

**ESTUDO PROSPECTIVO  
SOBRE IMIGRANTES  
QUALIFICADOS  
EM PORTUGAL**

**PEDRO GÓIS  
JOSÉ CARLOS MARQUES**

**24**

**NOVEMBRO 2007**



**ESTUDO PROSPECTIVO  
SOBRE IMIGRANTES QUALIFICADOS  
EM PORTUGAL**

**PEDRO GÓIS  
JOSÉ CARLOS MARQUES**

Estudo Prospectivo sobre Imigrantes Qualificados em Portugal/

Pedro Góis, José Carlos Marques – (Estudos OI; 24)

ISBN 978-989-8000-42-2

I – Góis, Pedro

Marques, José Carlos

CDU 314

331

**PROMOTOR**

**OBSERVATÓRIO DA IMIGRAÇÃO**

[www.oi.acidi.gov.pt](http://www.oi.acidi.gov.pt)

**COORDENADOR DA COLEÇÃO**

**PROF. ROBERTO CARNEIRO**

[rc@cepcep.ucp.pt](mailto:rc@cepcep.ucp.pt)

**AUTORES**

**PEDRO GÓIS**

**JOSÉ CARLOS MARQUES**

**EDIÇÃO**

**ALTO-COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO  
E DIÁLOGO INTERCULTURAL (ACIDI, I.P.)**

**R. ÁLVARO COUTINHO, 14, 1150-025 LISBOA**

**TELEFONE: (00351) 218106100 FAX: (00351) 218106117**

**E-MAIL: [acidi@acidi.gov.pt](mailto:acidi@acidi.gov.pt)**

**EXECUÇÃO GRÁFICA**

**EDITORIAL DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**PRIMEIRA EDIÇÃO**

**1500 EXEMPLARES**

**ISBN**

**978-989-8000-42-2**

**DEPÓSITO LEGAL**

**266 026/07**

**LISBOA, NOVEMBRO 2007**

# ÍNDICE GERAL

<b>LISTA DE TABELAS</b>	7
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	9
<b>LISTA DE FIGURAS</b>	11
<b>NOTA DE ABERTURA</b>	13
<b>NOTA DO COORDENADOR</b>	15
<b>INTRODUÇÃO</b>	19
<b>ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E METODOLÓGICO</b>	23
<b>ESTRUTURA DO ESTUDO</b>	27
<b>CAP. 1. REVISÃO DA LITERATURA: O ESTADO DOS SABERES</b>	29
<b>1. O QUE SABEMOS SOBRE A IMIGRAÇÃO QUALIFICADA</b>	31
1.1. Análise histórica dos conceitos	32
1.2. As múltiplas perspectivas da migração qualificada	33
1.3. <i>Brain drain</i> , <i>brain gain</i> e <i>brain waste</i> : conceptualizar a migração de indivíduos altamente qualificados	34
1.4. <i>Beneficial brain drain</i> : os efeitos positivos do <i>brain drain</i> para os países de origem	37
1.5. Medir o <i>beneficial brain drain</i>	39
1.6. Do <i>brain drain</i> ao <i>brain gain</i> e à circulação migratória	43
1.7. <i>Brain drain</i> e circulação migratória	45
1.8. <i>Brain circulation</i> e transnacionalismo	46
<b>2. O <i>BRAIN DRAIN</i> INDIRECTO – A QUESTÃO DA SAÍDA DE RECURSOS HUMANOS AINDA EM FORMAÇÃO (E O NÃO RETORNO DESTES)</b>	47
<b>3. <i>BRAIN DRAIN</i> E POLÍTICAS DE ATRAÇÃO DE PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS: PORTA ABERTA PARA OS QUALIFICADOS</b>	51
3.1. O sistema alemão da carta verde ( <i>green card</i> )	52

3.2. O programa do Reino Unido destinado a imigrantes altamente qualificados	54
3.3. O caso português	55
<b>4. BRAIN HUNTING: QUANDO A PRESSÃO É FEITA ATRAVÉS DA PROCURA</b>	57
<b>5. DESKILLING: O BRAIN WASTE</b>	59
<b>CAP. 2. QUANTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO ESTRANGEIRA ALTAMENTE QUALIFICADA</b>	63
<b>1. AS ESTATÍSTICAS SOBRE IMIGRANTES QUALIFICADOS EM PORTUGAL: FONTES DE INFORMAÇÃO E CARÊNCIAS OBJECTIVAS</b>	63
<b>2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DOS IMIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS SEGUNDO OS DADOS DO SEF E DO INE</b>	66
2.1. Perfil escolar dos imigrantes segundo os dados do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras	66
2.2. Perfil escolar dos imigrantes segundo o Recenseamento Geral da População, 2001	68
<b>3. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DOS IMIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS SEGUNDO DADOS PROVENIENTES DE ESTUDOS REALIZADOS SOBRE OS IMIGRANTES</b>	74
3.1. Inquérito aos imigrantes de Leste, CES, 2002 e 2004	74
3.2. Inquérito aos imigrantes no âmbito do projecto «Imagens Recíprocas», da UCP, 2004	82
3.3. Dados de outros estudos referentes aos imigrantes qualificados	89
<b>4. DADOS OBTIDOS JUNTO DAS ASSOCIAÇÕES E ORDENS REPRESENTATIVAS DE DIVERSOS GRUPOS PROFISSIONAIS E DOS DIFERENTES MINISTÉRIOS SECTORIAIS</b>	90
4.1. Imigrantes qualificados no Sector da Saúde	90
4.2. Dados registados pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social	95
4.3. Estudantes estrangeiros no ensino superior português: dados registados pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior	98
<b>CAP. 3. PARA UMA TIPOLOGIA DA IMIGRAÇÃO QUALIFICADA EM PORTUGAL</b>	101
<b>1. ASPECTOS METODOLÓGICOS: FOCUS GROUP</b>	101
<b>2. ADEQUABILIDADE DO FOCUS GROUP</b>	104
<b>3. COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS ENTREVISTADOS</b>	106
<b>4. CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS</b>	106

<b>5. ANÁLISE DE CONTEÚDO DOS <i>FOCUS GROUP</i></b>	111
5.1. Entrevistas aos imigrantes qualificados brasileiros	111
5.2. Entrevistas aos imigrantes qualificados cabo-verdianos	112
5.3. Entrevistas aos imigrantes qualificados da Europa de Leste	113
<b>CAP. 4. TIPOLOGIA DA IMIGRAÇÃO QUALIFICADA EM PORTUGAL</b>	115
<b>1. O QUE SÃO E PARA QUE SERVEM TIPOLOGIAS</b>	115
<b>2. TIPOLOGIAS DE MIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS</b>	116
<b>3. TIPOS DE IMIGRANTES QUALIFICADOS EXISTENTES EM PORTUGAL</b>	119
<b>4. FASES DA IMIGRAÇÃO QUALIFICADA EM PORTUGAL</b>	120
<b>5. UMA ANÁLISE <i>SWOT</i> DA IMIGRAÇÃO QUALIFICADA</b>	124
5.1. Pontos fortes	125
5.2. Pontos fracos	127
5.3. Oportunidades	128
5.4. Ameaças	129
<b>CAP. 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b>	131
<b>CAP. 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	141
<b>ANEXOS</b>	
<b>ANEXO 1 – DADOS ESTATÍSTICOS</b>	155
<b>ANEXO 2 – INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO</b>	
<b>JUNTO DE IMIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS</b>	163
A) Inquérito de Caracterização dos Imigrantes Qualificados	163
B) Guião utilizado nos <i>Focus Group</i>	170



# LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Habilitações literárias dos imigrantes da Europa de Leste inquiridos em 2002 e 2004	75
Tabela 2.	Nível educativo dos inquiridos ucranianos, russos e moldavos (em %)	77
Tabela 3.	Ocupação/profissão no país de origem	85
Tabela 4.	Ocupação/profissão em Portugal	86
Tabela 5.	Enfermeiros estrangeiros inscritos na Ordem dos Enfermeiros, de 2002 a 2005	92
Tabela 6.	Médicos estrangeiros em Portugal, de 2002 a Agosto de 2006	93
Tabela 7.	Médicos Dentistas em Portugal, em 2006	94
Tabela 8.	Trabalhadores estrangeiros por conta de outrem, por sector de actividade económica, em 2000, 2002 e 2004	97
Tabela 9.	Características sociodemográficas dos entrevistados	107
Tabela 10.	Processo migratório	109
Tabela 11.	Características profissionais	110
Tabela 12.	Presença dos diferentes tipos de imigrantes ao longo das diferentes fases	123





# LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Imigrantes detentores de habilitações de nível superior que solicitaram o estatuto de residência	67
Gráfico 2. Estrangeiros com habilitações superiores, segundo o grau académico mais elevado	70
Gráfico 3. Candidatos dos PALOP e de Timor colocados em estabelecimentos públicos portugueses, de 1994 a 2006	99
Gráfico 4. Candidatos dos PALOP e de Timor matriculados em estabelecimentos públicos portugueses, de 1994 a 2006	100



# LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Mobilidade entre a profissão no país de origem e a profissão aquando da chegada a Portugal	79
Figura 2. Mobilidade entre a profissão no país de origem e a profissão no momento do inquérito	80
Figura 3. Mobilidade profissional dos imigrantes que nos seus países de origem ocupavam uma profissão superior ou eram quadros médios	87
Figura 4. Mobilidade profissional dos imigrantes que nos seus países de origem ocupavam uma profissão superior ou eram quadros médios, por grupo de países de origem	88



# NOTA DE ABERTURA

Portugal tem acolhido nas duas últimas décadas um significativo número de imigrantes, de diferentes origens e com vários perfis de qualificação. Um dos traços mais significativos nesta última fase passa pela presença cada vez maior de imigrantes altamente qualificados que procuram fora do seu país de origem uma oportunidade para uma vida melhor. Na busca desse sonho submetem-se a condições hostis, nomeadamente aceitando empregos pouco qualificados, o que representa, em muitas ocasiões, um verdadeiro desperdício de recursos humanos.

Parece pois evidente que os imigrantes altamente qualificados que se encontram em Portugal constituem um forte potencial que, frequentemente, não está a ser aproveitado no mercado de trabalho português. Realce-se, em particular, que estes imigrantes possuem recursos académicos obtidos a custo zero para o país de acolhimento que poderiam ser uma resposta eficaz a algumas necessidades do mercado de trabalho português.

Este estudo prospectivo sobre imigrantes altamente qualificados em Portugal, dos investigadores Pedro Góis e José Carlos Marques, surge pois em boa hora para aprofundar o conhecimento acerca do capital humano imigrante disponível no nosso país. Os autores identificaram a existência de três grupos bem definidos de imigrantes altamente qualificados em Portugal:

- 1) grupo de indivíduos que imigrou para Portugal sem constrangimentos e exerce funções correspondentes às suas qualificações (normalmente ligados a empresas transnacionais);
- 2) grupo de indivíduos que imigraram para Portugal de forma independente e se encontram a trabalhar no segmento secundário;
- 3) grupo de indivíduos que adquiriu a sua formação em Portugal e trabalham no mercado de trabalho português.

A identificação desta tipologia tripartida permitiu não só perceber a natureza complexa deste fenómeno, mas também identificar recomendações para a definição de políticas públicas diferenciadas. Em particular, tornou-se evidente que o segundo grupo é aquele que está em situação de maior vulnerabilidade em Portugal: apresenta dificuldades de ver as suas qualificações reconhecidas e, conseqüentemente, vê-se condicionado aos segmentos mais precários do mercado de trabalho.

As recomendações dos autores obrigam-nos, pois, a reconhecer o trabalho importante e fundamental que há que fazer nesta vertente, não só afastando constrangimentos desnecessários, mas também criando vários incentivos que possam favorecer o necessário crescimento económico e social da sociedade portuguesa.

**RUI MARQUES**

**ALTO COMISSÁRIO PARA A IMIGRAÇÃO E O DIÁLOGO INTERCULTURAL**

# NOTA DO COORDENADOR

«A empresa iniciada pelo Infante D. Henrique prosseguia nas mãos do rei, que tomara a peito descobrir os mundos remotos. O seu poder naval era já tão grande, que o Tejo via com pasmo o famoso galeão de mil tonéis, monstro boiando na água, erizado de canhões. Nunca os estaleiros tinham produzido navio tão grande; nunca até aí surgira a ideia que o rei teve de artilhar as caravelas, dando um alcance e uma mobilidade desconhecida aos trons do mar. No seu pensamento havia um propósito firme de o subjugar, desvendando-o até aos seus últimos confins, dissipando inteiramente as trevas e mistérios das ondas. Mandou aperfeiçoar as bússolas, desenhar cartas marítimas para orientação das rotas, cometendo esses estudos a uma Junta em que entraram os seus físicos, mestre José e mestre Rodrigo, ambos judeus, como o famoso alemão Behaim, discípulo de João Monte Régio, que em Viena estudara astronomia com o célebre Purbach.» (Oliveira Martins, *História de Portugal*, ed. Guimarães & Ca. Editores, Lisboa 1972, pp. 194-195).

A citação de abertura com que iniciamos este apontamento testemunha, de maneira inequívoca, a importância que o conhecimento estratégico, e o acesso aos seus detentores, teve para o sucesso da epopeia dos descobrimentos portugueses. No auge do «espírito quinhentista» a especial relação dos portugueses com o capital humano – e os saberes – explica a liderança que estabelecemos na marcha do mundo (D. Landes, *The Wealth and Poverty of Nations*, W.W. Norton & Company, 1999).

Se já era assim há cinco séculos, a verdade é que a Sociedade da Informação e do Conhecimento vem acelerando a corrida pelos talentos e pelo capital humano. Nas últimas décadas, a competição pelos cérebros conheceu um apogeu jamais atingido em épocas anteriores.

Os navegantes económicos da nova realidade contemporânea são os migrantes investidores, empreendedores e *high-tech*, «argonautas» altamente qualificados, que promovem



a circulação de inteligência no mundo (brain circulation). A imparável circulação de capital humano entre regiões diferenciadas do planeta, estimulada por redes de conhecimento e de entreajuda, está a transformar a paisagem das sociedades e a promover a emergência de novos centros de excelência económica à volta do globo (Anna Lee Saxenian, *The New Argonauts*, Harvard University Press, 2006).

A influente publicação da OCDE «Education at a Glance», na sua edição de 2007, dá conta de retornos económicos superiores a 4,5% no investimento em estudos secundários e bem acima dos 8% em relação a estudos superiores, podendo neste último caso, relativamente a alguns dos países analisados, elevar-se a níveis «astronómicos» de rentabilidade na ordem dos 22,6%.

Na verdade, o «prémio às qualificações», ou seja o diferencial remuneratório associado a investimentos selectivos em estudos + experiência profissional, não cessa de aumentar, reflectindo uma preferência generalizada das economias modernas por habilitações de nível avançado nos seus modos de criação de valor e de riqueza.

Também se verifica que a dispersão de níveis salariais se atenua à medida que subimos na escala das qualificações. Esta tendência significa que o incremento do *stock* de qualificações numa sociedade contribui para reduzir a desigualdade salarial e, inversamente, para aumentar a justiça e a equidade no mercado de trabalho.

O imperativo de aderir ao universo da mobilidade crescente do conhecimento e de garantir uma fungibilidade alargada das qualificações levou ao movimento de internacionalização das universidades europeias, dos respectivos cursos e certificados, expresso na célebre Declaração de Bolonha e bem assim em medidas de harmonização dos estudos terciários.

Os autores do presente estudo, Drs. Pedro Góis e José Carlos Marques, tomaram sobre si o complexo desafio de ajudar a desbravar a problemática dos imigrantes qualificados em Portugal, sobretudo numa dimensão prospectiva. Para o realizar tiveram de afrontar criativamente o défice de informação e a escassez de estatísticas.

Não podia ser mais difícil a tarefa a que meteram ombros, nem mais oportuna a publicação dos seus resultados.

Basta atentar numa estatística simples. Aproximadamente 20% dos imigrantes em Portugal é detentora de habilitação superior (com forte predominância dos que são oriundos da Europa). Destes, menos de 20%, em média, consegue aceder a empregos compatíveis com as suas qualificações, sendo que a grande maioria é relegada, num primeiro tempo de inserção no mercado laboral, para profissões em relação às quais eles estão manifestamente sobrequalificados.

Esta desqualificação profissional acarreta uma sensível perda de dignidade pessoal além de configurar um gritante desperdício de capital humano no seio de uma realidade económica que se debate com gravíssimos estrangulamentos ao nível da dotação adequada de recursos humanos nomeadamente nos escalões de médias e altas qualificações.

Por isso, as criteriosas recomendações dos autores – designadamente as que elegem como destinatário final as políticas públicas – são muito relevantes. Em muitos casos, como é o da valorização da língua portuguesa no trajecto de integração laboral plena da imigração qualificada, elas coincidem com as melhores práticas internacionais conforme vêm sendo referenciadas pela OCDE.

Felicitemos vivamente os autores pela conclusão deste difícil caderno de encargos e fazemos votos para que a leitura dos seus resultados possa desencadear seja o aprofundamento desta temática, seja o aperfeiçoamento tempestivo do quadro institucional de acolhimento da imigração qualificada que demanda o nosso país.

**ROBERTO CARNEIRO**

**COORDENADOR DO OBSERVATÓRIO DA IMIGRAÇÃO DO ACIDI**

Lisboa, 11 de Outubro de 2007



## INTRODUÇÃO

O estudo da inserção laboral e da mobilidade profissional de imigrantes altamente qualificados constitui uma dimensão frequentemente negligenciada na análise dos fluxos migratórios para Portugal. Trata-se, contudo, de uma realidade antiga e multidimensional que tem vindo a tornar-se mais complexa em anos recentes, acompanhando a evolução da realidade das migrações internacionais à semelhança do que tem acontecido em outros países de imigração. A imigração de profissionais altamente qualificados tem evoluído paralelamente à evolução da economia portuguesa, seguindo o processo de internacionalização das empresas nacionais e a crescente abertura das empresas ao capital estrangeiro, mas, ao mesmo tempo, tem seguido outras direcções, alargando-se quer no que diz respeito ao volume, quer ao tipo de imigrantes altamente qualificados que escolhem o mercado de trabalho português para aí laborarem.

Em termos históricos, Portugal atrai imigrantes altamente qualificados desde há muitas décadas (ou mesmo séculos), sendo conhecidas, na história portuguesa, várias figuras de origem estrangeira que aqui exerceram profissões altamente qualificadas, da joalheria às artes plásticas, da arquitectura ao comércio, da gestão empresarial à docência no ensino superior. Em anos recentes, e de forma cada vez mais pronunciada a partir dos anos 80 do século XX, coincidindo em grande parte com a adesão do país à então Comunidade Económica Europeia, Portugal começa a atrair profissionais altamente qualificados para um mercado de trabalho com necessidades específicas, designadamente para alguns dos segmentos profissionais de topo ou para profissões altamente qualificadas deficitárias na economia portuguesa. Os exemplos dos dentistas brasileiros, nos anos 80/90, ou dos profissionais de *marketing* e profissionais de saúde, desde os anos 90, são elucidativos e estão bem documentados (Machado, 2000; Peixoto, 2001 e 2004; Santos, 2002). De igual modo, são conhecidas migrações de altos quadros de empresas, em especial de empresas multinacionais que, por esta época, investem em Portugal. Estes quadros de topo de indústrias exportadoras, do sector automóvel ou de componentes, da banca ou de outras indústrias de exportação, bem como de empresas de consultadoria, instalam-se em Portugal de forma (quase) invisível e têm sido pouco estudados.

Muitos destes imigrantes são tipicamente transmigrantes ou o que poderíamos chamar de quadros empresariais globais, percorrendo sucessivamente vários países ao longo da sua carreira profissional.

No início dos anos 90, verificou-se, em Portugal, um fluxo migratório de tipo diverso, uma imigração de indivíduos altamente qualificados, cientistas ou académicos da Europa do Leste que, após a queda do muro de Berlim, integraram as universidades e centros de investigação avançada, em regime de complementaridade com os especialistas nacionais. As mais jovens universidades portuguesas (e.g. Universidade da Beira Interior, Universidade do Algarve, etc.) souberam aproveitar estes docentes altamente qualificados para estruturarem novas áreas de saber deficitárias no país, designadamente no campo das Ciências Físicas ou das Ciências Naturais. Também este tipo de imigrantes foi pouco estudado e, portanto, dele temos um conhecimento apenas superficial.

No seu conjunto, estes tipos específicos de fluxos migratórios, numericamente pouco significativos, em oposição a uma imigração semiqualficada ou desqualificada, permitiram a alguns autores conceptualizar a imigração laboral para Portugal nos finais dos anos 90 como sendo polarizada, isto é, capaz de atrair imigrantes para os segmentos de topo do mercado de trabalho e, em simultâneo, atrair um número considerável de trabalhadores pouco ou nada qualificados para os segmentos profissionais de base (Baganha e Peixoto, 1997).

No final dos anos 90, os trabalhos de João Peixoto permitiram desvendar um pouco esta realidade sobretudo no que diz respeito aos quadros de empresa (Peixoto, 1998a). A partir de três critérios de categorização (posição na carreira profissional, tipo de ligação à região e intenção da permanência), Peixoto (1998a: 342) apresenta uma tipologia de quadros imigrantes que realizaram uma migração inter-regional onde várias das dimensões características desta população estão bem documentadas. Ao desvendar esta realidade, o autor mostra-nos um retrato de uma imigração ainda numericamente incipiente, mas em que já se adivinhavam os principais traços: uma migração dependente dos laços históricos ou culturais do país ou, então, dependente das estratégias internas das empresas

multinacionais que se vão instalando no país. A competição estratégica pelos melhores quadros, ou pelos imigrantes mais qualificados, não está ainda presente e, ao nível dos quadros de empresa, Portugal representa um nível inicial no desenvolvimento das suas carreiras. Peixoto (1994, 1996a, 1996b, 1998), nos seus trabalhos, «foca, entre outros aspectos, as formas de entrada, motivações e experiência migratória em Portugal, nomeadamente das empresas multi/transnacionais, pelo que nos permite um número significativo de comparações entre este subconjunto privilegiado da população imigrante e os restantes imigrantes» (Baganha e Góis, 1998/1999: 262). A nosso ver, nesse momento, a imigração de indivíduos altamente qualificados era ainda um fenómeno emergente que, grosso modo, reproduzia as mesmas características gerais da imigração portuguesa, designadamente quanto às regiões de origem, isto é, a Europa e os países de língua portuguesa.

Desde o final dos anos 90, a realidade portuguesa da imigração altamente qualificada alterou-se significativamente, complexificando as possíveis análises. Por um lado, o acesso a um mercado externo de recrutamento cada vez mais global acentuou-se. Através de uma colocação, ou destacamento, no âmbito de estratégias internas às empresas ou através do recurso a empresas de *executive search* ou *head hunting* a internacionalização das empresas portuguesas (ou a sua aquisição por parte de grandes grupos internacionais) implicou a vinda para Portugal de um número indefinido, mas significativo, de quadros altamente qualificados. Por outro lado, o alargamento do mercado interno de recrutamento, por via do aumento da qualificação dos recursos humanos disponíveis em Portugal, ou da chegada espontânea de profissionais altamente qualificados, implicou que a base de recrutamento potencial se tenha, também ela, alargado exponencialmente. Deste modo, a procura e a oferta de recursos qualificados convergem para o desenvolvimento de uma complexa dinâmica migratória que se faz sentir de forma diferenciada nos vários segmentos da população imigrante. Se é certo que a polarização da imigração em Portugal se mantém, recrutam-se igualmente profissionais altamente qualificados – que estão disponíveis no mercado interno de recrutamento ou que a ele acedem – para profissões que não aproveitam essas qualificações. Este novo fenómeno de saturação de oferta de trabalhadores altamente qualificados em alguns sectores ou

profissões vai gerar mudanças ao nível da própria estrutura do mercado de trabalho. Muitos imigrantes altamente qualificados (e também muitos autóctones) vêem-se obrigados a aceitar trabalhos onde as suas qualificações não são utilizadas.

Esta mão-de-obra sofre um processo de desqualificação profissional (*deskilling*) e é subaproveitada nas empresas ou no Estado, num exemplo claro de desperdício de capital humano ou *brain waste*. Ou seja, ao mesmo tempo que existe um recrutamento de indivíduos altamente qualificados para o exercício de profissões para os quais estão habilitados, existe um (novo) tipo de recrutamento: de indivíduos altamente qualificados para o exercício de profissões em que essas qualificações não são aproveitadas. Ora, num momento em que o recrutamento de profissionais altamente qualificados ressurge como parte do discurso sobre políticas migratórias, e em que estes profissionais são vistos como um recurso preciosos no desenvolvimento das economias dos países da União Europeia<sup>1</sup>, parece ser o momento certo para uma investigação sobre a presença e importância destes tipos de imigrantes em Portugal.

<sup>1</sup> Veja-se a este respeito o recente *Green Paper on an EU approach to Managing Economic Migration*, da Comissão Europeia, onde se afirma a necessidade de criar condições para atrair migrantes altamente qualificados, tais como engenheiros e biólogos. ([http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/doc\\_centre/immigration/work/doc/com\\_2004\\_811\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/justice_home/doc_centre/immigration/work/doc/com_2004_811_en.pdf)).

## ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E METODOLÓGICO

O estudo que agora se apresenta resulta de uma investigação preliminar sobre os imigrantes altamente qualificados em Portugal, designadamente no que diz respeito à sua inserção e mobilidade laboral, bem como à detecção de obstáculos para esta inserção ou mobilidade. O estudo seguiu uma metodologia de investigação predominantemente qualitativa que, apesar de não possibilitar a generalização dos resultados obtidos para a totalidade da população imigrante qualificada, permitirá uma primeira abordagem à questão e a descoberta de novas pistas de investigação que se poderão revelar interessantes para a compreensão da inserção laboral dos migrantes qualificados. Baseada numa complementaridade entre a recolha de informação disponível e a produção selectiva de novos dados, pretendeu-se essencialmente mapear esta área de investigação tendo em vista o desenvolvimento de estudos posteriores. Para a realização deste trabalho partimos de algumas premissas de base, a saber:

1. Não reduzimos o conceito de *imigrantes altamente qualificados* apenas àqueles que são explicitamente recrutados por empresas portuguesas ou multinacionais para suprirem carências em determinadas profissões ou funções adequadas à sua formação/experiência. Este tipo de imigrantes constituem apenas uma pequena parte dos imigrantes altamente qualificados presentes em território nacional. No nosso estudo, considerámos todos os imigrantes portadores de um elevado nível de conhecimentos ou habilitações, mesmo se estas não são imediatamente utilizáveis (ou utilizadas) no mercado de trabalho. Para efeitos de operacionalização deste conceito, tomámos como qualificação académica mínima a equivalente a pelo menos um primeiro grau de educação superior (no estrangeiro ou no país de destino), isto é, no mínimo, o grau de bacharel ou licenciado (três anos de estudos superiores) ou qualificação equivalente. Esta é a regra seguida por muitos dos autores nesta área, definindo-se como nível de habilitações o *tertiary educational level* das classificações internacionais<sup>2</sup>. Esta definição prévia exclui, como é natural, indivíduos que exercem profissões altamente

<sup>2</sup> Cf. OECD (1995).



qualificadas mas não possuem um diploma de estudos superiores, ainda que as estatísticas por vezes, não nos permitam efectuar esta distinção com total segurança (por exemplo quando os dados estatísticos apenas informam sobre a profissão exercida).

