Sociais*. Braga: Universidade do Minho – Núcleo de Estudos em Sociologia.
- BAGANHA, M. I. (1993). Principais Características e Tendências da Emigração Portuguesa. In APS (Org.), *Actas do 2º Congresso Português de Sociologia*. Lisboa: Fragmentos, vol. I, pp. 819-835.
- BAGANHA, M. I. (1994). As correntes emigratórias portuguesas no século XX e o seu impacto na economia nacional. *Análise Social*, XXIX(128), pp. 959-980.
- BAGANHA, M. I. (1996). *Immigrants Insertion in the Informal Market, Deviant Behaviour and the Insertion in the Receiving Country*, 1º Relatório. Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- BAGANHA, M. I. (2000). Immigrants' social citizenship and labour market dynamics in Portugal. In M. Bommes e A. Geddes (Eds.), *Immigration and Welfare: Challenging the Borders of the Welfare State*. London: Routledge.
- BAGANHA, M. I. (2001). A cada Sul o seu Norte: dinâmicas migratórias em Portugal. In Boaventura de Sousa Santos (Org.), *Globalização: fatalidade ou utopia?*. Porto: Edições Afrontamento, pp. 135-159.
- BAGANHA, M. I. & GÓIS, P. (1998/99). Migrações internacionais de e para Portugal: o que sabemos e para onde vamos?. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, pp. 229-280.

- BAGANHA, M. I.; FERRÃO, J. & MALHEIROS, J. (Org.) (2002). *Os Movimentos Migratórios Portugueses e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- BAGANHA, M. I.; MARQUES, J.C. & GÓIS, P. (2002). *O Sector da Construção Civil e Obras Públicas em Portugal: 1990-2000*. Coimbra: Oficina do CES, nº 173.
- BAGANHA, M. I.; RIBEIRO, J. & PIRES, S. (2002). *O Sector da Saúde em Portugal: funcionamento do sistema e caracterização sócio-profissional*. Coimbra: Oficina do CES, nº 182.
- BAPTISTA, M. L. (2006). *Os jovens e o mercado de trabalho*. Lisboa: DGEEP.
- BARDIN, L. (1979). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- BAUER, T. & ZIMMERMANN, K. F. (1999). *Assessment of Possible Migration Pressure and its Labor Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe*, A study for the Department of Education and Employment. UK: IZA Research Report, nº 3.
- BAUMAN, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Brasil: Zahar editora.
- BAUMAN, Z. (2003). *Comunidade: A busca por segurança no mundo atual*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar editora.
- BECK, U. (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage.
- BECK, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Piados.
- BECK, U. (2013). *A Europa Alemã – De Maquiavel a «Merkievel»: estratégias de poder na crise do euro*. Lisboa: Edições 70.
- BECKER, G. S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, vol. 70, nº 5, Part 2 (Supplement), pp. 9-49.
- BECKER, G. S. (1983). *Human Capital. Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2ª ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- BECKER, R. (2019). Occupational experiences of high-skilled intra-EU immigrants in a transnational space? How European physicians in Germany perceive their career prospects. *Population, Space and Place*, 25 (7), pp. 1-13. (disponível em: <https://doi.org/10.1002/psp.2245>).
- BEINE, M., DOCQUIER, F. & RAPOPORT, H. (2006). Alternative measures of the brain drain. Research report. Washington DC: World Bank.
- BERGER, P. L. & LUCKMANN, T. (2010 [1966]). *A Construção Social da Realidade. Tratado de Sociologia do Conhecimento*. Dinalivro.
- BILLS, D. (2004). *The Sociology of Education and Work*. Oxford: Blackwel.
- BLANCO, C. (2000). *Las migraciones contemporâneas*. Madrid: Alianza Editorial.

- BLOCH, E. (2005). *Princípio da Esperança*. Rio de Janeiro: Contraponto.
- BOGDAN, R. & BIKLEN, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- BOLTANSKY, L. & CHIAPELLO, É. (1999). *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard.
- BORJAS, G. J. (1989). Economic Theory of International Migration. *International Migration Review*, 23(3), pp. 457-485.
- BOURDIEU, P. (1972). *Equisse d'une théorie de la pratique*. Paris: Librairie Droz.
- BOURDIEU, P. (1979). *La Distinction - Critique Sociale du Jugement*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- BOURDIEU, P. (1984). *Homo academicus*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- BOURDIEU, P. (2002). Comment libérer les intellectuels libres?. *Questions de Sociologie*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- BOUTIN, G.; GOYETTE, G. & LESSARD-HÉBERT, M. (2005). *Investigação qualitativa. Fundamentos e práticas*, 2ª ed. Lisboa: Instituto Piaget.
- BRAGA DA CRUZ, M. (1989), *Teorias Sociológicas – Os Fundadores e os Clássicos* (antologia de textos), I VOL., Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- BREINBAUER, A. (2007). Brain Drain – *Brain Circulation or What Else Happens or Should Happen to the Brains - Some Aspects of Qualified Person Mobility/Migration*. FIW Working Paper n° 4. (disponível em: http://www.morebrain.net/index_html_files/N_004-breinbauer.pdf).
- BRETTELL, C. B. & HOLLIFIELD, J. F. (2000). Migration Theory. Talking across Disciplines. In C. B. Brettell & J. F. Hollifield (orgs.), *Migration Theory. Talking across Disciplines*. London: Routledge, pp. 1-26.
- BRYMAN, A. (1988). *Quantity and Quality in Social Research*. London: Unwin Hyman.
- CABANAS, E. & ILLOUZ, E. (2019). *A Ditadura da Felicidade. Como a Ciência da Felicidade Controla as Nossas Vidas*. Temas e Debates.
- CARD, D. (1999). The causal effect of education on earnings. In O. Ashenfelter and D. Card (Ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3. Elsevier Science B.V., pp. 1801-1863.
- CARNEIRO, R. (Coord.) (2007). *Avaliação ex-ante do Programa Operacional Temático para o Potencial Humano – Relatório*. Lisboa: Programa Operacional Potencial Humano.
- CARVALHAIS, I. E. (2012). Brain drain/brain gain from the perspective of a semi-peripheral state: Portugal. In A. Freitas & A. Pécout (Eds.), *Skilled Migration and the Brain Drain*, vol. 14, n° 1, Diversities: UNESCO & MPI MMG.
- CARVALHAIS, I. E. (2004). *Desafios da Cidadania Pós-Nacional*. Porto: Afrontamento.

CASSARINO, J-P. (2013). Teorizando sobre a migração de retorno: uma abordagem conceitual revisitada sobre migrantes de retorno. *REMHU – Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 41, pp. 21-54.

CASTELLS, M. (1981). *La Question Urbaine*. Paris: Maspero.

CASTELLS, M. (1989). *The Informational City. Information Technology, Economic Restructuring, and the Urban-Regional Process*. Oxford: Blackwell.

CASTLES, S. (2005). *Globalização, transnacionalismo e novos fluxos migratórios. Dos trabalhadores convidados às migrações globais*. Lisboa: Fim de Século.

CASTLES, S. (2010). Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), pp. 1565-1586.

CASTLES, S. & MILLER, M. J. (1993). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. London: Macmillan.

CÉLESTIN, J-B. (2002). *A Qualidade de Emprego*. Lisboa: DGEFP.

CHAUVEL, L. (1998). *Le destin des générations: structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*. Paris: PUF.

CHAVES, M. (2010). *Confrontos com o trabalho entre jovens advogados: as novas configurações da inserção profissional*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.

CHIZZOTTI, A. (1991). *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. Brasil: Editora Cortez.

CICCHELLI, V. (2012). *L'esprit cosmopolite: voyages de formation des jeunes en Europe*. Paris: Les Presses de Sciences Po.

CICCHELLI, V. (2016). *Pluriel et commun. Sociologie d'un monde cosmopolite*. Paris: Les Presses de Sciences Po.

CICCHELLI, V. & OCTOBRE, S. (2017). *L'amateur cosmopolite : goûts et imaginaires juvéniles à l'ère de la globalisation de la culture*. Paris: Ministère de la Culture et de la Communication.

CLARK, A. E. (1998). *Measures of Job Satisfaction. What makes a good job? Evidence from OECD Countries*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, n° 34: OECD Publishing.

CLARK, P. F.; STEWART, J. B. & CLARK, D. A. (2006). The globalization of the labour market for health-care professionals. *International Labour Review*, vol. 145, n° 1/2; ABI/INFORM Global, pp. 37-64. (disponível em: <http://ent.arp.harvard.edu/AfricaHigherEducation/LaborMarketHealthCare.pdf>).

CLAVAL, P. (1987). As organizações territoriais. *Geografia do Homem. Cultura. Economia. Sociedade*, Coimbra: Livraria Almedina, pp. 119-149.

CÓ, J. R. B. (2009). *Teorias e dinâmicas migratórias internacionais: algumas experiências africanas de "brain drain", "brain circulation" e "brain gain"*. SOCIUS Working Papers, n.º 2/2009. Lisboa: SOCIUS-ISEG, Universidade Técnica de Lisboa.

COHEN, R. (2008). *Global Diasporas: An Introduction*. London: Routledge.

- CONSTANT, A. & ZIMMERMANN, K. F. (2011). Circular and repeat migration: counts of exits and years away from the host country. *Population Research and Policy Review*, 30, pp. 495-515.
(DOI : 10.1007/s11113-010-9198-6)
- COOK, T. D. & REICHARDT, C. S. (1995). *Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa*. Madrid: Morata.
- CORNELIUS, W. A. (Ed.) (2001). *The International Migration of the Highly Skilled Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries*. San Diego: Centre for Comparative Immigration Studies University of California.
- COSTA, F. da (2012). Desigualdades globais. *SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS*, n.º 68, pp. 9-32.
(DOI: 10.7458/SPP201268691).
- COSTA, H. A. (2008). *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Afrontamento.
- COSTA, H. A. (2009). A flexigurança em Portugal: desafios e dilemas da sua aplicação. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, pp. 123-144.
(disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/249?lang=pt>).
- COSTA, H. A. (2012). From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions. *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (4), pp. 397-410.
- CRESSWELL, T. (2006). *On the Move: Mobility in the Modern Western World*. London: Routledge.
- DANY, F. (2008). Free actors' and organizations: Critical remarks about the new career literature, based on French insights. *The international Journal of Human Resources Management*, 14(5), pp. 821-838.
(disponível em: <https://doi.org/10.1080/0958519032000080820>).
- DAVIS, G. F. (2010). After the Ownership Society: Another world is possible. In N. Lounsbury, P. M. Hirsch (Eds.), *Markets on trial: The economic sociology of the U. S. financial crisis, Research in the Sociology of Organizations*, vol. 30B. Bingley: Emerald Group, pp. 331-356.
- DE HAAS, H. (2007). Turning the Tide? Why Development Will Not Stop Migration. *Development and Change* 38(5), pp. 819-841.
- DE HAAS, H. (2008). *Migration and Development. A Theoretical Perspective*. Oxford University, IMI Working Paper nº 9.
- DE HAAS, H. (2009). *Migration Systems Formation and Decline. A Theoretical Inquiry into the Self-perpetuating and Self-undermining Dynamics of Migration Processes*. Oxford University, IMI Working Paper nº 19.
- DE MASI, D. (2000). *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Editora Sextante.
- DEDIJER, S. (1968). Early migration. In W. Adams (Org.), *The Brain drain*. Nova Iorque: Mcmillan, pp.9-28.
- DELICADO, A. (2008). Cientistas portugueses no estrangeiro – factores de mobilidade e relações de diáspora, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 58, pp. 109-129.

DELICADO, A. (2010). O retorno dos 'cérebros': regresso e reintegração dos investigadores portugueses em mobilidade. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 5(15), pp. 185-218.

DOCQUIER, F. (2006). Brain drain and inequality across nations. *IZA Discussion Paper*, n° 2440. (disponível em: <https://ftp.iza.org/dp2440.pdf>).

DOCQUIER, F. & MARFOUK, A. (2006). International migration by education attainment, 1990-2000. In C. Özden e M. Schiff (Eds.), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*. Washington DC: World Bank e Palgrave Macmillan, pp. 151-199.

DOCQUIER, F. & RAPOPORT, H. (2005). Migration du travail qualifié et formation de capital humain dans les pays en développement: un modèle stylisé et une revue de la littérature récente. *Économie Internationale*, n° 104, pp. 5-26.

DUARTE, A. M. (2011). As faces precárias da flexibilidade. In Matos, Domingos e Kumar (Org.), *Precários em Portugal – entre a fábrica e o “call center”*. Le Monde diplomatique. Lisboa: Ed. 70, L.da.

DURKHEIM, É. (1991), *A divisão do trabalho social* (vol. II). Lisboa: Editorial Presença.

EBY, L. T.; BUTTS, M. & LOCKWOOD, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), pp. 689-708.

EREL, U. (2010). Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. *Sociology*, 44(4), pp. 642–660. (DOI: <https://doi.org/10.1177/0038038510369363>).

ERICKSON, F. (1986). Qualitative methods in research on teaching. In M. C. Wittroch (Ed.), *Handbook of research on teaching*. New York, NY: Macmillan.

ESCÁRIA, V. (Coord.) (2008). *Percursos de inserção no mercado de trabalho dos diplomados do Ensino Superior*. Lisboa: DGEEP/MTSS.

ESTANQUE, E. (2012). *A Classe Média: Ascensão e Declínio*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.

ESTANQUE, E. (2005). Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais. *Configurações. Revista de Sociologia*, n°1. Vila Nova Famalicão: Núcleo de Estudos em Sociologia: Universidade do Minho, pp. 87-99.

ESTANQUE, E. & COSTA, H. A. (2012). Labour relations and social movements. In D. Erasga (Ed.), *Sociological Landscapes: Theories, Realities and Trends*. Rijeka/Croacia: INTECH/ Open Access Publishing, pp. 257-282.

ESTEVES, M. do C. (1991). *Portugal, país de imigração*. Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.

EVETTS, J. (2010). Reconnecting Professional Occupations with Professional Organizations: risks and opportunities. In L. Svensson, & J. Evetts, (Eds.), *Sociology of Professions: continental and anglo-saxon traditions*. Goteborg: Bokforlaget Daidalos, pp. 167-187.

- FAIST, T. (1997a). The Crucial Meso-Level. In T. Hammar; G. Brochmann; K. Tamas & T. Faist (Eds.), *International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives*. Oxford: Berg, pp. 187-218.
- FAIST, T. (1997b). From Common Questions to Common Concepts. In T. Hammar; G. Brochmann; K. Tamas & T. Faist (Eds.), *International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives*. Oxford; New York: Berg, pp. 247-276.
- FAIST, T. (2000). *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford: Oxford University Press.
- FAIST, T. (2010). Towards Transnational Studies: World Theories, Transnationalisation and Changing Institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10): 1665-1687.
- FAIST, T. (2013). The mobility turn: a new paradigm for the social sciences?. *Ethnic and Racial Studies*, 36(11), pp. 1637-1646.
(DOI : 10.1080/01419870.2013.812229).
- FAIST, T.; FAUSER, M. & REISENAUER, E. (2013). *Transnational migration*. Cambridge: Polity Press.
- FAVELL, A. (2008). *Eurostars and Eurocities. Free Movement and Mobility in an Integrating Europe*, Oxford: Blackwell Publishers.
- FAVELL, A. & RECCHI, E. (2009). Pioneers of European integration: An introduction. In A. Favell, & E. Recchi (Eds.), *Pioneers of European integration: Citizenship and mobility in the EU*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, pp. 1-25.
- FERNANDES, R. (Coord.) (2011). *Situação Profissional dos Jovens Enfermeiros em Portugal - 2011: Ordem dos Enfermeiros*.
- FERREIRA, V. (1986). O inquérito por questionário na construção de dados sociológicos. In A. S. Silva e J. M. Pinto (Orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento, pp. 165-196.
- FINDLAY, A. (2001). From brain exchange to brain gain: policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries. *International Migration Papers, n° 43* (Synthesis Report). Geneva: International Labour Office.
- FORD, R. (1992). *Migration and Stress Among Corporate Employees*. Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy in the University of London. University College London (United Kingdom): ProQuest Dissertations Publishing.
- FÓTI, K. (2013). *Mobility and migration of healthcare workers in central and eastern Europe*: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound.
(disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1335.htm>).
- FREIDSON, E. (2001). *Professionalism: the third logic*. Cambridge: Polity Press.
- FREIDSON, E. (1986). *Professional Powers*. Chicago: The University of Chicago Press.
- FREIRE, J. (1997). *Variações sobre o Tema Trabalho*. Porto: Afrontamento.

