



VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

ÁREA TEMÁTICA: Migrações, Etnicidade e Racismo [AT]

MIGRAÇÃO QUALIFICADA EM PORTUGAL: TRAJETÓRIAS ASCENDENTES E DESCENDENTES

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.cabrito@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 emigração qualificada tem sido analisada segundo dois modelos contrastantes. Por um lado, o modelo do êxodo que se estrutura em torno do desperdício e pilhagem de recursos provocados pela fuga de cérebros; e por outro lado o modelo da diáspora, que sublinha os benefícios obtidos pela troca de competências entre os países de origem e os que acolhem esta emigração transitória ou de longo prazo. Esta complexa realidade levanta muitas questões que permanecem em aberto e que são completamente desconhecidas. São estas questões que pretendemos revelar neste estudo pioneiro em Portugal, bem como pôr à prova o poder analítico e explicativo de cada uma das hipóteses teóricas apresentadas na literatura internacional especializada, tomando como referência os vários tipos de emigração de portugueses altamente qualificados na última década. Este estudo irá permitir-nos identificar trajetórias de mobilidade social ascendente e trajetórias de mobilidade descendente a partir da análise dos projetos de vida, das socializações diferenciadas e de estratégias contrastantes de rentabilização do capital escolar.

Abstract

The skilled migration has been analyzed according to two contrasting models. On the one hand, the model of the exodus that is structured around the waste and plunder of resources caused by the brain drain; and secondly the model of diaspora, which emphasizes the benefits obtained by the exchange of expertise between countries of origin and those that hold this transitional or long-term migration. This complex reality raises many questions that remain open and which are completely unknown. These are the questions that we want to reveal with this pioneering study in Portugal, as well as to test the analytical and explanatory power of each the theoretical assumptions made in the international specialized literature, taking by reference the various types of highly qualified portuguese emigration in the last decade. This study will allow us to identify trajectories of upward and downward social mobility based on the analysis of life projects, the differentiated socialization and the contrasting strategies of improving the educational capital.

Palavras-chave: fuga de cérebros; *brain gain*; *brain waste*.

Keywords: brain drain; brain gain; brain waste.

1. Introdução

O brain drain refere-se à transferência de capital humano com elevados níveis de educação e competências dos países menos desenvolvidos para os países mais desenvolvidos. Esta transferência cria condições favoráveis à reutilização destes recursos humanos pelos países mais desenvolvidos, limitando, deste modo, a rentabilização dos investimentos educativos realizados nos países de origem (Rosenbaum, 1990), criando efeitos negativos sobre o seu crescimento económico e a formação de capital humano (Haque e Kim, 1995; Miyagiwa, 1991).

A importância e a urgência em estudar este fenómeno é salientada se tivermos em conta que a emigração de pessoas com elevadas qualificações profissionais e académicas ocorre dos países menos desenvolvidos para os mais desenvolvidos (brain drain), deixando as economias dos países menos desenvolvidos com uma oferta reduzida de pessoas qualificadas na investigação, na produção e nos serviços públicos e privados.

Este tipo de migração ainda se torna mais complexa porque corresponde a uma fuga de cérebros que limita o retorno do investimento educacional dos países de envio. Tendo em consideração esta perspetiva, a fuga de cérebros significa que os países de acolhimento vão beneficiar de capital humano altamente qualificado a custo zero (Castles e Miller, 2003; Hamilton, 2003).

São vários os estudos que recentemente se têm debruçado sobre esta realidade, tentando suprir a escassez de dados para a sua caracterização (Adams, 2003; Carrington e Detragiache, 1998; Docquier e Marfouk, 2004, 2006, 2007; Dumont e Lemaitre, 2005). Portugal, apesar das estatísticas existentes serem insuficientes e limitadas no seu alcance, é reconhecido que é um dos países europeus cuja fuga de cérebros se tem acentuado. Segundo dados da OCDE, em 2010/2011 Portugal situou-se nos grupos de países com 10 a 20% de emigrantes altamente qualificados (OECD-UNDESA, 2013). Aliás, conforme Docquier e Marfouk (2007) assinalaram, cerca de 19.5% dos trabalhadores portugueses com habilitações académicas emigraram nos últimos anos.