2. Avaliámos tanto migrações independentes, como formas de migração institucionalmente enquadradas (e.g. através do recrutamento directo no país de origem ou residência do migrante) quer por parte de empresas quer por parte do Estado ou de serviços a ele ligados (e.g. Ministério da Saúde). Considerámos migrações enquadradas em redes informais e migrações enquadradas em redes formais e ainda o caso dos imigrantes qualificados cujo estatuto actual resulta de um prolongamento da estadia no país após um período de estudos aqui realizado.
3. Metodologicamente, no que aos imigrantes diz respeito, o presente projecto adopta, no essencial, o que pode ser chamado uma aproximação biográfica cuja ênfase é colocada do lado do imigrante e da sua experiência subjectiva. Ao optar por este tipo de perspectiva ensaiou-se uma avaliação pragmática das políticas e instituições que trabalham para a integração deste tipo de imigrantes, procurando aquilatar quais os mecanismos que contribuem para a rentabilização, ou não, do capital humano detido por estes imigrantes. Ao inverter a lógica tradicional (*Top-Down*) e ao adoptar uma perspectiva a partir da base (*Bottom-Up*) procurámos prospectivar necessidades futuras de alterações ou adaptações em termos legislativos, institucionais ou outros, que permitam uma melhor rentabilização dos capitais humanos presentes no mercado de trabalho português. Esta avaliação entra em linha de conta com os diferentes tipos de qualificações possuídas e com a sua real utilização no mercado de trabalho. Neste sentido, o aproveitamento (ou não) do capital humano que os imigrantes trazem consigo merece neste trabalho uma investigação aturada, no intuito de perceber não só as formas de inserção destes imigrantes, mas, também, a sua mobilidade profissional e as barreiras que encontram à efectiva utilização das suas competências profissionais.

4. A aplicação de um guião de entrevista semiestruturado, para as entrevistas a informadores privilegiados, permitiu compreender as diferentes perspectivas dos actores envolvidos. Como informadores privilegiados, considerámos actores directamente envolvidos na avaliação ou no reconhecimento do capital humano detido (e.g. actuais ou potenciais empregadores) ou que representassem de algum modo o tipo de imigrantes considerado.
5. As entrevistas realizadas a imigrantes basearam-se na denominada técnica do *Focus Group*. Trata-se de uma técnica de entrevista cuja finalidade consiste em proporcionar uma visão aprofundada de um determinado assunto, baseando-se num processo estruturado para entrevistar um pequeno grupo de pessoas. Esta técnica não pretende reunir o consenso, mas, antes, perceber ou extrair os pontos de vista dos participantes relativamente a uma determinada questão ou problemática. Através do *Focus Group* torna-se possível empreender o tipo de exploração que é comum efectuar-se numa entrevista individual e ainda proporcionar a oportunidade de ouvir, conhecer e perceber visões alternativas. Normalmente, a interacção grupal é feita em dois sentidos: entre o moderador e os participantes e entre os próprios participantes. Nesta técnica, a dinâmica de grupo, resultante da discussão sobre um tópico comum a todos os participantes, é utilizada para a recolha de informações, opiniões e posições que tenderiam a não ser expressas no contexto de uma entrevista estandardizada em que artificialmente se constrói uma situação comunicacional ideal para a recolha da informação desejada.
6. Este foi um estudo prospectivo no sentido de ser um momento inicial num diagnóstico. Pretende iniciar um percurso de construção de tipologias sobre a imigração qualificada em Portugal mas não é, nem poderia ser, um estudo representativo da totalidade da imigração qualificada. Pretende-se, no futuro, dar seguimento a esta análise, desenvolvendo um amplo projecto de investigação sociológica de carácter essencialmente quantitativo que a complemente e aprofunde. Os bloqueios aqui detectados, bem como as boas práticas descritas constituirão a base para um conjunto de recomendações.



## ESTRUTURA DO ESTUDO

Em termos da apresentação, este relatório divide-se em três partes complementares. Assim, numa primeira parte, percorreremos a literatura, nacional e internacional, existente sobre a temática em estudo, procurando destacar os pontos mais pertinentes para a análise da imigração de indivíduos altamente qualificados para Portugal. Procuraremos esclarecer os conceitos utilizados e alargar a base conceptual para a análise do caso português. Não se procurará efectuar uma análise exaustiva sobre a literatura globalmente produzida nesta área devido quer à escassez de meios, quer à existência de diversos trabalhos que efectuaram um levantamento exaustivo da bibliografia existente a nível internacional e que se sobrepõe ao que poderíamos efectuar (Baganha e Góis, 1998/1999; Baganha e Marques, 2001).

Na segunda parte, discorreremos sobre as estatísticas existentes em Portugal, comparando resultados e fontes para um mapeamento da situação e, também, das carências estatísticas existentes e do modo de as colmatar. Neste capítulo, procederemos a uma análise das bases de dados portuguesas, das bases de dados utilizadas em estudos de caso recentes e de indicadores construídos pela presente equipa de investigação com base em fontes primárias de informação. A análise estatística permitirá compreender a evolução desta população ao longo do tempo, as suas principais características e as mutações recentes. Nesta parte, far-se-á igualmente uma lista das carências sentidas na obtenção de informação, designadamente pela inexistência de estatísticas para muitas das profissões ou sectores considerados, ou da pouca receptividade das instituições em ceder estatísticas ou dados internos. Para além dos dados aqui analisados e comentados, apresentar-se-ão em anexo os dados estatísticos absolutos e alguns dos dados obtidos ao longo do presente estudo e não aprofundados no corpo do trabalho.

Na terceira parte, apresentaremos o resultado das entrevistas realizadas quer ao conjunto de informadores privilegiados, quer aos *focus group*, quer, ainda, individualmente, a imigrantes, mostrando a perspectiva dos próprios actores envolvidos e as suas sugestões para os bloqueios que o sistema burocrático ou de mercado colocam a uma melhor

integração. Os casos de sucesso e os casos de insucesso serão analisados tendo em vista o sublinhar das boas práticas ou dos erros a evitar. A integração dos dados obtidos nas entrevistas, com a revisão de literatura e com a revisão das estatísticas existentes, permitirá listar as necessidades de aprofundamento nesta matéria. Para tal recorreremos a uma análise *SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats)*<sup>3</sup> que permitirá uma melhor visualização dos resultados. Apresentaremos ainda uma breve conclusão e um conjunto de propostas/sugestões para futuras políticas dirigidas a este tipo específico de imigrantes.

**3** Trata-se de um tipo de análise que, como o próprio nome indica, procura avaliar as Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças de uma determinada situação. As forças e as fraquezas são, respectivamente, os pontos positivos e negativos da situação e as oportunidades e ameaças são as tendências projectadas para a situação.

## CAPÍTULO 1.

### REVISÃO DA LITERATURA: O ESTADO DOS SABERES

À semelhança do que sucede na maioria dos países com comunidades imigrantes numericamente significativas, também em Portugal o estudo dos imigrantes qualificados assume uma menor relevância no conjunto dos estudos dedicados quer aos fluxos migratórios, quer à integração dos imigrantes nas sociedades de acolhimento. Com efeito, no que ao mercado de trabalho diz respeito, em Portugal, a investigação tem-se concentrado nos imigrantes pouco ou nada qualificados. Apesar disso, é reconhecido que, desde o início dos anos 80, os imigrantes presentes em território nacional exercem actividades no contínuo da escala profissional (Baganha e Góis, 1998/1999, Baganha e Marques, 2001)<sup>4</sup>. A maior atenção dispensada aos imigrantes activos nos segmentos pouco ou nada qualificados do mercado de trabalho explica-se, e justifica-se, quer pela sua preponderância estatística, quer pela visibilidade assumida por este grupo de imigrantes em algumas regiões do território nacional, designadamente nas principais áreas metropolitanas. Os fluxos de imigrantes que, de forma independente ou inseridos num processo organizacional de mobilidade externa, se dirigiram para os segmentos qualificados do mercado de trabalho mantiveram-se quase sempre como uma realidade pouco conhecida<sup>5</sup>, apesar de se reconhecer que, sobretudo a partir da adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia, em 1986, se tem registado um aumento significativo deste tipo de imigrantes (Peixoto, 1998). A mobilidade de quadros, que acompanharam o processo de transferência de empresas para Portugal e a migração de profissionais qualificados para segmentos específicos do mercado de trabalho português, no decurso das décadas de 80 e 90, são os casos mais frequentemente citados na literatura e serão, por isso, analisadas neste capítulo. A migração de indivíduos qualificados, que se inserem nos segmentos secundários do mercado de trabalho português, tem merecido uma menor atenção por parte dos investigadores nacionais. Estas situações, conhecidas na literatura especializada como *brain waste* (*desperdício de cérebros*),

**4** Sobre a produção científica no que respeita às migrações em Portugal até ao final dos anos 90 ver Baganha e Góis (1998/1999). Sobre a recente produção bibliográfica consultar: [http://www.ces.uc.pt/nucleos/migracoes/pdfs/bibliografia\\_imigracao\\_em\\_portugal.pdf](http://www.ces.uc.pt/nucleos/migracoes/pdfs/bibliografia_imigracao_em_portugal.pdf) e [www.gulbenkian.pt/v1/attachs/BIB-FCG%20Completa71735781.pdf](http://www.gulbenkian.pt/v1/attachs/BIB-FCG%20Completa71735781.pdf)

**5** Os vários estudos realizados por João Peixoto constituem uma excepção a este respeito.

ou seja, desperdício de capital humano, tornaram-se particularmente evidentes a partir do final dos anos 90, o que, naturalmente não significa que já anteriormente não se tenham registado casos de subaproveitamento das qualificações profissionais que os imigrantes trazem consigo (Baganha *et al.*, 2003 e 2004a). Este aspecto será desenvolvido na segunda secção deste capítulo. Finalmente, uma atenção particular será, ainda, dedicada a um tipo de movimento que, apesar de frequentemente não ser inicialmente de carácter laboral, assume, com o prolongamento da estadia do indivíduo em território nacional, uma relevância para segmentos específicos do mercado de trabalho nacional. Referimo-nos aos estudantes que chegam a Portugal com o intuito de obter uma formação de nível superior e que terminada essa formação não regressam aos seus países de origem, contribuindo, deste modo, simultaneamente, para colmatar algumas lacunas do mercado de trabalho nacional e para a manutenção das necessidades de profissionais qualificados nos países de origem. Esta realidade, que pode ser definida a partir dos países de origem como uma componente de *brain drain* (cf. OECD, 2006b) contribui para a incorporação no mercado de trabalho português de imigrantes altamente qualificados, muitas vezes, porém, nos seus segmentos inferiores. Estamos, assim, perante três tipos distintos de imigrantes altamente qualificados:

- a) indivíduos altamente qualificados que migram para Portugal (de forma independente ou institucionalmente enquadrados) para aí exercerem profissões no segmento primário do mercado de trabalho. Denominaremos estes migrantes como «migrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados» (Tipo 1);
- b) indivíduos altamente qualificados que migram para Portugal de forma independente (ou enquadrados por entidades no seio de uma indústria das migrações) e que vão laborar no segmento secundário do mercado de trabalho. Designaremos estes migrantes como «migrantes altamente qualificados funcionalmente ilegítimados» (Tipo 2);
- c) indivíduos que adquirem uma formação superior em Portugal e que aqui laboram após a obtenção dessa formação (e tanto o podem fazer no segmento pri-

mário como no segmento secundário do mercado de trabalho). Chamaremos a estes migrantes «migrantes internamente qualificados» (Tipo 3)<sup>6</sup>.

Estes três tipos de migrantes altamente qualificados podem, por seu turno, ser avaliados, de acordo com diferentes lógicas conceptuais dando origem a leituras dissemelhantes desta realidade. De facto, é assim que tem acontecido com trabalhos distintos, provenientes de várias ciências sociais e humanas, a darem uma visão plural da questão dos migrantes altamente qualificados.

## 1. O QUE SABEMOS SOBRE A IMIGRAÇÃO QUALIFICADA

Apesar da actualidade do tema, a bibliografia disponível sobre os imigrantes altamente qualificados, quando comparada com a relativa ao total de imigrantes, é ainda muito reduzida quer globalmente, quer, sobretudo, para o caso português. Ainda assim, são várias as direcções prosseguidas nos estudos sobre imigrantes altamente qualificados. Por um lado, temos estudos distintos consoante o posicionamento geográfico adoptado pelos investigadores, isto é, a partir de uma perspectiva do país de origem dos imigrantes (e.g. sublinhando o *brain drain*) ou na perspectiva do país de destino (e.g. assinalando o *brain gain*). De facto, historicamente, a literatura existente sobre esta temática tem tendência a descrever sobretudo os efeitos económicos causados nos dois extremos da cadeia migratória mas, na verdade, o seu impacto vai muito além destes. As implicações que estas migrações causam, tanto nos países de origem como nos países de destino (mas também em países terceiros), são diversas, nomeadamente, de índole económica, social, cultural e política e, em virtude do efeito multiplicador que provocam, têm consequências de curto, médio e longo prazo, revelando de forma clara a existência de interdependências entre países. Por outro lado, a migração de indivíduos com elevadas qualificações académicas afecta tanto o mercado de trabalho nos países de origem como o mercado de trabalho do país de destino, com implicações societais muito mais vastas como procuraremos demonstrar. Neste contexto, a preponderância da perspectiva económica nas análises sobre migrações qualificadas tem mais a ver com

**6** A explicitação e caracterização detalhada destes tipos será desenvolvida mais à frente neste trabalho.



a história destas teorias do que com a importância das causas ou consequências económicas desta migração.

## 1.1. ANÁLISE HISTÓRICA DOS CONCEITOS

Em termos conceptuais, a migração de indivíduos altamente qualificados tem sido tratada de forma diferente ao longo do tempo. Desde a sua origem, nos anos 60/70, muito por via da associação das teorias do capital humano (Becker, 1964, Schultz, 1960) às teorias das migrações, a esfera económica vai emergir como preponderante nas análises efectuadas. Por um lado, conceitos como os de *brain drain*, ou «*fuga de cérebros*», tornaram-se centrais na análise a partir de uma perspectiva do país de origem, por outro, conceitos como os de *brain waste* ou de *integração dos imigrantes altamente qualificados*, a partir do país de acolhimento, surgem igualmente com frequência nos estudos ou nas análises disponíveis. De facto, como afirma Peixoto numa comunicação recente, os diferentes conceitos foram surgindo ao longo do tempo numa evolução que depende mais da perspectiva analítica do que da evolução da realidade (Peixoto, 2006). Isto é, apesar dos diferentes conceitos se referirem todos à mobilidade internacional dos indivíduos portadores de qualificações específicas, a acentuação das suas diferentes dimensões varia em função do contexto histórico e político. Neste âmbito, tem-se assistido, desde os anos 60, à proliferação de conceitos que procuram não só enquadrar adequadamente as diversas dimensões das migrações qualificadas, como, também, apontar para os principais resultados decorrentes destes fluxos migratórios para os países de origem e/ou destino. A multiplicidade de conceitos usados para designar processos semelhantes torna necessária uma breve incursão sobre o significado dos termos usados com maior frequência no estudo das migrações qualificadas que possibilitará, simultaneamente, ilustrar a complexidade de movimentos frequentemente subsumidos na designação comum «migrações qualificadas» e clarificar o sentido da utilização de cada conceito no âmbito do presente trabalho. Tal parece particularmente relevante dado que a discussão sobre os efeitos para os países de origem da saída dos cérebros não se tem circunscrito ao campo científico, extravasando para o meio político em que surge como uma questão controversa nas relações entre o Norte (desenvolvido) e o Sul (em desenvolvimento) (Smith, 2006). Neste

ponto, as áreas das migrações e das políticas de apoio ao desenvolvimento intersectam-se e geram novos e importantes pontos para o debate. A intensa interpenetração entre o discurso científico e o discurso político, que marca os estudos em torno das migrações qualificadas, viria a tornar-se uma das características mais salientes que acompanham, de forma mais ou menos explícita, o conjunto das investigações realizadas (Hillmann e Rudolph, 1996: 3).

## 1.2. AS MÚLTIPLAS PERSPECTIVAS DA MIGRAÇÃO QUALIFICADA

É globalmente aceite que as migrações internacionais de indivíduos altamente qualificados vêm assumindo uma importância crescente nos últimos anos. Esta centralidade é um reflexo de uma concertação de múltiplos factores, designadamente: da globalização económica; da expansão da economia mundial; da competitividade entre países ou regiões; das diferentes políticas económicas e de educação prosseguidas nas últimas décadas ou das modificações e dos desequilíbrios demográficos existentes. Por outro lado, a revolução causada pela evolução e importância das tecnologias de informação e comunicação (TIC) no nosso quotidiano alterou e modificou as dinâmicas de mobilidade populacional, facilitando a migração de determinados tipos de migrantes e, designadamente, dos imigrantes altamente qualificados (Findlay e Stewart, 2002; Lowell, 2002).

A literatura científica e os debates políticos em torno dos fluxos de trabalhadores qualificados têm sido dominados (pelo menos até à década de 90) pela discussão em torno do *brain drain*, do *brain gain* e, ocasionalmente e, sobretudo, após os anos 90, do *brain waste* (desperdício de cérebros). Após um período de relativo desinteresse académico em relação às migrações qualificadas, registado entre os anos 70 e meados dos anos 80, verifica-se um ressurgimento do interesse por esta temática (Hillmann e Rudolph, 1996). Este ressurgimento é acompanhado pela emergência e desenvolvimento de novos conceitos (*brain circulation*<sup>7</sup>, *brain exchange*), que associados aos anteriormente utilizados dão conta de uma realidade crescentemente marcada por processos de reestruturação económica

<sup>7</sup> O conceito de *brain circulation* foi proposto por Ladame no início dos anos 70 (1970), mas o seu aproveitamento para o estudo da mobilidade dos profissionais altamente qualificados só se verificou a partir dos anos 90.

à escala global. Estes novos conceitos pretendem dar conta de uma realidade cada vez mais dinâmica e que, por isso, não se esgota no fluxo unidireccional dos migrantes qualificados. No fundo, estas perspectivas mais não fazem do que assumir diferentes posturas conjunturais nas teorias migratórias, e transferir para o estudo da migração de altamente qualificados abordagens teóricas que foram prosseguidas com outros objectivos.

### **1.3. BRAIN DRAIN, BRAIN GAIN E BRAIN WASTE: CONCEPTUALIZAR A MIGRAÇÃO DE INDIVÍDUOS ALTAMENTE QUALIFICADOS**

Os estudos que incidem sobre as migrações qualificadas tiveram início, a nível internacional, nos anos 60 do século passado. O conceito que emergiu à época, e que orientou as análises sobre esta temática durante cerca de 20 anos, foi o de *brain drain*. O debate em torno da «fuga de cérebros» foi iniciado em meados dos anos 60 pela Royal Society, da Grã-Bretanha, através da documentação da emigração de indivíduos altamente qualificados para os Estados Unidos da América (Hillmann e Rudolph, 1996; Watanabe, 1987). A preocupação original era, assim, o fluxo de pessoas qualificadas entre países desenvolvidos – normalmente da Europa – para outro país desenvolvido – os EUA. Logo de seguida, o significado do termo foi alargado para englobar igualmente as saídas de recursos qualificados de países em vias de desenvolvimento para o mundo desenvolvido – de novo numa fracção elevada para os EUA – e a ser integrado nas teorias do desenvolvi-

mento e, em especial, nas teorias da dependência como mais um processo de manutenção do subdesenvolvimento dos países periféricos. O conceito de *brain drain* passou então a referir-se, genericamente, à transferência de capital humano,<sup>8</sup> e, em particular, à migração de indivíduos com elevados níveis de educação, tradicionalmente de países menos desenvolvidos para os mais desenvolvidos. Segundo esta perspectiva, a saída de profissionais altamente qualificados destes países limitaria, ou inviabilizaria mesmo, o seu desenvolvimento, ao mesmo tempo que criaria condições mais favoráveis à continuação do desenvolvimento dos países desenvolvidos (Berry e Soligo,

<sup>8</sup> O capital humano não é facilmente mensurável, sendo assim, para facilitar a nossa análise, o nível de escolaridade atingido será, para nós, o único indicador de capital humano. Estando conscientes de que esta simplificação é claramente imperfeita, ela está fortemente embebida nas teorias da Sociologia ou da Economia do Trabalho que enfatizam a importância da frequência escolar na formação de capital humano.

1969; Bhagwati e Hamada, 1974), perpetuando-se deste modo as desigualdades. Esta abordagem, chamada economia do *brain drain*, foi, em grande parte, divulgada ao longo dos anos 70 através dos trabalhos teóricos de Jagdish Bhagwati (Bhagwati, 1976b; Bhagwati e Hamada, 1974; Bhagwati e Rodriguez, 1975), mas resultou num número limitado de trabalhos empíricos que a comprovassem. No âmbito desta perspectiva teórica, os trabalhos de alguns autores enfatizaram o efeito negativo no crescimento económico e na formação de capital humano no país de origem, causados pela denominada «fuga de cérebros» (Haque e Kim, 1995; Miyagiwa, 1991). O interesse na «fuga de cérebros» vai encontrar igualmente um suporte nas teorias económicas, uma vez que o capital humano constitui um dos três factores fundamentais que explicam o crescimento económico, juntamente com o capital físico e a produtividade (Lucas, 1988; Mankiw *et al.*, 1992). Tradicionalmente, as discussões relativas ao *brain drain* foram feitas a partir das teorias do capital humano identificadas por Theodore Schultz (1960) e por Gary Becker (1964) nos anos 60 do século XX. De uma forma resumida, o conceito de capital humano parte da ideia que as qualificações escolares, habilidades e competências que um indivíduo possui constituem um produto do investimento realizado com o objectivo de aumentar os rendimentos individuais. De acordo com o afirmado por estas teorias, posteriormente assumido como premissa, nomeadamente pela teoria neoclássica do crescimento, o aumento do rendimento é uma função da evolução positiva dos referidos factores, ou seja, *ceteris paribus*, um aumento no nível de capital humano implica um aumento do nível de rendimento por trabalhador. O somatório do aumento do rendimento dos trabalhadores implica um crescimento económico global. Estas teorias têm a sua base na literatura económica dos anos 50 (Hirschman, Myrdal, Perroux, Wallerstein), tendo sido sujeitas a um processo de renovação através das teorias de Paul Romer (1986, 1987, 1990) e Robert Lucas (1988). As teorias propostas pelos últimos dois autores referidos, para além de constatarem o efeito do capital humano sobre o crescimento do nível de rendimento, sublinham o papel economicamente estimulante (para as sociedades de destino) desempenhado pela imigração de indivíduos altamente qualificados. Nesta lógica, para as partes envolvidas o *brain drain* implicaria uma redução do rendimento potencial e, inversamente, o *brain gain*, um aumento potencial desse rendimento. Todas as outras variáveis mantidas constantes, estaríamos perante uma equação em que uma das partes

ganharia o que a outra deixaria de ganhar (ou perderia). Esta constatação é igualmente relevante nas análises associadas à problemática do *brain waste*, como procuraremos demonstrar.

A ideia central das teorias do *brain drain* é a que os Governos, os indivíduos ou as empresas investem na criação deste capital humano através da formação ou educação e esperam um retorno do investimento quando o indivíduo se tornar economicamente activo e começar a pagar impostos; quando essas habilidades, ou habilitações, se tornarem produtivas, ou quando o capital humano gerar ideias, produtos ou patentes que possam por sua vez gerar capital (Rosenbaum *et al.*, 1990). Uma vez que esse capital humano poderá não ser rentabilizado no mesmo país ou sociedade que o gerou, devido à sua emigração, verifica-se, de acordo com estas teorias, uma perda de capitais investidos e, conseqüentemente, uma ausência de rentabilidade desses investimentos. Para estas teorias, o *brain drain* implica, na prática, uma dupla perda: por um lado, a perda do investimento realizado na educação e formação destes indivíduos, por outro, uma perda potencial das externalidades que resultariam futura e potencialmente desse investimento. Esta rentabilidade perdida pode ser medida quer em termos directos quer em termos indirectos, ou seja, quer em termos de retorno de capital, quer devido à perda de potencial de desenvolvimento. Uma outra aplicação da teoria do capital humano às migrações foi realizada por Sjaastad (1962) que considera a própria migração como um «investimento que aumenta a produtividade dos recursos humanos, um investimento que tem custos e que também traz retornos» económicos (Sjaastad, 1962: 83). Deste modo, é assumido, que os indivíduos estão dispostos a migrar quando têm a expectativa dos futuros benefícios financeiros, resultantes da mobilidade territorial, serem superiores aos custos (monetários e não-monetários) relacionados com essa mobilidade (Marques, 2006).

Uma das vertentes da literatura económica que se dedica ao estudo das migrações esteve sempre preocupada com o *brain drain* na sua vertente de transferência de capital humano, de uma economia em desenvolvimento para uma economia desenvolvida. Até muito recentemente, a visão consensual era que este tinha um impacto negativo inequívoco sobre o crescimento do rendimento *per capita* da economia de origem (Berry e

Soligo, 1969; Bhagwati e Hamada, 1974). De acordo com a nova teoria (Lucas, 1988; Romer, 1986), o crescimento de uma economia estaria directamente relacionado, entre outras variáveis, com o nível de capital humano da mesma. Portanto, a emigração dos indivíduos mais qualificados faria com que o produto *per capita* no país menos desenvolvido decrescesse ou estagnasse, uma vez que a contribuição de um indivíduo altamente qualificado para essa economia é superior à sua produtividade marginal. Como refere Watanabe (1969: 433), «a emigração em números relativamente elevados de pessoas altamente qualificadas afectará o nível de bem-estar do país e retardará o seu desenvolvimento, frustrando, deste modo, os esforços de redução da diferença entre países ricos e países pobres», conduzindo mesmo a um aumento dessa diferença. Segundo Hamilton (2003), o *brain drain* é um «subsídio para os países já ricos» dado que o retorno do investimento feito no sistema educativo e/ou nos seus recursos humanos por parte dos países em desenvolvimento é aproveitado, não por esses mesmos países, mas pelos países mais desenvolvidos que atraem estes recursos qualificados. Também autores como Castles e Miller (2003), ou Massey e colaboradores (1993) explicam com a teoria do capital humano que o crescimento continuado dos países mais desenvolvidos se faz, também, através da concentração de capital humano (incluindo o importado), contribuindo para acentuar o esvaziamento de recursos humanos qualificados nos países de origem. Como se compreende, esta aproximação teórica reduz a zero os benefícios da migração para as sociedades de origem, o que sabemos não ser realista, pelo que deve ser complementada com outras teorias.

#### **1.4. BENEFICIAL BRAIN DRAIN: OS EFEITOS POSITIVOS DO BRAIN DRAIN PARA OS PAÍSES DE ORIGEM**

A perspectiva relativa às externalidades exclusivamente negativas do *brain drain*, tem sido criticada por um conjunto de autores que questionaram os referidos efeitos negativos da saída de recursos humanos qualificados. Alguns autores vêm discutindo justamente o efeito positivo da migração de trabalhadores qualificados sobre a formação de capital humano, sobre o crescimento económico no país de origem do migrante via educação (Mountford, 1997; Vidal, 1998), ou mesmo sobre a produção e consumo de

determinados tipos de bens no país de origem (Kuhn e McAusland, 2006). O argumento principal destes autores é que as teorias tradicionais do *brain drain* negligenciavam o efeito da possibilidade de migração sobre os incentivos dos próprios agentes ou, num outro marco teórico, no forçar de novos modos de organização social no país de origem. Por exemplo, de acordo com estas teorias, se o salário potencial de um indivíduo altamente qualificado é maior na economia mais desenvolvida do que na economia em desenvolvimento, a possibilidade de emigração acabará por aumentar a taxa de retorno à educação no país menos desenvolvido. Através de um efeito de contágio ou de imitação aumentará a tendência para apostar na educação como mecanismo de mobilidade ascendente e de maximização de rendimentos. Se a emigração garante um melhor rendimento e se esta migração se torna possível com o investimento na educação, então este é um investimento rentável. Consequentemente, mais indivíduos estarão dispostos a investir na sua própria educação, ou na dos seus descendentes, no país em desenvolvimento, visando uma potenciação desse investimento (Mountford, 1997). Este efeito é conhecido como *brain effect* e é visto como um efeito positivo do *brain drain* (Beine et al., 2001).

