



VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

ÁREA TEMÁTICA: Sociologia da Educação [ST]

A FUGA DE CÉREBROS EM PORTUGAL: CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

GOMES, Rui
Doutorado em Ciências da Educação, Universidade de Coimbra
ramgomes@gmail.com

SILVA, Sílvia
Mestre em Sociologia – Cidades e Culturas Urbanas, Universidade do Porto / Universidade de Coimbra
silvia.m.martins.silva@gmail.com

LOPES, João Teixeira
Doutorado em Sociologia da Cultura e da Educação, Universidade do Porto
jmteixeiralopes@gmail.com

VAZ, Henrique
Doutorado em Ciências da Educação, Universidade do Porto
henrique@fpce.up.pt

CERDEIRA, Luísa
Doutorada em Ciências da Educação, Universidade de Lisboa
luisa.cerdeira@ie.ulisboa.pt

CABRITO, Belmiro
Doutorado em Ciências da Educação, Universidade de Lisboa
b.cabrigo@ie.ulisboa.pt

PEIXOTO, Paulo
Doutorado em Sociologia, Universidade de Coimbra
pp@uc.pt

MACHADO-TAYLOR, Maria
Doutorada em Ciências Empresariais, CIPES – Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior
lmachado@cipes.up.pt

MAGALHÃES, Dulce Maria
Doutorada em Sociologia, Universidade do Porto
dulcegracamagalhaes@gmail.com

BRITES, Rui
Doutorado em Sociologia, Universidade de Lisboa
ruibrates52@gmail.com

Resumo

A necessidade de um conhecimento mais profundo acerca das complexidades deste fenómeno, a fuga de cérebros, e o seu crescente aumento em Portugal, na última década, foram os grandes acicates para o desenvolvimento da pesquisa na qual se insere esta comunicação. A fuga de cérebros refere-se à transferência de capital humano com elevados níveis de educação e competências dos países menos desenvolvidos para os países mais desenvolvidos, o que origina um aumento da distribuição assimétrica de recursos nos processos de globalização educativa, cultural e económica. Porém, esta complexa realidade tem vindo a ser estudada a partir de dois modelos contrastantes, cujas hipóteses teóricas serão postas à prova pela nossa investigação. Será utilizada uma metodologia mista, multilateral, que recorre a técnicas quantitativas e qualitativas de recolha de informação com vista à caracterização dos fatores de atração e repulsão presentes na decisão de emigrar; e à distinção dos projetos de vida, as trajetórias e as estratégias de rentabilização do capital escolar dos emigrantes.

Abstract

The need for a deeper knowledge of the complexities of this phenomenon, the brain drain, and its increasing in Portugal, in the last decade, were the big spur for the development of the research on which this paper takes part. Brain drain refers to the transfer of human capital with higher levels of education and skills from the less developed countries to developed countries, leading to an increase in asymmetric distribution of resources in the process of educational, cultural and economic globalization. However, this complex reality has been considered from two contrasting models, whose theoretical assumptions will be tested by our research. We will use a mixed and multilateral methodology, which uses quantitative and qualitative techniques to gather information for the characterization of attraction and repulsion factors present in the decision to emigrate; and the distinction of emigrant's life projects, their trajectories and their strategies of improving the educational capital.

Palavras-chave: fuga de cérebros; mobilidade; metodologias de investigação

Keywords: brain drain; mobility; research methodologies

1. Introdução

A fuga de cérebros refere-se à transferência de capital humano com elevados níveis de educação e competências dos países menos desenvolvidos para os países mais desenvolvidos. Ora, esta migração desigual acentua a distribuição assimétrica de recursos nos processos de globalização educativa, cultural e económica.

Embora as estatísticas existentes sobre este fenómeno sejam bastante precárias na metodologia de recolha de informação usada e limitadas no seu alcance, é reconhecido em estudos internacionais publicados nos últimos anos que Portugal, a par da Irlanda, é um dos países europeus em que a fuga de cérebros mais se acentuou na última década.

Docquier e Marfouk (2007) estimam em 19.5% a proporção de trabalhadores com grau académico superior que emigraram nos últimos anos, ou seja, desde os anos 90 Portugal teria perdido cerca de um quinto da sua força de trabalho mais qualificada.