- FREIRE, J. (2009). Trabalho, Emprego e Cidadania. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto* 19(1), pp. 213-226.
- GAILLARD, A. M. & GAILLARD, J. (1997). The International Mobility of Brains: Exodus or Circulation?. *Science, Technology and Society, II, n° 2*, pp. 195-228.
- GAILLARD, A. M. & GAILLARD, J. (1998). *International Migration of the Highly Qualified: a Bibliographical and Conceptual Itinerary*. New York: Center for Migration Studies.
- GALLIE, D. (Ed.) (2013). *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration: The European Experience*. Oxford Scholarship.
- GAMST, F. C. (Ed.) (1995). *Meanings of Work. Considerations for the Twenty-First Century*. New York: State University of New York Press.
- GIDDENS, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press.
- GMELCH, G. (1980). Return Migration. *Annual Review of Anthropology, vol. 9*, pp. 135-159.
- GOMES, R. (Coord.) (2015). *Fuga de cérebros – retratos da emigração portuguesa qualificada*. Lisboa: Bertrand editora.
- GODINHO, V. M. (1978). L'emigration portugaise (XV-XX Siècles): une constante structurale et les réponses aux changements du monde. *Revista de História Económica e Social, I*, pp. 5-32.
- GÓIS, P.; MARQUES, J. C. & PINHO, F. (2017/18). *Regresso de uma geração preparada – diagnóstico de situação atual e modelo prospetivo de desenvolvimento*. Fundação AEP.
- GONÇALVES, A. (1996). *Imagens e Clivagens: os residentes face aos emigrantes*. Porto: Afrontamento.
- GONÇALVES, A. (1987). O presente ausente: o emigrante na sociedade de origem. *Cadernos do Noroeste, vol. I (1)*, pp. 7-30.
- GONÇALVES, M. M. (2007). *Educação, Trabalho e Família: Trajectórias de diplomados universitários*. Tese de Doutoramento em Ciências da Educação. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- GONÇALVES, C. M. (2005). Evoluções recentes do desemprego em Portugal. *Revista da Faculdade de Letras: Sociologia, n° 15*, 125-164.
- GONÇALVES, C. M. (Org.) (2008). *A Região Norte de Portugal. Mudanças e Continuidades na Contemporaneidade*. Porto: Instituto de Sociologia da FLUP.
- GONÇALVES, C. M. (Coord.) (2009). *Licenciados, Precariedade e Família*. Porto: Estratégias Criativas.
- GONÇALVES, C. M. (2010). Emprego dos licenciados universitários. In R. M. Carmo (Org.), *Desigualdades sociais 2010. Estudos e Indicadores*. Lisboa: Editora Mundos Sociais, pp. 181-189.
- GONÇALVES, C. M.; MENEZES, I. & MARTINS, M. C. (2009). *Transição para o trabalho dos licenciados da Universidade do Porto (2006-2007)*. Porto: Universidade do Porto.

GONÇALVES, C. M.; MENEZES, I. & MARTINS, M. C. (2010). *Transição para o trabalho dos licenciados da Universidade do Porto (2007-2008)*. Porto: Universidade do Porto.

GONÇALVES, C. M. & MENEZES, I. (2011). *Transição para o trabalho dos diplomados do Porto em 2009*. Porto: Universidade do Porto.

GRANOVETTER, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.

GRANOVETTER, M. S. (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, vol. 91, n° 3, pp. 481-510.

GRIGNON, M.; OWUSU, Y & SWEETMAN, A. (2012), *The International Migration of Health Professionals*, IZA DP No. 6517. Germany.

GUIBENTIF, P. (1996). Le Portugal face à l'immigration. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 12(1), pp. 121-139.

GUNZ, H.; EVANS, M. & JALLAND, M. (2000). Career boundaries in a 'Boundaryless' world. In M. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives*. Oxford: Oxford University Press, pp. 24-53.

HABERMAS, J. (1987). *Théorie de l'agir communicationnel*. Paris: Faard.

HABERMAS, J. (1988). *Discours philosophique de la modernité*. Paris: Gallimard.

HALL, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.

HARVEY, L. (1999). *Employability: Developing the relationship between higher education and employment*. Opening presentation at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar. Scarman House: Warwick University.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B. B. (2017 [1959]). *The Motivation to Work*. Nova Iorque: Routledge.

HILL, L. (2007). A New Approach to the Brain Drain. *Integral Liberation Vol. 11, n° 2*, pp. 136-143.

HILL, M. M. & HILL, A. (2012). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Silabo Lda.

HENDRICKSON, R. (2003). *Brain Gain, Brain Drain – the new balance of trade in higher education*. USA: National Education Association.

HOESCH, K. (2008). Assessing Interdependencies between Sector Structures and Labour Market. A comparative study of the British and the German Health Sectors. In H. Kolb & H. Egbert (Eds.), *Migrants and Markets. Perspectives from Economics and the Other Social Sciences*. EMISCOE Research: Amsterdam University Press.

HUDSON, R. & LEWIS, J. (1985). Introduction: Recent Economic, Social and Political Changes in Southern Europe. In R. Hudson & J. Lewis (Eds.), *Uneven Development in Southern Europe*. Londres: Methuen, pp. 1-53.

KAUFMANN, V.; BERGMAN, M. M. & JOYE, D. (2004). Motility: mobility as capital. *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(4), pp. 745-756.

KING, R. (2012). *Theories and Typologies of Migration: an overview and a primer*. Willy Brandt series of working papers in international Migration and ethnic Relations. Sweden.

KING, R. & SKELDON, R. (2010). 'Mind the Gap!' Integrating Approaches to Internal and International Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), pp. 1619-1646.

KING, R. & LULLE, A. (2016). *Research on Migration: Facing Realities and Maximising Opportunities. A Policy Review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
(PDF: ISBN 978-92-79-52976-4 doi: 10.2777/414370 KI-04-15-841-EN-N).

KOVÁCS, I. (Org.) (2005). *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.

KOVÁCS, I. (2006). Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades. *Sociedade e Trabalho*, 28, pp. 17 -34.

KRUGMAN, P. (2009). *O Regresso da Economia da Depressão e a Crise Actual*. Editorial Presença.

KUHLMANN, & SAKS, M. (Eds.) (2008). *Rethinking professional governance - International directions in healthcare*. University of Bristol: Policy Press.

KUHN, P. & MCAUSLAND, C. (2007). The International Migration of Knowledge Workers: When is Brain Drain Beneficial?. Santa Barbara: University of California.

INKSON, K.; GUNZ, H.; GANESH, S. & ROPER, J. (2012). Boundaryless career: Bringing back boundaries. *Organization Studies*, 33(3), pp. 323-340.

ISAAKYAN, I. & TRIANDAFYLIDOU, A. (2013). *High-Skill Mobility: Addressing the Challenges of a Knowledge-Based Economy at times of Crisis*. RSCAS PP European University Institute - Robert Schuman Centre for Advanced Studies - Global Governance Programme.

JANSEN, C. (1969). Some Sociological Aspects of Migration. In Jackson, J. A. (Ed.), *Migration*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 60-73.

JENKINS, S. P.; BRANDOLINI, A.; MICKLEWRIGHT, J. & NOLAN, B. (Eds.) (2013). *The Great Recession and the Distribution of Household Income*. UK: Oxford University Press.

JONS, H. (2007). Transnational mobility and the spaces of knowledge production: a comparison of global patterns, motivations and collaborations in different academic fields. *Soc. Geography*, vol. n° 2, pp. 97-114 (disponível em:: www.soc-geogr.net/2/97/2007/).

JOHNSON, J. M. & REGETS, M. C. (1998). *International Mobility of Scientists and Engineers to the United States - Brain Drain or Brain Circulation?*. National Science Foundation – Division of Science Research studies (Issue brief).

LAHIRE, B. (2004). *Retratos Sociológicos Disposições e Variações Individuais*. Artmed Editora.

- LAUDEL, G. (2005). Migration currents among the scientific elite. *Minerva*, n° 43, pp. 377-395.
- LEANDRO, M. E. (1995). *Au-delà des apparences. Les Portugais face à l'insertion sociale*. CIEMI: Éditions L' Harmattan.
- LESSARD-HÉBERT, M.; GOYETTE, G. & BOUTIN, G. (2005). *Investigação qualitativa. Fundamentos e práticas*, 2ª ed. Lisboa: Instituto Piaget.
- LEVITT, P. (1998). Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion. *The International Migration Review*. Sage Publications, Inc., pp. 926-948. (<https://doi.org/10.2307/2547666>).
- LIMA, M da P. C. (2005). *A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal*. Cadernos do Observatório, Observatório Sobre Crises e Alternativas, CES – Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra.
- LOPES, J. T. (Org.) (2014). *Geração Europa? Um estudo sobre a jovem emigração qualificada para França*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- LOWELL, L. (2001). Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour. *International Migration Papers*, n°45. Geneva: International Labour Office.
- LOWELL, L. (2003). Skilled labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography on Economic Analyses, Impact and policy Issues. *International Migration Papers*, n° 56. Geneva: International Labour Office.
- LOWELL, L. (2008). Highly skilled migration. *World Migration Report 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*. International Organization for Migration, pp. 51-76.
- LOWELL, L. & FINDLAY, A. (2001). Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses. *International Migration Papers*, n°44 (Synthesis Report). Geneva: International Labour Office.
- MAANEN, J. V. (1979). Reclaiming qualitative methods for organizational research: A preface. In *Administrative Science Quarterly*, vol. 24.
- MABOGUNJE, A. (1970). Systems Approach to the Theory of Rural-Urban Migration. *Geographical Analysis*, n° 2, pp. 1-18.
- MACHADO, F. L.; AZEVEDO, J. & MATIAS, A. R. (2009). *Bibliografia sobre Imigração e Minorias Étnicas em Portugal (2000-2008)*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- MAGALHÃES, A. (2004). *A Identidade do Ensino Superior: Política, Conhecimento e Educação numa Época de Transição*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- MALHEIROS, J. M. (2002). «Nova» imigração e desenvolvimento regional: situação actual e oportunidades para as regiões portuguesas. *Cadernos Sociedade e Trabalho*, n° 2, pp. 69-87.
- MALHEIROS, J. M. (2011). Portugal 2010: O regresso do país de emigração?. *JANUS - Anuário de Relações Internacionais*, pp.143-132.

MALMBERG, G. (1997). Time and Space in International Migration. In Hammar, T., Brochmann, G., Tamas, K. & Faist, T. (Eds.), *International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives*. Oxford: Berg, pp. 21-48.

MAMEDE, R. P. (2015). *O Que Fazer Com Este País? do pessimismo da razão ao otimismo da vontade*. Marcador Editora.

MARKOVITS, D. (2021). *A cilada da meritocracia: Como um mito fundamental da sociedade alimenta a desigualdade, destrói a classe média e consome a elite*. Rio de Janeiro: Intrínseca.

MARQUES, A. P. (2004). Percursos e Estratégias de Inscrição Identitária de Jovens Diplomados. In A. M. Brandão, A. P. Marques & E. R. Araújo (Orgs.), *Formas Identitárias e Modernidade Tardia, Actas de Encontros em Sociologia*. Braga: NES, Universidade do Minho, pp. 85-118.

MARQUES, A. P. (2006). *Entre o Diploma e o Emprego – a Inserção Profissional de Jovens Engenheiros*. Edições Afrontamento.

MARQUES, A. P. (2007). *MeIntegra - Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte, Relatório final*. Colecção DS/CICS, Universidade do Minho. (URL:<http://hdl.handle.net/1822/8633>).

MARQUES, A. P. (2010a), “Sacralização” do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade. *Configurações*, n.º 7. (<https://journals.openedition.org/configuracoes/183>).

MARQUES, A. P. (2010b). Perspectivar a inserção profissional de graduados no contexto internacional. In A. P. Marques e M. Alves, *Inserção profissional de graduados em Portugal*. Braga: Húmus, pp. 13-30.

MARQUES, A. P. (2020a). Crise e trabalho: interrogações em tempos de pandemia. In M. Oliveira, H. Machado, J. Sarmiento & M. do C. Ribeiro, (Eds.), *Sociedade e crise(s)*. Braga: UMinho Editora, pp. 31-37.

MARQUES, A. P. (2020b). Na fronteira do mercado de emprego: jovens, trabalho e cidadania. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, n.º 18(s1). (<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00249>).

MARQUES, J. C. (2006). *Os Portugueses na Suíça. Migrantes Europeus*. Lisboa: ICS.

MARQUES, J. C. & GÓIS, P. (2008). Imigrantes altamente qualificados em Portugal: uma tipologia. In J. PEIXOTO (Org.), *Revista Migrações - Número Temático Imigração e Mercado de Trabalho*, n.º 2. Lisboa: ACIDI, pp. 73-94.

MASSEY, D. (1984). *Spatial Divisions of Labour - Social Structures and the Geography of Production*. London: Macmillan Education.

MASSEY, D.; ARANGO; HUGO; KOUAUCI; PELLEGRINO & TAYLOR (1993). Theories of international migration: a review and appraisal. *Population and Development Review*, n.º 19 (3), pp. 431-466.

MASSEY, D.; ARANGO; HUGO; KOUAUCI; PELLEGRINO & TAYLOR (1998). *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Clarendon Press Oxford.

MATEUS, A. (Coord.) (2015). *Três décadas de Portugal europeu: balanço e perspectivas*: Fundação Francisco Manuel dos Santos e Sociedade de Consultores Augusto Mateus & Associados (AM&A).

MÉDA, D. & VENDRAMIN, P. (2013). *Réinventer le Travail*. Paris: Presses Universitaires de France.

MEYER, J.-B., & BROWN, M. (1999). Scientific diasporas: A new approach to the brain drain. *MOST Discussion Paper n° 41*: UNESCO – ICSU.

(disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116330eo.pdf>).

MEYER, J-B & CHARUM, J. (1995). La "fuite des cerveaux" est-elle épuisée? Paradigme perdu et nouvelles perspectives. *Cahiers des Sciences Humaines*, vol. 31, n°4.

MONTEIRO, P. F. (1994). *Emigração: o eterno mito do retorno*. Oeiras: Celta Editora.

MONTEIRO, B. & QUEIRÓS, J. (2009). Entre cá e lá. Notas de uma pesquisa sobre a emigração para Espanha de operários portugueses da construção civil. *Configurações* 5/6. Braga.

(disponível em: <http://journals.openedition.org/configuracoes/403>).

MORAIS, C.; CHAVES, M. & BATISTA, S. (2010). A precariedade e os confrontos subjectivos com o emprego precário entre os diplomados de uma faculdade de ciências sociais e humanas. In A. P. Marques & M. Alves, *Inserção profissional de graduados em Portugal*. Braga: Húmus, pp. 233-258.

MORANO-FOADI, S. (2005). Scientific Mobility, Career Progression and Excellence in the European Research Area. *International Migration*, vol. 43 (5), pp. 133-162.

MORAWSKA, E. (2007). *International Migration: Its Various Mechanisms and Different Theories that Try to Explain it*. Malmö: Malmö University, Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations 1/07.

MUSGROVE, F. (1963). *The Migratory Elite*. London: Heinemann.

MYRDAL, G. (1957). *Rich Lands and Poor*. New York: Harper and Row.

NOLASCO, C. (2016). *Migrações internacionais: Conceitos, tipologia e teorias*. Oficina do CES, n° 434 (disponível em: https://ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/14615_Oficina_434.pdf).

NOWICKA, M. (2014). Successful earners and failing others: Transnational orientation as biographical resource in the context of labor migration. *International Migration*, n° 52(1), pp. 74–86.

NUNES, J. A. & GONÇALVES, M. E. (2001). Introdução. In J. A. Nunes e M. E. Gonçalves (Orgs.), *Enteados de Galileu? A Semi-Periferia no Sistema Mundial da Ciência*. Porto: Afrontamento, pp. 13-31.

OECD (2008). *International Migration Outlook*. SOPEMI 2008.

OECD (2014). *International Migration Outlook 2014*. Paris: OECD.

OLIVEIRA, I.; CANDEIAS, P.; PEIXOTO, J.; AZEVEDO, J. & MALHEIROS, J. (2016). Regresso e Circulação de Emigrantes Portugueses no Início do Século XXI. In *SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS*, n.º 81, pp. 11-35.

OLIVEIRA, M.; MACHADO, H.; SARMENTO, J. & RIBEIRO, M. do C. (2020). Os sentidos e os contextos da(s) crise(s). In M. Oliveira; H. Machado; J. Sarmento & M. do C. Ribeiro, (Eds.), *Sociedade e crise(s)*, Braga: UMinho Editora, pp. 7-9.

OOMEN, T. K. (1989). Índia: "brain drain" or the migration of talent?. In *International Migration*, vol. 27, Nº 3, pp. 411-425.

PAUGAM, S. (2003). *A Desqualificação Social – Ensaio sobre a nova pobreza*. Porto: Porto Editora.

PEIXOTO, J. (1993). Migrações e Mobilidade: As novas formas de emigração portuguesa a partir de 1980. In M. B. Silva *et al.* (Org), *Emigração/Imigração em Portugal*. Alges: Ed. Fragmentos, pp. 278-307.

PEIXOTO, J. (1999). *A Mobilidade Internacional dos Quadros - Migrações Internacionais, Quadros e Empresas Transnacionais em Portugal*. Oeiras: Celta Editora.

PEIXOTO, J. (2001). A Mobilidade dos Cérebros. *Anuário JANUS OnLine* (disponível em: www.janusonline.pt).

PEIXOTO, J. (2002). *Os Fundamentos Sociais dos Mercados de Trabalho: O Caso da Imigração Estrangeira em Portugal, Lição Síntese para Provas de Agregação*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão/Universidade Técnica de Lisboa.

PEIXOTO, J. (2004). As teorias explicativas das migrações: Teorias Micro e Macro-Sociológicas. *SOCIUS Working Papers*, n.º 11. Lisboa: SOCIUS–ISEG, Universidade Técnica de Lisboa.

PEIXOTO, J. (2007). Dinâmicas e regimes migratórios: o caso das migrações internacionais em Portugal. *Análise Social*, vol. XLII (2.º) - n.º 183, pp. 445-469.