Porém, outras análises podem ser feitas. Como o salário de um trabalhador altamente qualificado é potencialmente maior no país desenvolvido do que no país em desenvolvimento, todos os trabalhadores altamente qualificados da economia menos desenvolvida estariam dispostos a emigrar, anulando, deste modo, a longo prazo o *brain effect* que poderia advir de uma maior aposta da população na educação e perpetuando, assim, os circuitos de dependência. No fundo, trata-se de aplicar aos imigrantes altamente qualificados as teorias clássicas do *push-pull*. As teorias clássicas, baseadas no modelo de atracção/repulsão (*push-pull model*), de que George Ravenstein (1885, 1889) é um dos principais precursores, têm sido abundantemente utilizadas para explicar, ao longo do último século, as saídas de emigrantes de países ou regiões pobres para outras mais ricas. O modelo de atracção/repulsão foi baseado em observações empíricas de migrações internas do Reino Unido no século XIX e, posteriormente, aplicado por vários outros autores quer às migrações internas, quer às migrações internacionais. Os factores económicos, designadamente o emprego, são apontados como os principais responsáveis quer como forças repulsivas em relação ao local de partida (ex. crise económica asso-

ciada à desvalorização dos recursos endógenos, situação de desemprego, etc.), quer como forças de atracção, no que diz respeito à área de chegada (ex. existência de maiores oportunidades de emprego, de salários mais elevados, etc.). Neste caso específico, se procedermos a uma abordagem da emigração de indivíduos altamente qualificados, verificamos que a diferença salarial seria a causa de atracção/repulsão essencial que forçaria a «migração». Num cenário de liberdade total para uma mobilidade de pessoas, esta diferença salarial funcionaria como dreno de capital humano dos países menos desenvolvidos para os mais desenvolvidos.

No entanto, a empiria obtida em diversas análises, estudos ou artigos publicados ajuda-nos a perceber que não é totalmente assim. Estas teorias consideram que há sempre algum tipo de política de imigração, ou de práticas societais, que faz com que apenas parte destes trabalhadores consiga ingressar no país de destino, ainda que existam políticas específicas para atrair este tipo de imigrantes (Zolberg, 1981). Ainda assim, a emigração (de parte) desses indivíduos altamente qualificados acaba necessariamente por reduzir o *stock* de capital humano na economia em desenvolvimento, num exemplo de externalidade negativa causada pelo *brain drain*. A extensão deste efeito, reconhecido na literatura especializada pela designação *drain effect*, ajuda a determinar se a saída de profissionais altamente qualificados tem um impacto positivo ou negativo para o país de origem. O impacto do fenómeno de *brain drain* sobre a economia do país de origem será positivo – apelidado de *beneficial brain drain* (BBD) – desde que o *brain effect* domine o *drain effect*, isto é, se o número de indivíduos altamente qualificados no país em desenvolvimento for maior quando a emigração é permitida do que no caso de uma economia fechada. Esta realidade vem assumindo protagonismo na literatura especializada, nomeadamente através da ligação entre a imigração e o desenvolvimento dos países de origem, mas não tem ainda um corpo teórico e analítico suficientemente amplo que permita estabelecer conclusões sobre a sua real importância.

### **1.5. MEDIR O BENEFICIAL BRAIN DRAIN**

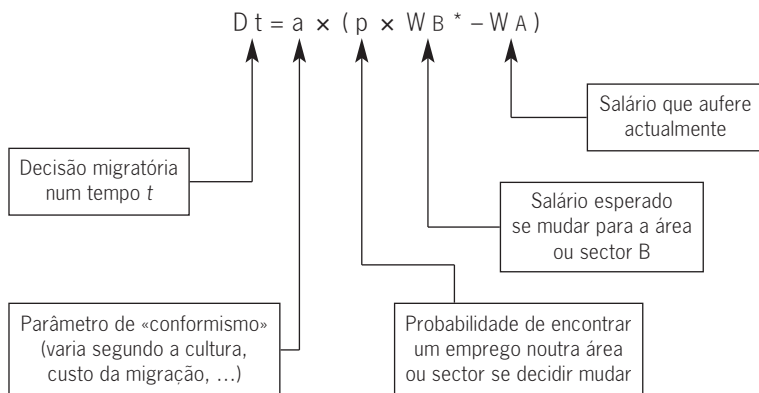
A partir dos trabalhos de Detragiache e Carrington (1998) foi possível ter uma noção dos quantitativos envolvidos na migração da população dos países da OCDE, por nível



educacional e por país de origem. Apesar dessa medida apresentar vários problemas, como, por exemplo, assentar na mensuração do stock de imigrantes qualificados e não do fluxo, foi um primeiro passo para se medir a «fuga de cérebros». Na sequência desses trabalhos, surgiram outros estudos baseados numa análise empírica do impacto da migração de trabalhadores qualificados sobre o país de origem que tentaram avaliar o *beneficial brain drain* (Beine *et al.*, 2001, 2003). Estas análises concentraram-se numa tentativa de estimar duas relações: uma entre a taxa de crescimento da economia e seu stock de capital humano e a outra entre os investimentos em capital humano e a probabilidade de um indivíduo altamente qualificado emigrar. Beine e colaboradores (2001, 2003) utilizam um modelo similar ao de Mountford (1997), que prevê uma relação positiva entre o investimento em capital humano e o produto da probabilidade de emigrar de um indivíduo altamente qualificado pelo ganho líquido de emigrar, para realizarem os testes empíricos. Os autores interpretam a relação positiva encontrada entre o investimento em educação e a probabilidade de emigrar, de um indivíduo altamente qualificado, como evidência a favor da hipótese de *beneficial brain drain*. Contudo, é necessário assinalar que esta conclusão pode estar enviesada se a probabilidade de emigrar de um indivíduo altamente qualificado e o benefício líquido de emigrar (de um indivíduo altamente qualificado) estiverem negativamente correlacionados. Ou seja, aplicando aqui as teorias neoclássicas das migrações, nomeadamente as teorias de nível micro, a escolha racional do indivíduo levá-lo-ia a equacionar as diferentes variáveis antes de migrar. Explicitemos melhor esta possibilidade.

Na versão microeconómica das abordagens que consideram o mercado de trabalho como factor a destacar, George Borjas (1990) vai recuperar a teoria da escolha racional e realçar o mecanismo de escolha individual que o sujeito migrante realiza ante as condições do mercado de trabalho internacional, avaliando e calculando os custos e benefícios da sua potencial acção migratória. Este autor, através do conceito de mercado global de migrações, procurou explicar o facto de os indivíduos calcularem, de forma racional, os benefícios relativos de migrarem (ou não) para uma ou outra região em função das potenciais remunerações líquidas que aufeririam. Neste caso, as pessoas migrariam para o local onde as remunerações líquidas, durante um dado período de tempo, fossem maio-

res (1999: 25). A análise das determinantes da migração, empreendida por estas teorias, tem ainda como base as premissas do modelo de capital humano. De acordo com estas teorias, o indivíduo irá migrar para a área que, de entre as limitações impostas pelos recursos que o migrante potencial dispõe, ofereça o maior retorno. A avaliação do retorno é a soma de todos os ganhos futuros que esse indivíduo irá auferir, tendo um horizonte temporal que pode ir até à totalidade da vida do indivíduo, com as respectivas taxas de desconto. Uma mudança de local de residência apenas ocorrerá se os ganhos do movimento entre uma origem A e um destino B forem compensadores, isto é, se forem maiores os ganhos que os custos envolvidos no processo. O (potencial) migrante efectua previamente um cálculo que pode ser expresso através da seguinte equação:



Quando o resultado líquido da equação for negativo o (potencial) migrante decidirá permanecer, isto é, não migrar. Se o resultado líquido da equação for positivo ocorrerá uma migração. Tendo em conta este modelo, pode afirmar-se que, inicialmente, o indivíduo, a partir de sua percepção pessoal, das suas características pessoais e da sua posição social, analisaria o seu local de origem e todas as possibilidades de destino existentes. Outro dos pontos decisivos no processo migratório seria a análise de custos envolvidos na migração, isto é, (CAB), que são, em geral, determinados pela distância entre a posição de origem do migrante e o seu destino final. A distância entre estes dois pontos

(A e B) pode ser medida de várias maneiras, tais como: custo do transporte, distância física, existência ou não de apoios, etc., e reflectem o custo aproximado da migração. Estes custos podem ser de ordem material (preço do transporte, custos da mudança em si, etc.); de procura de informações (quanto mais longe for uma localidade, potencialmente maior será a dificuldade de obtenção de informação a respeito dela); custos psicológicos (pela separação de amigos, de familiares, do espaço físico da infância, etc.); custos de oportunidade (tempo na mudança no qual o migrante não exerce uma actividade produtiva) e outros. Esta análise, não só seria afectada pelos próprios atributos do indivíduo, como dependeria igualmente de uma série de características do local de origem do (potencial) migrante e das inúmeras possibilidades de destino. Algumas variáveis regionais como as económicas (desemprego, renda *per capita*, etc.); as sociais (regime de segurança social, criminalidade, habitação, educação, saúde, ...); as políticas (legislação, benefícios fiscais); as físicas (clima, qualidade do meio ambiente) etc., alterariam os poderes de atracção e repulsão de uma localidade quando comparada com as demais, pois afectariam directamente a percepção do indivíduo quanto à possibilidade de ganhos futuros. Deste modo, esta interacção determinaria a capacidade relativa de atracção de cada região frente a outras, ou seja, influenciaria os ganhos de retorno esperados, i. é, retorno no caso de migrar entre A e B (RAB) e/ou retorno se não migrar (RAA) (Congdon, 1991). Neste modelo, o somatório das perspectivas individuais (migrar ou não) num cenário de total liberdade de circulação de factores de produção, reequilibraria naturalmente o mercado de trabalho travando ou impulsionando as migrações consoante as diferentes conjunturas (Góis, 2006: 95).

As mais fortes críticas a estas teorias têm a ver com o facto do mercado internacional de trabalho não ser, como sabemos, um espaço de plena liberdade ou mobilidade (aplicando-se ainda assim, como veremos, a alguns casos particulares de migrações de altamente qualificados) e de, por outro lado, se constatar que a incorporação dos migrantes no mercado de trabalho é, pelo menos no curto prazo, diferenciada em relação às condições em que a mesma incorporação ocorre para um trabalhador autóctone ou para um trabalhador já experiente nesse mercado de trabalho (Blanco, 2000: 66). Simultaneamente, estas teorias têm dificuldade em explicar quer a selectividade dos destinos, isto

é, porque ocorrem migrações para determinados países em desfavor de outros, quer, também, a selectividade das origens (Malgesini, 1998: 14).

A teoria económica é, ainda, insuficiente para explicar a mobilidade dos indivíduos altamente qualificados porque esta, contrariamente ao admitido por uma das suas premissas centrais, pode ocorrer na ausência de diferenciais salariais. Como mostram os estudos realizados por Mahroum (2000, 2001), existe uma multiplicidade de motivos envolvidos na mobilidade de diferentes tipos de profissionais e em diferentes situações da vida profissional. Gestores, engenheiros, académicos e investigadores, empresários, estudantes, e outros grupos de profissionais altamente qualificados, apresentam motivos diversificados para trabalhar no exterior, não redutíveis às razões económicas. Para estes grupos de migrantes, as motivações económicas representam apenas uma parte (por vezes diminuta) dos motivos para a mudança internacional de residência. Para alguns, essa mudança pode até nem ser sinónimo de ganhos económicos ou profissionais, podendo mesmo ser acompanhada por efeitos negativos quer em termos económicos, quer em termos de carreira profissional (Forster, 2000). Ou seja, no que se refere aos imigrantes altamente qualificados, à semelhança da maioria dos restantes movimentos migratórios, a migração pode não ser totalmente explicada pelas diferenças salariais mas, também, por factores não exclusivamente financeiros.

## **1.6. DO BRAIN DRAIN AO BRAIN GAIN E À CIRCULAÇÃO MIGRATÓRIA**

As teorias que se opõem a uma visão negativista da emigração de indivíduos altamente qualificados consideram que a avaliação dos ganhos e das perdas deveria ir além de um raciocínio simplista de subtracção e adição, de modo a incluir na equação um conjunto de outras variáveis, tais como, por exemplo, o retorno financeiro (através das remessas, da captação de investimentos, ou do regresso do imigrante após a aquisição de um conjunto de qualificações importantes para o desenvolvimento do país de origem), decorrente da presença de indivíduos qualificados no exterior<sup>9</sup>, ou a efectiva capacidade do tecido económico dos países de origem absorverem os elevados números

<sup>9</sup> Ideia que veio a ser posteriormente desenvolvida e conhecida pela expressão *brain gain*.

de profissionais qualificados produzidos pelo sistema de ensino (Baldwin, 1970). Deste modo, a avaliação final dos efeitos da migração altamente qualificada para os países de origem só poderia ser realizada num momento temporal posterior, dado que a saída de migrantes qualificados dos países em desenvolvimento poderia, num momento posterior, resultar num *brain gain* para esses mesmos países (Ladame, 1970)<sup>10</sup>.

A partir do final dos anos 90, a crítica aos efeitos exclusivamente negativos do *brain drain* acentuou-se com uma série de artigos que defendem a falibilidade dos estudos que mostram uma relação directa negativa entre a produtividade da economia do país de origem e a saída dos profissionais qualificados (Mountford, 1997; Stark *et al.*, 1997; Stark *et al.*, 1998; Vidal, 1998). Por exemplo, Olesen (2002: 138), numa análise a partir das teorias do desenvolvimento, refere que o benefício para o país de origem pode ser maximizado (no médio prazo) no caso dos emigrantes altamente qualificados. Indivíduos que saem do país, por um período de 10-15 anos, enviam remessas enquanto estão no estrangeiro e, ao regressarem, trazem consigo capital humano, financeiro e social. Para estas abordagens, o benefício supera o potencial efeito negativo do *brain drain*, já que as capacidades do país não permitiriam no curto prazo maximizar o capital humano detido pelo migrante, mas contêm em si uma lógica de investimento no desenvolvimento de médio prazo (Olesen, 2002). Segundo esta perspectiva, o *brain drain*, negativo no curto prazo, poderia ser ultrapassado através de políticas que permitissem a manutenção dos laços entre os imigrantes e o país de origem.

Esta «visão revisionista» (Faini, 2003: 1) do efeito do *brain drain* não se encontra, por sua vez, isenta de críticas. Alguns investigadores referem que, ao contrário do admitido pelos defensores de um efeito positivo para os países de origem, decorrente da saída de profissionais altamente qualificados, existe pouca evidência para a relação directa entre o aumento da qualificação dos migrantes e o efeito positivo sobre os níveis educativos do país. Para além disso, afirmam que uma migração mais qualificada se encontra, frequentemente, associada a menores fluxos de remessas, o que diminui o retorno financeiro esperado por este tipo de

**10** Como afirmado anteriormente, o efeito positivo da migração altamente qualificada era, até à sugestão de Ladame, considerado como estando unicamente do lado dos países de acolhimento.

movimento migratório (Faini, 2003). Nesta perspectiva crítica da emigração de indivíduos altamente qualificados, para além do *brain drain* ocorre um *financial drain*, uma vez que significa um não retorno do investimento realizado e dos benefícios esperados.

## 1.7. BRAIN DRAIN E CIRCULAÇÃO MIGRATÓRIA

Contudo, e apesar das críticas acabadas de mencionar, a imigração de profissionais altamente qualificados é actualmente, e cada vez mais, entendida como um processo de tipo circular que pode ser potencialmente benéfico quer para os países desenvolvidos, quer para os países em desenvolvimento. Segundo esta nova perspectiva, os trabalhadores qualificados poderiam, após um período de residência no exterior, regressar aos seus países de origem e aí aplicar os conhecimentos, o capital e os contactos adquiridos no decurso da sua estadia no estrangeiro. A mobilidade internacional de recursos humanos qualificados passaria, deste modo, a assumir uma natureza não definitiva, cujos efeitos apenas poderiam ser avaliados a longo prazo. A alteração do carácter da migração de profissionais altamente qualificados (de definitiva para temporária) foi primeiro afirmada por Ladame (1970) que propôs o termo «circulation des élites» para indicar a possibilidade de retorno e a possibilidade de transformar o *brain drain* em *brain gain*. Estudos posteriores vieram confirmar que a circulação se processa quer entre países industrializados e países em desenvolvimento, quer no interior do conjunto dos países industrializados. Relativamente à mobilidade entre estes últimos países, os trabalhos de Findlay (1996), Salt (1983), Straubhaar (2000), entre muitos outros, mostram que a migração permanente dos altamente qualificados é, cada vez mais, complementada por uma circulação temporária, ou, na expressão dos referidos autores, por um *brain exchange* ou *skilled transients movement*. Por exemplo, na União Europeia, trata-se de movimentos, geralmente de curta duração promovidos pelo processo de «Europeização da produção» (Straubhaar, 2000: 10), pela acção de empresas transnacionais, por agências internacionais de recrutamento e/ou por gestores urbanos (Findlay *et al.*, 1996)<sup>11</sup>. Este fenómeno foi também detectado, em Portugal, por João Peixoto (1999) no que se refere à imigração de quadros de empresa.

**11** Sobre a acção dos gestores urbanos na atracção de um grupo específico de profissionais qualificados – os profissionais da criatividade (arquitectos, artistas visuais e designers) – veja-se Florida (2002) e Eger (2003).

## 1.8. BRAIN CIRCULATION E TRANSNACIONALISMO

Em relação à circulação entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento os diferentes estudos têm procurado demonstrar a afirmação de Ladame de que a migração de profissionais qualificados pode ser benéfica para os países de origem e para os países de destino (Ladame, 1970). No âmbito desta perspectiva, uma das correntes de investigação tem-se concentrado na análise do surgimento e desenvolvimento das designadas «diásporas científicas» (Meyer, 2001, Meyer e Brown, 1999, Meyer *et al.*, 2001). É argumentado que a criação das redes diaspóricas de cientistas e engenheiros no decurso dos últimos anos é demonstrativo de uma nova forma de conceber a migração de profissionais altamente qualificados entre países com diferentes níveis de desenvolvimento. Os diversos tipos de redes existentes têm por objectivo, a diversos níveis e com diferentes graus de intensidade, a utilização dos conhecimentos e competências adquiridos pelos cientistas e engenheiros expatriados no desenvolvimento do país de origem. Num levantamento dos estudos realizados no âmbito desta perspectiva, Hunger (2003) distingue dois grupos de estudos dedicados a dois tipos diferentes de redes diaspóricas. O primeiro tipo de redes estudadas é formado por cientistas emigrados que procuram contribuir para a troca científica entre países de origem e de destino, visando a transferência de tecnologia e de conhecimento dos países de acolhimento para os países de origem. Trata-se de redes que apenas existem virtualmente (através da internet) ou de forma física em fóruns de cientistas e através de programas de permuta de cientistas<sup>12</sup>. O segundo tipo de redes analisadas é composto por empresários que promovem investimentos no país de origem, ou que procuram auxiliar os empresários emigrados no

seu processo de regresso e investimento no país de origem. A maioria destes estudos refere-se às experiências dos países em vias de desenvolvimento, mas há igualmente algumas análises efectuadas em relação aos países industriais desenvolvidos, tais como a Irlanda<sup>13</sup> (Hunger, 2003: 59 e segs.).

No fundo, trata-se de aplicar aos migrantes altamente qualificados algumas das características associadas às teorias sobre

**12** Para uma análise destas diásporas intelectuais veja-se Meyer e Brown (1999) e Meyer (2001).

**13** Sobre o caso Irlandês veja-se, Barrett, A (2002), *Return migration of highly skilled Irish into Ireland and their impact on GNP and earnings inequality*, in OECD (eds.), *International Mobility of the Highly Skilled*, Paris, pp. 151-157.

transnacionalismo migratório. Esta vivência entre sociedade de origem e de destino possibilita e fomenta a existência de uma *brain circulation*. É fácil de compreender que este fenómeno se verifica mais facilmente no que respeita aos profissionais altamente qualificados que circulam entre países desenvolvidos (e.g. Portugal-Espanha) do que entre países com nível de desenvolvimento distinto (e.g. Portugal-Cabo Verde) devido à ausência de estruturas de enquadramento destes profissionais no país de origem. Há, no entanto, campos de especialização em que tal ocorrerá facilmente (ex. gestão) e outro onde tal será improvável (ex. física de partículas). Neste sentido, compreender que a circulação de imigrantes altamente qualificados depende de mais variáveis do que a opção do indivíduo significa uma necessidade em complexificar a análise. Para algumas especialidades profissionais e/ou científicas, o *brain drain* será inevitável, para outras dependerá apenas do nível de desenvolvimento do país de origem.

## **2. O BRAIN DRAIN INDIRECTO – A QUESTÃO DA SAÍDA DE RECURSOS HUMANOS AINDA EM FORMAÇÃO (E O NÃO RETORNO DESTES)**

A noção de *brain drain* embora inicialmente pensada para descrever o movimento de profissionais qualificados de países em desenvolvimento para os países desenvolvidos começou, mais recentemente, a ser aproveitada também para designar o movimento de estudantes de graduação ou pós-graduação entre os referidos países. A ideia subjacente a esta utilização é a de que, à semelhança do que sucede com os profissionais qualificados, a saída de estudantes para prosseguir a sua carreira educativa num país desenvolvido, poderá representar a perda definitiva desses estudantes para o país de origem e, assim, subtrair ao país futuros recursos humanos qualificados necessários ao seu desenvolvimento. A criação de condições políticas e económicas favoráveis à deslocação dos estudantes universitários dos países em desenvolvimento poderá, deste modo, ser entendida como mecanismo de captação desses estudantes por parte dos países desenvolvidos que se torna particularmente gravosa quando, como frequentemente sucede, a saída inicialmente planeada como temporária se transforma em saída definitiva.



Como afirma Pizarro (2005), referindo-se especificamente ao caso latino-americano, face às oportunidades de realização da formação pós-graduada no exterior e perante condições favoráveis a esta saída (aquisição de prestígio e conhecimentos, acesso a estruturas científicas mais equipadas, etc.), os estudantes encontram

diversas motivações quer para saírem do seu país, quer para não regressarem após a conclusão dos seus estudos pós-graduados. A formação pós-graduada no exterior torna-se, assim, «uma porta para a emigração», sendo os «programas de educação no estrangeiro um dos principais factores intervenientes na migração qualificada» (Pizarro, 2005: 25-26).

Trata-se de um aspecto ainda pouco explorado pela literatura académica, mas cujas tendências de evolução positiva (particularmente evidentes no recrutamento de estudantes finalistas e de pós-graduação, e no número crescente de estudantes estrangeiros nos sistemas universitários dos países desenvolvidos<sup>14</sup>) tem motivado as preocupações de várias organizações internacionais, que têm chamado a atenção para as necessidades de avaliar cuidadosamente os benefícios deste tipo de recrutamento em relação aos efeitos de *brain drain* que poderá originar (Martin, 2006). Como se verá adiante, também, a cooperação de Portugal com as suas ex-colónias a nível educativo (através de bolsas para a frequência do ensino superior em Portugal, ou através da reserva de vagas especificamente dirigidas a este segmento de estudantes) poderá ser alvo da crítica de promoção do *brain drain*<sup>15</sup>. O não regresso dos estudantes de graduação ou pós-graduação aos seus países de origem, terminada a formação, reduz, nesta perspectiva, o efeito sobre a promoção do desenvolvimento que estaria na origem da elaboração dos mecanismos favoráveis à inserção de estudantes de países lusófonos no sistema de ensino português. Dado que

**14** Sobre o número de estudantes estrangeiros de nível terciário nos diversos países, veja-se OECD (OECD, 2006a: 38).

**15** «Education absorbs a major share of technical co-operation in the form of imputed student costs and scholarships. In 2003, imputed student costs represented 32% of technical co-operation disbursements and scholarships 5%. Bringing foreign students to Portugal to study is costly in absolute terms and the opportunity costs in terms of developmental gains foregone are high. Considering Portugal's partner countries "needs in education at all levels, the questionable development benefits of scholarships and the well documented negative effect of *brain drain* on poor countries" development, the Portuguese authorities should carefully reflect on how education can be addressed from a systemic and development-oriented perspective. Analysing needs in the education systems of the priority countries and addressing them in the context of national education strategies would be important steps which Portugal should take in collaboration with the governments and donors concerned» (OECD, 2006b).

a permanência destes recursos humanos qualificados no país de formação, ou noutro país industrializado, é particularmente vantajosa para estes e significa um conjunto de perdas para os países em desenvolvimento pode falar-se de uma «transferência inversa de tecnologia» (Ardittis, 1989, cit. in Nebel, 1998: 68)<sup>16</sup>.

Neste processo de fixação e/ou regresso ao país de origem, assumem uma relevância determinante as políticas de mudança de tipo de visto adoptadas pelo país de acolhimento. A atribuição de um visto que permite uma permanência mais prolongada no país de destino, e o exercício de uma actividade remunerada, poderá, como refere Logan (1992) relativamente ao caso norte-americano, conduzir a uma redução da disponibilidade para o regresso, que tenderá a reduzir-se ainda mais quando o migrante adquire a nacionalidade do país de destino. O desenvolvimento, no final dos anos 90, na maioria dos países da OCDE de políticas de imigração que facilitam o acesso dos estudantes estrangeiros que se graduam no país de acolhimento às autorizações de trabalho e de residência, constitui uma estratégia dos países de acolhimento para procurar garantir a permanência desses recursos humanos no país e, deste modo, reduzir a perda de capital humano. Isto não significa, contudo, que o migrante quebre totalmente a ligação, ou as relações, com o país de origem. Com efeito, diversos estudos conduzidos na perspectiva do transnacionalismo têm evidenciado que a integração plena dos migrantes na sociedade de destino não é sinónimo de desintegração completa da sociedade de origem.

O propalado efeito negativo da fixação após a formação dos estudantes no país de destino, ou dito de outro modo, a acção positiva esperada do regresso destes recursos humanos qualificados aos seus países de origem deve, contudo, ser relativizada. Como evidenciado por Ardittis (1991) e Fischer e colaboradores (1997), frequentemente, os países de origem não oferecem as condições materiais necessárias à aplicação dos conhecimentos adquiridos no exterior (devido a deficiente equipamento e/ou insuficiente tecido industrial), ou ao facto de os seus mercados de trabalho serem incapazes de absorver a mão-de-obra altamente qualificada. Perante este contexto, o regresso ao país de origem pode conduzir a

**16** Sobre a noção de «transferência inversa de tecnologia» veja-se Ardittis, S. (1989), *Tendances et nouveaux enjeux de l'exode des cerveaux des pays en développement*, Studi Emigrazione, 94, pp. 272-281.

um *brain waste*, ou seja, ao desaproveitamento dos recursos humanos devido à sua não ocupação ou à sua ocupação em profissões pouco ou nada qualificadas (como se verá adiante, o *brain waste* poderá igualmente produzir-se nos países de destino). Neste sentido, a conotação negativa associada ao *brain drain* sofre uma nova transformação, passando a saída de recursos humanos qualificados (actuais e potenciais) a ser percebida como uma forma de evitar o desaproveitamento do capital humano (Nebel, 1998: 74).

É neste contexto que surgem algumas propostas mais radicais de acção, que chegaram a contemplar a proibição de emigração recursos humanos altamente qualificados, ou o pagamento de um imposto pelos países receptores aos emissores, retomando, deste modo, as ideias defendidas nos anos 70 por Bhagwati (1976a, 1976b). O pano de fundo da discussão era, então, o da migração qualificada como um jogo de soma nula: a «fuga de cérebros» criava vários impactos negativos, em cadeia, nos países de origem, que contrastavam com os muitos impactos positivos no destino (sobre a evolução dos debates, veja-se, também, Peixoto, 1999).

Contudo, nem sempre o *brain drain* indirecto apresenta os efeitos negativos mencionados. Autores como Johnson e Regets (1998), partindo do relacionamento entre os conceitos de *brain circulation* e de *brain drain* indirecto (o caso dos estudantes) mostram, através do exemplo dos estudantes malaios na Austrália, como um período de estudos no estrangeiro, seguido de uma experiência laboral no país de destino, antes do regresso à origem, se pode transformar num benefício de médio prazo para o país de origem. Este *brain drain* de curta duração é, de facto, um investimento no capital humano feito no país de destino dos fluxos migratórios e o regresso à origem e à recuperação de um investimento. Para estes autores, esta forma de circulação migratória tenderá a acontecer à medida que as diferenças de desenvolvimento entre a origem migratória e o destino se forem atenuando.