2. Moldura teórica e metodológica

A migração qualificada tem sido analisada segundo dois modelos contrastantes. Por um lado, o modelo do êxodo põe em primeiro plano a ideia de que os indivíduos com mais competências se veem obrigados a um exílio forçado que lhes permita obter um posto de trabalho e uma remuneração correspondentes à sua elevada formação. Por outro lado, o modelo da diáspora que sublinha os benefícios mútuos retirados das trocas interculturais abertas pela circulação de saberes promovida pelas elites académicas, científicas e culturais cosmopolitas.

No primeiro caso, os modelos de análise estruturam-se em torno do desperdício e pilhagem de recursos provocados pela fuga de cérebros. Os segundos fazem-no em torno dos benefícios obtidos pela troca de competências entre os países de origem e os que acolhem esta emigração transitória ou de longo prazo.

O projeto em que esta comunicação se insere pretende pôr à prova o poder analítico e explicativo de cada uma destas teses tomando como referência os vários tipos de migração de portugueses altamente qualificados na última década.¹

Assim sendo, existem muitas questões em aberto que são completamente desconhecidas e que pretendemos revelar neste estudo. Quais são as modalidades e as características da fuga de cérebros em Portugal na última década? Quais as formas de articulação entre as diferentes modalidades do êxodo de competências português e o processo das migrações internacionais? Quais as modalidades de interseção entre a fuga de cérebros e o crescente fluxo de mobilidade académica? Quais são as principais causas do brain drain em Portugal na última década?

De forma a explorar estas e outras questões, vamos usar estudos de caso múltiplos para descrever e comparar as circunstâncias, as modalidades e as características dos fluxos de mobilidade europeia altamente qualificada, tendo em conta dois tipos de migração:

- a) Pessoas altamente qualificadas que migram para um país estrangeiro e que vão trabalhar no segmento primário ou secundário do mercado de trabalho num projeto de longo prazo
- b) Pessoas altamente qualificadas que trabalharam ou trabalham de modo transitório em países estrangeiros

O estudo destes dois tipos de migração permitir-nos-á identificar trajetórias de mobilidade social ascendente e trajetórias de mobilidade descendente a partir da análise dos projetos de vida, das socializações diferenciadas e de estratégias contrastantes de rentabilização do capital escolar.

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

Usamos, desta forma, uma estratégia mista que recorre a técnicas quantitativas e qualitativas de recolha de informação, como inquéritos por questionário; entrevistas com grupos focais; histórias de vida e retratos sociológicos.

Nesta comunicação damos conta de alguns resultados preliminares, em torno da mobilidade ascendente e descendente, resultantes da análise feita às entrevistas focais.

3. Alguns resultados preliminares

Existem vários fatores que estão na origem da emigração qualificada de Portugal: fatores endógenos, relacionados com o país de origem, neste caso Portugal, como a crise económica vivida atualmente e a falta de empregos daí resultante; e fatores exógenos, relacionados com aspetos do país de acolhimento, como maiores oportunidades de emprego, maior progressão e reconhecimento da carreira profissional, entre outros.

Ainda assim, a migração assume papéis diferenciados no que respeita à integração no sistema de trabalho no país de acolhimento. Conceitos como *brain gain*, *brain waste*, *deskilling*, *reskilling* e *up skilling*, são exemplos que espelham as diferentes realidades de inserção e integração profissional vivida pelos migrantes qualificados portugueses.

Se, por um lado, temos pessoas que se encontram integradas, no país de acolhimento, num trabalho que vai de encontro às suas qualificações académicas, sendo melhor remunerados e obtendo maior reconhecimento do que o que teriam em Portugal; por outro existem também emigrantes noutras situações. Existem pessoas que emigraram e investiram numa área profissional diferente da sua qualificação académica inicial; existem outros que melhoraram as suas competências profissionais e académicas; e existem ainda outros emigrantes que se encontram integrados num sistema de emprego inferior às suas qualificações académicas.