PEIXOTO, J. (2012). *A emigração portuguesa hoje: o que sabemos e o que não sabemos*, SOCIUS Working Papers nº5 (disponível em: https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/4892/1/WP_5_2012socius.pdf).

PEIXOTO, J. & IORIO, J. (2011). *Crise, Imigração e Mercado de Trabalho em Portugal - Retorno, Regulação ou Resistência?*. Ed. Principia.

PEIXOTO, J.; OLIVEIRA, I. T. D.; AZEVEDO, J.; MARQUES, J. C.; GÓIS, P.; MALHEIROS, J. & MADEIRA, P. (Orgs.) (2016). *Regresso ao futuro – A nova emigração e a sociedade portuguesa*. Lisboa: Gradiva.

PEIXOTO, J.; CANDEIAS, P.; FERREIRA, B.; OLIVEIRA, I.T.; AZEVEDO, J.; MARQUES, J. C.; GÓIS, P.; MADEIRA, P. M.; SCHILTZ, A.; FERRO, A. & SANTANA, E. (2019). New Emigration and Portuguese Society: Transnationalism and Return. In C. Pereira & J. Azevedo (Eds.) *New and Old Routes of Portuguese Emigration: Uncertain Futures at the Periphery of Europe*: IMISCOE Research Series (disponível em: <https://library.oapen.org/bitstream/id/0e3dd2c3-b992-46fa-be7f-d9cdb92bbdf3/1007120.pdf>).

PEREIRA, C. (2015). *Vidas Partidas. Enfermeiros Portugueses no Estrangeiro*: Lusodidacta.

PEREIRA, T. S. (2008). Mobilidade de investigadores e fuga de cérebros. *Anuário JANUS OnLine* (disponível em: www.janusonline.pt).

PETRAS, E. M. (1981). The global labor market in the modern world-economy. In M. M. Kritz *et al* (Eds.), *Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements*. New York: Center for Migration Studies, pp. 44-63.

PIKETTY, T. (2014). *O Capital no século XXI*. Temas e Debates: Círculo de Leitores.

PIRES, R. P. (2002). Mudanças na imigração – Uma análise das estatísticas sobre a população estrangeira em Portugal, 1998-2001. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n° 39, pp. 151-166.

PIRES, R. P. (2003). *Migrações e Integração – Teoria e Aplicações à Sociedade Portuguesa*. Oeiras: Celta Editora.

PIRES, R. P. (Coord.) (2010). *Portugal: atlas das migrações internacionais*. Lisboa: Tinta-da-China.

PIRES, R. P. *et al*. (2015), *Emigração Portuguesa. Relatório Estatístico 2015*. Lisboa: Observatório da Emigração e Rede Migra, CIES-IUL, ISCTE-IUL e DGACCP.

PINTO, J. M. (1994). *Propostas para o Ensino das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento.

PINTO, J. M. (2006). Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho. *Separata da Revista Sociologia*, vol. 16. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, pp. 177-190.

PIORE, M. (1979). *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

POINARD, M. (1983). Emigrantes portugueses: o regresso. *Análise Social*, XIX (75), pp. 29-56.

PORTES, A. (1976). Determinants of the brain drain. *International Migration Revue*, vol.10, n° 4, pp. 489-508.

PORTES, A. (1981). Modes of structural incorporation and present theories of labor immigration. In M. M. Kritz *et al* (Eds.), *Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements*. New York: Center for Migration Studies, pp. 279-297.

PORTES, A. (Ed.) (1995a). *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York: Russel Sage Foundation.

PORTES, A. (1995b). Economic sociology and the sociology of immigration: a conceptual overview. In A. Portes (Ed.), *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York: Russel Sage Foundation, pp. 1-41.

PORTES, A. (1999). *Migrações internacionais: origens, tipos e modos de incorporação*. Oeiras: Celta Editora.

PORTES, A. (2001). Introduction: The Debates and Significance of Immigrant Transnationalism. *Global Networks* 1(3), pp. 181-194.

PORTES, A. (2003). Theoretical Convergences and Empirical Evidence in the Study of Immigrant Transnationalism. *International Migration Review*, 37(3), pp. 874-892.

PORTES, A. (2010). Migration and Social Change: Some Conceptual Reflections. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), pp. 1537-1563.

PORTES, A. & BÖRÖCZ, J. (1989). Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation. *International Migration Review*, vol. 28, n° 3, pp. 606-630.

PORTES, A. & SASSEN, S. (1987). Making it underground: comparative material on the informal sector in Western market economies. *American Journal of Sociology*, vol. 93, n° 1, pp. 30-91.

PORTES, A. & SENSENBRENNER, J. (1993). Embeddedness and immigration: notes on the social determinants of economic action. *American Journal of Sociology*, vol. 98, n° 6, pp. 1320-1350.

PORTES, A. & ZHOU, M. (1999). Entrepreneurship and economic progress in the 1990s: A comparative analysis of immigrants and African Americans. In F. D. Bean & S. Bell-Rose (Eds.), *Immigration and opportunity. Race, ethnicity, and employment in the United States*. New York: Russell Sage Foundation, pp. 143-171.

REBELO, G. (2003). *Emprego e Contratação Laboral em Portugal: Uma análise sócio-económica e jurídica*. Lisboa: RH Editora.

RIBEIRO, J. S. (2013). Migração de profissionais de saúde – Desperdício ou reconhecimento de qualificações?. In M. E. Araújo; M. Fontes & S. Bento (Eds.). *Para um debate sobre Mobilidade e Fuga de Cérebros*. Braga: Universidade do Minho, Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, pp.83-96. (disponível em: http://www.ics.uminho.pt/uploads/eventos/EV_7486/20130620436144808750.pdf).

RIBEIRO, J. S. (2004). Imigração Independente em Portugal: o caso dos profissionais qualificados no sector da Saúde. In APD (Org.), *Actas do Congresso Português de Demografia*. Lisboa: APD.

RICARDO, A. R. & GUEST, D. (2010). Have careers become boundaryless?. *Human Relations*, 63(8), pp. 1157-1175.

RIFKIN, J. (1996). *La fin du travail*. Paris: La Découverte.

RECCHI, E. & FAVELL, A. (2009). *Pioneers of European Integration*. Cheltenham: Edward Elgar.

ROCHA, G. P. N. (Coord.); FERREIRA, E. & MENDES, D. (2011). *Entre Dois Mundos. Emigração e Regresso aos Açores*. Governo dos Açores - Secretário Regional da Presidência - Direcção Regional das Comunidades.

ROCHA-TRINDADE, M. B. (1976). Comunidades migrantes em situação dipolar: análise de três casos de emigração especializada para os EUA, para o Brasil e para França. *Análise Social*, vol. XII (48), pp. 983-997.

ROCHA-TRINDADE, M. B. (1983). O regresso imaginado. *Nação e Defesa*, n° 28, pp. 87-97.

ROCHA-TRINDADE, M. B. (1988). Espaços de herança cultural portuguesa - gentes, factos, políticas. *Análise Social*, vol. 24, n° 100, pp. 313-351.

ROCHA-TRINDADE, M. B. (Coord.) (1995). *Sociologia das Migrações*. Lisboa: Universidade Aberta.

- RODRIGUES, M. J. (1988). *O Sistema de Emprego em Portugal – Crise e Mutações*. Lisboa: Publicações D. Quixote.
- RODRIGUES, M. J. (1991). *Competitividade e Recursos Humanos: dilemas de Portugal na construção europeia*. Lisboa: Publicações D. Quixote.
- ROMÃO, A. (2004). *A inserção profissional dos jovens diplomados no Algarve*. Faro: FJ/DA.
- ROSTOW, W. W. (1960). *The Stages of Economic Growth*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SALOMON, J.-J. (1991). "Brain drain": les logiques de l'exode. In N. Witkowski (Org.), *L'État des Sciences et des Techniques*. Paris: Éd. La Découverte/FPH, pp. 413-415.
- SALT, J. (1989). A comparative overview of international trends and types, 1950-80. *International Migration Review*, vol. 23, n° 3, pp. 431-456.
- SALT, J. (1992). Migration processes among the highly skilled in Europe. *International Migration Review*, vol. 26, n° 2, pp. 484-505.
- SANDU, D. (2010). *Lumile sociale ale migrației românești în strainatate*. Bucharest: Polirom.
- SANTOS, B. de S. (1993). *Portugal: Um Retrato Singular*. Porto: Afrontamento.
- SASSEN, S. (1988). *The Mobility of Labor and Capital. A Study of International Investment and Labor Flows*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SASSEN, S. (1991). *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press.
- SASSEN, S. (1994a). *Cities in a World Economy*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- SASSEN, S. (1994b). Le complexe urbain et la mondialisation de l'économie. *Revue Internationale des Sciences Sociales*, XLVI(1): UNESCO, pp. 55-78.
- SCHILLER, N. G.; BASCH, L. & BLANC-SZANTON, C. (1992). *Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered*. Annals of the New York Academy of Sciences, vol. 645. New York.
- SENNETT, R. (2001). *A Corrosão do Carácter. As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*. Lisboa: Terramar.
- SERÃO, J. (1977). *A emigração portuguesa – sondagem histórica*. Lisboa: Livros Horizonte.
- SEWAYBRICKER, L. E. (2018). Carreira sem fronteiras: Limite e aplicabilidade de uma teoria clássica. In *Psicologia: Ciência e Profissão*, n° 38(1). SP, Brasil: Centro Universitário São Camilo, pp. 129-141. (disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703004532016>).
- SILVA, M. C. (2009). Desigualdade e exclusão social: de breve revisão a uma síntese proteórica. *Configurações*, n° 5/6. Braga, pp. 11-40.
- SILVA, M. C. da; HESPANHA, P. & CALDAS, J. C. (Coord.) (2017). *Trabalho e Políticas de Emprego. Um retrocesso evitável*. Observatório sobre Crises e Alternativas: Actual Editora.

SILVA FLORES, J. (2013). Academic mobility within the European context: a qualitative approach from a global perspective. In A. P. Marques; C. Gonçalves & L. Veloso (Coord.), *Trabalho, organizações e profissões: recomposições conceituais e desafios empíricos*. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia – Secção Temática Trabalho, Organizações e Profissões, pp. 145-170.

SILVER, B. (2003). *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.

SJAASTAD, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *The Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, Part 2 (Supplement), pp. 80-93.

SKELDON, R. (1997). *Migration and Development. A Global perspective*. Longman Limited.

STANDING, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.

STAHL, H-M.; AMARAL, J. F. & MONIZ, F. (1982). *Perspectivas da emigração portuguesa para a CEE, 1980-1990*. Lisboa: Moraes Editores /I.E.D..

STARK, O. (1991). *The Migration of Labor*. Cambridge, Mass.: Basil Blackwell.

STARK, O. (2004). Rethinking the Brain Drain. *World Development*, vol. 32, n° 1: Elsevier Ltd., pp. 15-22.

STIGLITZ, J. E. (2002). *Globalização: a grande desilusão*. Lisboa: Terramar.

STIGLITZ, J. E. & GREENWALD, B. C. (2017). *Por Uma Sociedade de Aprendizagem - Repensar o crescimento, o desenvolvimento e o comércio livre*. Lisboa: Bertrand Editora.

SZÉLENYI, K. (2006). Students without borders? Migratory decision-making among international graduate students in the US. In M. P. Smith & A. Favell (Orgs.), *The Human Face of Global Mobility*. New Brunswick: Transaction Publishers, pp. 181-209.

TEICHLER, U. (2007). *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*. Col. Higher Education Dynamics, n° 17. London: Springer.

TEICHLER, U. (2009). *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam: Sense Publishers.

THERBORN, G. (2006). Meaning, mechanisms, patterns, and forces: an introduction. In G. Therborn (Org.), *Inequalities of the World*. London: Verso, pp. 1-58.

THORN, K. & HOLM-NIELSEN, L. B. (2006). International mobility of researchers and scientists: policy options for turning a drain into a gain. Research Paper n° 83, UN-WIDER.

(disponível em: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/rp2006-83.pdf>.)

TILLY, C. (1990). Transplanted Networks. In V. Yans-McLaughlin (Ed.), *Immigration Reconsidered: History, Sociology and Politics*. New York: Oxford University Press, pp. 79-95.

TODARO, M. P. (1969). A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less-Developed Countries. *American Economic Review*, n° 59, pp. 138-148.

TODARO, M. P. & SMITH, S. (2006). *Economic Development*. Boston: Addison Wesley.

THOMAS-HOPE, E. (1999). Return Migration to Jamaica and its Development Potential. *International Migration*, vol. 37(1), pp. 183-205.

TRENZ, H. J. & TRIANDAFYLIDOU, A. (2017). Complex and Dynamic Integration Processes in Europe: Intra EU Mobility and International Migration at Times of Recession. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(4), pp. 546–559.

URRY, J. (2000). *Sociology beyond Society: Mobilities for the 21st Century*. London: Routledge.

URRY, J. (2007). *Mobilities*. Cambridge: Polity.

VALA, J. (1986). A análise de conteúdo. In A. S. Silva e J. M. Pinto (Orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento, pp. 102-128.

VAN HEAR, N. (2010). Theories of Migration and Social Change. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), pp. 1531-1536.

VARELA, R. (2015). *Para onde vai Portugal?*. Bertrand Editora.

VIEIRA, D. A., & MARQUES, A. P. (Eds.) (2014). *Preparados para trabalhar? Um estudo sobre os diplomados do Ensino Superior e empregadores*. Lisboa: Fórum Estudante/Consórcio Maior Empregabilidade.

VEIRA, J. L. V. & GOY, C. M. (2010). La difusión de los valores expresivos en el trabajo. *Configurações*, n° 7, pp. 13-30.

WALLERSTEIN, I. (1979). *The Capitalist World Economy*, Cambridge: Cambridge University Press.

WALLERSTEIN, I. (1986). Espaço económico. In *Enciclopédia Einaudi*, vol. 7. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda.

WALLERSTEIN, I. (1990 [1974]). *O Sistema Mundial Moderno*. Porto: Afrontamento.

WEBER, M. (1979). *Ensaio de Sociologia* (4ª ed.). Rio de Janeiro: Zahar Editores.

WHITE-DAVIS, H. P. (1996). *The Viability of Select Multilateral Responses in Addressing the Adverse Effects of the Reverse Transfer of Technology on Developing Countries: An Analysis of International Politics and Education*. UMI, USA: A Bell & Howell Information Company.

YORKE, P. (2006). *Employability in higher education: what it is- what it is not*. York: Higher Education Academy.

ZELINSKY, W. (1971). The hypothesis of the mobility transition. *The Geographical Review*, vol. 61, n° 2, pp. 219-249.

SITES CONSULTADOS

EUROSTAT - <https://ec.europa.eu/eurostat>

FUNDAÇÃO JOSÉ NEVES - <https://joseneves.org/pt/>

INE - https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE

INSTITUTO DOS MERCADOS PÚBLICOS, DO IMOBILIÁRIO E DA CONSTRUÇÃO, I.P. (IMPIC, I.P.) - <http://www.impic.pt/impic/pt-pt/relatorios-e-dados-estatisticos/relatorios-de-construcao>

OBSERVATÓRIO DA EMIGRAÇÃO - <http://observatorioemigracao.pt/np4/home>

ORDEM DOS MÉDICOS - <https://www.ordemdosmedicos.pt/>

PORDATA - <https://www.pordata.pt/>

Programa INOV Contacto - <http://www.portugalglobal.pt/PT/inovcontacto/Paginas/InovContacto.aspx>.

ANEXOS

ANEXO I

GUIÕES DE ENTREVISTA AOS INFORMANTES PRIVILEGIADOS

Ofício entrevistas:

Ex. mos Senhores,

Atualmente encontro-me a realizar um projeto de doutoramento sobre a temática da emigração altamente qualificada, intitulado **“Crise de oportunidades e novas configurações da emigração portuguesa: o caso dos profissionais altamente qualificados”**, que está a ser desenvolvido no Centro de Investigação em Ciência Sociais da Universidade do Minho (CICS), sob a orientação científica da Prof.^a Ana Paula Marques e financiado pela FCT. Trata-se de um estudo que visa aprofundar o conhecimento sociológico dos ativos portugueses altamente qualificados que, nos últimos anos, emigraram. Pretendemos compreender as novas configurações deste fenómeno, salientando o que o aproxima e/ou distingue dos movimentos emigratórios anteriores, e tendo como pano de fundo as políticas de qualificação superior, de emprego, de inovação económica e empresarial, bem como a particular conjuntura socioeconómica presente.

Neste sentido, venho solicitar a vossa colaboração neste estudo, através da resposta a uma entrevista presencial, de carácter exploratório e de enquadramento desta problemática. Esta entrevista será agendada de acordo com a vossa disponibilidade e a sua duração será, previsivelmente, cerca de 30 minutos.

Agradeço, desde já, toda a atenção que possam dispensar a este assunto, certa de que a vossa participação é fundamental para a realização desta investigação. Se tiverem alguma dúvida em relação ao estudo que pretendam ver esclarecida, não hesitem em contactar-me: susanamara1@ics.uminho.pt ou [REDACTED].