### **3. BRAIN DRAIN E POLÍTICAS DE ATRAÇÃO DE PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS: PORTA ABERTA PARA OS QUALIFICADOS**

A discussão em torno da migração de cérebros ou profissionais altamente qualificados sofreu, a partir dos anos 80, uma nova orientação, passando a ser alargada e a envolver novas dimensões, reflectindo, deste modo, a complexidade crescente do fenómeno migratório. Estas dimensões reflectem não só a interrelação entre a mobilidade dos altamente qualificados e os processos de globalização como, também, a crescente concorrência entre os países industrializados pela obtenção deste tipo específico de imigrantes. De facto, as políticas de recursos humanos em ciência e tecnologia estão no centro de diversos debates quer a nível europeu, quer a nível nacional. Perante o sucesso dos Estados Unidos da América em atrair recursos humanos altamente qualificados, oriundos de todo o mundo, a noção de *brain drain* deixou de estar unicamente associada aos países em desenvolvimento e faz hoje parte das preocupações na Europa e, também, em Portugal. De facto, actualmente a noção de *brain drain* voltou às origens, referindo-se simultaneamente às migrações que estiveram na génese da sua formulação, nos anos 60, e passando a abarcar um leque mais variado de situações. Por um lado, voltou a referir-se aos movimentos entre os países desenvolvidos, às designadas migrações Norte-Norte; por outro, começou a ser aplicada aos movimentos que se processam entre os países em desenvolvimento, às migrações Sul-Sul, ou mesmo dos países desenvolvidos para os países em desenvolvimento, às migrações Norte-Sul. Estas três diferentes geografias migratórias geram problemas de índole bem diferenciada cuja análise se encontra, porém, para além dos objectivos do presente trabalho.

Na União Europeia, surgiram, desde meados dos anos 90, novas modalidades de admissão de imigrantes económicos em muitos Estados-Membros, para dar resposta à escassez de mão-de-obra no mercado de trabalho. Estas excepções no seio de políticas restritivas de imigração visavam responder a algumas necessidades específicas do mercado de trabalho. Foram criados procedimentos acelerados ou preferenciais nalguns países, nomeadamente naqueles em que se tornou necessário suprir certos défices de qualificações, como é o caso, tipicamente, do sector dos cuidados de saúde (também

visível em Portugal). De uma forma geral, atrair trabalhadores altamente qualificados é considerado na UE um meio importante para apoiar o crescimento económico e evitar estrangulamentos nas economias nacionais. Contudo, a experiência vem demonstrando que nem sempre é fácil atrair o número de pessoas qualificadas necessário através destas vias específicas. Várias razões explicam este fenómeno, mas não se pode deixar de

referir que, em certa medida, os Estados-Membros da UE competem uns com os outros ao tentarem atrair determinadas categorias de nacionais de países terceiros para virem trabalhar para o seu território. Analisemos três exemplos: o caso alemão, o caso inglês e o caso português.

**17** Lei sobre a atribuição de autorizações de trabalho para profissionais altamente qualificados das tecnologias da informação e comunicação de 11 de Julho de 2000.

**18** De modo a evidenciar os aspectos positivos decorrentes do recrutamento de profissionais qualificados para as referidas indústrias, o Governo alemão optou por adoptar a designação utilizada pelos Estados Unidos relativamente aos vistos de permanência que permitem a um imigrante fixar residência e trabalhar nos Estados Unidos, embora o instrumento alemão apresente poucas semelhanças com o sistema dos *green card* americano (Kolb, 2002: 69).

**19** O Instituto da Economia Alemã estimou em 75 000 o número de posições vagas e a ocupar a curto prazo (dados referidos por Hunger e Kolb, 2001: 55).

**20** Posteriormente o prazo foi alargado até 31/12/2004; Primeira Lei de Alteração da Lei sobre a Atribuição de Autorizações de Trabalho para Profissionais Altamente Qualificados das Tecnologias da Informação e Comunicação, de 16 de Julho de 2003.

### **3.1. O SISTEMA ALEMÃO DA CARTA VERDE (*GREEN CARD*)**

De modo a responder à escassez sentida no final dos anos 90, no mercado de trabalho alemão de profissionais altamente qualificados no domínio das tecnologias da informação e comunicação (TIC), a Alemanha introduziu legislação específica<sup>17</sup> destinada a recrutar, em países não-membros da União Europeia, este tipo de especialistas e que ficou conhecida como o programa dos *green card*<sup>18</sup>. Na sequência de inquéritos efectuados junto dos empregadores do sector das tecnologias da informação, e tendo em conta as projecções em matéria de emprego<sup>19</sup>, este sistema estabeleceu a possibilidade de concessão de, no máximo, 20 000 autorizações trabalho a especialistas neste domínio entre 2000 e 2003<sup>20</sup>. Trata-se de um sistema particularmente adequado ao recrutamento de profissionais qualificados por parte de empresas de média ou pequena dimensão que, até esse momento, manifestavam alguma dificuldade no acesso a este segmento da força de trabalho. Dado que as grandes empresas multinacionais alemãs tinham sido capazes de colmatar a dificuldade de acesso ao

mercado mundial de trabalhadores altamente qualificados, com o desenvolvimento de mercados de trabalho internos, a introdução desta possibilidade de recrutamento de profissionais qualificados foi considerada como uma medida destinada a criar uma igualdade de oportunidade de aceder a este tipo de trabalhadores (Kolb, 2002: 72)<sup>21</sup>. Como refere Kolb (2002: 73), o desequilíbrio na competição por especialistas entre *global players* (empresas multinacionais) e *local players* foi relativizado com a introdução do sistema dos *green card*.

Ao abrigo deste sistema, os requerentes são autorizados a permanecer no país durante cinco anos no máximo, período durante o qual os membros da sua família são autorizados a permanecer no território. No entanto, após se encontrarem no país, os requerentes não podem solicitar um visto de residência permanente. Os pedidos no âmbito deste sistema podem ser apresentados quer directamente a uma empresa alemã, quer através de uma aplicação *on-line*. O processo de admissão era muito rápido e fácil, permitindo ao trabalhador aceder à aprovação final da sua autorização de trabalho em menos de uma semana após a sua candidatura (Bommes e Kolb, 2005).

No final dos três anos iniciais de vigência do sistema, tinham sido atribuídas 14 876 autorizações de trabalho com base neste mecanismo, valor que era bastante inferior quer aos números máximos fixados pelo governo, quer às estimativas sobre a carência de profissionais altamente qualificados realizadas pelas associações empresariais alemãs (Kolb, 2003a: 22). A inadequação entre o número máximo de autorizações possíveis de serem atribuídas e as efectivamente atribuídas foi interpretado como indicador do insucesso da medida e como sinal da incapacidade da economia alemã atrair forças de trabalho altamente qualificadas. Contudo, como demonstrado empiricamente por Kolb (Kolb, 2003b) parte do insucesso ficou a dever-se à utilização de outras estratégias por parte das empresas (sobretudo, das empresas multinacionais) para preencher os lugares vagos, tais como a mobilidade interempresa das corporações multinacionais. A este factor, há que acrescentar o contexto económico desfavorável às empresas tecnológicas

**21** Em consequência, 60% das autorizações atribuídas no âmbito deste sistema foram a empresas com menos de 100 empregados, 15% a empresas que tinham entre 101 e 500 empregados e 25% a empresas com mais de 500 empregados (Kolb, 2002: 73).

que surgiu após 2001. Ou seja, é de admitir que no momento em que estavam em vigor condições legais que possibilitariam o recrutamento de estrangeiros altamente qualificados, as empresas se viram confrontadas com a inutilidade de proceder a esses recrutamentos.

### **3.2. O PROGRAMA DO REINO UNIDO DESTINADO A IMIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS**

O Reino Unido lançou um programa destinado a imigrantes altamente qualificados no final de Janeiro de 2002, a fim de criar uma via de entrada específica para os trabalhadores altamente qualificados que disponham da experiência e das competências necessárias ao Reino Unido<sup>22</sup>. Neste caso, os requerentes não precisam de possuir um contrato de trabalho, sendo, pelo contrário, admitidos para procurar trabalho ou para se instalarem como trabalhadores independentes, inicialmente durante um período de um ano. Desde que os requerentes continuem activos do ponto de vista económico, podem permanecer no Reino Unido, podendo finalmente solicitar um título de residência permanente. A admissão baseia-se num sistema de pontos, bem como em critérios de imigração. Os pontos são atribuídos nos cinco domínios principais seguintes: habilitações académicas, remunerações auferidas anteriormente, experiência profissional, realizações na profissão escolhida pelo requerente e competências e realizações do seu cônjuge ou companheiro. Em Novembro de 2006, estes critérios sofreram uma ligeira reformulação, deixando de ser relevantes os últimos três critérios mencionados, e passando a ser considerada importante a experiência anterior do candidato no Reino Unido (como estudante ou empregado) e a participação num programa específico de MBA. Para além disso, foi introduzido um teste obrigatório de língua inglesa, cujo resultado condiciona o sucesso da candidatura. Os dados disponíveis indicam que entre Janeiro de 2002 e Junho de 2004 foram submetidas aproximadamente 20 000 candidaturas, tendo sido aprovadas 6363 (fonte: MigrationWatch UK, 2006).

**22** Highly Skilled Migrant Program (HSMP)

Para além deste programa dirigido à captação de recursos humanos altamente qualificados, o Reino Unido lançou, em

Outubro de 2004, um programa destinado a facilitar a entrada de Cientistas e Engenheiros<sup>23</sup>. Este programa procura satisfazer as carências sentidas pelo país nas áreas das ciências e da engenharia e destina-se a graduados de fora da área económica europeia nas ciências físicas, engenharia e matemática, que obtiveram o seu grau com uma determinada qualificação em universidades reconhecidas pelo Reino Unido. No âmbito deste programa, é permitido aos recém-graduados trabalharem no país por um período de 12 meses subsequentes à obtenção do grau. Caso os indivíduos pretendam permanecer para além deste limite de tempo é-lhes facultada a oportunidade de transitarem para uma outra categoria de permanência de modo a poderem prosseguir a sua actividade no Reino Unido<sup>24</sup>. A título de exemplo, refira-se o caso dos docentes universitários no Reino Unido. De acordo com dados recentes<sup>25</sup>, cerca de 20% dos docentes universitários são estrangeiros e as mais reconhecidas universidades britânicas (por exemplo, Oxford, Cambridge, University College London, London Imperial College) são as que mais beneficiam desse facto. Este exemplo permitiria ir mais longe na argumentação dos potenciais benefícios das políticas de atracção de imigrantes altamente qualificados que, como se depreende, têm um efeito potencial multiplicador que vai muito além dos benefícios directos de curto prazo. Não cabe, porém, no âmbito deste trabalho aprofundar esta realidade.

### 3.3. O CASO PORTUGUÊS

A livre circulação de trabalhadores no espaço da União Europeia deu lugar à migração de muitos profissionais altamente qualificados, provenientes de países da União Europeia com altas taxas de desemprego (nacional ou sectorial) nos seus países de origem e em falta no mercado de trabalho português. O caso dos médicos, ou enfermeiros, provenientes de Espanha é paradigmático. A entrada destes profissionais no mercado de trabalho português não correspondeu, porém, a um esforço activo de recrutamento por parte do Estado português ou a um quadro legislativo particularmente direccionado para promover a sua entrada (Baganha *et al.*, 2004c). Pelo contrário, o que

**23** Science and Engineering Graduate Scheme (SEGS)

**24** Para mais informações sobre estes dois programas veja-se: [http://www.workingintheuk.gov.uk/working\\_in\\_the\\_uk/en/homepage/schemes\\_and\\_programmes.html](http://www.workingintheuk.gov.uk/working_in_the_uk/en/homepage/schemes_and_programmes.html)

**25** The Times Higher Education Supplement, 15 de Junho 2007.



tendeu a verificar-se foram políticas reactivas face à oferta existente e não uma procura activa destes profissionais.

Não obstante o significado dos profissionais altamente qualificados para o país, não foram adoptadas, até ao momento, políticas de imigração destinadas a promover e a facilitar o recrutamento deste tipo de profissionais. Em geral, as medidas para desenvolver os sectores utilizadores de mão-de-obra altamente qualificada (como, por exemplo, o sector das Tecnologias da Informação e Comunicação) não incluíram uma componente migratória específica que facilitasse a entrada de imigrantes altamente qualificados. No final dos anos 90, contudo, começaram a ser visíveis alguns sinais que apontavam para a preocupação de incluir, na estratégia de desenvolvimento de sectores específicos da sociedade portuguesa, políticas de atracção de recursos humanos qualificados. Assim, em 2000, no âmbito da «Iniciativa Internet» lançada pelo Ministério da Ciência e da Tecnologia, foi considerado relevante «analisar as condições de atracção e imigração de profissionais qualificados em TI»<sup>26</sup>. No final dos anos 90 também se tentou negociar, a nível político, um acordo com a China e a Índia que procurava facilitar a mobilidade de trabalhadores altamente qualificados daqueles países para empresas em Portugal. Contudo, o pouco interesse manifestado pelas empresas portuguesas na contratação dos trabalhadores chineses e indianos impediu a concretização formal do acordo (Baganha *et al.*, 2004c).

Mais recentemente, em 2005, no âmbito do Plano Tecnológico, a captação de recursos humanos qualificados voltou a constar da agenda política, considerando-se relevante:

*«promover a atracção de migrantes legais que preencham lacunas de oferta de qualificações na economia portuguesa e facilitar a contratação, por instituições de ensino e investigação e empresas, de profissionais altamente qualificados, facilitando a concessão de vistos, definindo um regime fiscal atractivo, semelhante aos vigentes em outros países da União Europeia, e compatíveis com as orientações comunitárias sobre a matéria aplicável a não residentes de alta qualificação em áreas científicas e tecnológicas, e promovendo a atracção de recursos humanos altamente qualificados no âmbito do investimento directo estrangeiro de base tecnológica».*<sup>27</sup>

**26** Resolução de Conselho de Ministros n.º 110/2000, DR n.º 193, Série IB, de 22 de Agosto.

**27** Resolução do Conselho de Ministros n.º 190/2005, DR n.º 240 Série IB de 12 de Dezembro.

Trata-se de uma medida importante no contexto das políticas de atracção de profissionais altamente qualificados desenvolvidas nos países da União Europeia e noutros países do mundo. Porém, face à ausência de uma calendarização rigorosa da elaboração de medidas políticas específicas necessárias à concretização deste objectivo<sup>28</sup> não se pode, neste momento, proceder a uma avaliação rigorosa, quer do tipo de específico de profissionais que se procura recrutar, quer do efeito desta medida sobre a entrada de recursos humanos altamente qualificados em Portugal. Perante esta relativa inacção do poder político, na promoção de políticas de captação de profissionais qualificados estrangeiros e na criação de condições facilitadoras da entrada deste tipo de profissionais<sup>29</sup>, não é estranho que as empresas apresentem a burocracia do processo de recrutamento de indivíduos fora do espaço comunitário como um dos principais obstáculos ao recrutamento.

Na verdade, apesar da inércia, Portugal atraiu um conjunto significativo (mas desconhecido) de imigrantes altamente qualificados que se instalaram de forma independente no país, muitos dos quais ainda permanecem, apesar de muitos deles, em virtude de processos burocráticos, não conseguirem aqui exercer uma actividade consonante com as suas habilitações. Esta ausência (na prática) de políticas positivas de atracção de profissionais altamente qualificados, por parte de Portugal, é um exemplo concreto da falta de um investimento essencial que condicionará o desenvolvimento futuro do país.

#### **4. BRAIN HUNTING: QUANDO A PRESSÃO É FEITA ATRAVÉS DA PROCURA**

Numa análise das migrações de indivíduos altamente qualificados, devemos ter igualmente em consideração o lado da procura, uma vez que a maioria dos países desenvolvidos implementaram ou tencionam implementar políticas que procuram atrair migrantes altamente qualificados. Este processo que pode ser mais ou menos agressivo por parte dos Estados ou

**28** A referida Resolução apenas refere que este objectivo deverá ser realizado no prazo de dois anos, sem definir o ano em que se inicia a contagem deste período temporal.

**29** Em entrevistas realizadas a informadores privilegiados do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, foi observada a inexistência de leis que facilitem a entrada de imigrantes altamente qualificados, mas que, na prática, por vezes, é adoptado um procedimento especial relativamente a estes imigrantes (Baganha *et al.*, 2004c).

por parte de empresas nacionais ou multinacionais é um processo denominado de *brain hunting*. Este conceito é ainda relativamente novo e até agora pouco explorado nas teorias migratórias. No entanto, é através dele que podemos compreender as políticas de recrutamento das empresas multinacionais, das organizações, do Estado ou de outras instituições, que recorrem a esta estratégia para preencher os seus quadros. Múltiplas vezes a inexistência de forças de trabalho devidamente qualificadas num dado mercado de trabalho nacional leva a que as organizações recorram a um mercado global promovendo as migrações desses quadros ou técnicos altamente qualificados. Dois exemplos podem ser elucidativos do que acontece em Portugal neste campo. Primeiro exemplo: no caso português, no último ano, assistimos a uma estratégia deste tipo para captar profissionalmente qualificados angolanos e possibilitar o regresso ao seu país de origem. O *brain hunting* por parte de empresas multinacionais, angolanas ou portuguesas, permitiu a contratação de um número desconhecido de imigrantes altamente qualificados que residiam em Portugal e pode ser analisado como um *brain drain* indirecto. Segundo exemplo: notícias várias relatam casos de *brain hunting* por parte do governo autónomo da Galiza no sentido do retorno dos médicos galegos que exercem em Portugal. Este último caso, ainda pouco estudado, terá uma dupla consequência de *brain drain* (imigrante) e de privar uma população idosa e do interior fronteiriço de profissionais qualificados vitais. Em ambos os exemplos, e de um terceiro que discutiremos mais à frente, estaremos em presença de um *brain waste* indirecto, isto é, da impossibilidade de reter nacionalmente recursos imigrantes altamente qualificados. Contudo, em ambos os casos, não se trata directamente de *brain waste*, dado não haver desperdício de qualificações, mas, apenas a utilização do capital humano noutros contextos nacionais que não o português. O segundo caso pode ser antes ilustrativo de uma circulação migratória que já não se encontra restrita aos movimentos entre países desenvolvidos e não desenvolvidos, mas que se estende aos países com nível de desenvolvimento semelhante o que, por si só, levanta novas e interessantes questões. Neste caso, para além de se tornarem necessárias políticas de atracção de imigrantes altamente qualificados é igualmente importante criar condições para a manutenção desses profissionais, caso contrário a mobilidade potencial transforma-se em re-emigração.

## 5. **DESKILLING: O BRAIN WASTE**

As teorias que abordam a problemática do *brain drain* estão associadas a várias outras teorias de análise das migrações, nomeadamente às teorias do capital humano como já referimos. Neste contexto, o processo de mobilidade descendente (ou *deskilling*), desencadeado por um processo migratório, não é uma realidade recentemente assinalada nas teorias migratórias. As dificuldades de transferência do «capital humano», os problemas decorrentes do reconhecimento de diplomas ou as questões linguísticas associadas têm sido alguns dos elementos assinalados como causas para uma mobilidade descendente após a migração. Por outro lado, o conceito de «*brain drain*» ou a migração de indivíduos altamente qualificados, já não contém em si, obrigatoriamente, a ideia de mobilidade profissional ascendente. Muitas vezes, ocorre exactamente o contrário. Uma migração de indivíduos altamente qualificados não implica um aproveitamento dessas qualificações no país de destino, gerando um desperdício do capital humano do migrante nos dois extremos da cadeia migratória, no que poderíamos chamar um duplo *brain waste*.

De facto, nos últimos anos, numerosos estudos sublinharam as dificuldades em adequar a imigração às necessidades do mercado de trabalho. Por um lado, as previsões relativas ao mercado de trabalho são muitas vezes falíveis e nem sempre permitem prever com precisão as suas tendências. Por outro, os actuais fluxos de imigração não correspondem, no seu conjunto, às necessidades específicas do mercado de trabalho, que necessita de trabalhadores desqualificados, de trabalhadores altamente qualificados ou de trabalhadores com qualificações muito específicas. Embora se confirme que, em muitos Estados-Membros da UE, os imigrantes têm tendência a ocupar postos de trabalho em sectores que exigem poucas qualificações, esta situação não reflecte necessariamente as qualificações dos trabalhadores, já que alguns deles são sobrequalificados para os empregos que ocupam. O caso dos imigrantes originários sobretudo da Europa de Leste, nos últimos cinco anos, é elucidativo deste processo de desqualificação. Conforme será visível na análise realizada no capítulo seguinte, a tendência geral é para os imigrantes da Europa de Leste ocuparem em Portugal posições profissionais menos qualificadas do que aquelas que ocupavam nos seus países de origem. Verifica-se, assim,

que a participação dos imigrantes da Europa de Leste no mercado de trabalho português só é conseguida através de uma desqualificação das suas qualificações originais, o que constitui um elemento característico das migrações da periferia ou semiperiferia para o centro (Rudolph, 1994). Como referem Hillmann e Rudolph (1996: 9), os países de destino (através do próprio Estado ou das associações encarregadas de gerir o acesso a determinadas profissões) utilizam o seu poder de definição para descontar ou reduzir os certificados de habilitações dos imigrantes, funcionando este poder como um mecanismo de fechamento dos mercados de trabalho primários, conduzindo os imigrantes qualificados para os mercados de trabalho secundários. Trata-se de um mecanismo que, através da possibilidade de legitimar ou não os conhecimentos e competências profissionais dos migrantes, funciona como um instrumento de mediação da inclusão dos imigrantes no mercado de trabalho nacional. Esta situação assume uma relevância especial no conjunto das profissões cujo exercício implica a obtenção de títulos profissionais obrigatórios (isto é, em que não é suficiente a posse da necessária formação académica)<sup>30</sup>. Neste âmbito, os estrangeiros abrangidos pelas Directivas Comunitárias relativas ao reconhecimento das suas qualificações<sup>31</sup> apresentam condições de inclusão nos sectores primários do mercado de trabalho nacional mais favoráveis do que aqueles (como é o caso dos imigrantes da Europa de Leste) que não se encontram abrangidos por este tipo de medidas.

Em Portugal, este mecanismo de protecção é particularmente visível em determinados grupos profissionais, originando o desaproveitamento quer das capacidades intelectuais,

quer das qualidades profissionais de uma parte substancial dos imigrantes. Este processo de desqualificação parece estar, igualmente, presente em muitas situações de *brain drain* indirecto em que Portugal se encontra envolvido. O exemplo dos estudantes lusófonos ilustra algumas destas situações. Como é sabido, Portugal tem uma tradição de receber um conjunto significativo de estudantes estrangeiros nomeadamente originários dos países africanos de língua oficial portuguesa, de Timor-Leste, do Brasil e de Macau. Muitos destes estudantes são

**30** Estão neste caso, por exemplo, médicos, enfermeiros, médicos dentistas, farmacêuticos, veterinários e arquitectos.

**31** Directiva Comunitária 89/48/CEE, de 21 de Dezembro de 1988, Directiva Comunitária 92/51/CEE, de 18 de Junho de 1992 e Directiva Comunitária 1999/42/CE, de 7 de Junho de 1999.

patrocinados no seu estudo pelo Estado português ou por Fundações portuguesas, bem como, naturalmente, pelos governos dos seus países, ou outros patrocinadores. Findo o ciclo universitário ou politécnico, muitos destes estudantes decidem não regressar aos seus países. Uma opção que acarreta um conjunto de consequências. Por um lado, um não *brain gain* imediato para os seus países de origem que nada lucram com o ganho de capital humano alcançado<sup>32</sup>. Por outro lado, em todos os casos em que a ocupação alcançada não corresponde à qualificação obtida, um *brain waste* para o país de acolhimento que não aproveita os recursos colocados à sua disposição. Nos dois casos estamos perante uma perda para ambas as partes. Claro que temos também os casos em que existe um *brain gain* para o país de acolhimento e estes, embora mal documentados estatisticamente, são bastante significativos no caso português, como demonstraremos na terceira parte deste trabalho através do caso do grupo dos migrantes cabo-verdianos que permanecem em Portugal há algumas décadas.

**32** Não se pode afirmar que a médio ou longo prazo esta perda imediata não se traduza num ganho positivo para o país de origem (através do envio de remessas, de investimentos realizados pelos migrantes, etc.), mas é uma realidade ainda não estudada suficientemente.



## **CAPÍTULO 2.**

# **QUANTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO ESTRANGEIRA ALTAMENTE QUALIFICADA**

### **1. AS ESTATÍSTICAS SOBRE IMIGRANTES QUALIFICADOS EM PORTUGAL: FONTES DE INFORMAÇÃO E CARÊNCIAS OBJECTIVAS**

A caracterização dos perfis educativos dos imigrantes presentes em território nacional reveste-se de algumas dificuldades, que importa conhecer, antes de passar à apresentação dos, relativamente, escassos dados disponíveis sobre as habilitações escolares dos imigrantes. O principal obstáculo ao conhecimento das qualificações académicas dos imigrantes residentes em Portugal decorre do não tratamento deste tipo de informação pela principal fonte de dados estatísticos sobre a população imigrante legalmente presente em território nacional (o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras). Com efeito, no conjunto dos dados tornados públicos pelo SEF, a informação relativa ao grau de instrução dos imigrantes encontra-se sistematicamente ausente dos quadros relativos ao *stock* de imigrantes, apesar da mesma ser solicitada ao imigrante no impresso referente ao pedido de autorização de residência (Quadro 1.8 do Impresso Mod. DR0001). A informação apenas surge nos quadros relativos à população estrangeira que, em cada ano, solicitou estatuto de residente, ou seja, nos quadros referentes ao fluxo legal de entradas. A resolução desta insuficiência, já equacionada no âmbito da adopção de um novo sistema informático por parte do SEF, permitirá fornecer aos investigadores, e aos decisores políticos, uma imagem mais rigorosa sobre o perfil escolar da população estrangeira em Portugal. Contudo, é importante tomar em consideração que a simples enumeração das habilitações escolares dos imigrantes deverá ser complementada com uma análise mais fina do tipo de habilitações detidas. Tal é particularmente importante no caso dos detentores de um nível de ensino superior, dado que interessará conhecer não só o total de detentores deste nível escolar, mas, também, a área científica (ou mais pormenorizadamente, ainda, o ramo científico) em que obtiveram a sua formação superior. Não obstante as referidas insuficiências, e por óbvia dificuldade em aceder a dados alternativos, utilizar-se-ão os dados recolhidos pelo SEF, e publicados pelo Instituto Nacional de



Estatística (INE), para descrever o perfil escolar dos imigrantes que entram legalmente em Portugal, completando-os com um conjunto diversificado de dados estatísticos que foi possível obter junto de diferentes entidades, ou que resultaram de diversos projectos científicos em que os autores deste estudo tomaram parte.

O Recenseamento Geral da População, nas suas diferentes actualizações decenais, constitui uma outra fonte de informação estatística sobre o perfil qualificativo dos imigrantes. As principais dificuldades decorrentes da sua utilização advêm dos problemas relacionados com a diminuta taxa de cobertura de determinadas populações minoritárias e, em especial, da população imigrante (Baganha *et al.*, 2002a:-50), e, por outro lado, do desfasamento temporal entre o momento censitário e o momento da disponibilização dos dados para a análise. Esta última questão é particularmente relevante, dado que entre a data do último Recenseamento Geral da População (Março de 2001) e o momento actual se alteraram substancialmente as origens nacionais e as características demográficas e socioprofissionais dos imigrantes presentes em território nacional. Mesmo reconhecendo a sua desactualização, os dados do Recenseamento de 2001 permitem uma análise mais pormenorizada do perfil escolar da população imigrante, assim como o relacionamento do perfil escolar com outras variáveis relevantes para o presente estudo, nomeadamente, a inserção profissional dos imigrantes. Por outro lado, permitem ainda uma comparação de médio/longo prazo (10 anos) permitindo retirar os fluxos migratórios conjunturais e sublinhar o que existe de estrutural. Por esta razão, analisar-se-ão, no ponto dois deste capítulo, os dados relativos à população de nacionalidade estrangeira recolhidos pelo recenseamento de 2001<sup>33</sup>.