3.1 Estou a trabalhar na área em que obtive formaçãoⁱⁱ

Vejam algumas declarações de emigrantes que se sentem inseridos em contextos de trabalho de acordo com as suas competências e qualificações. Como iremos constatar, sobressai um sentimento de reconhecimento e valorização profissional que, segundo os mesmos, não seria atingido em Portugal.

A minha formação é na área da microbiologia, mais na vertente de epidemiologia, portanto estou a trabalhar na área que tirei formação (...) Eu sou bem remunerada e para além da remuneração, todas as condições como seguro de saúde, todo o tipo de condições que tenho extras, também é muito bom. (Mulher, 25 anos, Mestrado, Reino Unido)

Eu tenho contrato de três anos, por agora, a diferença é que aqui os estudantes de doutoramento são empregados, não é com bolsa. Nós fazemos descontos, temos saúde paga, somos muito bem remunerados e tendo em conta o nível de vida acho que é uma remuneração muito acima de Portugal. E apesar de ser de três anos, acho que nos deixa numa posição de conhecimento de pessoas e existe muito dinheiro aqui para investigação e acho que não vai ser um problema para nenhum de nós que estamos a fazer o doutoramento, conseguir arranjar trabalho depois disso, se quisermos ficar cá ou se quisermos ir para outro lado. Não estou preocupado com isso, porque vai ser extremamente fácil arranjar emprego depois do doutoramento. (Homem, 25 anos, Mestrado, Dinamarca)

A nível de promoções e tudo o mais, depende do trabalho que eu fizer até lá, certamente, mas sinto-me bem integrada no meio de trabalho, com os meus colegas, com os meus superiores, e sinto que o meu trabalho é apreciado e tem valor. Portanto, é claro que eles também assim dão valor ao empregado que têm, e tive muita sorte de entrar numa altura em que eles de facto precisam daquilo que eu sei fazer, e tenho que o continuar a demonstrar, para conseguir manter o meu lugar, como em todo o lado. (Mulher, 24 anos, Mestrado, Irlanda)

a empresa onde estou a trabalhar também tem perspectivas de futuro, estão a tratar-me muito bem e acho... Portanto, acabou por abrir outras portas desde que vim para aqui para Paris (Homem, 30 anos, Licenciatura, França)

3.2 O meu conhecimento está muito além do que o que eu faço no dia-a-dia

Tenhamos agora em atenção a perceção de algumas pessoas que estão a desempenhar, no país de acolhimento, tarefas abaixo das suas competências académicas.

Como trabalho no café tenho folgas rotativas, tenho duas folgas por semana, mas não necessariamente seguidas, e não necessariamente sábado e domingo, muitas vezes tenho durante os dias úteis, e o meu horário, eu tenho um contrato, o meu horário é de horário zero (...) estudando economia e trabalhando num café, o meu conhecimento está muito além do que o que eu faço no dia-a-dia, o que agora me preocupa mais é fazer um café decente para eles, quer seja um cappuccino, latte, seja o que for, essa é a minha preocupação neste momento, e não necessariamente teorias de microeconomia e macroeconomia. (...) No entanto, apesar disso, eu estou a gostar muito do meu novo trabalho, como barista, a equipa é fantástica, estou a aprender imenso a nível logístico, que era o que me interessava também, e tenho possibilidade de progressão como sendo coordenadora de equipa de café, ou de departamento possivelmente (Mulher, 24 anos, Licenciatura, Reino Unido)

eu estou em Londres há três anos, vim para cá porque queria ter uma experiência diferente, eu trabalhava como administrativa há cinco anos, eu sou licenciada em Arqueologia, e apesar de ganhar pouco, preferi vir para um país diferente e ter uma experiência diferente. Comecei a trabalhar em trabalhos precários, eu trabalhei durante dois anos em serviço de apoio ao cliente. (...) e comecei a fazer um mestrado em Museum Cultures o ano passado. Entretanto saí do trabalho que tinha, fui fazer um estágio no Geffrye Museum aqui em Londres, estou no meu último ano de mestrado, e trabalho outra vez como administrativa para poder pagar as propinas (Mulher, 28 anos, Mestrado, Reino Unido)