Com os melhores cumprimentos,

Susana Amaral

Doutoranda da FCT - Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS)

Instituto de Ciências Sociais

Universidade do Minho

Campus de Gualtar

4710-057 Braga

Entrevista 1

Data: 22/2/2013

Entidade: RedeEURES – IEFP Delegação Regional do Norte

Local: Delegação Regional do Norte do IEFP

Representante – [REDACTED] (Técnica – Conselheira Eures)

1. Enquadramento e contextualização – O que é e RedeEures, como funciona em Portugal e, especificamente, no Norte de Portugal; relato da experiência como conselheira – principais funções
2. Evolução da procura de oportunidades no exterior, principais razões apontadas para a procura, perfis dos desempregados
3. Evolução da oferta por parte de empregadores estrangeiros, principais áreas profissionais e perfis procurados
4. Lugar ocupado pela emigração altamente qualificada (indivíduos com qualificação superior, com ou sem experiências profissionais anteriores) no contexto da oferta- procura atual
5. Comparação com a realidade “pré-crise” (anterior a 2008)
6. Relação emigração – taxa de desemprego;
7. Problemas de regulação, equivalência de diplomas, desigualdades salariais...
8. *Feedback* sobre as dinâmicas de integração nos países de acolhimento? E sobre eventuais regressos “prematureos”
9. Medidas de incentivo e/ou estancamento/refreamento desta tendência de aumento exponencial das saídas
10. Emigração – associação de conceitos
 - para os desempregados altamente qualificados;
 - para os serviços

Entrevista 2

Data: 20/3/2013

Entidade: Direção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas (DGACCP)

Local: Direção de Serviços Regional (DSR) - Rua do Rosário, 135 4050-523 PORTO

Representante – [REDACTED] (Diretor de Serviços)

1. Enquadramento e contextualização – Principais atribuições e funções da DGACCP, projetos/atividades atuais, mais especificamente no norte de Portugal; relato da experiência como diretor regional – principais funções
2. Prioridades da atual política de apoio à emigração e às comunidades portuguesas no estrangeiro
3. Evolução do panorama da emigração portuguesa dos últimos 20 anos e, mais especificamente, desde 2008/09 - procura de oportunidades no exterior, principais razões apontadas para a procura, perfis dos (potenciais) emigrantes
4. Papel dos postos consulares – tipo de apoio solicitado e prestado; relação com entidades/organismos do país de acolhimento, nomeadamente no âmbito da inserção laboral
5. Lugar ocupado pela emigração altamente qualificada (indivíduos com qualificação superior, com ou sem experiências profissionais anteriores) no contexto da emigração atual
6. Problemas de regulação, equivalência de diplomas, desigualdades salariais...
7. *Feedback* sobre as dinâmicas de integração nos países de acolhimento e sobre eventuais regressos “prematureos”
8. Incentivo e /ou estancamento/refreamento desta tendência de aumento exponencial das saídas... como encontrar um equilíbrio; que medidas / programas de ação para gerir esta realidade emergente?
9. Emigração – associação de conceitos:
 - para os indivíduos altamente qualificados;
 - para os serviços

Entrevista 3

Data: 01/04/2013 – 15.00H

Entidade: Ordem dos Enfermeiros

Local: Secção Regional do Norte da Ordem dos Enfermeiros

Rua Latino Coelho, n.º 352 | 4000-314 PORTO

225072710/225072719

Representante – [REDACTED] (Presidente do Conselho Directivo Regional do Norte)

1. Enquadramento e contextualização – situação atual da profissão; principais dificuldades (inserção, progressão, salários, reconhecimento, etc.) – razões que condicionam a saída de enfermeiros do país
2. Evolução do panorama da emigração de profissionais de enfermagem nos últimos 20 anos e, mais especificamente, desde 2008/09 - procura de oportunidades no exterior, principais razões apontadas para a procura, perfis dos (potenciais) emigrantes
3. Papel da OE – SRNorte – tipo de apoio solicitado e prestado pelos potenciais emigrantes; relação com entidades/organismos do país de acolhimento, nomeadamente no âmbito da inserção e regulação laboral
4. Problemas de regulação, equivalência de diplomas, desigualdades salariais... nos países de acolhimento
5. *Feedback* sobre as dinâmicas de integração nos países de acolhimento? E sobre eventuais regressos “prematureos”?
6. Prioridades da atual política - Incentivo e /ou estancamento/refreamento desta tendência de aumento exponencial das saídas... como encontrar um equilíbrio; que medidas para gerir este problema?
7. Emigração – associação de conceitos:
 - para os profissionais que emigram;
 - para a entidade

Entrevista 4

Data: 20/06/2013 (5ª feira) – 18.30H

Entidade: Ordem dos Engenheiros

Local: Delegação Distrital de Braga - Rua de S. Paulo, 13 - 4700-042 BRAGA (253 269 080))

Representantes: Delegada Distrital, [REDACTED]; Delegados Adjuntos, [REDACTED]
[REDACTED]

1. Enquadramento e contextualização – Situação atual da profissão; principais dificuldades (inserção, progressão, salários, reconhecimento, etc.) – razões que condicionam a saída de engenheiros do país
2. Evolução do panorama da emigração de profissionais de engenharia nos últimos 20 anos e, mais especificamente, desde 2008/09: procura de oportunidades no exterior, principais razões apontadas para a procura, perfis dos (potenciais) emigrantes
3. Papel da OE – tipo de apoio solicitado e prestado pelos potenciais emigrantes; relação com entidades/organismos do país de acolhimento, nomeadamente no âmbito da inserção e regulação laboral
4. Problemas de regulação, equivalência de diplomas, desigualdades salariais... nos países de acolhimento
5. *Feedback* sobre as dinâmicas de integração nos países de acolhimento e sobre eventuais regressos “prematureos”
6. Prioridades da atual política - Incentivo e/ou estancamento/refreamento desta tendência de aumento exponencial das saídas; como encontrar um equilíbrio; que medidas para gerir este problema?
7. Emigração – associação de conceitos:
 - para os profissionais que emigram;
 - para a entidade

ANEXO II

LISTAGEM DAS NOTÍCIAS ANALISADAS (2005-2013)

1. 28/10/2005 – 20% dos licenciados fogem de Portugal (Diário de Notícias)
2. 15/12/2006 - Portugueses voltam a emigrar em massa - Emigrantes trocaram mala de cartão pelo telemóvel (Luso Jornal)
3. 03/04/2008 - Imigração é cada vez mais qualificada - Mais da metade dos estrangeiros que entraram no mercado de trabalho suíço nos últimos dois anos têm formação universitária ou equivalente (swissinfo)
4. 10/03/2009 - Há milhares de vagas por preencher nas multinacionais em Angola. E os portugueses também estão a aproveitar as oportunidades de trabalho (Público)
5. 10/03/2009 - Portugueses em Angola quadruplicaram (JN)
6. 01/04/2009 - Remessas de Angola triplicam nos últimos quatro anos com "boom" na emigração (Lusa)
7. 21/04/2009 - Nem El Dorado nem terra de perdição. Continuam a ser milhares os portugueses desejosos de emigrar para Angola (Revista África 21)
8. 14/06/2009 - Portugal por um canudo - Uma nova onda de emigrantes. Entre os milhões de portugueses que trabalham fora do país aumenta o número de jovens qualificados que procuram novas oportunidades (Rádio Renascença)
9. 07/06/2009 - Ideia que emigração acabou é ilusão de óptica - Emigração portuguesa está ao nível dos anos 60 (Diário de Notícias)
10. 24/07/2009 - Há muito mais gente a abandonar Portugal (Público)
11. 28/08/2009 - Ingleses recrutam em Portugal médicos para as urgências (Diário de Notícias)
12. 23/09/2009 - Reino Unido: Escolas primárias recorrem a professores portugueses para ajudar alunos e pais (JN)
13. 17/10/2009 - Mais de 100 licenciados deixam o país todos os meses - Falta de saídas profissionais motiva a fuga de milhares de jovens qualificados. Lá fora sentem-se valorizados e não querem voltar tão cedo (Expresso)
14. 23/11/2009 - Viagem por 11 países confirmou existência de talento português em todo o mundo (Voice)
15. 14/12/2009 - Jovens licenciados portugueses querem fugir à crise (O Século de Joanesburgo)
16. 23/12/2009 - Geração P: os novos talentos portugueses em Londres (Jungle)
17. 23/01/2010 - Dez mil portugueses ficam sem emprego em Espanha - Portugueses inscritos na Segurança Social espanhola, em Dezembro de 2009, eram quase 59 mil (JN)
18. 01/02/2010 - Número de portugueses desempregados em Espanha quintuplicou - A taxa de desemprego entre trabalhadores portugueses a residir em Espanha subiu de 4,7% no final de 2007 para 21,89% no final de 2009, revelou o INE espanhol (Site OE)
19. 02/02/2010 - Desemprego leva cada vez mais portugueses a emigrar - O Conselho das Comunidades Portuguesas afirma que é preciso recuar aos anos 1960 para encontrar uma vaga de emigração semelhante (TSF)
20. 03/02/2010 - Movimento emigratório actual comparado ao da década de 60 (Público)
21. 03/02/2010 - Emigração pode estar a reduzir os números do desemprego (JN)
22. 10/02/2010 - Maioria da emigração actual para a Europa são portugueses qualificados (Contacto)
23. 10/02/2010 - Paulo Pisco diz que emigração não está a aumentar (Lusojornal)
24. 11/02/2010 - Emigração pode estar a reduzir desemprego - A saída de portugueses à procura de melhor vida no estrangeiro está a aumentar (Correio da Venezuela)
25. 17/02/2010 - Conselheiro das Comunidades diz que saídas do país são comparáveis à década de 1960 (Mundo Português)
26. 02/03/2010 - Estima-se que 70 mil a 75 mil portugueses emigram todos os anos (JN)
27. 06/03/2010 - As mulheres já não esperam que os homens as chamem - É uma das tendências da emigração reconfigurada. As portuguesas já partem por sua livre iniciativa. Por razões laborais (Público)
28. 06/03/2010 - Quando sair do país se torna internacionalização (Público)
29. 10/03/2010 - Economia portuguesa a caminho de mais uma década perdida - Gerações jovens confrontadas com o risco de 20 anos sem oportunidades (Jornal i)
30. 17/03/2010 - Recuperar lá fora os sonhos que aqui “faliram” (Jornal do Fundão)
31. 13/04/2010 - Os investigadores que Portugal está a perder... (Mundo Português)
32. 02/05/2010 - Remessas de Angola para Portugal aumentaram cinco vezes desde 2004 (Público)
33. 06/06/2010 - Emigração portuguesa está mais qualificada (JN)
34. 06/06/2010 – Observatório Emigração aconselha Governo a criar condições para evitar fuga de cérebros (Lusa /Público)

35. 11/06/2010 - Fuga de cérebros: esclarecimento pelo Coordenador do Conselho Científico do Observatório da Emigração (Site OE)
36. 06/07/2010 - Angola é o novo El Dorado da emigração portuguesa - Espanha, Suíça e Reino Unido são os destinos preferidos da vaga de emigração do século XXI (JN)
37. 06/07/2010 - Cada vez mais médicos a procurar estrangeiro para trabalhar (Diário de Notícias)
38. 12/07/2010 - Emigração: Angola mantém-se como novo «El Dorado» (Mundo Português)
39. 14/07/2010 - Portugueses retornam a Angola como imigrantes (Visão News)
40. 28/07/2010 - Desemprego gera vaga de emigrantes - Diáspora: Fenómeno tem tendência para aumentar (Correio da Manhã)
41. 20/08/2010 - Remessas de emigrantes voltam a crescer em 2010 (DN)
42. 01/09/2010 - Emigração: Cerca de 60 mil portugueses deixaram Espanha e estão a ir para França e Alemanha (Contacto)
43. 27/09/2010 - Tugas - Nova geração no Brasil (JN)
44. 06/10/2010 - Portugueses em Angola fazem com que remessas de emigrantes sejam superiores às dos imigrantes (OJE/Lusa)
45. 06/10/2010 - Remessas de portugueses nos PALOP subiram 44% (Público)
46. 12/10/2010 - Los portugueses vuelven a Angola - La crisis económica convierte a la antigua colonia en el nuevo Eldorado (El País)
47. 22/10/2010 - Angola, o novo eldorado dos jovens portugueses (Jornal i)
48. 08/11/2010 - Desiludidos com o país, portugueses procuram outros ares (Económico)
49. 16/11/2010 - Emigração: Nova vaga migratória dos portugueses agravará sustentabilidade da Segurança Social - estudo (Jornal i)
50. 24/11/2010 - Portugal está a deixar sair a geração mais qualificada (Público)
51. 24/11/2010 - São os mais qualificados de sempre, mas têm de emigrar - Um em cada dez licenciados abandona Portugal. Fazem greve geral do país (Agência Financeira / TVI24)
52. 22/12/2010 - Onda de emigração portuguesa está a regressar a França - A Estrasburgo têm chegado dezenas de portugueses que procuram melhores condições de vida. Muitos destes emigrantes não pensam regressar a Portugal (Rádio Renascença)
53. 22/12/2010 - Portugueses não temem crise na Irlanda e não querem regressar - A nova vaga de emigrantes portugueses é constituída por jovens, solteiros, entre os 20 e os 36 anos. A maioria é recém-licenciada ou altamente qualificada em termos profissionais (Rádio Renascença)
54. 23/01/2011 - Alemanha oferece trabalho a jovens desempregados portugueses (Diário de Notícias)
55. 08/02/2011 - Alemanha quer mão-de-obra portuguesa. Saiba como concorrer (Agência Financeira / TVI24)
56. 26/02/2011 - Emigração "recrudesciu" devido à crise e vai continuar a marcar sociedade portuguesa – investigadora (Lusa)
57. 03/03/2011 - Angola lidera saídas para o estrangeiro - País africano já tem 92 mil portugueses e remessas atingiram 135 milhões de euros (Correio da Manhã)
58. 15/03/2011 - Quase 23 mil dos trabalhadores inscritos nos centros de emprego emigraram em 2010 - Estavam inscritos nos centros de emprego como desempregados e saíram do país a um ritmo de dois mil por mês (Público)
59. 31/03/2011 - Portugueses que empreendem lá fora - São mais de cinco milhões os portugueses que vivem no estrangeiro. Desde 2008, a Cotec já distinguiu seis com o Prémio Empreendedorismo Inovador na Diáspora Portuguesa. Conheça as histórias por detrás do sucesso (Negócios online)
60. 10/04/2011 - Europeans seek new lives in old colonies - Spain and Portugal have for decades lured poor immigrants from their former colonies. Now, in a historic role reversal, these one-time empire builders are seeing legions of frustrated young people head to old dominions in quest of a better life (The Seattle Times)
61. 15/04/2011 - Portugueses querem viver o novo sonho brasileiro (Achei USA Brazilian Newspaper)
62. 16/04/2011 - Portugueses voltam a descobrir o Brasil - Crescimento do país irmão atrai muitos portugueses, mas há dificuldades. Ordem dos Engenheiros, por exemplo, tenta aligeirar exigências à contratação (Diário de Notícias)
63. 24/04/2011 - Crise: jovens procuram oportunidades nos EUA - Crise e falta de oportunidades em Portugal foram os elementos motivadores para que jovens abandonassem o país e escolhessem os Estados Unidos para começar uma nova vida (Agência Financeira / TVI24)
64. 29/04/2011 - Três destinos de emigração para jovens portugueses - Três países, três destinos de portugueses em tempos de crise. Uma vida melhor e a realização profissional que não encontram em Portugal, são factores que têm levado muitos jovens até ao Reino Unido, Estados Unidos e Brasil. Sem planos de regresso... (Mundo Português)
65. 05/05/2011 - Os novos emigrantes (Económico)