Uma terceira fonte de informação sobre os perfis educativos dos imigrantes é de natureza bastante heterogénea e resulta de estudos particulares, sobretudo de natureza académica, incidindo sobre o total da população imigrante, ou sobre grupos específicos de imigrantes presentes em território nacional. Trata-se de estudos que, em geral, não se debruçam explicitamente sobre as competências escolares dos imigrantes inqui-

**33** Os dados que servem de base a esta análise foram obtidos ao abrigo do Protocolo celebrado entre o Instituto Nacional de Estatística e o Ministério da Ciência e do Ensino Superior, em 18 de Outubro de 1999.

ridos, mas que incluem, nos instrumentos de recolha de dados utilizados, questões relativas a esta variável que poderão ajudar a obter uma imagem mais completa sobre as habilitações escolares de diferentes grupos de imigrantes. Os dados apresentados por estes estudos carecem igualmente de uma análise mais detalhada do que aquela que aqui apresentaremos. A tradição portuguesa, de não disponibilizar à comunidade as bases de dados recolhidas no âmbito de estudos patrocinados, implica a impossibilidade de utilizar esses mesmos dados na presente investigação. Muitas vezes, os dados resultantes de alguns destes estudos não são explorados na sua totalidade, porque não é esse o objecto em estudo, porque não existe capacidade por parte dos investigadores, ou porque, no momento, essas variáveis não se apresentam como fundamentais. No entanto, alguns destes estudos apresentam uma riqueza analítica que poderia (e deveria) reverter para a comunidade científica ou para a comunidade em geral. Ainda assim, na concretização do presente trabalho alguns estudos foram analisados e os seus dados serão aqui apresentados. As informações relativas às habilitações escolares constantes desses estudos apresentar-se-ão no terceiro ponto deste capítulo<sup>34</sup>.

Para além da informação recolhida e tratada, quer pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, quer pelo Instituto Nacional de Estatísticas e da que resulta dos diversos estudos realizados sobre a população estrangeira, são, ainda, de referir os dados estatísticos recolhidos e disponibilizados por entidades oficiais e pelas associações representativas das diversas profissões. Trata-se de um conjunto bastante heterogéneo de dados que, em geral, enfermam de uma reduzida variedade na informação produzida, praticamente limitada a questões que correspondem aos interesses burocráticos da entidade que os recolhe e, apenas marginalmente, aos interesses dos investigadores. Encontram-se neste conjunto, dados fornecidos pelos diferentes Ministérios (Ministério da Saúde, Ministério do Trabalho e Segurança Social e Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior) e das associações representativas das profissões mais significativas em termos da presença de trabalhadores não nacionais qualificados (e.g. Ordem dos Enfermeiros, Ordem dos Médicos e Ordem dos Médicos Dentistas). As informações relativas aos cidadãos estrangeiros, recolhidas por estas entidades, não ultrapassam,

**34** Os dados analisados neste ponto resultam de projectos de investigação em que participaram os autores do presente texto.

frequentemente, a mera enumeração dos activos estrangeiros e a sua distribuição por nacionalidade, razão pela qual a sua análise, efectuada no ponto quatro deste capítulo, se encontra condicionada às características da informação disponibilizadas pelas referidas entidades.

## **2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DOS IMIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS SEGUNDO OS DADOS DO SEF E DO INE**

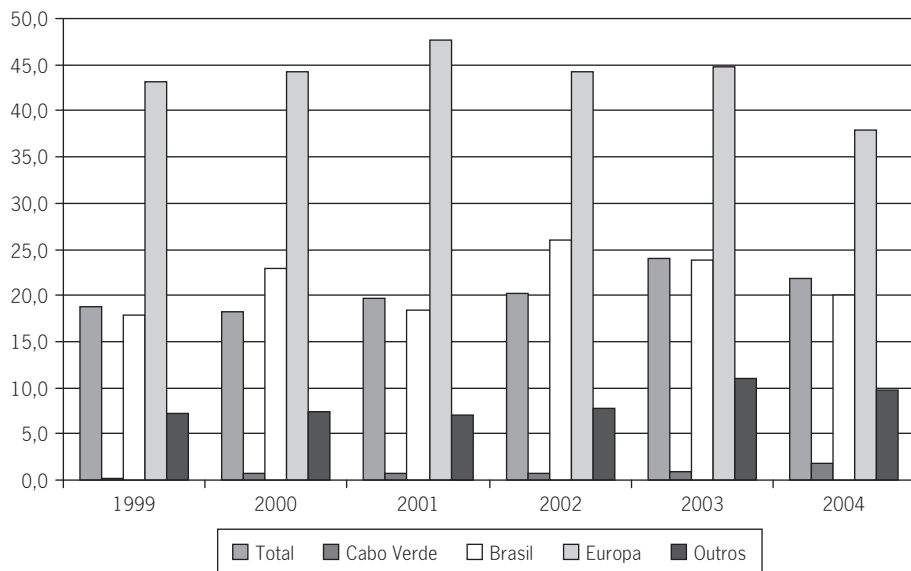
### **2.1. PERFIL ESCOLAR DOS IMIGRANTES SEGUNDO OS DADOS DO SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS**

Como referido anteriormente, os dados recolhidos pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) e publicados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) apenas permitem conhecer as habilitações escolares dos imigrantes que anualmente solicitaram o Estatuto de Residência e a quem foram emitidas Autorizações de Residência (97 108 entre 1999 e 2004). Estes dados permitem verificar que a população imigrante detentora de habilitações de nível superior representa, aproximadamente, 20% do total de imigrantes que no período em análise entraram em Portugal. Uma análise destes dados permite verificar uma forte discrepância entre as diversas nacionalidades ou grupos de nacionalidades considerados. Os imigrantes da Europa (maioritariamente originários dos países membros da União Europeia), por um lado, e os imigrantes de Cabo Verde, por outro, representam, respectivamente, os imigrantes com maiores e menores proporções de indivíduos detentores de um diploma de escolaridade de nível superior. Os imigrantes brasileiros situam-se numa posição intermédia entre os dois grupos referidos.

A análise diacrónica da percentagem de habilitados com um grau de ensino superior em cada um dos grupos nacionais considerados (Gráfico 1) permite verificar que enquanto os europeus e os brasileiros qualificados registam um aumento contínuo, até aos primeiros anos do século XXI, diminuindo depois progressiva e proporcionalmente, os imigrantes cabo-verdianos apresentam uma evolução positiva contínua entre os dois momentos temporais considerados. Apesar de este aumento não evitar que os imigrantes cabo-ver-

dianos, que anualmente entram em Portugal, continuam a ser o grupo com menores percentagens de indivíduos qualificados, não deixa de ser particularmente significativo, dado que os imigrantes altamente qualificados cabo-verdianos passaram de 0,1%, em 1999, para 1,9%, em 2004. De destacar, ainda, o facto de as estatísticas de estrangeiros não incluírem, por motivos óbvios, os cabo-verdianos (também) com nacionalidade portuguesa, um número muito significativo e com tendência a aumentar. Uma parte significativa deste aumento, assim como do verificado pelos brasileiros, fica, provavelmente, a dever-se à entrada de estudantes que procuram prosseguir os seus estudos superiores (a nível pós-graduado) em Portugal (cf. ponto 4.3).

**Gráfico 1. Imigrantes detentores de habilitações de nível superior que solicitaram o estatuto de residência**



Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 1999 a 2004 (dados absolutos no anexo I).

Os dados do SEF permitem ainda constatar que, ao longo dos seis anos observados, as mulheres representam, sistematicamente, mais de metade do total de habilitados com

um grau de ensino superior (50,6%, em 1999 e 56,4%, em 2004). A diferença entre homens e mulheres é particularmente evidente nos nacionais brasileiros em que, no cômputo global do período em consideração, 67,6% dos que declaram ser possuidores de uma habilitação superior são do sexo feminino. Esta feminização do fluxo migratório mostra que não se trata apenas da tradicional fase de reagrupamento familiar, mas de um fluxo migratório independente composto por profissionais altamente qualificadas que se dirigem a Portugal no intuito de prosseguirem a sua vida laboral. A proporção de mulheres entre os habilitados com um diploma de ensino superior nos restantes grupos nacionais que se têm vindo a considerar é a seguinte: Angola, 43,4%; Cabo Verde, 48,9%; Guiné-Bissau, 31,9%; Moçambique, 51,4%; São Tomé e Príncipe, 39,3%; Europa, 51,3% (Fonte, INE, Estatísticas Demográficas, 1999 a 2004).

## **2.2. PERFIL ESCOLAR DOS IMIGRANTES SEGUNDO O RECENSEAMENTO GERAL DA POPULAÇÃO, 2001**

Os dados do último Recenseamento Geral da População indicam que 13% dos inquiridos de nacionalidade estrangeira tinham uma qualificação académica superior, a maioria dos quais ao nível da licenciatura (cf. Gráfico 2). A estes, deverão adicionar-se uma parte dos que declaram estar a frequentar um dos níveis do ensino superior (3,8% dos inquiridos). No recenseamento de 1991, a proporção de estrangeiros detentores de formação de nível superior era de 9,5% do total. O aumento entre os dois períodos censitários é significativo, demonstrando uma tendência das migrações para Portugal: uma maior qualificação dos imigrantes que vem acolhendo.

O conjunto das nacionalidades europeias é, à semelhança do que sucede na fonte estatística anterior, o mais representado no grupo dos detentores de um grau de ensino superior. Contudo, enquanto os dados do SEF indicam que este grande grupo é constituído preponderantemente por nacionais de um dos países membros da União Europeia (e, em especial, de Espanha), os dados do recenseamento mostram a presença, entre os habilitados com um grau do ensino superior, de uma proporção significativa de estrangeiros originários de países europeus não pertencentes à UE (18,4%). A maioria destes últimos

integrou o fluxo migratório que chegou a Portugal no final do século XX e inícios do novo milénio. Trata-se de nacionais de países que emergiram com o desmoronamento da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas e que até ao final dos anos 90 não eram numericamente significativos em Portugal<sup>35</sup>.

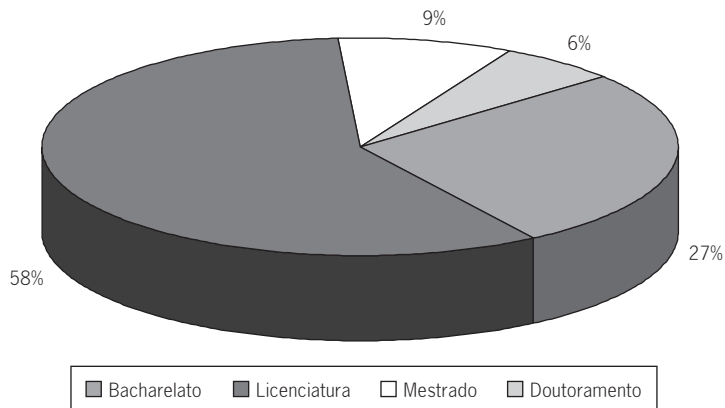
De acordo com os dados do recenseamento, a população de nacionalidade estrangeira detentora de um grau de ensino de nível superior, representa, como referimos, 13% do total de estrangeiros inquiridos. Destes, a maioria afirma ser licenciada, havendo, igualmente, a notar uma proporção relativamente importante de inquiridos portadores de estudos de nível pós-graduado.

A par destes valores, interessa referir que no momento do recenseamento se encontravam em Portugal, um número não despreciable de cidadãos estrangeiros (3,8% do total) a frequentar os diversos níveis de ensino superior, uma parte dos quais poderá, no futuro, vir a inserir-se no mercado de trabalho nacional. Destes, 9,5% estavam a frequentar um curso de bacharelato, 79,0% um curso de licenciatura, 6,7% um mestrado e 4,1% um doutoramento.

As características sociodemográficas dos habilitados com estudos de nível superior indicam que, à semelhança do já referido na análise dos dados do fluxo anual de entrada de imigrantes, a maior proporção dos altamente qualificados tem a nacionalidade de um dos países membro da União Europeia (40,3%), seguido, em ordem decrescente, pelos nacionais de um país do leste europeu (18,4%), dos brasileiros (15,5%) e pelos nacionais de um país africano de expressão portuguesa (11,7%). A percentagem para cada uma das cinco nacionalidades incluídas neste grupo são as seguintes: Angola, 5,1%; Cabo Verde, 1,7%; Guiné-Bissau, 2,6%; São Tomé e Príncipe, 1,3% e Moçambique, 1,0%.

**35** Por ser um fluxo migratório que decorreu sobretudo nos primeiros anos do milénio, este grupo dos imigrantes de leste está sub-representado no recenseamento de 2001 (Baganha et al., 2003; Baganha et al., 2004b).

**Gráfico 2. Estrangeiros com habilitações superiores, segundo o grau académico mais elevado**



Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 2001 (Dados não publicados).

O cálculo da proporção dos altamente qualificados no conjunto dos nacionais de cada uma das nacionalidades/conjunto de nacionalidades referido mostra que 23,7 e 27,1% do total de estrangeiros, respectivamente, da União Europeia e da Europa de Leste, possuem um grau de ensino superior, valor que diminui para 14,4% no caso dos brasileiros e para 3,7% para os nacionais dos PALOP (cf. anexo I).

Quando comparados com a proporção da população portuguesa detentora de um nível de ensino superior (5,9%), estes dados vêm ao encontro do constatado por diversos autores, e já referido no capítulo I, de que a estrutura qualificativa da população estrangeira revela um enviesamento quer para o topo (sobretudo por parte dos europeus e, embora em menor grau, brasileiros), quer para a base (estrutura habilitacional dos nacionais dos PALOP) (Baganha *et al.*, 2002a; Baganha e Góis, 1998/1999).

O perfil educativo desigual dos diferentes grupos de imigrantes, é apenas parcialmente responsável pela sua incorporação diferencial no mercado de trabalho português. Este aspecto é particularmente evidente entre os imigrantes detentores de qualificações de

nível superior que ocupam em diferentes proporções o conjunto de profissões teoricamente correspondente ao seu nível de formação académica (quadros superiores, dirigentes ou especialistas das profissões intelectuais e científicas). Os imigrantes originários de um país da Europa de Leste, não membro da União Europeia (Ucrânia), apresentam, a este respeito, a maior discordância entre a posse de uma educação formal de nível superior e o grau de inserção nos grupos profissionais mais qualificados: dos imigrantes da Europa de Leste detentores de um grau de ensino superior inquiridos pelo recenseamento e que se encontravam activos no momento do inquérito, somente 14,6% se encontram a trabalhar nos referidos grupos profissionais, proporção substancialmente inferior à dos cidadãos de um país membro da União Europeia (70,5%), do Brasil (58,9%) e os provenientes de um país africano de expressão portuguesa (52,6%). A maioria dos imigrantes da Europa de Leste encontra-se ocupada como operários, artífices e trabalhadores similares, ou como trabalhadores não qualificados (65,8%), ou seja, em grupos profissionais em que as qualificações exigidas são inferiores às detidas pelos imigrantes<sup>36</sup>.

A estrutura demográfica do grupo de estrangeiros altamente qualificados assemelha-se, de uma forma geral, à da população estrangeira total, sendo, contudo, possível destringir algumas diferenças interessantes. A estrutura, por idades, do grupo de estrangeiros altamente qualificados revela que se trata de um grupo cuja idade média é, aproximadamente, sete anos mais elevada do que a da população total (respectivamente 39,9 anos e 32,7 anos)<sup>37</sup>, o que decorre, naturalmente, da permanência mais demorada no sistema de ensino/formação do grupo de estrangeiros qualificados. Uma análise mais detalhada da estrutura etária dos qualificados permite notar que os nacionais de um país da União Europeia apresentam idades médias significativamente mais elevadas do que os restantes principais grupos de estrangeiros que se têm vindo a considerar<sup>38</sup>, tendo mais de 50% idades superiores aos 40 anos. Os estrangeiros

**36** A proporção dos detentores de um grau de ensino superior dos outros grupos de imigrantes, que se encontram nos mesmos dois grupos profissionais, é a seguinte: cidadãos da União Europeia, 4,1%; cidadão de um país africano de expressão portuguesa, 23,3%; cidadãos brasileiros, 9,4%.

**37** A idade mediana confirma a diferença entre os dois grupos de estrangeiros, sendo de 31,0 anos para a população total e 37,0 anos para os qualificados.

**38** As idades médias para os diferentes grupos de nacionalidades são as seguintes: nacionais de um país da União Europeia, 43,8 anos; cidadãos de um país da Europa de Leste, 34,7 anos; nacionais de um país africano de expressão portuguesa, 36,5 anos; e cidadãos brasileiros, 37,7 anos.



dos restantes grupos de nacionalidades têm, em cerca de 60% dos casos, idades inferiores aos 40 anos<sup>39</sup>. O maior peso dos adultos «maduros» entre a migração qualificada com origem na União Europeia indica que esta é, sobretudo, uma migração de carreira (Peixoto, 1998a: 438-439), ao passo que entre os outros grupos de nacionalidades é possível distinguir um conjunto diversificado de situações: profissionais técnicos e liberais (particularmente saliente entre os brasileiros) e profissionais científicos (evidente, por exemplo, no caso dos imigrantes da Europa de Leste). Esta diferenciação é particularmente relevante para uma análise mais fina da estrutura demográfica dos imigrantes altamente qualificados em Portugal. No entanto, a escassez de dados disponíveis impede esta realização e constrange as conclusões possíveis.

A distribuição por sexos dos estrangeiros altamente qualificados é bastante próxima da registada no total da população estrangeira, predominando em ambos os grupos uma ligeira sobremasculinidade (respectivamente, 56,3% e 54,3%) que se acentua em ambos os grupos quando se considera somente os que se encontram activos no momento do recenseamento. Neste caso, 61,0% do total de efectivos, e 60,1% dos efectivos qualificados são do sexo masculino.

A distribuição dos imigrantes qualificados pelo território português apresenta, à semelhança dos restantes imigrantes, uma forte concentração na região de Lisboa e Vale do Tejo (46,7%), a que se seguem, a significativa distância, as regiões do Norte (16,7%), Algarve (15,0%) e Centro (14,0%). Embora em diferentes proporções, a elevada concentração na região de Lisboa e Vale do Tejo é comum aos principais grupos de nacionalidade que se têm vindo a referir em maior profundidade. Os imigrantes qualificados de um dos países africanos de expressão portuguesa apresentam uma percentagem particularmente elevada de residentes nesta região (73,5%), enquanto os imigrantes de um dos países da Europa de Leste residem em menor proporção nesta região (37,2%). Os outros dois grupos de imigrantes, cidadãos da União Europeia e brasileiros, manifestam, também, uma forte concentração na região em questão, embora a um nível significativamente inferior ao dos imigrantes dos PALOP (respectivamente, 40,4%

**39** 63,6% dos brasileiros, 66,6% dos cidadãos dos PALOP e 70,5% do imigrantes do Leste da Europa têm idades inferiores a 40 anos.

e 50,6%). Uma importante parte dos imigrantes dos últimos dois grupos de nacionalidades residem na região Norte (17,6% dos da União Europeia e 24,8% dos brasileiros) e, no caso dos cidadãos de um país membro da UE, no Algarve (22,0%). Os imigrantes originários de um dos países da Europa de Leste têm um comportamento espacial mais diversificado, estando presentes em proporções próximas ou superiores a 10% em todas as regiões do território continental, o que poderá estar relacionado com a sua inserção em profissões não concordantes com as suas habilitações académicas, as quais apresentam uma maior dispersão pelo território nacional. Comparativamente com as restantes nacionalidades, a sua presença é particularmente elevada no Alentejo (9,4%) e na região Centro (21,6%), onde residem, respectivamente, 5,1% e 14,0% do total de imigrantes recenseados pelo censo de 2001.

Os dados do recenseamento geral da população, apesar das suas reconhecidas insuficiências para retratar uma realidade que se modificou de forma significativa após o momento censitário, dão-nos, contudo, um primeiro indicador, quer da diversidade dos perfis de qualificação escolar da população de nacionalidade estrangeira presente em território nacional, quer da desigual capacidade de transferência do capital humano dos imigrantes para o mercado de trabalho português. O caso dos imigrantes com origem num dos países da Europa de Leste é particularmente ilustrativo do processo de desqualificação profissional e, deste modo, do desaproveitamento por parte do mercado de trabalho nacional de um conjunto de qualificações tradicionalmente associadas à melhoria do nível de produtividade das empresas nacionais. A afirmação precedente carece, contudo, de um esclarecimento suplementar. Se o processo de desqualificação profissional experimentado pelos imigrantes da Europa de Leste é uma evidência claramente verificável nos dados apresentados, já a o (des)aproveitamento do perfil educativo dos imigrantes por parte das empresas nacionais necessita de uma investigação mais aturada de modo a poder-se constatar o tipo de qualificações específicas que os imigrantes trazem consigo e se essas qualificações têm uma transferibilidade não problemática para o mercado de trabalho nacional. Esta última questão não pode ser abordada através dos dados disponíveis do recenseamento, dado que estes não incluem informação relativa à área de formação superior dos imigrantes, pelo que se impõe considerar outras fontes de

informação que, recorrendo a uma variedade de metodologias de inquirição menos extensivas que o recenseamento, mas mais intensivas que este, poderão clarificar melhor a natureza da formação superior detida pelos imigrantes.

### **3. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DOS IMIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS SEGUNDO DADOS PROVENIENTES DE ESTUDOS REALIZADOS SOBRE OS IMIGRANTES**

#### **3.1. INQUÉRITO AOS IMIGRANTES DE LESTE, CES, COIMBRA, 2002 E 2004**

O Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra realizou dois inquéritos a imigrantes da Europa de Leste que permitiram obter informações relevantes que, geralmente, não se encontram disponíveis noutras fontes. O primeiro inquérito, realizado em 2002, procurou caracterizar este novo fluxo imigratório e analisar os processos de integração laboral, legal e espacial dos imigrantes da Europa de Leste em Portugal<sup>40</sup>. Relevante para o presente capítulo é a confirmação do elevado nível de educação detido por este grupo de imigrantes, tendo 38,8% completado o ensino secundário, ou uma formação técnico-profissional, e 60,8% finalizado um curso de nível superior (politécnico ou universitário) (Baganha *et al.*, 2004a: 38).

Quanto ao tipo de formação superior referida pelos inquiridos com curso superior, denotou-se que a maioria indicou ter tido uma formação universitária na área da engenharia (35,5%), da docência (29,1%) e da economia (17,7%). Os restantes 17,7%, que responderam com maior precisão ao tipo de formação detida, referiram uma grande variedade de áreas de graduação, nenhuma delas com uma proporção superior a 5%. Neste grupo, as formações académicas com maior expressão percentual foram Medicina (3,4%), Gestão (1,5%) e Direito (1,5%).

**40** O número de inquéritos validados foi de 735. Responderam ao inquérito imigrantes de onze nacionalidades diferentes, contudo a esmagadora maioria (89%) provinha de um único país, a Ucrânia. Deste modo, os resultados do inquérito referem-se particularmente aos nacionais deste país (sobre a metodologia usada neste estudo, veja-se Baganha *et al.*, 2004a).

**Tabela 1. Habilitações literárias dos imigrantes da Europa de Leste inquiridos em 2002 e 2004**

Habilitações literárias	2002		2004	
	N.º	%	N.º	%
Analfabeto/sem grau de instrução	1	0,1	3	0,3
Ensino Básico	0	0,0	15	1,7
Ensino Secundário	91	12,4	105	12,0
Ensino Profissional	193	26,4	283	32,3
Ensino Politécnico	221	30,2	145	16,6
Licenciatura	73	10,0	244	27,9
Mestrado	146	19,9	71	8,1
Pós-graduação	3	0,4	7	0,8
Doutoramento	2	0,3	2	0,2
Outras Habilitações	2	0,3	1	0,1
<b>Total de respostas válidas</b>	<b>732</b>	<b>100,0</b>	<b>876</b>	<b>100,0</b>
Não sabe/não responde	3		37	
Total de inquiridos	735		913	

Fonte: Inquérito aos Imigrantes da Europa de Leste, CES, Coimbra, 2002 e 2004.

O segundo inquérito, realizado em 2004, teve, igualmente, por objectivo a caracterização sociodemográfica dos imigrantes da Europa de Leste e o estudo dos seus processos de integração na sociedade portuguesa. Relativamente ao inquérito de 2002, a principal diferença do inquérito de 2004 consistiu no estudo comparativo de três grupos de nacionalidades: ucraniana, moldava e russa<sup>41</sup>. Também este inquérito permitiu constatar a presença, entre os inquiridos, de uma elevada proporção de diplomados por instituições do ensino superior (politécnicas ou universitárias) (53,6%)<sup>42</sup>, para além de uma forte percentagem de detentores de um nível de escolaridade secundária ou profissional (44,3%) e uma reduzida proporção de habilitados com um

<sup>41</sup> Alguns dos resultados deste estudo podem ser consultados em Baganha et al. (2004b).

<sup>42</sup> Neste inquérito foram validados os inquéritos de 913 indivíduos.

nível de escolaridade básico ou inferior (2,0%) (Baganha *et al.*, 2006). Em termos gerais, o inquérito de 2004, assim como o de 2002, permitem, com base nos recursos educativos dos imigrantes da Europa de Leste inquiridos, diferenciar dois grupos de imigrantes:

- i) o primeiro, constituído por indivíduos qualificados ou altamente qualificados;
- ii) o segundo, formado por indivíduos com níveis de qualificação médios (Baganha *et al.*, 2006).

A existência destes dois grupos de perfis académicos é comum nas três nacionalidades inquiridas em 2004, podendo, contudo, notar-se algumas particularidades. Os imigrantes moldavos, por exemplo, afirmaram em maior proporção serem detentores de um diploma profissional; os ucranianos apresentam, em comparação com as restantes nacionalidades, uma maior percentagem de diplomados por institutos politécnicos e os imigrantes de nacionalidade russa referiram, com maior insistência, serem possuidores de uma licenciatura (Baganha *et al.*, 2006).

As referidas diferenças entre os grupos de nacionais da Ucrânia, Rússia e Moldávia tornam-se particularmente salientes no caso dos imigrantes do sexo feminino, em que 39,7% das moldavas, 30,2% das russas e 26,6% das ucranianas têm uma formação profissional, 21,3% das ucranianas, 17,4% das moldavas e 10,4% das russas têm um diploma de uma instituição politécnica, e 44,8% das russas, 34,9% das moldavas e 26,6% das ucranianas têm a licenciatura (Baganha *et al.*, 2006).

**Tabela 2. Nível educativo dos inquiridos ucranianos, russos e moldavos (em %)**

Nível escolar	Nacionalidade			
	Ucranianos n = 504	Russos n = 205	Moldavos n = 167	Total N = 876
Sem formação escolar	0,0	0,5	1,2	0,3
Ensino Básico	1,2	1,0	4,2	1,7
Ensino Secundário	12,7	12,7	9,0	12,0
Ensino Profissional	31,0	31,7	37,1	32,3
Ensino Politécnico	20,0	11,2	12,6	16,6
Licenciatura	22,6	39,0	29,9	27,9
Pós-graduação <sup>1</sup>	12,5	0,4	6,0	9,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> Inclui os detentores de mestrado, doutoramento, ou outra pós-graduação.

Fonte: Inquérito aos Imigrantes da Europa de Leste, CES, Coimbra, 2004 (Baganha et al., 2006).