Esta complexa realidade tem vindo a ser estudada a partir de dois modelos contrastantes, o modelo do êxodo e o modelo da diáspora.

Este projeto põr à prova estes modelos e o poder analítico e explicativo de cada uma das hipóteses teóricas apresentadas na literatura internacional especializada.¹

2. Hipóteses teóricas

As nossas hipóteses consistem em assumir que a migração de diferentes fluxos (bem como a forma como os contextos, os projetos, os caminhos e as expectativas de vida são construídos) pode ser compreendida por cinco modelos contrastantes: a) a hipótese do brain drain; b) a hipótese do beneficial brain drain; c) a hipótese da circulação fertilizante das elites; d) a hipótese do brain circulation através da criação de redes; e) a hipótese do brain drain latente durante a mobilidade formativa:

a) Hipótese do brain drain (fuga de cérebros): uma vez que o capital humano não é rentabilizado na mesma sociedade ou país onde foi gerado, há uma perda do capital investido na formação desses indivíduos. Portanto, há uma perda potencial de externalidades que resultam deste investimento a médio e longo prazo, existindo evidências de efeitos negativos sobre o crescimento económico e a formação de capital humano no país de origem (Miyagiwa, 1991; Haque e Kim, 1995). Assim, o retorno do investimento na educação pode ser perdido pelo efeito da emigração de recursos humanos, medido através das perdas de retorno de capital ou através da perda de potencial desenvolvimento (Rosenbaum, 1990). A fuga de cérebros resulta num subsídio para os países ricos, pois o crescimento da maioria dos países desenvolvidos também decorre da concentração de capital humano (Hamilton, 2003; Castles e Miller, 2003).

b) Hipótese do beneficial brain drain: dado que a emigração de pessoas qualificadas resulta em maior rendimento individual, sendo isto possibilitado através do seu investimento em educação, então mais pessoas estarão disponíveis para investir na sua educação e na dos seus filhos o que acabará por aumentar a taxa de retorno da educação nos países em desenvolvimento (Mountford, 1997). As conclusões neste caso, não são consensuais. Alguns estudos empíricos defendem que a taxa da fuga de cérebros exerce um efeito positivo sobre a taxa de variação do stock anterior do capital humano, considerado como um brain gain (Beine et al., 2003, 2008; Docquier et al., 2008); pelo contrário, os modelos de Heuer (2011) revelam um forte efeito negativo do lugar das taxas específicas de emigração sobre as taxas de emprego nos países de origem, o que sugere uma inexistência de brain gain, em comparação com o brain drain.

c) Hipótese da circulação fertilizante das elites: a mobilidade internacional de pessoas qualificadas é frequentemente transitória e assume características de troca de conhecimentos, habilidades e projetos temporários. Este processo circular é benéfico tanto para os países desenvolvidos como os países em desenvolvimento. Olesen (2002), criticando o estudo do impacto, a curto prazo, de fuga de cérebros, afirma que o benefício para os países de origem pode ocorrer a médio prazo. Os emigrantes altamente qualificados

que deixam os seus países de origem por mais de 10 anos enviam as suas poupanças no estrangeiro e transferem capital humano, financeiro e social, aquando do seu retorno, ultrapassando os efeitos negativos imediatos. Por outro lado, Faini (2003) defende que a emigração qualificada proporciona fluxos de remessas, reduzindo o retorno financeiro. Além disso a mobilidade qualificada pode ocorrer independentemente de benefícios salariais obtidos (Mahroum, 2000). Para estes grupos, os motivos económicos representam apenas uma parte da razão para a migração, podendo até ser acompanhada de efeitos económicos negativos (Forster, 2000).

d) Hipótese do *brain circulation* através da criação de redes: como o transnacionalismo da área científica e empresarial resulta em redes, a fim de transferir tecnologia e conhecimento dos países de acolhimento para os países de origem, espera-se que o aumento da circulação de conhecimento e de pessoas, no contexto da globalização, é inevitável, independentemente do nível de desenvolvimento dos países de origem. O movimento temporário de pessoas altamente qualificadas parece complementar, com crescente frequência, a migração de longo prazo, especialmente entre os países industrializados (Straubhaar, 2000).

e) Hipótese do *brain drain* latente durante a mobilidade formativa: como a mobilidade de formação para estudos graduados ou pós-graduados, que se acentuou na última década, as saídas para estudar no exterior, com ou sem bolsa, originalmente planeadas como temporárias, podem tornar-se permanentes, devido a inserção no mercado de trabalho dos países desenvolvidos ou menos afetados pelo desemprego dos jovens trabalhadores (Pizarro, 2005). No entanto, também há indícios de que um período de estudos no estrangeiro, seguido de uma experiência de trabalho no país de destino pode tornar-se benéfico a médio prazo para o país de origem (Johnson *et al.*, 1998).