66. 13/05/2011 - UE: Mais de metade dos jovens portugueses dispostos trabalhar noutro país europeu – inquérito (Lusa/Sic Notícias)
67. 16/05/2011 – Crise obriga a emigrar – Guimarães: registada grande fuga de cérebros na região (JN)
68. 20/05/2011 – Portugal está “com níveis de emigração salazaristas” (JN)
69. 24/05/2011 - Empresas suecas seduzem portugueses para emigração - A Suécia quer contratar trabalhadores portugueses. Para isso, várias empresas estão hoje no Porto a divulgar ofertas de emprego e a dar a conhecer a qualidade de vida nesse país (Expresso)
70. 24/05/2011 – Empresas da Suécia propõem empregos para portugueses – Flexibilidade é a característica que mais agrada aos empregadores europeus (JN)
71. 24/05/2011 - Alemanha tem 350 mil vagas de trabalho - A Alemanha tem 350 mil postos de trabalho para os quais está a tentar atrair profissionais portugueses, desde jovens licenciados a trabalhadores especializados em diversas áreas. E não é o único país interessado na mão-de-obra nacional (Site OE)
72. 01/06/2011 - Emigração cresceu 16,2% entre inscritos do IEFP - De 2009 para 2010, houve mais 3197 pessoas a sair do IEFP directamente para o estrangeiro. Este ano a tendência persiste (Jornal i)
73. 03/06/2011 - Portugueses emigram em massa, inclusive para Angola - Seguindo os passos de seus avós, há cinco décadas anteriores, milhares de jovens desempregados portugueses, em muitos casos armados com diplomas universitários, estão fazendo as malas e se mudando para o exterior, para fugir de crise econômica do país (International Oil & Gas News)
74. 08/06/2011 - Número de portugueses a emigrar disparou 41% no ano passado - Dados provisórios do INE para 2010 mostram a primeira diminuição da população residente em 20 anos (Jornal i)
75. 17/06/2011 - 1/5 dos licenciados foge do país (SOL)
76. 19/06/2011 - 7% da população forçada a sair do país (SOL)
77. 19/06/2011 - Saídas podem ter efeitos positivos a curto prazo (SOL)
78. 22/06/2011 - Emprego: Portugal é o 9.º país do mundo onde cidadãos manifestam maior predisposição para a emigração - estudo (Visão)
79. 22/06/2011 - Três em cada dez portugueses admitem emigrar pelo emprego - Cerca de três em cada dez portugueses mostram-se dispostos a procurar melhor emprego noutro país, tendências que se acentuam junto dos mais jovens e com formação superior, segundo um estudo hoje divulgado (Diário Digital / Lusa)
80. 25/06/2011 – 57% dos jovens ambicionam uma experiência internacional (Expresso)
81. 27/06/2011 - Álvaro Santos Pereira: O ministro que veio da Emigração... (Mundo Português)
82. 27/06/2011 - Concessão de vistos de trabalho para portugueses cresce 29 por cento no Brasil (Público)
83. 27/07/2011 - Câmara de Comércio quer aumentar número de portugueses qualificados no país – O aumento do número de portugueses qualificados no Brasil é um dos objetivos da Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil, cujos representantes estiveram hoje reunidos com o Presidente da República, Cavaco Silva (RTP)
84. 31/07/2011 - O FMI não assusta estes portugueses que emigraram e que agora estão a regressar ao país (Público)
85. 07/08/2011 - O Brasil é a fuga ao fado da crise para cada vez mais Portugueses. A língua, as afinidades culturais e a rede de contactos da comunidade migratória são factores que estão a atrair uma emigração qualificada (Público)
86. 15/08/2011 - Comunidade do Facebook atrai 20 mil portugueses em busca de oportunidades no Brasil (O Povo online)
87. 18/08/2011 - Novos emigrantes vão equipados com cursos superiores e conhecimento de línguas (O Mirante, Semanário Regional)
88. 01/09/2011 - Portugal's jobless graduates flee to Africa and Brazil - Thousands of young unemployed professionals are escaping Portugal's crippling economic crisis by finding jobs in former colonies, such as Brazil and Angola. The reversal of traditional migration patterns is fuelling talk of a "lost generation" (BBC)
89. 12/09/2011 - Deputado alerta para «fuga» de portugueses - «Haja consciência» de que há muita gente a deixar Portugal, disse o deputado social-democrata pela Europa Carlos Gonçalves (TVI 24)
90. 14/09/2011 - Jovens qualificados obrigados a abandonar os Açores, alerta Gilberta Rocha (RTP Açores)
91. 15/09/2011 - A nova vida dos portugueses no Brasil - Decidiram ir embora e nenhum se arrependeu. Todos têm mais dinheiro e mais qualidade de vida. Garantem: há oportunidades para muitos mais (Revista Sábado)
92. 15/09/2011 - Vistos para trabalhar em Angola serão válidos por 36 meses (Económico)
93. 15/09/2011 - Portugal e Angola vão facilitar emissão de vistos (Público)
94. 20/09/2011 - Os portugueses licenciados devem olhar o Canadá como uma porta aberta - José Carlos Teixeira (Mundo Português)
95. 20/09/2011 - Angola: Governo português quer investir no potencial de lobby político dos emigrantes (Público)

96. 23/09/2011 - A crise traz os portugueses para a Suíça - As forças vivas de Portugal fogem em massa de um país em grave crise. Pedreiros ou enfermeiras vêm procurar emprego na Suíça, mesmo que seja preciso sacrificar a vida em família (Swissinfo.ch)
97. 02/10/2011 - "A Alemanha tem falta de quadros qualificados" - O director da Câmara de Comércio Luso-alemã não tem dúvida que os portugueses se vão adaptar bem ao mercado alemão (Económico)
98. 13/10/2011 - Investigador algarvio premiado nos EUA vai emigrar (Lusa/Sol)
99. 20/10/2011 - Carlos Fiolhais pede maior valorização dos jovens talentos - O físico Carlos Fiolhais defendeu hoje que Portugal pode travar a emigração de jovens talentos, dando-lhes a possibilidade de ascenderem à cátedra universitária e de ajudarem a inovar nas empresas (Correio da Manhã)
100. 30/10/2011 - Governo aconselha jovens a emigrarem - «Se estamos no desemprego, temos de sair da zona de conforto e ir para além das nossas fronteiras» (Agência Financeira)
101. 31/10/2011 - Secretário de Estado aconselha emigração aos jovens (RTP)
102. 03/11/2011 - Austrália: vistos de trabalho mais flexíveis - Os trabalhadores temporários qualificados vão passar a ter vistos mais rapidamente e com o dobro do tempo de validade para permanecer na Austrália (Expresso)
103. 16/11/2011 - Relvas: Emigração de jovens qualificados pode ser algo "extremamente positivo" (Negócios)
104. 20/11/2011 - Eles não conhecem a palavra crise - Portugueses no Brasil, Angola e Macau, onde a classe média tem um quotidiano melhor e pode fazer planos de futuro (Correio da Manhã)
105. 22/11/2011 - Número de emigrantes está a aumentar com a crise (Sol)
106. 23/11/2011 - Procura de emprego no exterior sobe (Oje)
107. 23/11/2011 - Um em cada cinco enfermeiros sem emprego (TVI24)
108. 25/11/2011 - "As malas de cartão foram substituídas por mochilas e pastas de executivo" - especialista (Lusa)
109. 29/11/2011 - PS quer saber se há orientação política do Governo de incentivo à emigração de jovens (Negócios)
110. 05/12/2011 - Reino Unido é o principal destino de emigração de jovens farmacêuticos - O mercado (ainda) não está saturado. Os salários mais elevados e o maior reconhecimento da profissão são os principais factores que os levam a sair de Portugal (Público)
111. 07/12/2011 - Jovens licenciados estão a emigrar para o Luxemburgo (Lusa)
112. 18/12/2011 - Passos "convida" professores desempregados a emigrar (Económico / Lusa)
113. 20/12/2011 - Candidatos à emigração procuram novos mercados (Público)
114. 21/12/2011 - Rangel sugere agência nacional para ajudar portugueses que queiram emigrar - O eurodeputado do PSD Paulo Rangel sugeriu na terça-feira a criação de uma agência nacional para ajudar os portugueses que queiram emigrar, considerando que essa pode ser uma "segunda solução" para quem não encontra trabalho em Portugal (Público)
115. 21/12/2011 - OIM: Criação de agência pode ser benéfica mas aproveitando estruturas existentes - A criação de uma agência para ajudar os portugueses que queiram emigrar faz sentido desde que seja no âmbito das estruturas que já existem, defendeu hoje à Lusa um representante da Organização Internacional para as Migrações (Diário de Notícias)
116. 21/12/2011 - Professores Contratados e Desempregados vão desafiar Passos Coelho a emigrar (Lusa)
117. 22/12/2011 - Um primeiro-ministro que aconselha a emigração não acredita no seu país - Seguro (Lusa)
118. 22/12/2011 - "Quando a economia voltar a crescer conseguiremos que os nossos filhos fiquem em Portugal" - O ministro da Economia e do Emprego disse hoje, em Felgueiras, que só quando a economia voltar a crescer é que diminuirá a emigração de portugueses (Negócios online)
119. 22/12/2011 - Professores gritam a Passos: «Emigra tu» - Acção de protesto decorreu perto da residência oficial do primeiro-ministro (TVI24)
120. 23/12/2011 - Talentos que saíram de Portugal falam em inevitabilidade mas também em riscos (LUSA)
121. 23/12/2011 - Emigração: "Declarações do Governo são inaceitáveis" - representante português no Comité das Regiões (LUSA/SICNotícias)
122. 27/12/2011 - Emigração de portugueses é um dado incontornável - Governo admite que portugueses emigram para países que oferecem empregos; Mais de 100 mil portugueses emigraram este ano (RTP)
123. 27/12/2011 - Mais de cem mil portugueses emigraram em 2011 - Apesar de dizer que não há números concretos sobre a emigração portuguesa, o secretário de Estado José Cesário revelou que as saídas para a Suíça, França e Brasil estão a subir (TSF)
124. 28/12/2011 - Portugueses são um terço dos desempregados no Luxemburgo - Desemprego entre emigrantes é "significativo", admite secretário de Estado. Só no Luxemburgo há mais de quatro mil portugueses sem trabalho. Adeus, Portugal: 100 mil saíram este ano (Público)
125. 07/01/2012 - Governo volta a aconselhar jovens a emigrar - Miguel Relvas voltou a defender que a juventude portuguesa tem na emigração um melhor futuro (TVI 24)
126. 07/01/2012 - Miguel Relvas "orgulhoso" da "nova emigração" de jovens bem preparados (JN)
127. 13/01/2012 - Relvas: Emigração de quadros é uma "perda" para o país (Diário de Notícias)

128. [16/01/2012](#) - 500 clínicos querem emigrar - Mais de 500 médicos e enfermeiros portugueses, dos sectores público e privado, enviaram currículos para se candidatar a empregos em França, que se debate com uma enorme carência de profissionais em algumas áreas da saúde (Correio da Manhã)
129. [17/01/2012](#) - "A fuga de cérebros de Portugal será dramática" - O ex-presidente da FCT considera que, para Portugal, é fundamental continuar a investir na qualificação dos recursos humanos (Económico)
130. [18/01/2012](#) - Brasil admite acelerar concessão de vistos para imigrantes estrangeiros "qualificados" - Uma nova política permitirá "drenar cérebros", aproveitando a crise e o desemprego na Europa. Obstáculos devem continuar para haitianos e outros candidatos pobres nas fronteiras (Público)
131. [18/01/2012](#) - Saúde: 700 médicos e enfermeiros querem ir trabalhar para França (Lusa/I)
132. [20/01/2012](#) - Emigração de engenheiros é "um falso problema" - Secretário de Estado adjunto da Economia diz que caminho para as construtoras passa por processos de fusão e reestruturação (Negócios)
133. [21/01/2012](#) - Cada vez mais portugueses procuram informação sobre o Brasil (Lusa/Sol)
134. [22/01/2012](#) - Economista angolano diz que Portugal está a exportar o seu desemprego - Numa altura em que governantes portugueses apontam a emigração como uma possível saída para a crise, Alves da Rocha recordou que "Angola tem uma elevadíssima taxa de desemprego", estimada em 26%, e que a comunidade portuguesa no país já está avaliada em cerca de 130 mil (Negócios)
135. [24/01/2012](#) - Gabinete abre esperança a jovens que querem emigrar (JN)
136. [24/01/2012](#) - Conheça os países que estão a contratar portugueses - Há países sedentos de talento e em que há muitas oportunidades de emprego. Octávio Oliveira, presidente do IEFP, revela quais (Económico)
137. [25/01/2012](#) - Os países que estão a contratar portugueses, por profissões (JN, via IEFP)
138. [02/02/2012](#) - Dois mitos sobre a emigração portuguesa (Expresso)
139. [07/02/2012](#) - "Há uma nova emigração portuguesa mais qualificada" - "As relações entre Portugal e a Alemanha têm muito futuro", diz o embaixador da Alemanha em Portugal, no programa "Capital Humano" (Económico)
140. [07/02/2012](#) - Cidade alemã convida emigrantes portugueses (Bomdia.lu)
141. [08/02/2012](#) - Emprego lá fora: onde estão as melhores oportunidades? (Agência Financeira / TVI24)
142. [09/02/2012](#) - Presidente do IEFP confirma oportunidades para emigração (Dinheiro Digital/Canal Económico Tv)
143. [14/02/2012](#) - Moçambique - O contágio da crise portuguesa - O Aeroporto Internacional de Maputo recebe em média 40 portugueses por dia (África 21 Digital)
144. [15/02/2012](#) - OCDE: Portugueses na Suíça em risco de desemprego - Os imigrantes portugueses residentes há menos de cinco anos na Suíça têm "baixos níveis de ensino" e "ocupações de média e baixa qualificação", estando sujeitos a "elevado desemprego", refere um relatório da OCDE (Bomdia.lu)
145. [17/02/2012](#) - Ordem dos Médicos acusa ministério de forçar portugueses à emigração - A Ordem dos Médicos acusou nesta sexta-feira o Ministério da Saúde de "discriminar negativamente" os jovens portugueses, cortando vagas para a especialidade e empurrando-os para a emigração, enquanto "importa" médicos cubanos a "ordenados elevados" (Público)
146. [23/02/2012](#) - Onde conseguir emprego - As oportunidades e os riscos de ir trabalhar para o estrangeiro - as profissões mais procuradas em Angola, Brasil, Alemanha, EUA, Austrália, China, Suíça (Visão)
147. [27/02/2012](#) - Ibéricos imigram a qualquer preço (swissinfo.ch)
148. [01/03/2012](#) - Licenciados a emigrar subiram 49,5 % (Expresso)
149. [01/03/2012](#) - Número de licenciados a emigrar aumentou 49,5% entre 2009 e 2011 (PÚBLICO)
150. [05/03/2012](#) - Londres volta a ser eleita como destino da emigração portuguesa (RTP)
151. [11/03/2012](#) - Emigração é "uma coisa natural" (Económico)
152. [19/03/2012](#) - Emigração, uma bela miragem - Após assistir ao nascimento da "geração parva" de jovens precários, a crise levou as famílias a sair do país para procurar trabalho na Europa. Mal preparados, sem saberem falar outras línguas e sem recursos, acabam muitas vezes a viver na rua (Presseurop)
153. [23/03/2012](#) - Mais de dez mil portugueses à procura do sonho alemão (Expresso)
154. [23/03/2012](#) - 150 mil portugueses emigraram o ano passado - Portugueses continuam à procura de trabalho na Europa (Agência Financeira / TVI24)
155. [25/03/2012](#) - Portugueses emigram para o Brasil sem data de regresso - Procuram novas oportunidades. Uns querem assentar outros voltar logo que possível (Agência Financeira / TVI24)
156. [30/03/2012](#) - Europa e PALOP abrem portas aos desempregados portugueses - Alemanha, Reino Unido e países nórdicos são os países que mais tentam recrutar profissionais em Portugal, segundo dados do IEFP. Engenharia, enfermagem e ensino estão no topo das áreas profissionais mais procuradas (Jornal de Negócios)
157. [30/03/2012](#) - Portugueses já não emigravam tanto desde os anos 60 (JPN - Universidade do Porto)
158. [20/04/2012](#) - Tormento luso sonho tropical - Pela primeira vez em 20 anos entrou mais gente no Brasil do que saiu. Classe média portuguesa, desencantada porém qualificada, vê na antiga colônia esperança de oportunidades (Brasil Atual)

159. 03/05/2012 - Portugal quer diplomas lusos reconhecidos no Brasil - O ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros, Paulo Portas, pediu hoje um maior reconhecimento dos títulos académicos portugueses no Brasil, numa conversa com o ministro brasileiro da Educação, Aloísio Mercadante, em Brasília (Lusa/SOL)
160. 10/05/2012 - Os rostos e talentos da nova emigração portuguesa - É já considerada uma nova vaga, aquela que traduz a partida de milhares de portugueses para fora do País em busca de melhores condições. Mas ao contrário de outros tempos, hoje levam na bagagem qualificações e muito talento (Destak)
161. 19/05/2012 - Onda de emigração de quadros portugueses para Angola do ponto de vista alemão - «El Dorado», terra de oportunidades, salários elevados, bom nível de vida, pérola de África, apelo emocional, laços históricos, saída para o desemprego (Círculo Angolano Intelectual)
162. 21/05/2012 - Saiba como concorrer a um emprego na Noruega - Com um salário médio mensal de quatro mil euros brutos, o país precisa de 16 mil engenheiros (Económico)
163. 21/05/2012 - "Não é solução dizer às pessoas: "Se não tens trabalho, vai"" - O primeiro-ministro do Luxemburgo, Jean-Claude Juncker, já lhe chamou "imigração de desespero" (Público)
164. 26/05/2012 - «Prefiro que os portugueses continuem na nossa terra» - Cavaco Silva admite que jovens qualificados possam estar interessados em emigrar para a Austrália (TVI24)
165. 26/05/2012 - Cavaco Silva apela aos jovens portugueses para que não emigrem (Lusa / SIC Notícias)
166. 31/05/2012 - Macau está à procura de portugueses para trabalhar - Território promete oportunidades de emprego a estrangeiros (Agência Financeira / TVI24)
167. 08/06/2012 - Aumenta o número de portugueses com mais de 50 anos que saem do país (TSF)
168. 08/06/2012 - Há mais emigrantes mas enviam menos dinheiro do que dantes (Portugal Global)
169. 10/06/2012 - Emigração: Portugueses "não podem ser demasiado otimistas" sobre Macau - A presidente da Casa de Portugal em Macau (CPM) disse hoje que as pessoas não podem ser demasiado otimistas" ao quererem emigrar para Macau porque há "dificuldades linguísticas" que limitam o acesso ao mercado de trabalho (Dinheiro Vivo)
170. 16/06/2012 - Brasil interessado em engenheiros e arquitetos portugueses - O Brasil prepara-se para validar os diplomas dos portugueses em Arquitetura e Engenharia, para assim abrir as portas a imigração qualificada (Expresso)
171. 21/06/2012 - Futuro de Portugal 'dependerá da qualidade da emigração', diz Belmiro de Azevedo - presidente não executivo do grupo Sonae, Belmiro de Azevedo, afirmou ontem, em Paris, que o futuro de Portugal «dependerá da qualidade da emigração» e da capacidade do país de «reconquistar» e «valorizar os emigrantes» (Lusa / SOL)
172. 27/06/2012 - OCDE: 70 mil portugueses emigram por ano, maioria tem menos de 29 anos (Diário Digital/Lusa)
173. 03/07/2012 - Advogados e enfermeiros regressam do Luxemburgo sem encontrar emprego - Advogados e enfermeiros portugueses têm chegado ao Luxemburgo à procura de emprego e regressado sem encontrar trabalho, alertou hoje o responsável da capelanía portuguesa no país, recordando que o desemprego já afecta 15 mil pessoas no país (Público)
174. 03/07/2012 - Apelar à emigração é "um erro enorme", denuncia socióloga Beatriz Rocha-Trindade - A socióloga das migrações Beatriz Rocha-Trindade considera "um erro enorme" apelar à emigração, considerando que só o faz quem não conhece "todos os desgastes e as perdas emocionais que ela acarreta" (Público)
175. 06/07/2012 - Há licenciados portugueses a trabalhar nas limpezas no Luxemburgo - Delegado das Missões Católicas, em declarações à Renascença, fala em "perda para Portugal" (Rádio Renascença)
176. 13/07/2012 - Enfermeiros portugueses procuram Espanha e Inglaterra (Lusa SOL)
177. 16/07/2012 - Portugueses emigram com "ilusões" e "promessas de paraíso" (Jornal de Notícias)
178. 21/07/2012 - Falta "humildade" aos licenciados que chegam a França - O presidente da Associação Franco-Portuguesa de Puteaux, uma cidade dos arredores de Paris onde vivem cerca de 5 mil portugueses, considera que falta "humildade" aos licenciados que saem de Portugal para França à procura de emprego (Correio da Manhã)
179. 09/08/2012 - Banca reforça campanhas para emigrantes - Vários bancos estão a promover produtos de poupança de modo a captar recursos dos emigrantes (Económico)
180. 13/08/2012 - 69% dos estudantes universitários tenciona emigrar depois dos cursos (Lusa/SOL)
181. 13/08/2012 - 69% dos universitários tem intenções de emigrar (Diário de Notícias)
182. 14/08/2012 - 69% dos universitários pretendem emigrar após o curso - São os estudantes de Engenharia e Arquitetura que mais têm intenções de sair do país. Sessenta e nove por cento dos estudantes universitários tem intenções de emigrar, após a conclusão dos estudos, indicam os resultados de um inquérito nacional, realizado pelas associações académicas e de estudantes universitários, a apresentar esta terça-feira no Porto (TVI24)
183. 14/08/2012 - Dirigentes estudantis defendem criação de rede de tutores para ajudar estudantes na emigração - Os dirigentes das associações de estudantes de Portugal defenderam hoje, no Porto, a criação de "redes de