Ao contrário do inquérito realizado em 2002, este inquérito não solicitava aos imigrantes que especificassem o tipo de habilitação de nível superior obtido nos seus países de origem. Deste modo, a natureza da formação superior adquirida pelos imigrantes terá que ser aferida de forma indirecta, através da análise da sua posição no mercado de trabalho antes de emigrarem para Portugal. De acordo com as informações fornecidas relativamente à profissão exercida no país de origem, pode concluir-se que 64,5% se encontravam empregados em profissões intelectuais e científicas, e os restantes exerciam uma actividade num conjunto de grupos profissionais das quais se podem destacar as profissões de nível intermédio (10,3%) e os operários, artífices e trabalhadores similares (7,7%). A decomposição do grupo profissional, que acolhia a maioria dos inquiridos antes da emigração, permite obter informação suplementar sobre o tipo de qualificação superior detida por estes<sup>43</sup>. Esta análise parece indicar que, à semelhança do verificado no inquérito de 2002, uma proporção significativa dos imigrantes detentores

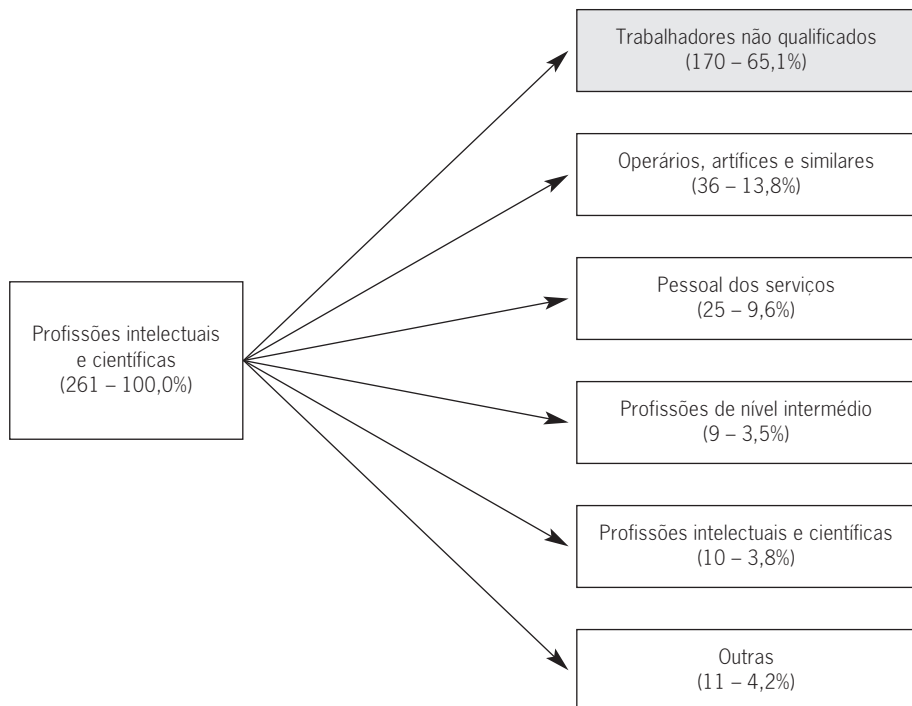
**43** Neste caso é assumida uma correspondência entre a categoria profissional do imigrante e a formação de nível superior obtida.

de formação de nível superior adquiriu essa formação na área das ciências exactas (engenharias, por exemplo), ou de áreas formativas com relevância para o ensino. Com efeito, 23,0% exercia a sua actividade como especialista das ciências físicas, matemática e engenharia e 18,2% era docente do ensino secundário ou superior. A estes, há ainda a acrescentar 11,8% dos inquiridos que se encontravam ocupados como especialistas das ciências da vida e profissionais de saúde, e 11,4% que eram especialistas de outras profissões intelectuais e científicas (Baganha et al., 2006).

Dado que, segundo os dados dos dois inquéritos que se têm vindo a utilizar, a esmagadora maioria dos inquiridos com nível de formação superior não se encontravam activos em Portugal numa actividade correspondente ao seu nível de formação, poderá concluir-se que os resultados destes inquéritos corroboram a ideia da desqualificação profissional por parte dos imigrantes da Europa de Leste, avançada aquando da análise dos dados do recenseamento de 2001. Com efeito, dos detentores de habilitações de nível superior, somente 1,3% dos inquiridos em 2002 e 11,1% dos inquiridos em 2004 exerciam, no momento do inquérito, uma profissão intelectual ou científica, enquanto, respectivamente 72,2% e 35,8% exerciam uma actividade não qualificada. Se cruzarmos estes dados com o nível de formação ou com a profissão exercida no país de origem, fica claro que a migração não correspondeu a uma ascensão profissional, tendo, ao invés, na maioria dos casos, provocado um retrocesso nas suas carreiras profissionais.

Este processo de desqualificação profissional dos detentores de formação superior (*deskilling*) é particularmente notório se analisarmos a mobilidade profissional dos que no seu país de origem exerciam actividades intelectuais e científicas (Figura 1). Conforme ilustra o diagrama de fluxos, os trabalhadores qualificados ou altamente qualificados nos seus países de origem não conseguiram, na maioria dos casos, transferir as suas qualificações e conhecimentos para o mercado de trabalho nacional. A conclusão a extrair é de que o capital humano detido e a experiência profissional não foram legitimados pelo mercado de trabalho em Portugal.

**Figura 1. Mobilidade entre a profissão no país de origem e a profissão aquando da chegada a Portugal**

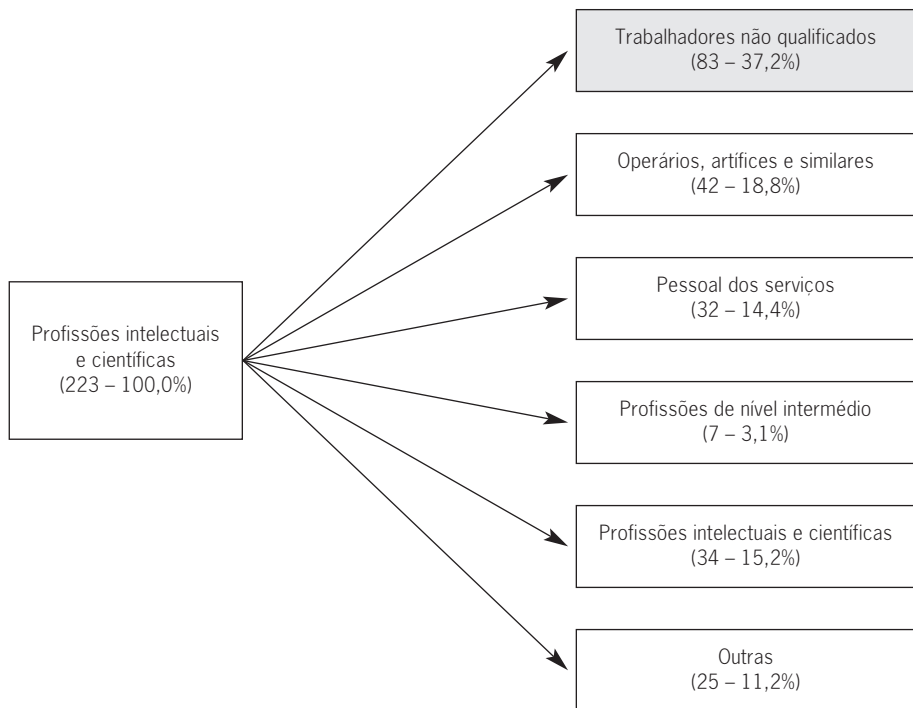


Fonte: Inquérito aos Imigrantes da Europa de Leste, CES, Coimbra, 2004.

Com o continuar da permanência em território português, o grupo de imigrantes que se tem vindo a considerar regista uma ligeira atenuação do referido processo de desqualificação profissional (Figura 2). Tal é evidente, por exemplo, quer na redução dos que se encontram activos em actividades não qualificadas, quer no aumento do número dos que se inserem no mesmo tipo de profissões que detinham nos seus países antes da emigração.



**Figura 2. Mobilidade entre a profissão no país de origem e a profissão no momento do inquérito**



Fonte: Inquérito aos Imigrantes da Europa de Leste, CES, Coimbra, 2004.

Em suma, os dados de dois inquéritos realizados a imigrantes da Europa de Leste, pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra em 2002 e 2004, mostram que se trata de uma população com elevados níveis de formação escolar e que, por isso, exercia nos seus países profissões que se encontravam em sintonia com o seu nível de formação, mas que, quando chegam a Portugal, sofrem de um processo de desqualificação profissional em resultado do não aproveitamento das suas qualificações pelo mercado de trabalho ou da dificuldade na transposição dos seus conhecimentos para a realidade laboral nacional. Reconhecendo esta realidade, o Governo português, em

cooperação com algumas organizações não governamentais (em especial com o Serviço Jesuíta dos Refugiados, a Fundação Calouste Gulbenkian, a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e a Escola Superior de Enfermagem Francisco Gentil e o Serviço Jesuítas aos Refugiados), lançou um conjunto de iniciativas destinadas a minimizar o desperdício de determinadas qualificações detidas pelos imigrantes. As principais iniciativas neste sentido visaram, sobretudo, qualificações para as quais existia uma procura crónica no mercado de trabalho nacional, ou uma deficiente distribuição regional dos recursos existentes, nomeadamente no sector da saúde e nas profissões médicas e de enfermagem. No programa destinado a apoiar a profissionalização de médicos imigrantes, participaram 120 imigrantes e no programa destinado aos profissionais enfermeiros imigrantes estiveram envolvidos 59 imigrantes (Jesuit Refugee Center, Portugal, 2005 e 2006).

A análise dos dados publicados pela Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2004) referentes ao número de empregos vagos<sup>44</sup> em Portugal, no momento do inquérito aos imigrantes da Europa de Leste, em 2004, sugere que o desaproveitamento das qualificações dos imigrantes por parte do mercado de trabalho nacional resulta, em parte, da inadequação entre as qualificações oferecidas e as procuradas pelas empresas. Com efeito, dos 15 700 empregos vagos em Junho de 2004, 63,9% referiam-se a operadores de instalações de máquinas, trabalhadores da montagem e a trabalhadores não qualificados; 7,4% a técnicos de nível intermédio. Para quadros superiores e especialistas das profissões intelectuais e científicas não existiam empregos vagos. Os dados relativos às ofertas de emprego recebidas publicados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (2004) confirmam a inadequação entre a oferta e a procura, ainda que a um nível ligeiramente inferior ao sugerido pelos dados da DGEEP. Segundo os dados de 2004, das 90 925 ofertas de emprego recebidas nos Centros de Emprego do Continente, 22,0% eram dirigidas às profissões não qualificadas, 21,6% a operários e trabalhadores similares e 19,6% a pessoal dos serviços, de protecção e segurança.

**44** Segundo a definição da DGEEP entende-se por empregos vagos «empregos criados de novo ou que já existem mas que continuam vagos, ou que ficarão vagos, para os quais a entidade patronal procurou activamente e está disposta a continuar a procurar, um candidato adequado externo ao estabelecimento (através da publicação de anúncios nos meios de comunicação social ou Internet, contactos com centros de emprego, etc.) a fim de os admitir imediatamente ou num futuro próximo (3 meses)» (Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento, 2004).

As profissões mais qualificadas registaram níveis de oferta de emprego significativamente inferiores, sendo de 0,2% para os quadros superiores, 1,8% para especialistas das profissões intelectuais e científicas e 6,5% para os técnicos de nível intermédio. Tomados em conjunto, estes dados parecem indicar que o deficiente aproveitamento dos imigrantes qualificados oriundos da Europa de Leste se fica não só a dever às dificuldades inerentes ao reconhecimento em Portugal dos diplomas académicos, ou dos conhecimentos adquiridos nos seus países, mas também a um possível desfasamento entre aqueles diplomas e os conhecimentos ou as necessidades especializadas do mercado de trabalho português.

Atendendo a que os dados relativos aos imigrantes qualificados de outras origens não se encontram fácil e livremente acessíveis, e constituírem propriedade dos investigadores ou dos Centros de Investigação que estudaram essas comunidades, a análise desses grupos não será tão extensiva como a realizada para os imigrantes do Leste da Europa. Assim, basear-se-á exclusivamente nos trabalhos produzidos pelos diferentes autores que estudaram essas comunidades, procurando retirar desses trabalhos as informações relativas à população qualificada. Este procedimento permitirá coligir num único documento

alguma da informação relativa aos imigrantes qualificados que se encontra dispersa por diversos estudos e, frequentemente, subsumida no âmbito mais geral desses mesmos estudos.

### **3.2. INQUÉRITO AOS IMIGRANTES NO ÂMBITO DO PROJECTO «IMAGENS RECÍPROCAS», DA UCP, 2004**

No âmbito do projecto «Os imigrantes e a população portuguesa: imagens recíprocas»<sup>45</sup>, foi realizada, em 2004, uma sondagem à população imigrante que, apesar de não se dirigir especificamente à aferição do perfil qualificativo desta população, incluía um conjunto de questões cujo tratamento é particularmente interessante no âmbito deste estudo. A primeira questão referia-se ao número de anos de frequência escolar

**45** Projecto coordenado pelo Prof. Dr. Mário Lages e financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (IME/SOC/49843-/2003). Esta sondagem foi realizada a 1420 imigrantes, 40,1% dos quais de países africanos de expressão portuguesa, 26,3% do Brasil, 19,5% de um país da Europa de Leste, 5,0% da União Europeia, 3,4% da Ásia e Médio Oriente e os restantes 5,8% de um conjunto de outras origens nacionais. Para uma descrição pormenorizada dos resultados deste estudo, assim como da metodologia de inquirição utilizada, veja-se Lages *et al.* (2006).

por parte do imigrante, ou à formação escolar mais elevada por ele alcançada. Segundo as respostas obtidas a esta questão, os cidadãos da União Europeia detinham em maior proporção um grau universitário (21,1%), a que se seguiam, por ordem decrescente, os de nacionais de um país asiático ou do Médio Oriente (14,6%), os brasileiros (11,5%), os imigrantes da Europa de Leste (9,0%) e os cidadãos de um país africano de expressão portuguesa (4,0%). Se a estes valores adicionarmos os que declararam terem frequentado (ou estarem a frequentar) a universidade, sem serem possuidores do grau académico, as percentagens aumentam para 35,2% no caso dos imigrantes da União Europeia, 27,1% no caso dos da Europa de Leste e, também, dos da Ásia e Médio Oriente, 19,8% para os brasileiros e 13,5% para os imigrantes dos PALOP.

Em termos gerais, segundo este inquérito, os valores dos detentores de um grau de ensino superior são significativamente inferiores aos resultados do Censo de 2001, embora, à excepção dos brasileiros e dos europeus de Leste, que trocam de posição relativa, se mantenham os grupos que apresentam a maior e a menor percentagem de habilitados com um nível de ensino superior (respectivamente cidadãos da União Europeia e de um país africano de expressão portuguesa).

Os resultados deste inquérito, assim como os referentes ao Censo de 2001, devem ser relativizados pelas histórias migratórias temporalmente diferenciadas dos vários grupos nacionais. Por exemplo, em virtude da, ainda, curta duração da presença dos imigrantes da Europa de Leste em Portugal, as suas respostas reflectem, sobretudo, a situação do imigrante, enquanto no caso dos imigrantes dos PALOP, que residem há mais tempo em território nacional, estas respostas se referem quer aos próprios imigrantes, quer aos filhos destes escolarizados em Portugal (isto é, à designada segunda geração de imigrantes). Importante, também, para enquadrar estes dados é o facto de, em alguns grupos de nacionalidades (nomeadamente oriundos dos PALOP ou do Brasil), estarem incluídos «imigrantes» que se encontram em Portugal especificamente para prosseguir os seus estudos de nível superior e pós-graduados (Lages *et al.*, 2006).

Uma segunda questão, incluída nesta sondagem aos imigrantes, procurava conhecer a posição dos imigrantes no mercado de trabalho antes de emigrarem para Portugal.

Como documenta a tabela seguinte, é possível identificar um conjunto diversificado de situações que podem ser divididas em quatro grupos:

- 1) profissionais de nível superior ou quadros médios (18,9%);
- 2) profissionais de nível intermédio (trabalhadores dos serviços e trabalhadores especializados, 34,6%);
- 3) profissionais não especializados (20,8%);
- 4) inactivos (25,9%)

Uma análise mais pormenorizada da distribuição profissional dos imigrantes, segundo grupos de nacionalidade, mostra a presença de estruturas ocupacionais nacionalmente diferenciadas que tendem a espelhar os distintos perfis de qualificação dos imigrantes atrás referidos. Isto é, as diferenças ao nível do capital humano detido pelos vários grupos de imigrantes reflectem-se nas profissões exercidas antes da emigração, pelo que os habilitados com níveis educativos mais elevados tendem a ocupar o conjunto das profissões mais qualificadas. Limitando a análise aos três grupos de nacionalidades mais representadas nesta sondagem (PALOP, Brasileiros e Europeus de Leste), pode afirmar-se que a maioria dos nacionais de um país africano de língua oficial portuguesa eram estudantes ou trabalhadores não especializados antes de emigrarem. Os brasileiros exerciam no seu país de origem profissões de nível intermédio, ou profissões pouco ou nada especializadas. Os imigrantes da Europa de Leste, por seu lado, encontravam-se em maior proporção activos quer nas profissões superiores, quer nas de nível intermédio (Lages *et al.*, 2006).

**Tabela 3. Ocupação/profissão no país de origem**

<b>Grandes grupos profissionais</b>	<b>Grupo nacional</b>					
	<b>PALOP</b>	<b>Brasil</b>	<b>Europa de Leste</b>	<b>Ásia/Médio Oriente</b>	<b>Outro</b>	<b>Total</b>
Prof. Superiores	0,7	4,2	18,6	9,5	0,0	6,2
Quadros Médios	10,7	12,9	15,7	11,9	13,9	12,7
Trabalhadores Serviços	8,0	18,3	11,0	2,4	8,3	11,9
Trab. Especializados	17,2	24,2	29,7	16,7	27,8	22,6
Trab. Não Especializados	19,7	28,4	12,7	19,0	13,9	20,8
Desempregados	0,2	0,3	0,0	0,0	2,8	0,5
Inactivos	43,4	11,8	11,4	40,4	33,3	25,4
<i>Domésticas</i>	9,5	1,4	0,0	7,1	0,0	4,3
<i>Estudantes</i>	33,9	10,4	11,4	33,3	33,3	21,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Lages et al. (2006)

A terceira questão incluída na sondagem, com interesse para este trabalho, evidencia que a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho português deixa, na maioria dos casos, de apresentar uma correspondência entre o nível educativo e a profissão exercida.

Esta alteração é desde logo visível na redução da variedade de situações profissionais atrás referida e decorre da forte concentração dos imigrantes nas profissões especializadas e não especializadas, nas quais se inserem 77,1% da população activa (64,1% da população total) e 86,4% dos que se encontravam a trabalhar no momento do inquérito. Nos restantes grupos de profissões, a presença de imigrantes é, conforme testemunha a Tabela 4, pouco significativa (Lages et al., 2006). Esta estrutura ocupacional é, com ligeiras variações, comum aos vários grupos de nacionalidades apresentados na tabela. Uma destas variações é formada pelo peso que, comparativamente com os outros grupos

nacionais, as profissões superiores e os quadros médios representam no caso dos brasileiros e nos cidadãos de um país asiático ou do Médio Oriente.

**Tabela 4. Ocupação/profissão em Portugal**

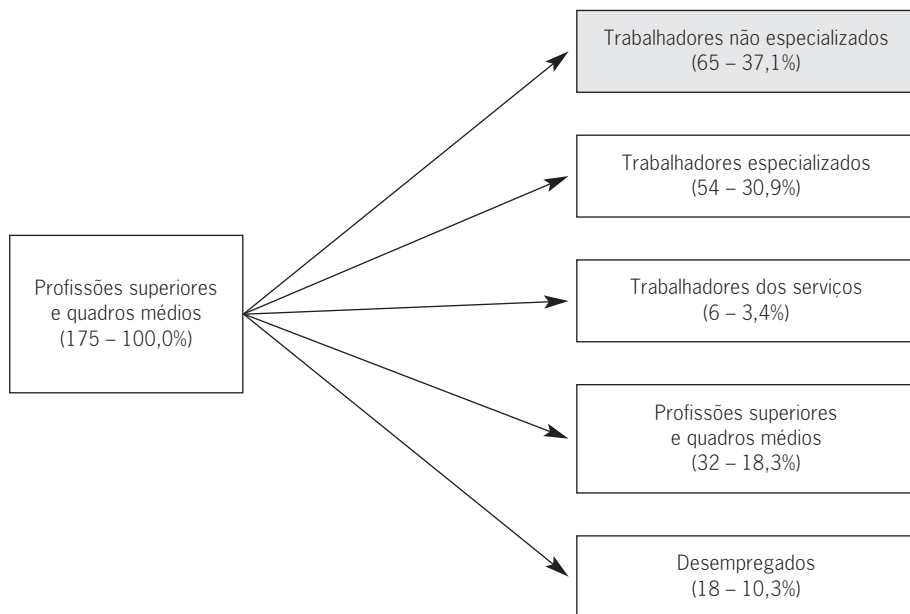
Grandes grupos profissionais	Grupo nacional					
	PALOP	Brasil	Europa de Leste	Ásia/Médio Oriente	Outro	Total
Prof. Superiores	1,1	3,0	2,4	6,8	4,2	2,3
Quadros Médios	1,6	5,5	2,0	9,1	12,0	4,0
Trabalhadores Serviços	2,5	4,1	2,0	6,8	9,8	3,7
Trab. Especializados	24,0	29,0	34,4	31,8	20,4	27,1
Trab. Não Especializados	30,3	44,9	53,0	29,5	17,6	37,0
Desempregados	12,3	7,7	4,5	4,5	7,8	8,9
Inactivos	28,3	5,7	1,6	11,3	28,2	16,9
<i>Domésticas</i>	6,7	3,0	0,4	6,8	2,8	4,2
<i>Reformados</i>	3,4	0,0	0,0	0,0	14,1	2,9
<i>Estudantes</i>	18,2	2,7	1,2	4,5	11,3	9,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Lages *et al.* (2006)

Concentrando a análise na mobilidade profissional dos imigrantes que nos seus países de origem exerciam uma profissão superior ou eram quadros médios, pode verificar-se que, dos 202 inquiridos nesta situação, 77,7% encontravam-se a trabalhar no momento da sondagem, 8,9% estavam desempregados, 8,0% numa situação de inactividade e os restantes 5,4% optaram por não responder a esta questão. Quanto às profissões de inserção deste grupo de imigrantes em Portugal, é possível notar o processo de desqualificação profissional já atrás mencionado. Conforme evidencia o seguinte diagrama de fluxos (Figura 3), a maioria dos imigrantes activos no momento da sondagem (empregados e desempregados) exerciam uma profissão especializada (30,8%), ou não especia-

lizada (37,1%) e «somente» 18,3% se encontravam empregados num tipo de profissão semelhante à exercida antes da emigração para Portugal.

**Figura 3. Mobilidade profissional dos imigrantes que nos seus países de origem ocupavam uma profissão superior ou eram quadros médios**



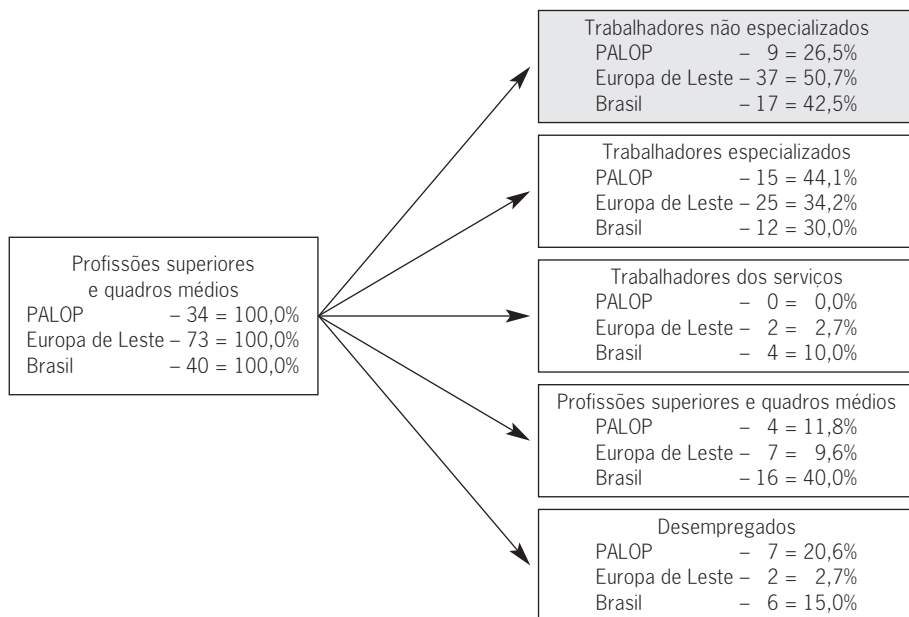
Fonte: Dados não publicados do projecto «Os imigrantes e a população portuguesa: imagens recíprocas» (Lages *et al.*, 2006).

A análise por grupos de nacionalidade evidencia que o processo de mobilidade profissional descendente não apresenta a mesma dimensão em todos os imigrantes, sendo mais evidente no caso dos cidadãos de um país africano de expressão portuguesa, ou de um país da Europa de Leste, e menos manifesto no caso dos cidadãos brasileiros. Enquanto para os dois primeiros grupos de nacionais, apenas 11,8% e 9,6%, respectivamente, dos que exerciam no seu país de origem uma profissão superior, ou que eram quadros superiores, ocupavam o mesmo tipo de profissões em Portugal aquando da realização da



sondagem; para o terceiro grupo de imigrantes a concordância entre a profissão exercida no país de origem e em Portugal é, para o tipo de profissões em questão, significativamente mais elevada (40,0%). Os brasileiros parecem, assim, ter maior facilidade em transpor as suas habilitações e competências profissionais para o país de acolhimento do que os restantes grupos de cidadãos estrangeiros. Tal encontra uma possível justificação no facto de uma fracção do fluxo de entrada de imigrantes brasileiros (sobretudo durante a década de 90) se ficar a dever a «a carências laborais sentidas nas actividades terciárias mais modernas, com especial relevo para áreas como as finanças, os seguros e outros serviços do sector comercial, o *marketing* político, etc., áreas que têm vindo a experimentar um grande crescimento» (Baganha e Marques, 2001: 36).

**Figura 4. Mobilidade profissional dos imigrantes que nos seus países de origem ocupavam uma profissão superior ou eram quadros médios, por grupo de países de origem**



Fonte: Dados não publicados do projecto «Os imigrantes e a população portuguesa: imagens recíprocas» (Lages et al., 2006).

### 3.3. DADOS DE OUTROS ESTUDOS REFERENTES AOS IMIGRANTES QUALIFICADOS

A forte presença de nacionais brasileiros no grupo de profissões muito qualificadas foi, igualmente, constatada num inquérito realizado, em 1998, a 241 imigrantes de diversas origens nacionais (Baganha *et al.*, 2002a). De acordo com os dados apresentados pelos autores, 44,8% dos inquiridos com a nacionalidade de um país do continente americano (agrupando, assim, brasileiros e outras nacionalidades americanas) exerciam profissões liberais e similares. Dos restantes grupos de nacionalidades, só os Europeus apresentavam um valor superior de indivíduos neste grupo profissional (50,9%) e uma percentagem importante de activos como quadros superiores (12,3%), o que contrasta com a ausência de inquiridos americanos neste último grupo profissional. Os imigrantes dos PALOP, por seu lado, apresentam o valor mais reduzido de activos nas profissões liberais e similares (2,7%).

A elevada proporção de europeus e americanos (sobretudo oriundos do Brasil), que se encontram a trabalhar como trabalhadores muito qualificados, fica a dever-se, segundo Baganha e colaboradores (2002a: 132 e segs.), a dois tipos de situações: primeiro, aos «quadros de empresas transnacionais que são colocados em Portugal no âmbito de transferências intraorganizacionais (engenheiros, gestores de empresas, etc.)»; segundo, aos «imigrantes “independentes” que exploram oportunidades específicas no mercado de emprego português (professores, investigadores científicos, médicos, arquitectos, publicitários e outros)».

A análise realizada por Peixoto (1998: 435 e segs.), com base nos dados do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras de 1986 a 1995, corrobora a afirmação precedente ao mostrar que os europeus se encontram particularmente representados no grupo dos directores e quadros técnicos (em média 74% durante o período referido) e os sul-americanos a estarem mais representados no grupo dos profissionais científicos, técnicos e liberais (em média 22%). De acordo com o autor, estes dados (assim como outros tratados no decurso da sua análise) demonstram que para os europeus se trata, maioritariamente, de uma migração de «carreira», enquanto para os brasileiros a migração ocorre, frequentemente, independentemente da sua inserção em empresas multinacionais.

A diferenciação de dois grupos de imigrantes altamente qualificados, patente nos dois estudos atrás citados, ilustra claramente que se trata de uma categoria de imigrantes que, à semelhança dos restantes grupos, apresenta uma forte diversidade interna, a que há a acrescentar a presença em Portugal de um vasto grupo de imigrantes que, apesar de serem altamente qualificados, exercem profissões em que essas qualificações não são aproveitadas. A natureza multifacetada dos imigrantes que poderão ser englobados na categoria dos imigrantes altamente qualificados coloca, deste modo, alguns limites ao seu tratamento teórico e, sobretudo, empírico. Isto é, dado que aos diferentes tipos de qualificações possuídas pelos imigrantes há a acrescentar uma diversidade de situações de inserção no mercado de trabalho, torna-se particularmente problemático analisar de forma homogénea quer a forma de inserção laboral quer a sua mobilidade profissional e as dificuldades experimentadas no processo de utilização das competências profissionais.