3. Considerações metodológicas

Sendo o brain drain um fenómeno multifacetado, o projeto segue a natureza relacional deste seu objeto social, articulando várias dimensões de análise.

A partir do estudo comparativo de quatro estudos de caso que representam diferentes perfis de migração altamente qualificada, o estudo envolve a compreensão de cada caso, e, ao mesmo tempo, procura fatores e processos de comparação, de tradução e de transferência, permitindo uma generalização não baseada na probabilidade estatística e representatividade, mas em profundidade, intensidade e densidade de análise.

Os quatro estudos de caso que iremos abordar são os seguintes:

- a) migração para um país europeu para o exercício de profissões nos sistemas científico ou de ensino superior;
- b) migração de longo prazo para um país europeu para trabalhar no segmento primário (equivalente às qualificações académicas) ou secundário (abaixo das qualificações académicas) do sistema de emprego;
- c) mobilidade estudantil europeia que conduz à inserção nos segmentos primário ou secundário do sistema de emprego do país em que é feita a formação;
- d) mobilidade e circulação transitória ou pendular através de redes europeias de ciência, produção, serviços ou cultura.

Assim, a partir de cada caso e em cada caso, combinamos as abordagens qualitativas e quantitativas, a explicação e a compreensão, a dedução e a indução, ao movermo-nos entre a teoria e a prática, num diálogo constante.

Seguindo um modelo de teoria relativamente aberta, abraçamos a possibilidade de remodelar o corpus inicial de hipótese teórica ao longo do trabalho de campo, entendendo-o mais como uma heurística "emocionante", e não o como uma "camisa-de-força", aproximando-nos, assim, do estudo de caso alargado proposto por Burawoy (2009).

A aplicação de uma gama relativamente variada de técnicas de pesquisa permite a operacionalização dos propósitos assumidos anteriormente, e a comparação das práticas vividas, experienciadas, narradas e declaradas dos participantes nestes fluxos migratórios, triangulando a recolha de informação.

A seleção dos estudos de caso segue, assim, o cruzamento de quatro grandes princípios estruturantes: i) características temporais da mobilidade: permanente ou temporária, de longo prazo ou transitória; ii) posição social no sistema de emprego: segmento primário ou segmento secundário do mercado de trabalho; iii) perfil funcional no sistema de emprego: académicos e cientistas, outras profissões altamente qualificadas; iv) tipo de mobilidade: direta (depois de ter entrado no sistema de emprego do país de origem), indireta ou latente (após um período de estudo no país de acolhimento).

Em cada caso, começamos com uma pesquisa exploratória com base na análise de fontes secundárias: pesquisa documental (documentos oficiais sobre este tipo de migração) e estatística, associada com conversas informais com informantes privilegiados.

4. As técnicas

A estratégia de investigação articula, de facto, uma pesquisa extensiva com análise em profundidade, intensiva, que permita identificar a subjetividade dos atores diretos da emigração em alguns dos seus principais contextos de trabalho.

Assume-se assim uma estratégia mista, multilateral, que recorre a técnicas quantitativas e qualitativas de recolha de informação.

4.1 Focus Group

Aproveitando-se a natureza intersubjetiva e compartilhada desta técnica (Krueger, 1998), ela foi utilizada antes do questionário, sendo aqui particularmente útil para identificar os fatores de “push” e “pull” e de “deskilling” e “reskilling”, na medida em que a revisão do estado da arte aponta para fatores muito gerais. Desta forma, as dimensões e os indicadores da pesquisa serão mais precisos.