Como vemos nestas declarações, mesmo não estando a desempenhar tarefas de acordo com as competências académicas adquiridas, ressalta, ainda assim, um sentimento de satisfação e algum tipo de reconhecimento pelo desempenho profissional, ou, ainda, o sentimento de progressão, como se constata na primeira declaração. No caso desta segunda entrevistada, o emprego desempenhado abaixo das suas competências tem o objetivo específico de pagar as despesas do mestrado que se encontra a frequentar. Ou seja, a situação de *brain waste* será temporária, estando em curso um processo de *up skilling* e *reskilling*.

4. Conclusão

A emigração aparece como uma forma de "fazer o que se gosta" e de desenvolver uma carreira e projetá-la internacionalmente. No entanto, mesmo nos casos em que os entrevistados estão a desempenhar uma profissão abaixo das suas qualificações e competências, a existência de melhores e maiores oportunidades de trabalho nos países de destino é bastante focada. Os entrevistados revelaram-nos uma grande sensação de estabilidade e segurança no trabalho, principalmente porque há mais opções.

Os fatores percebidos como cruciais na decisão de migrar começam com a crise económica, a desvalorização dos recursos locais, a falta de oportunidades de carreira e o desemprego.

Os laços que os migrantes têm com seu país de origem, incluindo os laços com os contextos de produção que melhor articulam as suas áreas de conhecimento, ajudam a entender quando os movimentos migratórios contribuem mais para situações de *brain gain*, quando a empregabilidade e a remuneração não são suscetíveis de serem obtidas no país de origem; ou para situações de *brain waste*, em que a migração para um contexto com elevados padrões intelectuais pode resultar em *outsourcing*, isto é, num emprego que requer menos qualificações e competências.

Podemos concluir que os fatores percebidos como cruciais na decisão de emigrar iniciaram-se com a crise económica, a desvalorização dos recursos locais, a falta de oportunidades de carreira e o desemprego.

Bibliografia

- Adams, R. (2003). International migration, remittances and the brain drain: a study of 24 labor-exporting countries. *World Bank Policy Research Working Paper*, n.º 3069.
- Carrington, W.J. & Detragiache, E. (1998). How big is the brain drain?. *Working Paper of the International Monetary Fund*. WP/98/102.
- Castles, S., & Miller, M. J. (2003). *Age of Migration International Population Movements in the Modern World*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Docquier, F. & Marfouk, A. (2004). Measuring the international mobility of skilled workers (1990-2000): Release 1.0. *World Bank Policy Research Working Paper*, n.º 3381.
- Docquier, F. & Marfouk, A. (2006). International Migration by Educational Attainment, 1990-2000. In Çağlar Özden & Maurice Schiff (Ed.), *International migration, remittances and the brain drain* (151-199). Washington DC: World Bank / Palgrave Macmillan.
- Docquier, F. & Marfouk, A. (2007). *Brain Drain in Developing Countries*. *World Bank Economic Review*, 21(2), pp. 193-218.
- Dumont, J.C. & Lemaître G. (2005). Counting immigrants and expatriates in OECD countries: a new perspective. *OECD Economic Studies*, 1, 49-83.
- 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.
- Miyagiwa, Kaz (1991). Scale Economies in Education and the Brain Drain Problem. *International Economic Review*, 32, 743-759.
- OECD-UNDESA (2013). *World Migration in Figures. A joint contribution by UN-DESA and the OECD to the United Nations High-Level Dialogue on Migration and Development*, 3-4 October 2013.
- 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.

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.

ⁱⁱ Note-se que os excertos que se seguem resultam da fase exploratória do projeto.