#### **4. DADOS OBTIDOS JUNTO DAS ASSOCIAÇÕES E ORDENS REPRESENTATIVAS DE DIVERSOS GRUPOS PROFISSIONAIS E DOS DIFERENTES MINISTÉRIOS SECTORIAIS**

##### **4.1. IMIGRANTES QUALIFICADOS NO SECTOR DA SAÚDE**

Segundo os dados do Ministério da Saúde, analisados por Baganha e colaboradoras (2002b), os trabalhadores estrangeiros activos nas instituições deste Ministério passaram de 313, em 1994, para 2909, em 2000. Os enfermeiros e os médicos foram os grupos profissionais que registaram, neste período, o maior aumento (respectivamente, 1735% e 345%), passando a representar 93% do total de efectivos estrangeiros a trabalhar nas instituições do Ministério da Saúde.

A origem nacional dos estrangeiros contabilizados pelo Ministério da Saúde sofre uma alteração importante entre 1994 e 2000. Se no início do período, os nacionais dos PALOP eram o maior grupo de estrangeiros (40,6%), no final do período, a sua predominância é substituída pela dos imigrantes da União Europeia que, em 2000, constituem

63% dos activos estrangeiros. Como referem as autoras do estudo que se tem vindo a citar, os profissionais da saúde de nacionalidade espanhola surgem, em 2000, como o maior grupo de estrangeiros (59%), seguindo-se-lhe os nacionais de Angola (13,3%) e os brasileiros (9,5%). Relativamente a este último grupo, é interessante notar uma diminuição acentuada da sua proporção no conjunto dos profissionais da saúde estrangeiros, dado que, em 1994, representavam 34,5% dos profissionais estrangeiros no sector da Saúde (Ministério da Saúde, 1999).

A relevância dos imigrantes no sector da saúde pode ser, igualmente, aferida pelas informações mais recentes fornecidas quer pela Ordem dos Enfermeiros, quer pela Ordem dos Médicos. Segundo a primeira fonte, o número de profissionais estrangeiros registados conheceu uma evolução positiva entre 2002 e 2004, passando de 1966 para 2402 e registando uma ligeira diminuição em 2005, ano em que se encontravam inscritos 2374 enfermeiros de nacionalidade estrangeira. A grande maioria destes profissionais é originária de um dos países membros da União Europeia (80,0%, em 2005), assumindo a Espanha uma posição preponderante no fornecimento de enfermeiros ao sector da saúde português, 72,8% do total de enfermeiros estrangeiros em 2005 (Tabela 5). Os enfermeiros nacionais do Brasil, ou de um país africano de expressão portuguesa, são responsáveis por 13,6% dos inscritos (respectivamente, 6,9% e 6,7%). No total, os enfermeiros estrangeiros representam 4,9% do total dos enfermeiros inscritos na Ordem dos Enfermeiros.

Relativamente aos dados fornecidos pela Ordem dos Enfermeiros é, ainda, relevante notar dois aspectos particulares. Primeiro, que, em 2005, 60,1% dos enfermeiros estrangeiros têm idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos e que 80,1% têm menos 36 anos. Comparando com a distribuição etária do total de enfermeiros estes dados indicam que os enfermeiros de nacionalidade estrangeira são substancialmente mais jovens do que o total de enfermeiros portugueses que, nos referidos grupos etários, representam respectivamente, 29,4% e 44,8%.

Segundo, que a esmagadora maioria destes profissionais de enfermagem estrangeiros (98,1%) possuem o título de enfermeiros generalistas, ou seja não realizaram uma

formação especializada numa determinada área da medicina. Trata-se uma percentagem significativamente superior à do total de enfermeiros que em 85,8% dos casos pertencem à categoria de enfermeiros generalistas.

**Tabela 5. Enfermeiros estrangeiros inscritos na Ordem dos Enfermeiros, de 2002 a 2005**

<b>Características</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<i>Nacionalidade</i>				
UE		1949	2022	1908
Espanhola		1815	1860	1728
PALOP		275	151	160
Brasileira		139	151	164
Outra		85	78	142
<i>Sexo</i>				
Homens	575	646	652	591
Mulheres	1391	1652	1750	1783
<i>Idade</i>				
21-25		518	423	316
26-30		332	1196	1112
31-35		271	369	474
36-40		138	136	156
40 e mais		1019	278	316
<i>Distrito</i>				
Aveiro	184	182	171	161
Faro	295	317	321	309
Lisboa	1064	1288	1329	1288
Porto	87	109	124	128
Outro	309	369	424	488
<i>Tipo de instituição</i>				
Centros de Saúde		171	189	183
Hospitais Públicos		1589	1557	1335
Hospitais Privados				53
Estab. Privados de Saúde		70	72	71
Exercício Liberal		441	23	55
Outro e não declarada		7	561	677
<b>Total</b>	<b>1966<sup>1</sup></b>	<b>2298<sup>1</sup></b>	<b>2402<sup>1</sup></b>	<b>2374<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> Nos dados fornecidos pela Ordem dos Enfermeiros, o total das diferentes variáveis nem sempre é coincidente. Optou-se, por isso, por apresentar o total indicado pela Ordem.

Fonte: Ordem dos Enfermeiros, vários anos.

Em termos de repartição pelo território nacional, mais de metade dos enfermeiros encontra-se activa no distrito de Lisboa (54,2%, em 2005), seguindo-se, a longa distância, os distritos de Faro (13,0%), Aveiro (6,8%) e do Porto (5,4%). À excepção de pequenas diferenças percentuais, esta distribuição geográfica mantém-se praticamente semelhante à registada em 2000.

Os dados referentes aos médicos a exercer a sua actividade em território nacional mostram que os profissionais de nacionalidade estrangeira mais do que duplicaram entre 2002 e Agosto de 2006<sup>46</sup> (Tabela 6). Este aumento verifica-se em todas nacionalidades ou grupos de nacionalidades considerados, à excepção dos nacionais dos países africanos de expressão portuguesa cujo volume se mantém praticamente constante ao longo do referido período. À semelhança do verificado no caso dos enfermeiros, também os médicos estrangeiros são maioritariamente de nacionalidade espanhola (56,1% em 2006).

**Tabela 6. Médicos estrangeiros em Portugal, de 2002 a Agosto de 2006**

<b>Características</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>08.2006</b>
<i>Nacionalidade</i>					
UE	1039	1157			2273
Espanhola	983	1090			1965
PALOP	437	401			430
Brasileira	155	152			470
Outra	99	120			329
Total	1730	1830			3502

Fonte: [www.dmsr.min-saude.pt/recursos\\_estatisticos\\_4asp](http://www.dmsr.min-saude.pt/recursos_estatisticos_4asp); Ordem dos Médicos – Secção Regional Sul.

A relevância dos profissionais estrangeiros para o sector da saúde, pode, também, ser constatada pela análise do seu peso relativo entre os médicos dentistas. Segundo dados facultados pela Ordem dos Médicos Dentistas, em 2006, 15,2% dos médicos dentistas inscritos são de nacionalidade estrangeira. Entre estes, o grupo de nacionais mais representado é o dos brasileiros (69,8% do total de estrangeiros), seguido pelos italianos (6,0%), os

<sup>46</sup> Última data para a qual foram fornecidos dados.

alemães (3,6%) e os espanhóis (3,5%). A prevalência dos médicos dentistas de nacionalidade brasileira fica a dever-se à entrada destes profissionais no decurso da década de 90, aproveitando a carência de médicos dentistas existentes em Portugal, a proximidade linguística entre os dois países, assim como a existência de um acordo entre Portugal e Brasil que garantia a equivalência directa entre os graus universitários obtidos no Brasil e em Portugal. Posteriormente, face às incertezas relativas à aplicabilidade deste acordo à profissão médico-dentista, o Governo equiparou os dentistas brasileiros a técnicos dentistas, o que lhes permitiu o exercício da sua actividade profissional (Portaria 180-A/92 de Junho).

**Tabela 7. Médicos Dentistas em Portugal, em 2006**

<b>Principais nacionalidades</b>	<b>N</b>
Brasileira	538
Italiana	46
Alemã	28
Francesa	26
Espanhola	27
Outras nacionalidades (29)	106
Portuguesa	4285
Total	5056

Fonte: Dados disponíveis no site da OMD [www.ond.pt](http://www.ond.pt)

Considerando o conjunto dos dados referentes aos profissionais do sector da saúde, no seu conjunto, é possível conceptualizar a forte presença de enfermeiros e médicos de nacionalidade espanhola, e a forte expressão dos brasileiros entre os dentistas estrangeiros, como o resultado da participação do país em diversos sistemas migratórios que têm, ao longo do tempo, funcionado para colmatar as diversas insuficiências de mão-de-obra (nada, pouco ou muito qualificada) no mercado nacional. Em ambos os casos, a presença de profissionais qualificados encontra-se inserida num contexto marcado por

relações históricas, económicas, sociais e culturais que Portugal mantém com os referidos países (ou, de forma mais extensa, com as regiões a que os países pertencem), o que tem possibilitado o desenvolvimento de acordos de reconhecimento de diplomas e, no caso Europeu, ao reconhecimento automático da formação e da prática profissional dos estrangeiros. Como se mostrará no capítulo 3, a validação diferencial por parte do Estado (com ou sem a mediação das ordens e/ou associações profissionais) dos conhecimentos/formações apresentadas pelos diferentes grupos de nacionalidade presentes em território nacional tem produzido efeitos sobre a forma de inserção dos imigrantes qualificados no mercado de trabalho nacional.

## **4.2. DADOS REGISTADOS PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SEGURANÇA SOCIAL**

Os dados sobre os trabalhadores altamente qualificados em Portugal, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social (através da Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento), resultam do apuramento estatístico da informação obtida pelos Quadros de Pessoal<sup>47</sup>. Infelizmente, os dados disponíveis sofrem dos problemas de actualização já constatados em outras fontes (cf. o caso do Recenseamento). O último ano para o qual foi possível obter informação refere-se a 2004 (Outubro) e, relativamente aos anos anteriores, a informação publicada com relevância para o presente texto encontra-se limitada aos quatro anos precedentes.

Os dados recolhidos através dos Quadros de Pessoal, apresentados pelas entidades empregadoras, indicam que os trabalhadores estrangeiros por conta de outrem passaram de 27 550, em 2000, para 138 252, em 2004, ou seja de 1,5% do total de trabalhadores por conta de outrem para 5,4%. Apesar deste aumento da população estrangeira se ter verificado em todos os sectores de actividade, denota-se que os sectores da construção civil, da indústria transformadora, dos serviços prestados às empresas, do comércio e da hotelaria e restauração

**47** O «Quadro de Pessoal» é um instrumento administrativo cuja apresentação por parte das entidades com trabalhadores ao serviço é obrigatória em Outubro de cada ano (Dec.-Lei n.º 332/93, 25 de Setembro e Portaria n.º 46/94, 17 de Janeiro, citado em Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento, 2002).



foram os principais beneficiados com o aumento da população estrangeira a trabalhar em Portugal (86% do aumento registou-se nos referidos sectores).

A estrutura qualificativa da população estrangeira retratada pelos dados obtidos através dos Quadros de Pessoal encontra-se em consonância com o já observado em outras fontes de informação (cf. supra). Dominam os trabalhadores inseridos em profissões não qualificadas (30,8%, em 2004) e qualificadas (32,6%) e são minoritários os que se integram em profissões altamente qualificadas (2,2%) ou que são quadros superiores (2,7%) (Tabela 8). Em comparação com 2000, não se verifica uma alteração significativa em termos da estrutura qualificativa dos estrangeiros, denotando-se que os dois primeiros níveis de qualificação referidos registam o maior acréscimo, absoluto e relativo, em termos de efectivos<sup>48</sup>. Os profissionais altamente qualificados, por seu lado, não obstante praticamente triplicarem entre 2000 e 2004<sup>49</sup>, apresentam um acréscimo absoluto e relativo reduzido, registando, mesmo, um decréscimo da sua importância relativa na estrutura qualificativa da população estrangeira. Deste modo, enquanto em 2000 os estrangeiros altamente qualificados representavam 4% do total de estrangeiros por conta de outrem, em 2004 esse valor reduz-se para sensivelmente metade (2,2%).

**48** Em termos absolutos, os estrangeiros nas profissões qualificadas passam de 9861, em 2000, para 45 073, em 2004 e os inseridos em profissões não qualificadas passam de 8346 para 42 591 [Fonte: Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento (2000, 2002 e dados não publicados 2004), Quadros de Pessoal, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, DGEEPI].

**49** Entre 2000 e 2004 os imigrantes qualificados passam de 1100 para 3075 (Fonte: *ibidem*).

**Tabela 8. Trabalhadores estrangeiros por conta de outrem, por sector de actividade económica, em 2000, 2002 e 2004**

Sector de actividade (CAE-Rev. 2)	2000		2002		2004	
	Total	Prof. altamente qualificados	Total	Prof. altamente qualificados	Total	Prof. altamente qualificados
<b>Total de Imigrantes</b>	<b>27 550</b>	<b>1 100</b>	<b>115 098</b>	<b>2 325</b>	<b>138 252</b>	<b>3 075</b>
Agricultura e Pesca	268	14	3 008	9	3 691	9
Ind. Transformadora	4 596	231	18 263	338	19 656	560
Construção	4 992	46	34 228	122	32 990	178
Comércio	2 643	81	11 927	260	15 363	361
Alojamento e Restauração	3 135	114	14 938	438	20 430	690
Transportes, Armazenamento e Comunicações	646	51	3 216	187	4 803	183
Actividades Financeiras	457	102	570	116	609	128
Actividades Imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	8 531	131	21 994	288	30 876	385
Educação	536	122	1 001	178	1 185	119
Saúde e Accção Social	790	48	2 550	153	3 880	240
Outras actividades de serviços colectivos e pessoais	842	92	2 653	223	3 940	202
Outros	114	68	750	13	829	20

Fonte: Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento (2000, 2002 e dados não publicados 2004), Quadros de Pessoal, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, DGEEP.

Relativamente à nacionalidade dos estrangeiros altamente qualificados registados nos Quadros de Pessoal das entidades empregadoras, pode constatar-se o predomínio dos nacionais de países com os quais Portugal mantém fortes relações económicas, sociais e culturais. É, assim, possível, notar a importância dos nacionais dos Países Africanos de Expressão Portuguesa, do Brasil e dos países membros da União Europeia. No conjunto,

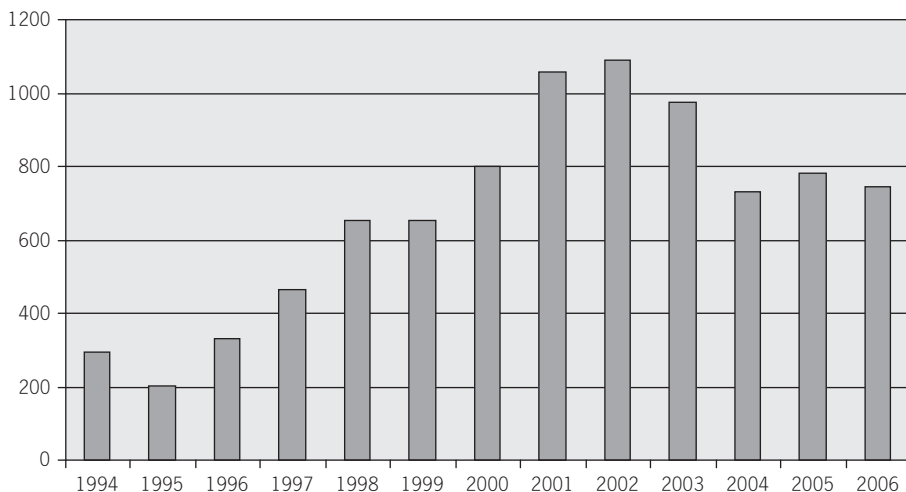
estes países representavam, em 2004, 71% dos profissionais altamente qualificados, sendo 28,4% da União Europeia, 22,7% do Brasil e 20,1% dos PALOP.

### **4.3. ESTUDANTES ESTRANGEIROS NO ENSINO SUPERIOR PORTUGUÊS: DADOS REGISTRADOS PELO MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR**

A terminar este capítulo relativo à caracterização quantitativa dos imigrantes altamente qualificados, é necessário fazer referência a um grupo específico de não nacionais que, embora não faça parte da população activa e, por isso, não ser, frequentemente, considerado na análise e caracterização da população imigrante altamente qualificada, importa conhecer, dado assumir uma relevância particular para segmentos específicos do mercado de trabalho nacional. Trata-se dos estudantes que chegam a Portugal para obterem uma formação de nível superior, ou para completarem a sua formação inicial, e que terminada esta formação não regressam aos seus países de origem. De especial interesse neste ponto, são os dados referentes aos alunos colocados nos estabelecimentos de ensino superior públicos portugueses ao abrigo de protocolos de cooperação com os PALOP e Timor. Considera-se estes dados particularmente relevantes dado que, como se referiu no capítulo 1, a cooperação de Portugal com os referidos países a nível educativo (através de bolsas para a frequência do ensino superior em Portugal, ou através da reserva de vagas especificamente dirigidas a este segmento de estudantes) poderá ser alvo da crítica de promoção do *brain drain*.

Os dados referentes aos candidatos originários dos PALOP e de Timor colocados, ao abrigo de programas de cooperação, em estabelecimentos de ensino superior público português, evidenciam um aumento contínuo entre 1994 e 2002, ano a partir do qual se começa a registar uma diminuição sucessiva dos candidatos colocados (Gráfico 3).

**Gráfico 3. Candidatos dos PALOP e de Timor colocados em estabelecimentos públicos portugueses, de 1994 a 2006**



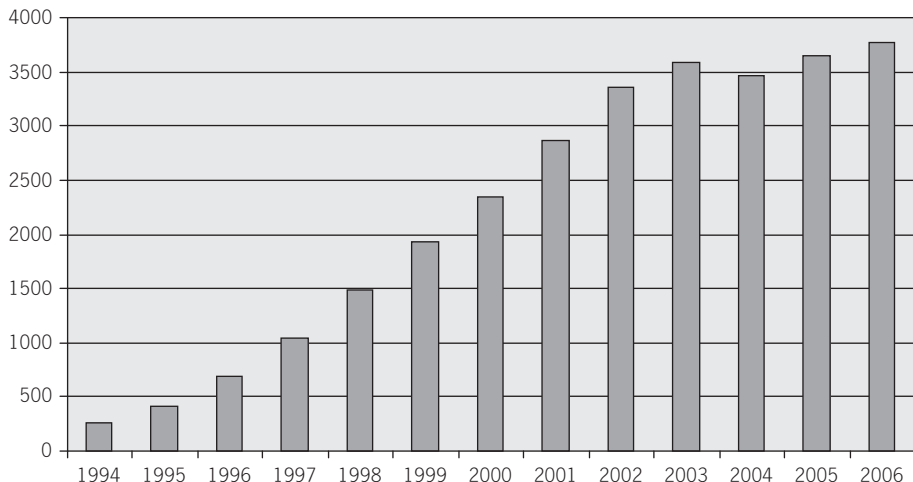
Fonte: Direcção-Geral do Ensino Superior (2006), dados não publicados.

Cabo-Verde e Angola constituem as duas principais origens nacionais dos candidatos colocados ao longo de todo o período (respectivamente, 60,7% e 15,5%), mas apresentam uma evolução diferenciada após o início do período de decréscimo do número total de candidatos colocados (2002): enquanto os cabo-verdianos mantêm valores bastante mais elevados do que os restantes grupos nacionais, os angolanos passam, a partir de 2005, a ser a nacionalidade com menos candidatos colocados em estabelecimentos públicos portugueses.

Os dados relativos aos candidatos dos PALOP e de Timor matriculados mostram, independentemente da evolução registada no número de candidatos colocados, um crescimento contínuo entre 1994 e 2006, somente interrompido em 2004. Estes dados parecem indicar uma forte retenção destes estudantes no sistema de ensino superior português. Esta afirmação pode ser confirmada pela análise dos licenciados dos PALOP colocados entre 1994 e 2004 e que terminaram o curso até ao 1.º semestre de 2004.

Admitindo que os que terminaram o curso até à data referida foram colocados até 2000, tal significa que dos 3089 candidatos colocados entre 1994 e 2000, 853 terminaram a sua licenciatura até 2004 (27,6%).

**Gráfico 4. Candidatos dos PALOP e de Timor matriculados em estabelecimentos públicos portugueses, de 1994 a 2006<sup>50</sup>**



Fonte: Direcção-Geral do Ensino Superior (2006), dados não publicados.

<sup>50</sup> Os valores relativos a 2005 e 2006 foram estimados pela Direcção-Geral do Ensino Superior com base no seguinte pressuposto: dos alunos matriculados no ano  $n-1$ , 15% terminaram o curso e 10% dos alunos colocados nesses dois anos não efectuaram a matrícula junto da instituição de ensino em que foram colocados.

# CAPÍTULO 3. PARA UMA TIPOLOGIA DA IMIGRAÇÃO QUALIFICADA EM PORTUGAL

## 1. ASPECTOS METODOLÓGICOS: *FOCUS GROUP*

A aproximação às experiências subjectivas dos imigrantes, necessária para analisar os seus processos migratórios, a sua inclusão nos diferentes sistemas funcionais da sociedade portuguesa e as estratégias adoptadas para a rentabilização (ou não) do seu capital humano, foi realizada através de uma série de entrevistas em grupo<sup>51</sup> dirigidas a imigrantes de diferentes nacionalidades. O intuito das entrevistas realizadas foi o de observar e registar os pontos de vista dos imigrantes que participaram no processo de entrevista em grupo, relativamente ao conjunto de questões consideradas pertinentes para o presente estudo. O objectivo final foi o de possibilitar, através da conjugação dos conhecimentos teóricos (apresentados na capítulo 1), da informação estatística (capítulo 2) e do trabalho empírico, a construção de uma tipologia que retrate as principais formas da imigração qualificada em Portugal.

A técnica do *focus group* permite empreender o tipo de exploração comum às entrevistas individuais e, simultaneamente, proporciona a oportunidade de ouvir, conhecer e perceber as opiniões e posições do outro, e que tenderiam a não ser expressas no contexto de uma entrevista estandardizada em que a situação comunicacional necessária à recolha da informação desejada é artificialmente construída. Isto é, assume-se que, no âmbito de uma entrevista em grupo, o imigrante se encontra mais disponível para, em resultado da interacção com outros imigrantes e de um maior à-vontade, resultante da partilha de um mesmo espaço físico com outros imigrantes que poderão encontrar-se na mesma situação, expressar o seu ponto de vista sobre as temáticas discutidas. Em contraste com outras técnicas de recolha de informação, quer extensivas (como os inquéritos), quer intensivas

**51** A técnica das entrevistas em grupo é, também, conhecida pela sua denominação inglesa *focus group*, ou por «discussão em grupo». Ao longo do texto utilizar-se-ão indiferenciadamente os três termos para nos referirmos ao processo de recolha de informação junto dos imigrantes altamente qualificados.

(entrevistas individuais, por exemplo), as entrevistas em grupo têm sido pouco exploradas por parte dos investigadores interessados na temática das migrações internacionais. Esta situação poderá, numa primeira impressão, parecer paradoxal dado que, se por um lado, se reconhece que, à semelhança do afirmado na generalidade das disciplinas sociais, o todo (a sociedade e os seus múltiplos grupos constituintes) é mais do que a soma das suas partes (os indivíduos), por outro lado, privilegia-se a adopção de processos e instrumentos de investigação que tendem a individualizar os membros da sociedade e dos seus grupos e/ou a aferir a influência dos processos colectivos de forma indirecta (através, por exemplo, do levantamento das redes sociais dos indivíduos). É, assim, frequentemente descurado o facto da recepção, apropriação e mobilização dos recursos disponíveis na sociedade (quer por parte dos nacionais, quer por parte dos migrantes) serem fenómenos colectivos que poderão ser compreendidos de forma mais adequada se forem conceptualizados como processos iniciados e prosseguidos de forma colectiva<sup>52</sup>. Como refere Schäffer (2001), «o repertório do qual os (investigadores) se servem para apreender empiricamente os factos colectivos encontra-se predominantemente cunhado em termos individualizadores». É evidente que seria abusivo afirmar que as técnicas de análise mais comumente empregues no estudo das migrações internacionais (inquéritos, entrevistas individuais, observação, etc.) ignoram o efeito dos processos colectivos sobre a percepção e a acção individual. Contudo, a própria natureza destes instrumentos de recolha de informação limita, de alguma forma, a sua capacidade de apreensão directa dos processos colectivos de construção de opiniões e de formulação de estratégias comportamentais que se poderão desenvolver no âmbito de uma discussão em grupo. Dito de outro modo, enquanto as técnicas de investigação assentes na inquirição do indivíduo permitem a observação de uma observação, as técnicas que tomam em atenção os processos colectivos autorizam a observação de observações.

As origens das discussões de grupo podem ser encontradas nos trabalhos pioneiros de Robert Merton e Patricia Kendall (1946) sobre a reacção dos espectadores aos filmes de propaganda transmitidos no decurso da II Guerra Mundial e sobre a avaliação da reacção dos ouvintes a determinados programas

**52** Para uma análise clássica da influência do colectivo sobre a percepção e o comportamento individual, cf. Becker (1953).

radiofónicos<sup>53</sup>. Os média e, sobretudo, a percepção das suas mensagens pelos receptores mantiveram-se como campo de aplicação central desta técnica de investigação até à década de 80. Deste modo, a técnica ficou durante muito tempo limitada e conotada com o estudo das reacções dos grupos aos produtos dos média considerados relevantes para a investigação (filmes, emissões radiofónicas, publicidade, propaganda, etc.), tendo assumido um papel particularmente relevante nos estudos do *marketing* e nos estudos de consumo. Em muitos casos, seguindo o entendimento inicial que Merton tinha desta técnica de investigação (Merton, 1987; Merton e Kendall, 1946), tratava-se de um processo de investigação suplementar a outros processos de investigação. Pretendia-se, com o recurso a esta técnica, adquirir conhecimentos mais aprofundados e adequados dos dados obtidos através de outras técnicas de investigação predominantemente de natureza quantitativa.

A partir dos anos 80, a técnica das discussões de grupo começa a adquirir uma crescente relevância como instrumento de investigação de direito próprio no amplo leque das técnicas de pesquisa utilizadas pelos cientistas sociais para recolher informação sobre a realidade social. A redescoberta da técnica das discussões em grupo, por parte dos académicos, tornou necessária a adaptação das estratégias utilizadas, desde os anos 40, pelos pesquisadores no sector privado e lucrativo (dos estudos de mercado e de consumo) na realização das discussões em grupo, à realidade promovida pelo desenvolvimento do interesse em estudar outras audiências (Krueger e Casey, 2000: 7).

Deixando de lado a história do desenvolvimento da técnica dos *focus groups*, e antes de passar às considerações sobre os critérios de selecção dos grupos e dos seus participantes, adoptados no presente trabalho, importa referir (de forma necessariamente breve) as principais características desta técnica de investigação.

Como é referido por Krueger e Casey (2000: 4), «o *focus group* não consiste apenas em juntar um conjunto de pessoas para

**53** Na realidade, os referidos autores desenvolveram e aplicaram uma técnica que denominaram de *Focused interview*. Contudo, como o próprio Merton reconhece num artigo de 1987 (Merton, 1987), existem semelhanças entre esta técnica e a técnica do *focus group* desenvolvida posteriormente.



conversar». É, antes, uma técnica de recolha de informação que assenta na constituição específica de um grupo em função dos objectivos da investigação para os quais se espera que os membros do grupo contribuam com a sua própria experiência. A escolha dos participantes nos grupos é realizada de acordo com um conjunto de características partilhadas por todos e que são consideradas relevantes para a investigação. Dada a centralidade do grupo no processo de recolha de informação, a selecção dos seus membros reveste-se de particular importância, uma vez que condiciona quer a interacção que se poderá estabelecer entre os membros do grupo, quer a obtenção de informação fiável e relevante para o processo de investigação. De forma sucinta e atendendo às considerações precedentes, o *focus group* pode ser definido como «um tipo especial de grupo (...) constituído com o objectivo de ouvir e recolher informações» de modo a melhor compreender o que os indivíduos pensam e sentem sobre determinada questão, produto ou serviço (Krueger e Casey, 2000: 4), ou como «um grupo de indivíduos seleccionados e reunidos por investigadores para discutir e comentar, a partir da sua experiência pessoal, o assunto que constitui o objecto da investigação» (Powell e Single, 1996: 499).