Devido à falta de estudos sistematizados sobre os fluxos migratórios associados à mobilidade académica, será relevante no início, e de um ponto de vista metodológico, usar uma abordagem transversal mais adequada a um esforço para mapear a representatividade deste fenómeno. Contudo, é precisamente a falta de representatividade que determina o estabelecimento de uma amostra não-probabilística intencional, que gradualmente ajuda (e por associação a outros instrumentos de pesquisa) a entender não apenas a extensão do fenómeno, mas também as suas características intrínsecas.

Dimensões	Categorias
tipo de inclusão no sistema de emprego do país de destino	i) inclusão por mobilidade direta ou mobilidade indireta/latente ii) emprego temporário ou permanente; iii) posição de chefia/subordinação;
relações com Portugal	i) lugar de Portugal no quotidiano no país de destino ii) indicadores de pertença
expectativas e projetos futuros	i) projetos em relação à vida pessoal e familiar; ii) projetos em relação ao emprego;
formas de integração no país de destino	i) emigração permanente ou temporária; ii) emigração de longa duração ou transitória;
fatores de atração e de repulsão em Portugal e no país de destino	i) fatores pessoais/familiares; ii) fatores profissionais; iii) oportunidades de emprego
fatores de deskilling e de reskilling nos países de destino	i) mobilidade por deskilling, reskilling ou up skilling; ii) inserção ou não na área de origem; iii) rotação no emprego; iv) perspetivas de carreira

Tabela 1 - Dimensões e categorias do guião do focus group

4.2 Inquérito por questionário

Para a uma compreensão mais extensiva utilizaremos o inquérito por questionário, que será aplicado deliberadamente a um público com altas habilitações académicas.

Contudo, devem também aqui ser abordadas as muitas situações expressas nos focus group, o que, de certa forma, determina uma categorização prévia para assegurar a comparabilidade deste instrumento, uma comparabilidade que nos permite discriminar, determinando traços na caracterização do fenómeno.

Deste modo, a estrutura do questionário, além das variáveis independentes que caracterizam a população-alvo, procurará listar um conjunto de escalas que cobrem os seguintes cinco tópicos:

a) fatores de “push” e de “pull” (Kazlauskiene et. al., 2006a), (Kazlauskiene et. al., 2006a)

b) fatores entendidos como cruciais na decisão de migrar;

Estes fatores remetem para um “antes” da migração e para os motivos que sustentam essa opção. Desta forma, permitem compreender a construção dessa alternativa de trabalho e de vida.

c) fatores de “deskilling” e “reskilling”

d) “brain gain” e “brain waste”

e) mobilidade social e cultural

Estes últimos três fatores decorrem da experiência migratória em si mesma, do modo como ela é percebida e dos modos como ela sustenta (ou não) uma decisão mais ou menos definitiva relativamente à opção de emigrar.

4.3 Retratos Sociológicos

As conclusões provisórias, bem como as falhas/insuficiências e pistas resultantes da análise dos dados do inquérito irão proporcionar-nos diretrizes para preparar o guião dos retratos sociológicos (Lahire, 2002), focados em explicar contradições a partir da interseção da aplicação do questionário, da análise exploratória e dos resultados dos focus group.

Os retratos sociológicos assumem a existência de indivíduos multi-socializados, agentes plurais que, segundo os seus caminhos, adquiriram uma riqueza de predisposições, muitas vezes contrastantes e até mesmo contraditórias, que de certa forma reflete a complexidade das sociedades contemporâneas e a natureza multidimensional dos projetos e constrangimentos associados a estes fluxos migratórios.

Com os retratos sociológicos pretendemos i) apreender o património plural de disposições que formam o habitus destes jovens; ii) relacionar sistemas de desigualdades de origem com desigualdades de percurso; iii) fomentar a reflexividade biográfica.

Abordaremos temas ligados à trajetória académica, laboral, familiar, entre outros, com um enfoque diacrónico, isto é, ao longo da vida do/a entrevistado/a.

5. Conclusão

A necessidade de conhecer com mais profundidade esta complexa e emaranhada realidade que é a migração, e neste caso a migração qualificada, dando conta dos contextos, projetos, trajetórias, aspirações e expectativas, levou-nos a conduzir este projeto, pioneiro em Portugal.