- tutores" para ajudar os universitários que tencionem emigrar a ter informações das leis laborais e regimes fiscais no estrangeiro (Destak/Lusa)
184. 14/08/2012 - Quase 70% de universitários tem planos para emigrar (Diário Económico)
 185. 14/8/2012 - Crise leva perto de 70% dos universitários a quererem emigrar (Público)
 186. 14/08/2012 - Dirigentes estudantis defendem rede de portugueses no estrangeiro (Correio da Manhã)
 187. 14/8/2012 - Universitários portugueses com fortes desejos de emigração (TVI24)
 188. 14/08/2012 - Quase 70 por cento dos estudantes universitários tenciona emigrar (RTP)
 189. 15/08/2012 - Os melhores alunos pensam em emigrar – conclusão de estudo das associações académicas - 69% dos universitários querem deixar o país no final do curso. Continente europeu é a opção preferida (JN)
 190. 15/08/2012 - Moçambique: CNN foi atrás dos portugueses - Fenómeno do crescimento do número de portugueses em África não passou despercebido à estação norte-americana (TVI24)
 191. 29/08/2012 - Nova geração de emigrantes já não pensa em regressar - Mudar de vida cá por fora - Jovens emigrantes (quase) não enviam dinheiro para o país (Jornal de Negócios)
 192. 13/09/2012 - Évora: Emigração dos jovens portugueses deve aumentar nos próximos anos (Diana fm)
 193. 24/09/2012 - A vida de um jovem português na Noruega (*Diário Económico*)
 194. 25/09/2012 - Fadiga fiscal provoca emigração de portugueses qualificados (Expresso/Sic Notícias)
 195. 27/09/2012 - 65 mil portugueses querem emigrar - Em menos de um ano, há mais 45% de portugueses que procuram emprego fora do país. Engenheiros, informáticos, cozinheiros e empregados de mesa não têm dificuldades em encontrar trabalho, sobretudo no Norte da Europa (SOL)
 196. 02/10/2012 - Investigadores portugueses da área espacial poderão emigrar se Governo não investir - Cerca de 250 investigadores portugueses da área espacial estão dispostos a emigrar se o Governo não investir na Agência Espacial Europeia (SIC Notícias)
 197. 07/10/2012 - A emigração vista pelas famílias que ficam em Portugal (Público)
 198. 08/10/2012 - Governo quer «condições» para que não emigrem - Passos Coelho garante que emigração «nunca foi proposta como uma política nacional» (TVI24)
 199. 17/10/2012 - "O aumento do IRS previsto no Orçamento de Estado para 2013 vai levar a uma vaga de emigração dos portugueses mais dinâmicos e mais competentes." Mira Amaral. (Expresso)
 200. 17/10/2012 - Enfermeiro despede-se de Cavaco Silva antes de emigrar e implora para não criar «imposto» às lágrimas e saudade (DD; Correio da Manhã)
 201. 17/10/2012 - Enfermeiro emigra e diz, em carta a Cavaco, sentir-se "expulso" de Portugal (Porto24)
 202. 17/10/2012 - Enfermeiro escreve a Cavaco Silva antes de emigrar (Expresso)
 203. 19/10/2012 - Já há 1800 enfermeiros portugueses em Inglaterra (Diário de Notícias)
 204. 22/10/2012 - Portugal perdeu 65 mil jovens activos num ano - Especialistas admitem que desaparecimento de jovens da população activa se deve em grande parte à emigração. Muitos nem chegam a procurar emprego em Portugal (TSF)
 205. 22/10/2012 - Emigração, dor e choradinho (Expresso)
 206. 27/10/2012 - Governo criou "paradoxo" na emigração, diz Paulo Pisco - O deputado do Partido Socialista eleito pelo círculo da Europa, Paulo Pisco, acusou hoje o Governo de ter criado um "paradoxo" na emigração, por ter "incentivado ao abandono do país", mas "diminuído as estruturas de apoio" aos emigrantes (Diário de Notícias)
 207. 27/10/2012 - António Costa diz que o futuro não está na emigração - "O nosso futuro não está na saída dos melhores. Está certamente na nossa capacidade de aproveitar aquela geração mais bem qualificada que alguma vez o país teve", afirmou o presidente da autarquia lisboeta (Lusa/Expresso)
 208. 28/10/2012 - António Costa: "Temos muito a aprender com os emigrantes" - "Os emigrantes portugueses venceram contra tudo e contra todos, são um grande exemplo, temos muito, em Portugal, a aprender com eles", disse ao Expresso em Paris o presidente da Câmara de Lisboa (Expresso)
 209. 28/10/2012 - Observatório da Emigração - «A melhor política de emigração é lutar pelos direitos dos que saem» (Café Portugal)
 210. 31/10/2012 - Portugueses que foram trabalhar para países sem impostos – do Mónaco ao Dubai, de Andorra ao Qatar, há milhares de novos emigrantes viver em locais onde ninguém paga IRS. E ainda têm outros privilégios: nalguns sítios, até a água e a electricidade são gratuitas (Sábado)
 211. 02/11/2012 - Quase 25 mil desempregados optaram pela emigração - Foram 24.689 os desempregados portugueses que, entre janeiro e setembro deste ano, anularam a inscrição nos centros de emprego de Portugal, para emigrarem (Mundo Português)
 212. 12/11/2012 - Ministério da Saúde tem "obrigação" de promover reconhecimento dos profissionais emigrantes - É "obrigação" e "vontade" do Governo promover o "reconhecimento dos profissionais portugueses fora do espaço da União Europeia", garante Fernando Leal da Costa. Para o secretário de Estado da Saúde, "vamos ter uma maior exposição internacional e isso é positivo" (PTJornal)
 213. 15/11/2012 - Empresa francesa recruta médicos portugueses - Clínicos estão interessados em emigrar (TVI24)

214. 15/11/2012 – Manual para procurar emprego no estrangeiro – Profissões com mais saída, países que querem portugueses; cuidados a ter quando se emigra; experiências de que foi trabalhar para fora (Visão)
215. 15/11/2012 - Regresso de emigrantes pouco qualificados é problema "dramático" - Observatório da Emigração - O coordenador do Observatório da Emigração alertou hoje que o regresso a Portugal de emigrantes pouco qualificados é "dramático", porque os tradicionais destinos de emigração estão esgotados e os países emergentes não precisam desta mão de obra (RTP)
216. 18/11/2012 - Potencial dos emigrantes está a ser mal aproveitado - O investigador Jorge Malheiros considera que o potencial da emigração portuguesa está a ser "muito deficientemente aproveitado" pelo Governo e defende que os emigrantes, sobretudo os mais qualificados, têm mais para dar do que remessas (Lusa/SOL)
217. 19/11/2012 - Emigração parece que aumenta porque chegou às 'famílias que contam' - Ao fim de 15 anos praticamente esquecida, a emigração voltou à ribalta com a crise de 2008. Para o coordenador do Observatório da Emigração, esta atenção deve-se mais ao perfil daqueles que emigram e menos aos números (Lusa/SOL)
218. 19/11/2012 - O reflexo de uma juventude que não vê "um futuro promissor" em Portugal - Tiago Oliveira, de 23 anos, trocou Braga por Paris em julho deste ano, porque, mesmo tendo emprego e "boas condições de trabalho", poupar dinheiro demorava muito tempo e, em Portugal, este jovem "via os caminhos a estreitarem-se" (Lusa/Sapo)
219. 19/11/2012 - Novos emigrantes não podem ser 'responsabilidade' dos já instalados - O presidente da Coordenação das Colectividades Portuguesas de França (CCPF) considera que a ajuda aos novos emigrantes "não pode ser da inteira responsabilidade dos portugueses já instalados no país", e diz que as associações "não estão preparadas para esta vaga" (Lusa/SOL)
220. 19/11/2012 - Emigrantes portugueses estão a "desistir" do país - Muitos emigrantes portugueses estão a "desistir do país" e a pedir a naturalização nos países de destino. Em 2010, quase cinco mil portugueses pediram nacionalidade francesa. Na Suíça, foram 2200 os portugueses a tornaram-se naturais daquele país (Público)
221. 21/11/2012 - Dupla nacionalidade: a segunda oportunidade para muitos emigrantes portugueses - Catorze anos depois de sair do Canadá, Vanessa regressou ao país e, por ser cidadã canadiana, a par de portuguesa, teve imediatas "boas-vindas" dos agentes da imigração (Sapo Notícias)
222. 22/11/2012 - Emigração: «Era mais fácil» em 1980, dizem portugueses - Quem emigrou para Londres há mais de 20 anos beneficiou de maior margem para poupar do que aqueles que chegam agora, garantem Fernanda e Eduardo Gonçalves, que vivem em Londres desde os anos 1980 (Diário Digital/ Lusa)
223. 26/11/2012 - Crise "empurra" diferentes gerações de portugueses da mesma família para o Brasil - A crise económica que se vive hoje em Portugal está empurrando emigrantes portugueses para o Brasil, que já viram familiares seus fazerem o mesmo nas décadas de 1970 e 1980 e pelo mesmo motivo (Lusa/Mundo Lusíada)
224. 26/11/2012 - Emigrantes com boas perspectivas no turismo em Macau - Quase 13 anos depois da transferência de poderes de Portugal para a China, Macau continua a acolher portugueses, sendo o turismo uma das áreas que pode oferecer mais oportunidades, defende o presidente do Conselho Permanente das Comunidades Portuguesas (Diário de Notícias)
225. 30/11/2012 - Espanha: Comunidade portuguesa na Catalunha está a aumentar - São mais de 15 mil os portugueses registados no Consulado de Portugal em Barcelona. Os números indicam que a comunidade lusa na região autónoma da Catalunha continua aumentar... (Mundo Português)
226. 04/12/2012 - Novos emigrantes portugueses no Brasil integram-se pouco com a comunidade - Os novos emigrantes portugueses que fixam residência no Brasil integram-se menos com a comunidade compatriota no país, afirmaram hoje investigadores universitários durante o seminário "Os Portugueses no Brasil - Novos Desafios", em São Paulo (Diário de Notícias da Madeira)
227. 04/12/2012 – Jovens emigram em busca de trabalho – De Castelo Branco para o mundo... por um emprego (Povo da Beira)
228. 11/12/2012 - Austrália: Motivação para emigrar é a mesma de há três décadas (Mundo Português)
229. 11/12/2012 - Engenheiros são os que têm mais autorizações de trabalho no Brasil - Engenharia e construção de edifícios foram os setores mais contemplados com autorizações de trabalho a portugueses no Brasil entre janeiro e setembro deste ano. Sindicatos e associações profissionais consideram que a entrada de trabalhadores qualificados europeus, favorece o investimento e a produtividade (Mundo Português)
230. 25/12/2012 - Emigração: 'Escape' para a crise ou 'problema' para o futuro? (Lusa/SOL)
231. 25/12/2012 - Impacto da emigração no curto prazo pode ser menos desemprego e mais remessas (Lusa/SOL)
232. 25/12/2012 - Emigração separa casais e filhos em época festiva (JN)
233. 03/01/2013 - "A maioria dos que saem não são os jovens qualificados" - João Peixoto, membro do conselho científico do Observatório da Emigração (Visão)
234. 10/01/2013 - Portugueses desesperados esperam semanas por emprego em Londres (Lusa/SOL)
235. 18/01/2013 - Números da emigração vão ser mais altos em 2012 - presidente do Conselho das Comunidades (Sapo notícias - Agência Lusa)

236. 18/01/2013 - Como Passos e outros governantes apelaram à emigração (Diário de Notícias)
237. 19/01/2013 - República Checa atrai cada vez mais estudantes portugueses - Longe das tradicionais rotas da emigração, a República Checa atrai um número crescente de estudantes e jovens quadros portugueses. A comunidade tem já quase mil pessoas a quem não falta o café e a escola em português (Lusa/SOL)
238. 25/01/2013 - 200 mil portugueses saíram do país nos dois últimos anos (Público)
239. 27/01/2013 - Em 2012 emigração atinge níveis dos anos 60 - 250 mil terão abandonado o país desde 2011. Fluxo vai ter sérios efeitos demográficos, diz especialista (...) Emigrantes de hoje têm maiores qualificações (JN)
240. 06/02/2013 - Avós ficam deprimidos com emigração dos netos (JN)
241. 09/02/2013 - Minhotos emigram para o paraíso - A ilha de S. Bartolomeu, nas Caraíbas, é cada vez mais um feudo da emigração portuguesa. Licenciados e desempregados começam uma vida nova na praia, a trabalhar para os turistas milionários. E não querem voltar (JN)
242. 16/02/2013 - Cientista Rui Reis diz que "não há pior opção do que ficar em Portugal" (JN)
243. 16/02/2013 - Regresso de investigadores a Portugal depende de mudança no "panorama da ciência" (Lusa)
244. 19/02/2013 - Emigração: Aumenta 85 por cento (Correio da Manhã)
245. 20/02/2013 - Há muita gente a cair de pára-quedas em Moçambique (Negócios online)
246. 20/02/2013 - Entrevista Bastonário da Ordem dos Médicos «Há médicos portugueses a emigrar» - Polémico e direto, José Manuel Silva, bastonário da Ordem dos Médicos, esteve à conversa com o Destak. E não poupou críticas às políticas do Governo (Destak)
247. 21/02/2013 - Remessas de emigrantes portugueses aumentaram 13% em 2012 (Dinheiro Vivo)
248. 21/02/2013 - Governo diz que aumento de remessas dos emigrantes traduz confiança em Portugal (Lusa/Visão)
249. 22/02/2013 - Remessas de portugueses em Angola cresceram quase quatro vezes em cinco anos (Público)
250. 02/03/2013 - Destino Dubai - Há cada vez mais portugueses a viver na terra dos mil e um luxos (Revista Expresso)
251. 04/03/2013 - Empresas europeias 'à pesca' de talentos portugueses (Notícias Ao Minuto - Diário Económico)
252. 21/03/2013 - Portugueses à conquista do mundo - as vidas, as histórias e as ideias de quem está além-fronteiras (Visão 20 anos - Grande reportagem especial)
253. 07/04/2013 - Portugal em Bogotá - são cada vez mais os portugueses a partir em busca do El Dorado na Colômbia. E já dão nas vistas... (Notícias Magazine)
254. 12/04/2013 - Novos emigrantes frustrados por falta de emprego compatível com qualificações - O historiador Victor Pereira defendeu que os emigrantes atuais criam um "sentimento de frustração" por não conseguirem encontrar de imediato, no país para onde emigram, um emprego à altura das suas qualificações (JN)
255. 15/04/2013 - Remessas dos imigrantes Portugueses aumentam 32% ou seja: ao ritmo da crise (entre 2009 e o início de 2013) (O Povo online)
256. 18/04/2013 - Novas vagas para enfermeiros portugueses no Reino Unido - Hospitais londrinos estão a recrutar enfermeiros portugueses. Candidaturas até 30 de Abril (Público)

ANEXO III

QUESTIONÁRIO *ONLINE* SOBRE EMIGRAÇÃO PORTUGUESA DE PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS (*EmiPAQ*)

EmiPAQ - Questionário sobre Emigração Portuguesa de Profissionais Altamente Qualificados

Se possui um curso superior e reside/trabalha atualmente fora de Portugal, convidá-mo-lo/a a participar num estudo sobre emigração portuguesa altamente qualificada, preenchendo um questionário *on line* que integra um projeto de doutoramento a decorrer na Universidade do Minho e financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (SFRH/BD/84107/2012). O preenchimento terá uma duração previsível de 30 minutos e garantimos total confidencialidade e anonimato. A sua participação é fundamental para a investigação em curso e para um conhecimento direto desta emigração, dando voz aos seus reais protagonistas.

Agradecemos, desde já, a colaboração e solicitamos apoio na divulgação deste questionário junto dos seus contatos.

Para responder, basta seguir a seguinte ligação:

<https://docs.google.com/forms/d/1UjiRqweKrNalsclFoLCenc6Olt88ADeHYfdQWD-EeyM/viewform>

Para quaisquer esclarecimentos, p.f. contactar: susanamaral.uminho@gmail.com

FACEBOOK – www.facebook.com/emipaq

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

Assinale a resposta que melhor se aplica ao seu caso

1. Vive atualmente fora de Portugal?
 - 1) SIM
 - 2) NÃO (excluído do questionário – O seu perfil não de enquadra neste questionário. Obrigada pela sua participação.)
2. Possui um grau de ensino superior?
 - 1) SIM
 - 2) NÃO (excluído do questionário – O seu perfil não de enquadra neste questionário. Obrigada pela sua participação.)
3. Qual é a sua licenciatura (designação completa do curso)?

4. Qual é o grau de ensino mais elevado que completou?
 - 1) Licenciatura
 - 2) Mestrado
 - 3) Doutoramento
 - 4) Outro Qual? _____
5. Participou em algum programa internacional de mobilidade académica?
 - 1) SIM Qual? _____
 - 2) NÃO
6. Qual é o seu país de nascimento:
 - 1) Portugal
 - 2) Outro país
Qual? _____
7. Onde se situava/situa a sua última residência em Portugal?
Selecionar distrito:
Código postal
8. Que idade tem?
___ anos
9. Sexo/género:
 - 1) Feminino
 - 2) Masculino
10. Qual é o seu estado civil atual?
 - 1) Solteiro/a
 - 2) Casado/a
 - 3) Divorciado/a
 - 4) Em união de facto
 - 5) Viúvo/a

11. Tem filhos?

1) SIM

2) NÃO

Se respondeu afirmativamente, quantos?

___ filhos

II. SITUAÇÃO PROFISSIONAL ANTES DE EMIGRAR

12. Qual era a sua situação ocupacional em Portugal no momento em que emigrou?

(Selecione apenas uma resposta)

1) Trabalhador(a) por conta de outrem a tempo inteiro

2) Trabalhador(a) por conta de outrem a tempo parcial

3) Trabalhador por conta própria/empresário

4) Desempregado(a) à procura de novo emprego

5) Desempregado(a) à procura do primeiro emprego

6) Exclusivamente estudante de licenciatura

7) Exclusivamente estudante de mestrado

8) Exclusivamente estudante de doutoramento

9) Frequentava outro tipo de pós-graduação / formação

10) Frequentava exclusivamente um estágio remunerado

11) Frequentava exclusivamente um estágio não remunerado

12) Bolseiro(a) num projeto de investigação científica

13) Ocupava-se exclusivamente das tarefas domésticas

14) Reformado(a)/pensionista

15) Incapacitado(a) para o trabalho

16) Outra situação. Qual? _____

(SÓ PARA OS QUE EXERCIAM ATIVIDADE PROFISSIONAL)

13. Qual era o setor de atividade?

(Selecione apenas uma resposta)

1) Agricultura, produção animal, caça e silvicultura

2) Pesca

3) Indústrias Extrativas

4) Indústrias Transformadoras

5) Produção e distribuição de eletricidade, de gás e de água

6) Construção

7) Comércio por Grosso e a Retalho, reparação de veículos automóveis e de bens de uso pessoal e doméstico

8) Alojamento e restauração

9) Transportes e Armazenagem e Comunicações

10) Atividades financeiras

11) Atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas

12) Administração pública, defesa e segurança social

13) Educação

14) Saúde e ação social

15) Não se aplica

16) Outras atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais

14. Qual era a sua situação contratual (tipo de vínculo)?

(Selecione apenas uma resposta)

1) Contrato a prazo

- 2) Contrato a tempo indeterminado
- 3) Prestação de serviços
- 4) Outro tipo de situação – Qual _____?

15. Qual era a sua profissão (designação e breve descrição)

III. SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL

16. Quando emigrou, já tinha emprego contratualizado no país onde reside atualmente?

- 1) SIM
- 2) NÃO

17. Se não, quanto tempo (meses) demorou até conseguir o 1º emprego?

(responder, apenas, se já trabalha ou trabalhou no país onde vive atualmente)

18. Qual foi o seu 1º emprego neste país?

19. Qual é a sua situação ocupacional atual?

(Selecione apenas uma resposta)

- 1) Trabalhador(a) por conta de outrem a tempo inteiro
- 2) Trabalhador(a) por conta de outrem a tempo parcial
- 3) Trabalhador por conta própria/empresário
- 4) Desempregado(a) à procura de novo emprego
- 5) Desempregado(a) à procura do primeiro emprego
- 6) Exclusivamente estudante de nova licenciatura
- 7) Exclusivamente estudante de mestrado
- 8) Exclusivamente estudante de doutoramento
- 9) Frequentava outro tipo de pós-graduação / formação
- 10) Frequentava exclusivamente um estágio remunerado
- 11) Frequentava exclusivamente um estágio não remunerado
- 12) Bolseiro(a) num projeto de investigação científica
- 13) Ocupava-se exclusivamente das tarefas domésticas
- 14) Reformado(a)/pensionista
- 15) Incapacitado(a) para o trabalho
- 16) Outra situação. Qual? _____

(SÓ PARA OS QUE EXERCEM ATIVIDADE PROFISSIONAL)

20. Qual é o setor de atividade?

(Selecione apenas uma resposta)

- 1) Agricultura, produção animal, caça e silvicultura
- 2) Pesca
- 3) Indústrias Extrativas
- 4) Indústrias Transformadoras
- 5) Produção e distribuição de eletricidade, de gás e de água
- 6) Construção
- 7) Comércio por Grosso e a Retalho, reparação de veículos automóveis e de bens de uso pessoal e doméstico
- 8) Alojamento e restauração

- 9) Transportes e Armazenagem e Comunicações
- 10) Atividades financeiras
- 11) Atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas
- 12) Administração pública, defesa e segurança social
- 13) Educação
- 14) Saúde e ação social
- 15) Não se aplica
- 16) Outras atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais

21. Qual é a sua situação contratual (tipo de vínculo)?

(Selecione apenas uma resposta)

- 1) Contrato a prazo
- 2) Contrato por tempo indeterminado
- 3) Contrato de prestação de serviços
- 4) Sem qualquer contrato ou vínculo
- 5) Outra situação — Qual? _____

22. Qual é a sua profissão atual? (designação e breve descrição)

23. Assinale os aspetos que mais contribuem para diferenciar positivamente a sua situação atual face à realidade portuguesa?

(Selecione todos os que se apliquem)

- 1) Horas de trabalho
- 2) Benefícios/apoios
- 3) Condições de trabalho
- 4) Formação contínua /aperfeiçoamento
- 5) Qualidade do trabalho desenvolvido
- 6) Ambiente de trabalho
- 7) Relação com as chefias
- 8) Expetativas de progressão
- 9) Conciliação do trabalho com a vida familiar
- 10) Outro. Qual? _____

IV. HISTÓRICO MIGRATÓRIO

24. Já tinha emigrado anteriormente?

- 1) SIM
- 2) NÃO

25. Se SIM, quantas vezes?

Refira, apenas, as saídas de Portugal por mais de 1 ano, sem contar com a saída atual

26. Os seus pais tiveram experiência de emigração?

- 1) SIM
- 2) NÃO

27. Se SIM, para que país(es)?
(Selecione) ISO 3166-1 - norma internacional - códigos para a representação dos nomes dos países
(Iso alpha 2)
28. Onde reside atualmente (país de acolhimento)?
(Selecione) ISO 3166-1 - norma internacional - códigos para a representação dos nomes dos países
(Iso alpha 2)
29. Em que ano chegou ao país onde reside atualmente?

30. Está registado no consulado português?
1) SIM
2) NÃO
31. Qual a sua previsão para a duração total da estadia neste país?
Em anos (usar apenas algarismos)
32. Emigrou sozinho?
1) SIM
2) NÃO
33. Se não, quem o acompanhou?
(Selecione todos os que se apliquem)
1) Colegas de trabalho
2) Colegas de curso
3) Cônjuge/Companheiro/a
4) Filhos
5) Pais
6) Amigo(s)
7) Outro(s) – Quem? _____

V. RAZÕES/MOTIVAÇÕES PARA A SAÍDA

34. Quais foram os principais motivos/fatores que influenciaram a decisão de emigrar?
(Selecione a resposta mais adequada à sua situação)
1) Académicos
2) Afetivos
3) Económicos
4) Familiares
5) Profissionais
1) Outros – quais? _____

35. Considerando o seu caso específico, em que medida as seguintes razões/motivações influenciaram a sua saída de Portugal?
(Classifique segundo a escala)

	Muito	Bastante	Moderadamente	Pouco	Nada	Não se aplica
Estar desempregado						
Dificuldade em encontrar o primeiro emprego						
Estar numa situação de trabalho precário						
Reconhecimento/valorização da sua profissão no país para onde emigrou						
Predisposição para a emigração (vontade de sair do país)						
Perspetivas de progressão na carreira no novo país						
Melhores condições de trabalho no país para onde emigrou						
Possibilidade de desenvolvimento pessoal						
Procura de novas experiências, espírito aventureiro						
Cosmopolitismo, ambiente transnacional e multicultural do novo país						
Segurança contratual no novo emprego						
Rendimentos, diferenças salariais relativamente a Portugal						
Investimento numa carreira internacional						
Estratégia de internacionalização da empresa onde trabalhava						
Estar junto da sua família						
Estar junto da/do seu/sua companheiro/a						

	Muito	Bastante	Moderadamente	Pouco	Nada	Não se aplica
Situação socioeconómica de Portugal						
Novas oportunidades de negócio						
Emancipação / independência económica						
Necessidade de distanciamento de problemas pessoais						

Outra - Qual? _____

36. Considera que a sua saída de Portugal foi:
(selecione a resposta mais adequada à sua situação)
- 1) Uma opção individual
 - 2) Influenciada por terceiros
 - 3) Imposta por terceiros
 - 4) Forçada por constrangimentos socioeconómicos
 - 5) Outra situação – Qual _____

VI. PREPARAÇÃO DO PROJETO DE EMIGRAÇÃO

37. Contatou com entidades oficiais portuguesas antes de emigrar?
- 1) SIM
 - 2) NÃO
38. Se SIM, Quais? _____
39. Que meios utilizou para obter informação prévia sobre as condições de emigração e do país de acolhimento?
- _____
40. Considera que o seu projeto de emigração foi:
(Selecione a resposta mais adequada à sua situação)
- 1) Altamente planeado
 - 2) Muito planeado
 - 3) Razoavelmente planeado
 - 4) Pouco planeado
 - 5) Nada planeado

VII. RELAÇÃO COM O PAÍS DE ORIGEM – laços mantidos com Portugal

41. Quantas vezes, por ano, se desloca a Portugal?
- _____
42. Envia habitualmente, parte dos seus rendimentos para Portugal?
- 1) SIM
 - 2) NÃO
43. Se SIM, por que razão o faz?

- 1) Para apoiar a família nuclear (filhos, cônjuge)
- 2) Para apoiar outros familiares
- 3) Para poupança própria
- 4) Outro

44. Pertence a algum tipo de grupo ou organização para portugueses aqui, no país onde reside?

- 1) SIM
- 2) NÃO

45. Se SIM, quais são as atividades do grupo?

46. Encontram-se outros familiares, amigos ou colegas portugueses no país onde reside atualmente?

- 1) SIM
- 2) NÃO

47. Se SIM, mantém contato com eles:

- 1) Permanente
- 2) Muito frequente
- 3) Frequente
- 4) Pouco frequente
- 5) Nulo

VIII. RELAÇÃO COM O PAÍS DE ACOLHIMENTO – dinâmicas de integração

48. Qual é a sua situação no país de acolhimento?

- 1) Autorização de residência
- 2) Autorização de trabalho
- 3) Visto
- 4) Naturalização
- 5) Dupla nacionalidade
- 6) Sem situação formalizada
- 7) Outra – Qual? _____

49. Qual a sua situação residencial neste momento?

- 1) Habitação própria
- 2) Habitação arrendada
- 3) Habitação disponibilizada pela entidade empregadora
- 4) Quarto arrendado
- 5) Estabelecimento hoteleiro
- 6) Habitação de familiares/amigos
- 7) Outra situação – Qual? _____

50. Globalmente, qual considera ser o seu grau de integração no país onde reside, relativamente às seguintes dimensões da sua vida:
(Classifique segundo a escala)

INTEGRAÇÃO	Muito Elevado	Elevado	Razoável	Baixo	Muito Baixo	Nulo
Profissional						
Social						
Lúdico-cultural						
Afetiva						

IX. PERSPETIVAS DE FUTURO

51. Planeia investir em Portugal, num futuro próximo em:

- 1) Compra de casa (residência permanente)
- 2) Compra de casa de férias
- 3) Criação de uma empresa
- 4) Não planeio investir em Portugal

Outros investimentos – Quais? _____

52. Nos próximos 5 anos planeia:

(Selecione a resposta que melhor se adequa à sua situação)

- 1) Permanecer nesse país
- 2) Regressar definitivamente a Portugal
- 3) Viver nos dois locais (em alternância)
- 4) Ir para um outro local, mais próximo de Portugal
- 5) Ir para um outro local, independentemente da distância de Portugal
- 6) Outra situação – Qual? _____

53. Independentemente da sua resposta anterior, considera que, nos próximos 5 anos, estarão reunidas as condições para que, se assim o desejar, possa voltar definitivamente a Portugal?

- 1) Improvável – Muito Provável

54. Que razões poderão acelerar o seu regresso a Portugal?

X. BALANÇO FINAL

55. Em poucas palavras, descreva a sua experiência de emigração, salientando os aspetos mais negativos e mais positivos:

56. Sugestões e comentários no âmbito desta investigação e/ou deste questionário:

Contato de *email* para *feedback* e futuros desenvolvimentos do projeto (opcional) _____

MUITO OBRIGADA PELA COLABORAÇÃO!

ANEXO IV

GUIÃO DE ENTREVISTA A EMIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS

1. Apresentação (nome, idade, formação académica, IES, profissão).
2. Trajetória profissional/académica anterior e posterior à saída (emigração) de Portugal.
3. Reflexão sobre o contexto socioeconómico e o mercado de trabalho português (razões da saída e qual a perspetiva, à época, de curto/longo prazo).
4. Contextos, estratégias e modalidades de transição/inserção profissional no(s) país(es) de acolhimento (gestão da transição – oportunidades/obstáculos).
5. Análise comparativa das experiências profissionais vividas em diferentes contextos transnacionais: posição da formação académica e da profissão nos respetivos mercados de trabalho; oportunidades, acesso, relações e condições de trabalho e carreira.
6. Relação profissional com Portugal.
7. Expetativas e representações sobre o futuro profissional.
8. Contributos para um futuro mais atrativo e inclusivo de Portugal – análise crítica ao mercado de trabalho, às políticas públicas, entre outros, apresentando uma visão para o país.