Certos de que o objeto de estudo acarreta grandes desafios metodológicos (desafios que, de resto, são próprios do estudo das migrações, dada a transnacionalidade que lhes está inerente), a metodologia utilizada irá permitir com que seja possível uma generalização não baseada na probabilidade estatística e representatividade, mas ancorada na profundidade, intensidade e densidade de análise.

A utilização de uma estratégia mista e multilateral, recorrendo a técnicas quantitativas e qualitativas de recolha de informação será finalizada com uma triangulação final, que nos vai possibilitar confrontar práticas e discursos. Por outras palavras, iremos comparar o vivido com o experienciado (a memória de um passado), o narrado (especialmente visível nos retratos), o compartilhado (destacado nos grupos focais) e o declarado (mostrado no questionário).

Referências bibliográficas

- Beine, M., Docquier, F. & Rapoport, H. (2003). *Brain Drain and LDC's Growth: Winners and Losers*. Discussion Paper n° 819. Bonn.
- Beine, M., Docquier, F. & Rapoport, H., (2008). Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers. *The Economic Journal*, 118(528), 631-652.
- Burawoy, M. (2009). *The extended Case Method*. Berkeley: University of California Press.
- Castles, S., & Miller, M. J. (2003). *Age of Migration International Population Movements in the Modern World*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Docquier, F., Faye, O. & Pestieau, P. (2008). Is Migration a Good Substitute for Education Subsidies? *Journal of Development Economics*, 86(2), 263-276.
- Faini, R. (2003). *Is the Brain Drain an Unmitigated Blessing?* WIDER Discussion Paper n.º 2003/64. Helsinki: United Nations University, WIDER.
- Forster, N. (2000). The Myth of the International Manager. *International Journal of Human Resource Management*, 11(1), 126-142.
- Hamilton, K. (2003). *Migration and Development: Blind Fact and Hand-to-Find Facts*. Migration Policy Institute.
- Haque, N., & Kim, S. J. (1995). Human Capital Flight: Impact of Migration on Income and Growth. *IMF Staff Paper*, 42(3), 577-607.
- Heuer, N. (2011). *The Effect of Occupation-Specific Brain Drain on Human Capital*. Working Papers in Economic and Finance n° 7. Tübingen: University of Tübingen.
- Johnson, J. M. & Regets, M. (1998). International Mobility of Scientists and Engineers to the US-Brain Drain or Brain Circulation? *NSF Issue Brief*, pp. 98-316.
- Kazlauskienė, A., & Rinkevičius, L. (2006a). Lithuanian “Brain Drain” Causes: Push and Pull Factors. *Engineering Economics*, 1 (46), 27-37.
- Kazlauskienė, A., & Rinkevičius, L. (2006b). The Role of Social Capital in the Highly-Skilled Migration from Lithuania. *Engineering Economics*, 4 (49), 69-75.
- Krueger, R. (1998). *Developing questions for focus groups*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lahire, B. (2002). *Portraits Sociologiques*. Paris: Nathan.
- Mahroum, S. (2000). Highly Skilled Globetrotters. Mapping the International Migration of Human Capital. *R & D Management*, 30(1), 23-31.
- Miyagiwa, Kaz (1991). Scale Economies in Education and the Brain Drain Problem. *International Economic Review*, 32, 743-759.
- Mountford, A. (1997). Can a Brain Drain be Good for Growth in the Source Economy? *Journal of Development Economics*, 53(2), 287-303.
- Olesen, H. (2002). Migration, Return and Development: An Institutional Perspective. *International Migration*, 40(4), 125-151.

Pizarro, J. M. (2005). *Globalizados, pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados*. Santiago de Chile: Centro Latinoamericano y Caribeno de Demografía.

Rosenbaum, J. E., *et al.* (1990). Market and Network Theories of the Transition from High-School to Work: Their Application to Industrial Societies. *Annual Review of Sociology*, 16, 263-299.

Straubhaar, T. (2000). *International Mobility of the Highly Skilled: Brain Drain, Brain Gain or Brain Exchange?* Discussion Paper n.o 88. Hamburg: Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv.

ⁱ Este trabalho é financiado por fundos FEDER através do Programa Operacional Factores de Competitividade-Compete e por Fundos Nacionais através da FCT-Fundação para a Ciência e Tecnologia, no âmbito do Projecto PTDC/IVC-PEC/5049/2012.