ANEXO V

QUADRO DE CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES NAS ENTREVISTAS

PERFIL	GÉNERO	IDADE (à data da entrevista)	ANO DE EMIGRAÇÃO	PAÍS DE ACOLHIMENTO	FORMAÇÃO ACADÉMICA INICIAL	PROFISSÃO	DATA	LOCAL
Educação e I&D	1 Masculino	44	2000	Atual - Espanha (anterior - EUA / próximo - Reino Unido)	Bioquímica (Universidade de Coimbra)	<i>Group Leader</i>	07/2016	Barcelona
	2 Feminino	42	2000	Atual - Espanha (anterior - EUA / próximo - Reino Unido)	Biologia (Universidade do Porto)	<i>Post-doc</i>	07/2016	Barcelona
	3 Feminino	35	2008	Suíça (anterior - Holanda)	Engenharia metalúrgica e de materiais (Faculdade de Engenharia do Porto)	Investigadora (biomédica)	09/2016	<i>Skype</i>
	4 Masculino	33	2009	Reino Unido	Engenharia Química (Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra)	<i>Lecturer</i> (professor universitário)	09/2016	<i>Skype</i>
	5 Feminino	34	2007	Reino Unido	Física – ramo científico (Universidade do Porto)	Gestora de transferência de conhecimento na indústria das nanotecnologias	09/2016	<i>Skype</i>
	6 Masculino	41	2001	Reino Unido	Sociologia (Universidade do Minho)	<i>Lecturer</i> (professor universitário)	11/2016	Londres
Saúde	1 Masculino	38	2013	Reino Unido (atual - Portugal)	BSC (Hons) Osteopathy	Osteopata	08/2016	Porto
	2 Masculino	27	2012	França	Fisioterapia (Inst. Superior do Alto Ave)	Fisioterapeuta	10/2016	<i>Skype</i>
	3 Feminino	26	2013	Reino Unido	Enfermagem (Universidade do Minho)	Enfermeira	11/2016	<i>Skype</i>
	4 Feminino	33	2014	Reino Unido	Medicina (Faculdade de Medicina do Porto)	Médica – bolsista de investigação	11/2016	Londres
	5 Masculino	39	2006	Reino Unido	Medicina Dentária (Universidade do Porto)	Odontologista Estontologista	11/2016	Londres
Construção	1 Masculino	53	2012	Argélia	Engenharia Civil (Universidade do Porto)	Diretor geral	12/2015	Porto
	2 Masculino	40	2001	Brasil	Engenharia Civil (Universidade do Minho)	Empresário e Professor	08/2016	<i>Skype</i>
	3 Feminino	53	2014	Angola	Engenharia Civil (Universidade de Lisboa)	Formadora e consultora de engenharia /coordenadora de projeto e de fiscalização	09/2016	<i>Skype</i>
	4 Feminino	29	2012	Alemanha	Arquitetura (Faculdade de Arquitetura do Porto)	Arquiteta	10/2016	Viana do Castelo

Tics	1	Masculino	33	2013	Reino Unido	Informática de Gestão (Univ. Portucalense do Porto)	<i>Software developer</i>	08/2016	<i>Skype</i>
	2	Feminino	49	1998	Suécia	Engenharia Eletrotécnica e de Computadores (Universidade do Porto)	Engenheira de Automação	08/2016	<i>Skype</i>
	3	Masculino	42	2012	Bruxelas (2012), Reino Unido (2015) (atual Portugal)	Engenharia Eletrotécnica – sistemas de energia (Universidade do Porto)	Engenheiro de sistemas de energia	08/2016	Porto
	4	Masculino	43	1996	França	Engenharia Eletrotécnica e de Computadores (Universidade do Porto)	<i>Director strategic customer team Europe</i> (Middle East, Africa, Asia & Pacific)	09/2016	<i>Skype</i>
	5	Masculino	32	2009	Reino Unido	Engenharia Informática e Computação (Universidade do Porto)	<i>Analyst developer</i> - gestão de projetos de desenvolvimento web	10/2016	<i>Skype</i>
Business & Finance	1	Masculino	24	2013	Reino Unido	Economia (Faculdade de Economia do Porto)	Gestor de <i>marketing</i>	01/2016	Porto
	2	Masculino	42	2013	África do Sul	Engenharia da Produção (Universidade Autónoma de Lisboa)	<i>Executive director, business development & sales director</i>	08/2016	Algarve
	3	Masculino	36	2006	Reino Unido	Economia (Universidade Nova de Lisboa)	Diretor executivo	11/2016	Londres
	4	Masculino	30	2011	Canadá	Economia (Faculdade de Economia do Porto)	Diretor de crédito a pequenas e médias empresas	12/2016	Porto

ANEXO VI

CATEGORIZAÇÃO DA ANÁLISE DE CONTEÚDO

Tema 1: Contextos e razões para a saída de Portugal

SUBTEMAS	CATEGORIAS/SUBCATEGORIAS	
Desenvolvimento da carreira	Prestígio internacional	
	Aprendizagens e experiências inovadoras	
	Alargamento do <i>networking</i>	
Fatores associados à crise	Conjuntural	- Degradação das condições de trabalho (materiais e imateriais) - Falta de perspetivas de carreira - Desvalorização e despromoção profissional
	Estrutural	- Fragilidades dos vários subsistemas (saúde, científico, organizacional, empresarial) - Falta de oportunidades profissionais competitivas

Tema 2: Estratégias e modalidades de transição profissional no(s) país(es) de acolhimento

SUBTEMAS	CATEGORIAS/SUBCATEGORIAS	
Continuidades (trajetórias fluidas, “líquidas”)	Lineares	- Transições programadas ascendentes - Transições simples e rápidas: procura intensa através de empresas de recrutamento <i>Networking</i> - Internacionalização/deslocalização empresarial
	Não lineares – transições múltiplas mas sustentáveis, reconfiguração multidimensional	- Mudança de tema/área - De instituição/empresa - De país - Novas formas contratuais - Carreiras flexíveis (ou portefólio)
Ruturas/Intermitências	Escassez temporária de oportunidades	- Área de formação - Local de residência - Constrangimentos conjunturais

Tema 3: Análise comparativa dos mercados de trabalho (trans)nacionais

SUBTEMAS	CATEGORIAS/SUBCATEGORIAS	
Formação académica portuguesa	Qualidade do ensino superior em Portugal	• Competências técnicas e teóricas - profundidade do conhecimento adquirido • Preparação para o exercício profissional • Qualidade <i>versus</i> custo do ensino público • Efeito multiplicador – boa imagem
	Fragilidades - aspetos a melhorar	• Sistema de avaliação • Sobrecarga horária • Competências transversais: comunicação; <i>networking</i>, gestão • Aplicação a situações práticas (<i>case studies</i>) • Dimensão das turmas • Interface com o mercado de trabalho – apoio e acompanhamento
Dinamismo dos mercados de trabalho recetores e oportunidades profissionais	Criação de emprego qualificado	• Tecido empresarial forte e diversificado • Aposta na investigação e inovação e criação de posições para doutorados • Flexibilidade como possibilidade de mobilidade laboral/social ascendente • Mentalidade/cultura de empreendedorismo e de risco • Atitude positiva face à mudança
	Dimensão/escala	• Das empresas/instituições • Do mercado interno
	Financiamento público e privado mais robusto	
Recrutamento e seleção: competências valorizadas	Processos de recrutamento e de seleção	• Burocracia e falta de transparência <i>versus</i> pragmatismo e clareza processual • Importância das redes de contacto profissional

		• Oferta ativa de emprego - <i>headhunters</i>
	Competências valorizadas	• Competências técnico científicas: formação de base sólida e experiência profissional relevante • Competências transversais: comunicação; relacionamento interpessoal; <i>networking</i>; liderança, gestão e motivação de equipas; criatividade; resolução de problemas e conflitos; responsabilidade; identificação com a organização e/ou o projeto; predisposição para a aprendizagem ao longo da vida
Hierarquia e liderança	Hierarquia	• Modelo organizacional mais aproximado do horizontal e muito participativo <i>versus</i> organização hierárquica vertical rígida • Transparência dos processos e do acesso à informação
	Liderança – perfil do empregador	• Dimensão mais humana do trabalhador e do seu bem-estar • Confiança <i>a priori</i> no trabalhador • Valorização do erro como momento de aprendizagem • Valorização de posturas participativas, críticas e de mudança
Condições de trabalho	Volume/ritmo de trabalho	• Rentabilização máxima dos recursos humanos • Sobrecarga horária recorrente e não compensada • Promiscuidade entre tempo de trabalho e não trabalho • Exaustão (<i>burnout</i>)
	Organização e método de trabalho	• Planeamento estratégico • Trabalho por objetivos exequíveis • Ênfase nos resultados

	Salário	• Remunerações baixas • Incrementos salariais ao longo da carreira pouco relevantes • Fraco investimento na fidelização através de contrapropostas
	Ambiente de trabalho	• Relacionamento interpessoal • Contexto estimulante e multicultural
	Cultura organizacional	• Profissionalismo • Processos colaborativos • Exigência • Responsabilização • Reivindicação para a resolução dos problemas
Avaliação e progressão na carreira	Critérios de avaliação de desempenho	• Transparência nos critérios • Reconhecimento do mérito
	Carreiras	• Definição e formalização das regras de progressão • Planos de carreira “à medida” • Confiança nas organizações e lideranças
	Valorização/reconhecimento profissional	• Dimensões imateriais/subjetivas do trabalho • Atenção e importância ao trabalhador-pessoa (<i>feedback</i>) • Promoções periódicas e fidelizações a prazo • Formação contínua
Constrangimentos do contexto socioprofissional nacional	Dimensão do mercado interno	
	Cultura empresarial/institucional	
	Perfil do empresariado	
	(Dis)Funcionamento do Estado	
	(Des)Investimento público	

Tema 4: Múltipla Vinculação

SUBTEMAS	CATEGORIAS/SUBCATEGORIAS	
Relação profissional com Portugal	Relação fluida, formal e frequente	• Preferência pela formação contínua em Portugal • Acordos de cooperação e prestação de serviços com as IES – reconhecimento da sua qualidade e dos seus diplomados (Tics)
	Relação pontual, avulsa e pouco estruturada	• Distanciamento progressivo • Ambiguidade – vontade <i>versus</i> concretização • Convívios e eventos pontuais • <i>Networking</i> mais global do que bilateral
Contributos para a mudança	Valorização das qualificações e das competências profissionais	• Compensação salarial justa e competitiva • Progressão na carreira • Reconhecimento, respeito e bem-estar
	Mudança de mentalidade da sociedade em geral e do empresariado, em particular	• Abertura à mudança e à inovação • Condições favoráveis ao risco e ao (re)investimento • Fluidez institucional • Novo estilo de liderança • Reconhecimento social da importância do I&D
	Investimento público em cultura, ciência e qualificação do mercado de trabalho	• Maior afetação de recursos, financeiros e humanos • Democratização dos serviços • Regulação
	Desenvolvimento de competências nas organizações	• Profissionalização • Planeamento estratégico • Organização • Responsabilização • Pragmatismo - desburocratização
	Aposta na qualidade, na inovação, internacionalização e marketing do país	• Internacionalização das IES • Diferenciação pela inovação e qualidade dos produtos e serviços nacionais • Promoção da marca Portugal, para lá do turismo • Atração de investimento • Atração de talento

	Captação de capital estrangeiro	• Desburocratização • Promoção de parcerias
	Consolidação da posição de Portugal como <i>interface</i> da Europa com o atlântico	• Mediação cultural • Proximidade linguística
Condições para o regresso	Vontade explícita <i>versus</i> condições do mercado de emprego nacional	• Oportunidades de trabalho • Qualidade dos contextos profissionais • Condições de trabalho dignas • Reconhecimento
	Adiamento	• Incerteza, desconfiança face ao futuro • Organização e funcionamento das instituições • “Mentalidade” da sociedade portuguesa • Propensão para a mobilidade (mais jovens) • Retrocesso profissional
	Aceleradores do regresso	• Perfil empreendedor (regresso como empresário) • Reforma • Proximidade à família (vínculos afetivos e de apoio) • Trabalho remoto (circulação)

ANEXO VII - DESENHO GLOBAL DA PESQUISA

NÍVEL DE ANÁLISE	QUESTÃO INICIAL	OBJETIVOS DE PESQUISA	EIXOS ANALÍTICOS ESTRUTURANTES	RECOLHA DE INFORMAÇÃO	FONTES	CAPÍTULOS
MACRO Estrutural/Conjuntural (Trans)Nacional (Condições Objetivas)	ii) Que relações se podem estabelecer entre as dinâmicas dos mercados de trabalho (trans)nacionais e este perfil de emigração?	ii) problematizar o modelo de desenvolvimento português, especificamente no que respeita ao funcionamento do mercado de trabalho qualificado e compreender a relação entre a conjuntura de crise socioeconómica (2011-2015) e o fenómeno da emigração altamente qualificada, posicionando Portugal no contexto das migrações internacionais e de um mercado de trabalho transnacional.	Migrações internacionais e mobilidade altamente qualificada; Crise conjuntural internacional e nacional; Modelo de desenvolvimento económico português; Mercado de trabalho nacional num contexto de globalização: fragilidades, precarização das relações e condições de trabalho e centralidade (relativa) da esfera profissional (carreira, valorização e realização); Diplomados do Ensino Superior	Revisão e análise bibliográfica crítica, nacional e internacional, sobre: migrações internacionais; mobilidade altamente qualificada; emigração portuguesa; desenvolvimento; globalização; crise; mercado de trabalho (trans)nacional e qualificado. Recolha e análise extensiva-crítica de fontes secundárias, (informação estatística, estudos e relatórios, notícias veiculadas pelos <i>Media</i>).	Fontes secundárias: Literatura sobre teorias migratórias, mobilidade de profissionais altamente qualificados, mercados de trabalho (trans)nacionais (precarização, carreiras e centralidade do trabalho), emigração e mercado de trabalho portugueses contemporâneos (desenvolvimento, globalização e crise); INE; OCDE; PRODATA; Eurostat; OIT; Observatório sobre Crises e Alternativas; Observatório da Emigração Observatório do Emprego e Formação Profissional, Ministério dos Negócios Estrangeiros; 250 notícias sobre emigração portuguesa contemporânea, publicadas nos media portugueses entre 2005 e 2013.	Capítulo I Capítulo II Capítulo IV – 4.1. e 4.2.

NÍVEL DE ANÁLISE	QUESTÃO INICIAL	OBJETIVOS DE PESQUISA	EIXOS ANALÍTICOS ESTRUTURANTES	RECOLHA DE INFORMAÇÃO	FONTES	CAPÍTULOS
MACRO (cont.)		iv) Perspetivar as implicações futuras deste fenómeno no processo de recuperação económica e no desenvolvimento do país de origem, propondo eixos prioritários de intervenção em termos de políticas de incremento do mercado de trabalho qualificado, potenciadoras do regresso e inibidoras de futuras saídas.				Considerações finais
MESO (áreas profissionais e contextos organizacionais específicos)	ii) Que relações se podem estabelecer entre as dinâmicas dos mercados de trabalho (trans)nacionais e este perfil de emigração?	ii) problematizar o modelo de desenvolvimento português, especificamente no que respeita ao funcionamento do mercado de trabalho qualificado e compreender a relação entre a conjuntura de crise socioeconómica (2011-2015) e o fenómeno da emigração altamente qualificada, posicionando Portugal no contexto das migrações internacionais e de um mercado de trabalho transnacional.	Mercado de trabalho nacional num contexto de globalização. Setores de atividade: I&D Saúde Construção Tics <i>Business&Finance</i>	Recolha e análise extensiva-crítica de fontes secundárias, (informação estatística, estudos e relatórios relativos aos cinco setores de atividade profissional); Recolha de informação junto de representantes institucionais.	Relatórios, dados estatísticos e estudos setoriais; Bibliografia específica para cada setor de atividade profissional; Fontes Primárias: Entrevistas institucionais.	Capítulo II Capítulo V – 5.1., 5.2., 5.3., 5.4. e 5.5.

NÍVEL DE ANÁLISE	QUESTÃO INICIAL	OBJETIVOS DE PESQUISA	EIXOS ANALÍTICOS ESTRUTURANTES	RECOLHA DE INFORMAÇÃO	FONTES	CAPÍTULOS
MICRO Perfis, Práticas e Subjetivação (representações individuais dos níveis macro e meso, a partir de fora do país)	i) Quem são e o que move os profissionais portugueses altamente qualificados para trabalharem fora do país?	i) Conhecer o perfil dos ativos portugueses altamente qualificados que, nas últimas décadas, emigraram, centrando a análise nas seguintes dimensões: características sociodemográficas, académicas e profissionais; razões que motivam/condicionam a saída; trajetórias pessoais e profissionais pré e pós emigração; dinâmicas de integração nos países de acolhimento; perspetivas de futuro (permanência, adiamento ou regresso) e eventuais condicionalismos para a sua concretização;	Configuração e enquadramento da emigração portuguesa altamente qualificada: Perfil sociodemográfico, trajetória profissional (pré e pós saída), trajetória migratória, condicionantes individuais e estruturais que influenciaram a saída nas suas vertentes atração/repulsão, dinâmicas de integração no país de acolhimento, projetos e perspetivas de futuro (regresso?) e eventuais condicionalismos para a sua realização; balanço da experiência de emigração.	Aplicação de inquérito por questionário (EmiPAQ <i>webquest</i>): (304 casos) a ativos portugueses, diplomados do ensino superior e a residir fora de Portugal, sistematização e tratamento da informação recolhida (base de dados - SPSS) e análise descritiva dos resultados;	Fontes primárias: Inquérito por questionário (EmiPAQ <i>webquest</i>) <i>online</i>	Capítulo IV
	iii) Que representações, sentidos e expectativas foram construindo, a partir de fora, em relação ao mercado de	iii) analisar e compreender esta realidade a partir de interpretações/ posicionamentos dos sujeitos envolvidos relativamente ao funcionamento do		Realização e análise de conteúdo de 24 entrevistas compreensivas a representantes da tipologia de	Fontes Primárias: Entrevistas semiestruturadas e aprofundadas.	Capítulo V – 5.6 e 5.7. Capítulo VI Capítulo VII

NÍVEL DE ANÁLISE	QUESTÃO INICIAL	OBJETIVOS DE PESQUISA	EIXOS ANALÍTICOS ESTRUTURANTES	RECOLHA DE INFORMAÇÃO	FONTES	CAPÍTULOS
MICRO (cont.)	trabalho e ao modelo socioeconómico do país de origem? iv) Que contributos poderão mobilizar para uma mudança a nível nacional?	mercado de trabalho qualificado em Portugal, enquadrando-o no contexto socioeconómico que o produz e comparando-o com os mercados de trabalho transnacionais de referência.		emigrantes predefinida, atendendo a princípios de diversidade, exequibilidade e saturação da informação.		