## **2. ADEQUABILIDADE DO *FOCUS GROUP***

A técnica de investigação dos *focus group* é particularmente adequada a fases preliminares ou exploratórias de um estudo de modo a suscitar hipóteses, questões e conceitos, que poderão ser estudados e aprofundados em fases subsequentes da pesquisa. A sua utilização, como instrumento de produção de hipóteses e questões de investigação, encontra-se de acordo com a concepção inicial de Merton. Segundo este autor, «as entrevistas qualitativas de *focus group* eram tomadas como fontes de novas ideias e novas hipóteses e não como uma demonstração de resultados em relação a (...) padrões de resposta identificados quantitativamente» (Merton, 1987: 558). Pode, também, ser utilizada para clarificar e ajudar a compreender problemáticas que poderão iludir os investigadores ou ser insuficientemente captadas por outros instrumentos de recolha (Powell e Single, 1996: 500), como, por exemplo, questões relativas à influência grupal na adopção, rejeição e interpretação de determinados produtos mediáticos atrás referidas. As

limitações desta técnica de recolha de informação encontram-se, à semelhança do que sucede na generalidade das técnicas qualitativas, na sua reduzida capacidade para gerar conhecimentos generalizáveis a toda a população. Para além desta limitação central, é de referir que, dado tratar-se de um processo em que a informação recolhida resulta da interacção entre os participantes e as questões e dúvidas colocadas pelos próprios, a capacidade do investigador para controlar a interacção e conduzir toda a discussão é mais limitada do que na entrevista individual (Morgan, 1997). Às duas limitações referidas acrescem algumas dificuldades próprias do modo de funcionamento dos grupos e à participação dos indivíduos nos grupos. Entre as mais relevantes podem referir-se que, primeiro, nem sempre é possível saber com exactidão se os indivíduos que participam no *focus group* estão a expressar a sua opinião individual ou se estão a adaptar o seu registo individual ao contexto específico em que a opinião é expressa. Isto é, os temas propostos para discussão por parte do investigador podem ser adoptados pelo grupo, não no sentido que mais interessa aos objectivos da investigação, mas de acordo com o sistema de relevância dos membros do grupo (ou seja, de acordo com os seus próprios interesses). Segundo, os participantes podem ter (e geralmente têm) diferentes capacidades de expor a sua experiência ou opinião de forma clara (por serem mais tímidos, por serem inarticulados na expressão oral, por não confiarem nos restantes membros do grupo, etc.) podendo a informação recolhida no *focus group* ser enviesada em relação aos que têm maior capacidade de exposição, ou que tomam a liderança na discussão (por motivos relacionados com a personalidade, por exemplo) (Gibbs, 1997).

Apesar da importância do grupo de discussão na estratégia de investigação adoptada na presente investigação, importa ressaltar que o grupo em si não constitui a unidade de análise relevante para a investigação. Relevantes na investigação, através do *focus group*, são os padrões de orientação, as experiências e problemas que são colectivamente articulados no interior do grupo. Através deste processo de investigação é possível documentar diferentes espaços de experiência e ilustrar a acção de diferentes agentes de intermediação (instituições, indivíduos, grupos) no contexto (ou no âmbito) dessas mesmas experiências.

Através das descrições dos participantes nos grupos de discussão relativas aos diferentes aspectos da sua experiência migratória e do processo de interacção com a sociedade portuguesa, assim como dos problemas e dificuldades (e, também, dos apoios e facilidades encontradas) sentidos em ambos os processos é, como se procura ilustrar nos pontos seguintes, possível reconstruir diferentes culturas de integração dos imigrantes qualificados na sociedade portuguesa, as quais servirão de base à construção de uma tipologia da imigração qualificada em Portugal.

### 3. COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS ENTREVISTADOS

No presente estudo, procurou-se constituir grupos que fossem relativamente heterogéneos, quer a nível intragrupal, quer a nível intergrupalo, mas que apresentassem simultaneamente uma característica homogeneizadora que possibilitasse a comparação dos resultados obtidos nos diferentes grupos. A heterogeneidade intragrupal foi conseguida através da inclusão de imigrantes com experiências migratórias diversificadas e que de

certo modo se aproximavam das categorias de imigrantes qualificados identificadas na parte teórica deste trabalho (*brain drain, brain gain, brain waste, etc.*, cf. capítulo 1). A heterogeneidade intergrupalo foi obtida através da formação de grupos nacionalmente diferenciados. Por razões de exequibilidade optou-se por realizar *focus group* apenas com os três grupos de nacionais estrangeiros numericamente mais significativos (brasileiros, cabo-verdianos e imigrantes do leste europeu<sup>54</sup>). A homogeneidade entre os diferentes grupos foi assegurada pela necessidade de, em virtude dos objectivos do estudo, incluir participantes que tivessem realizado estudos de nível superior.

### 4. CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Os *focus group* realizados foram acompanhados (imediatamente antes da entrevista em grupo) pela distribuição e auto-

54 A equipa de investigação reconhece que o agrupamento das diferentes nacionalidades da Europa de Leste numa única categoria é algo redutora da realidade. Contudo, foi admitido que, neste caso, este agrupamento era justificável dado que se trata de cidadãos de países que durante largos anos da sua história pertenceram a um mesmo sistema sociocultural, que tiveram aprendizagens linguísticas e educacionais baseadas num projecto educativo semelhante e que registaram processos migratórios e experiências comparáveis de inclusão nas diferentes esferas da sociedade portuguesa.

-preenchimento de um breve inquérito de caracterização sociodemográfica dos participantes, dos seus percursos migratórios e das suas trajetórias profissionais (cf. anexo II). Este procedimento foi considerado o mais adequado para obter as informações necessárias à caracterização dos imigrantes entrevistados por duas razões: primeiro, porque permitiu construir um ambiente comunicacional mais propício à discussão das diferentes temáticas aprofundadas no decurso das entrevistas<sup>55</sup>; segundo, porque possibilitou iniciar e direccionar as entrevistas para os aspectos centrais da presente investigação, sem a necessidade de recolher a informação relativa a cada participante através de um processo de discussão colectiva<sup>56</sup>. Os resultados deste exercício de caracterização serão, sumariamente, apresentados de seguida<sup>57</sup>.

As características sociodemográficas dos imigrantes qualificados que participaram nos *focus group* realizados encontram-se documentadas na tabela seguinte.

**Tabela 9. Características sociodemográficas dos entrevistados**

<b>Característica</b>	<b>Valor absoluto</b>
<i>Nacionalidade</i>	
Brasileira	4
Cabo-verdiana	4
Ucraniana, Moldava e Russa	8
Dupla (portuguesa-cabo-verdiana)	4
<i>Sexo</i>	
Masculino	11
Feminino	9
<i>Idade</i>	
30-39	8
40-49	5
50-59	1
60 e +	6
<i>Estado Civil</i>	
Solteiro	3
Casado/união de facto	14
Divorciado, separado ou viúvo	3

**55** Por exemplo, através da resolução de dúvidas e hesitações surgidas durante o preenchimento dos inquéritos.

**56** O que, naturalmente, também resultou numa economia de tempo dedicado à parte introdutória dos *focus group* e, por conseguinte, na possibilidade de aprofundar e prolongar a discussão em grupo em torno dos aspectos relevantes para a investigação.

**57** Dado o reduzido número de participantes nos *focus group* (20) optou-se por apresentar os valores das tabelas em números absolutos e não em percentagem.

Conforme é possível verificar, o conjunto dos entrevistados apresenta um relativo equilíbrio em termos de género, preponderância dos activos jovens (até aos 49 anos) e predominância de casados (quer formalmente, quer através de uniões de facto).

Em termos de formação académica, mais de metade dos entrevistados (11) afirmaram possuir formação pós-graduada, sobretudo ao nível do mestrado (6 entrevistados) e doutoramento (4 entrevistados). A desagregação destes dados permite, além disso, de forma ainda incipiente, constatar uma diferença importante em termos de formação dos imigrantes de países de língua oficial portuguesa e os imigrantes eslavos. Enquanto os primeiros afirmaram, quase exclusivamente, deter habilitações superiores à licenciatura, os segundos indicaram na maioria dos casos (6 em 8 entrevistados) terem como nível de formação mais elevado a licenciatura. Estes dados parecem vir ao encontro do afirmado no capítulo 1, de que uma parte dos imigrantes qualificados lusófonos se dirige para Portugal no intuito de prosseguir a sua formação académica. As respostas dadas em relação aos motivos da migração confirmam esta asserção, ao indicarem que os imigrantes brasileiros e cabo-verdianos vieram para Portugal, sobretudo, para prosseguir os seus estudos (5 casos) ou por razões profissionais (2), enquanto os imigrantes de um país da Europa de Leste migraram para Portugal, maioritariamente, por razões económicas (5 casos).

Relativamente ao processo migratório também é possível notar algumas diferenças entre os imigrantes de países lusófonos e os imigrantes dos países do leste europeu: os primeiros entraram em Portugal ao longo de um espaço de tempo mais lato, com uma maior diversidade no tipo de visto de entrada e possuíam, no momento da entrevista, maioritariamente, uma autorização de residência; os segundos entraram em Portugal exclusivamente a partir do ano 2000, com vistos teoricamente impeditivos do exercício de uma actividade laboral, e referiram ter actualmente uma autorização de residência ou de permanência.

**Tabela 10. Processo migratório**

	<b>Brasileiros</b>	<b>Cabo- -verdianos</b>	<b>Europeus de Leste</b>	<b>Outros</b>	<b>Total</b>
<i>Ano de entrada</i>					
Antes de 1974	1	–	–	2	3
1974-1980	1	1	–	–	2
1981-1986	–	–	–	1	1
1987-1999	–	2	–	–	2
2000-2004	2	1	8	–	11
<i>Visto de entrada</i>					
Visto Schengen	–	–	4	–	4
Visto de Turismo	1	–	3	–	4
Visto de Estudante	1	2	–	1	4
Visto de Trabalho	0	1	–	–	1
Incluído no visto dos pais	0	1	–	–	1
Sem documentos	0	–	–	1	1
Outro	2	–	1	–	3
<i>Visto actual</i>					
Autorização de residência	2	4	4		10
Autorização de permanência	–	–	3		3
Visto de estada temporária	–	–	1		1
Outro	2	–	–		2

Para finalizar este ponto, relativo à caracterização dos entrevistados, importa fazer referência à sua situação profissional no país de origem e à sua inserção no mercado de trabalho português.

A maioria dos entrevistados encontrava-se empregada antes de emigrar para Portugal e as situações de inactividade encontram-se limitadas aos imigrantes cabo-verdianos, que se dirigiram para Portugal com o objectivo de prosseguir os seus estudos. Entre os imigrantes que exerciam uma profissão no seu país de origem antes de emigrarem, é possível verificar o exercício de uma diversidade de profissões, embora a maioria possa ser enquadrada em dois grandes grupos profissionais (o dos professores e o dos engenheiros).

**Tabela 11. Características profissionais**

	<b>Brasileiros</b>	<b>Cabo-verdianos</b>	<b>Europeus de Leste</b>	<b>Outros</b>	<b>Total</b>
<i>Situação no país de origem</i>					
Inactivo	–	3	–	2	5
Empregado	3	1	8	–	12
<i>Profissão no país de origem</i>					
Professor	2	–	3	–	5
Engenheiro	–	–	3	–	3
Outra <sup>1</sup>	1	1	2	–	4
<i>Situação actual</i>					
Desempregado	–	–	1	–	1
Inactivo	–	1	1	–	2
Empregado	3	3	6	1	13
<i>Profissão actual</i>					
Profissão qualificada	3	3	1	2	9
Profissão pouco ou nada qualificada <sup>2</sup>	–	–	5	–	5

<sup>1</sup> Inclui todas as profissões apresentadas por apenas um entrevistado (advogado, enfermeiro, jornalista, diplomata).

<sup>2</sup> Dado cada entrevistado exercer, em Portugal, uma profissão diferente optou-se por agrupar as profissões nas duas categorias referidas na tabela.

A diversidade profissional dos entrevistados verificou-se, igualmente, no momento do inquérito. Todos os inquiridos que se encontravam empregados no momento da entrevista afirmaram exercer uma profissão diferente da exercida pelos outros inquiridos. O agrupamento das diversas profissões, segundo o nível de qualificação necessário para o exercício da profissão, permite constatar que, enquanto os imigrantes qualificados brasileiros e cabo-verdianos exercem profissões qualificadas, os imigrantes da Europa de Leste inserem-se quase exclusivamente em actividades pouco ou nada qualificadas. O perfil profissional dos participantes nos *focus group* reflecte (à excepção dos cabo-verdianos) de alguma forma o constatado aquando da análise dos dados estatísticos (cf. capítulo 2, em especial ponto 2.3.2).

Em suma, as características sociodemográficas, profissionais e migratórias dos entrevistados nos diferentes grupos de discussão, apresentam uma variedade interessante de situações que permitiram recolher informações diversificadas em relação aos objectivos centrais do presente trabalho e contribuir, deste modo, para a afinação da tipologia dos migrantes altamente qualificados em Portugal sugerida nos pontos seguintes.

## **5. ANÁLISE DE CONTEÚDO DOS *FOCUS GROUP***

A análise enunciativa das entrevistas em grupo permitiu determinar percepções diferenciadas relativamente ao processo de inserção dos imigrantes altamente qualificados na sociedade portuguesa, e às estratégias adoptadas pelos imigrantes para promoverem o reconhecimento dos seus títulos académicos. O resultado desta análise encontra-se, de forma sinóptica e limitada aos aspectos relacionados com o processo de inserção no mercado de trabalho nacional, nas páginas seguintes, permitindo (em conjugação com a análise teórica e estatística realizada nos capítulos 1 e 2) a elaboração de uma proposta de tipologia da imigração qualificada em Portugal.

### **5.1. ENTREVISTAS AOS IMIGRANTES QUALIFICADOS BRASILEIROS**

Os entrevistados brasileiros apresentam processos migratórios mais diversificados e que abrangem um maior espaço temporal (desde os anos 70). A sua inserção no mercado de trabalho nacional permite verificar que se trata de imigrantes que se encontram, na actualidade, a exercer profissões adequadas à formação obtida no Brasil. Contudo, a análise do seu percurso profissional em Portugal, descrito no decurso da entrevista, revela que, em alguns casos, a concordância actual entre a profissão exercida e a profissão aprendida foi antecedida de um período de desadequação entre as duas profissões. As razões para este desfasamento inicial encontram-se na dificuldade de fazer corresponder, junto das associações representativas da profissão em Portugal, os certificados para o exercício da profissão trazidos do exterior. Esta situação implica a impossibilidade de exercer a sua profissão em Portugal, mesmo que já se tenha obtido um reconhecimento das qualificações académicas por parte de uma instituição universitária



portuguesa, e condiciona o imigrante a aceitar profissões menos ou nada relacionadas com a sua formação académica.

Outra dificuldade relatada no decurso da discussão em grupo, prende-se com a insuficiência de informação sobre o tipo de processo necessário à validação das formações académicas adquiridas no exterior. Isto é, a deficiente informação sobre o tipo de processo (de equivalência ou de reconhecimento de diploma) necessário ao fim pretendido, leva alguns imigrantes a despenderem recursos importantes na obtenção da equivalência (mais oneroso e demorado) do seu diploma quando o reconhecimento do diploma seria suficiente.

Independentemente destes problemas de natureza burocrática, a análise das entrevistas em grupo revela que se trata de imigrantes que procuram activamente obter informação sobre os mecanismos de adequação da sua formação inicial, obtida no Brasil, à profissão exercida em Portugal. Esta acção continuada procurando a correspondência permite-lhes, pelo menos nos casos estudados, passar do mercado de trabalho secundário para ocupações profissionais adequadas à formação académica que trazem consigo.

## **5.2. ENTREVISTAS AOS IMIGRANTES QUALIFICADOS CABO-VERDIANOS**

Entre os entrevistados encontram-se dois tipos distintos de imigrantes altamente qualificados. O primeiro chegou a Portugal antes de 1981 e manteve a nacionalidade portuguesa (a par com a nacionalidade cabo-verdiana) alternando em termos laborais entre os dois países ao longo dos últimos vinte anos. Para estes imigrantes Portugal é uma extensão do mercado de trabalho cabo-verdiano (ou vice-versa) e a nacionalidade portuguesa uma ferramenta para o mercado de trabalho. As licenciaturas que qualificam a sua formação foram obtidas em Portugal, na Europa de Leste ou em Cuba. O segundo tipo refere-se a indivíduos que chegaram a Portugal como estudantes do ensino superior e finda a sua formação aqui decidiram permanecer. Alguns deles, entretanto, adquiriram a nacionalidade portuguesa, por naturalização ou casamento, e mantêm a nacionalidade cabo-verdiana. Também para estes indivíduos a nacionalidade portuguesa é vista numa

lógica funcional como mecanismo de facilitação de inserção social. Como a maioria dos nossos entrevistados adquiriu as suas habilitações em Universidades ou Institutos Politécnicos portugueses, a questão do reconhecimento formal de habilitações não constituiu um problema para a inserção no mercado de trabalho.

A principal crítica tem a ver com a existência do que consideram um preconceito estrutural (face à cor da pele) no momento da contratação de um cabo-verdiano para exercer funções qualificadas e, nomeadamente, funções de direcção. Após a contratação, a relação profissional estabelecida permite ultrapassar os preconceitos mas, muitas vezes, a não contratação impede que os cabo-verdianos possam competir no mercado de trabalho de igual para igual com os autóctones. Em termos gerais, após a sua contratação/entrada no mercado de trabalho, a inserção laboral deste grupo específico de imigrantes é similar à dos portugueses com o mesmo nível de habilitações.

### **5.3. ENTREVISTAS AOS IMIGRANTES QUALIFICADOS DA EUROPA DE LESTE**

A análise das entrevistas de grupo realizadas a imigrantes da Europa de Leste permite notar que a maioria dos entrevistados, assim como a generalidade dos imigrantes originários destes países (cf. capítulo 2), apresentam um acentuado desfasamento entre a sua qualificação inicial e a profissão exercida em Portugal. As suas experiências de inserção laboral são marcadas por um processo de *deskilling*, pelo qual profissionais qualificados, ou mesmo altamente qualificados, se inserem em profissões nas quais estas qualificações não são relevantes e para as quais não possuem a devida qualificação. Dado que se trata de profissões em que o nível de conhecimentos necessários ao seu desempenho é bastante limitado, os imigrantes conseguem adaptar-se com rapidez às tarefas exigidas, embora, geralmente, com consequências negativas para a sua progressão no mercado de trabalho. Como ressalta das entrevistas, entre estas consequências negativas encontram-se a progressiva desactualização dos conhecimentos adquiridos no país de origem e a subsequente resignação ao tipo de emprego que conseguiram obter em Portugal. Trata-se de uma atitude que não é comum a todos os imigrantes de Leste. Foi possível constatar um debate particularmente intenso entre aqueles que podemos

designar por «resignados» e os que insistiam na importância das suas qualificações para a obtenção de emprego melhor remunerado, de maior prestígio social e mais condizente com a formação obtida. A cada um destes grupos de imigrantes corresponde uma atitude diferenciada em relação ao processo de reconhecimento dos seus diplomas académicos. Os primeiros conformam-se à sua inserção actual no mercado de trabalho secundário e não consideram relevante (ou consideram mesmo desnecessário) o investimento de recursos, financeiros e humanos, no processo de reconhecimento das suas qualificações. Os segundos procuram (com diferentes graus de sucesso) obter as informações necessárias à concretização deste processo. Muitas vezes, estes últimos vêem-se contrangidos pelos elevados custos financeiros associados aos processos de reconhecimento dos seus diplomas e pela incongruência das informações que lhe são transmitidas por diversas entidades oficiais.

Um outro problema surgido no decurso da discussão prende-se com o facto do conhecimento difuso e por vezes incorrecto dos problemas sentidos pelos imigrantes, no processo de reconhecimento, conduzir os imigrantes a adoptarem uma abordagem mais restritiva ao seu próprio processo de reconhecimento. Isto é, perante o conhecimento das dificuldades e dos custos sentidos por outros, o próprio pode adiar sucessivamente o processo de reconhecimento do seu diploma, até ao momento em que avalia haver uma real possibilidade de essas dificuldades e custos lhe trazerem benefícios.

## **CAPÍTULO 4.**

### **TIPOLOGIA DA IMIGRAÇÃO QUALIFICADA EM PORTUGAL**

Antes de passar à apresentação da tipologia sugerida para classificar as diferentes formas da migração qualificada em Portugal, importa, ainda que de forma necessariamente sumária, definir o que se entende por tipologia e apresentar tipologias que têm sido utilizadas para classificar a imigração altamente qualificada. A utilização destas tipologias para o caso português, permite evidenciar algumas das fragilidades que decorrem da sua aplicação não contextualizada para a realidade migratória portuguesa.

#### **1. O QUE SÃO E PARA QUE SERVEM TIPOLOGIAS**

Uma tipologia é uma classificação multidimensional. «Classificação» pode ser definida como um agrupamento de entidades baseada numa similaridade. Por exemplo, os seres humanos podem ser classificados em homens e mulheres. Um termo relacionado com estes é o de taxinomia. De acordo com Simpson (1961: 11), taxinomia «é o estudo teórico das classificações, incluindo as suas bases, princípios, procedimentos e regras». Os termos «classificação», «tipologia» e «taxinomia» são todos usados de forma corrente e intercambiável em sociologia. Todas estas operações têm como intuito gerar uma compreensão sobre a realidade social complexa, através de uma desconstrução conceptual dessa complexidade. Uma tipologia consiste numa classificação de factos (ou actores) de acordo com as suas afinidades ou características comuns – que resultam da sua natureza, estrutura ou características – e visa facilitar a sua compreensão, comparação ou análise. Uma tipologia distingue-se de uma classificação, por um lado, pelo número de critérios utilizados para repartir os indivíduos, por outro, pelo facto, que a combinação desses critérios permite definir um conjunto de classes não hierarquizadas.

Para atingir este objectivo é necessário, de acordo com Emile Durkheim (1895: 99), escolher as características particularmente significativas (*caractères particulièrement essentiels*) de um fenómeno social. Neste sentido é necessário distinguir entre as características que o observador considera relevantes para estabelecer uma classificação e

aquelas outras que, embora constituintes do objecto de estudo são, para este propósito, dispensáveis. Para serem úteis os tipos construídos devem ter um certo grau de homogeneidade interna e uma heterogeneidade externa (Kluge, 1999: 26), isto é, os casos incluídos em cada um dos tipos devem ter um conjunto de características comuns que os distinguem de outros tipos. De facto, as tipologias são nada mais do que processos para redução da complexidade, que permitem construir um sentido nas múltiplas formas que a realidade social assume. Enquanto modelo abstracto, uma tipologia é um meio para captar as relações entre fenómenos concretos, a sua causalidade e o seu significado. Da elaboração de tipologias resultam tipos-ideais, conceito weberiano com ampla difusão nas ciências sociais. Não podemos esquecer, no entanto, que o conceito de tipo-ideal é um conceito heurístico e, enquanto tal, o único critério que permite julgar do fundamento da sua construção e do seu uso é a sua eficácia metodológica. Para resumir esta pequena introdução poderíamos dizer que a construção de tipologias é uma operação de síntese, que se realiza a partir de um processo de diferenciação e agregação, sublinhando as semelhanças e diferenças entre factos e/ou actores e, deste modo, facilitando a apreensão, compreensão e análise da realidade social. Como foi referido por Clegg e Dunkerley «o maior sucesso que uma tipologia pode esperar é o de gerar novas hipóteses e de detectar relações que não tinham sido anteriormente reconhecidas. Neste sentido uma tipologia é uma ferramenta e não um fim *per si*» (1980: 142).

## 2. TIPOLOGIAS DE MIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS

A análise da literatura efectuada no primeiro capítulo deste trabalho permitiu verificar que os diferentes autores têm identificado um vasto e diversificado conjunto de tipos de migrantes altamente qualificados. Num levantamento das principais tipologias utilizadas na literatura, para categorizar os migrantes altamente qualificados, Iredale (2001)<sup>58</sup>

sugere que as existentes poderiam ser reduzidas a cinco grandes tipologias, cada uma das quais privilegiando um critério diferente de classificação. O primeiro tipo, permite distinguir o êxodo forçado, a emigração ética, o *brain drain*, a imigração governamentalmente induzida e a imigração industrialmente

<sup>58</sup> A parte que se segue baseia-se, salvo indicação em contrário, neste autor.

induzida<sup>59</sup>. Trata-se de uma tipologia construída a partir do critério da motivação para migrar e que, no caso português, poderia enquadrar, por exemplo, os estudantes lusófonos de pós-graduação que, após concluída a sua formação em Portugal, permanecem no país (*brain drain indirecto*), ou os profissionais altamente qualificados que são recrutados no mercado interno das empresas transnacionais (*industry led*)<sup>60</sup>.

O segundo tipo distingue entre movimentos com origem em países não desenvolvidos e em países mais desenvolvidos e que se movimentam em direcção a um ou outro conjunto de países. O critério de classificação utilizado por estas tipologias é a natureza da origem e do destino, e a sua aplicação ao caso português pode ser descortinada em praticamente todos os fluxos de migração qualificada – o que, contudo, não constitui mérito absoluto da tipologia, mas apenas reflecte o facto de todas as migrações terem, por definição, uma origem (um país pouco ou muito desenvolvido) e um destino (novamente um país pouco ou muito desenvolvido).

O terceiro conjunto de tipologias fazem a distinção entre migrações que ocorrem no interior dos mercados internos das empresas multinacionais, migrações que resultam da transferência de trabalhadores da empresa multinacional para países em que se encontra activa, migrações auto-geradas reguladas por agências de recrutamento internacionais, migrações resultantes da acção de pequenos agentes de recrutamento ou do funcionamento das redes étnicas e migrações devidas ao recrutamento por outros mecanismos. Estas tipologias assentam na identificação do canal ou mecanismo que promove a migração e permite, a nível nacional, enquadrar os movimentos que se produzem no interior das empresas multinacionais ou os que resultam da existência de uma rede de contactos que permitem a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho primário. A sua capacidade para explicar os movimentos que ocorrem devido a processos relacionados com o prosseguimento dos estudos, ou que resultam num desaproveitamento das qualificações académicas dos migrantes é, contudo, mais limitada.

**59** Os termos utilizados pelo autor são, respectivamente: *forced exodus, ethical emigration, brain drain, government induced e industry led* (Fredale, 2001: 16).

**60** Sobre este último tipo de migração, veja-se Peixoto (1999).

Um quarto tipo utiliza o critério da duração da estadia do imigrante no país de acolhimento e diferencia entre migração permanente e migração circular/temporária. No caso português as migrações dos dentistas ou profissionais do *marketing* brasileiros poderiam ser considerados como migrações permanentes e as migrações de quadros de empresas multinacionais como migrações circulares ou temporárias. Dada a complexidade dos movimentos migratórios actuais, em que a distinção entre migrações permanentes e temporárias assume um carácter menos rígido, e em que se desenvolvem formas migratórias dificilmente distinguíveis de outro tipo de movimentos populacionais (como, por exemplo, os fluxos de turistas),<sup>61</sup> a sua aplicação aos movimentos migratórios altamente qualificadas contemporâneos apresenta alguma fragilidade. A sua inadequação é particularmente evidente no caso dos imigrantes dos PALOP, que se dirigiram para Portugal com o objectivo de prosseguir, por um período transitório, a sua formação académica e cuja presença em território nacional se foi tornando cada vez mais permanente.

Um quinto tipo de tipologia discrimina entre «desprivilegiados», «neutrais» e «privilegiados»<sup>62</sup>. O critério de classificação utilizado assenta na forma como o país de destino acolhe os imigrantes qualificados. Também nesta forma de categorizar os imigrantes qualificados é possível encontrar casos a nível nacional que se enquadram nos diferentes tipos propostos: os quadros de empresas multinacionais presentes em Portugal seriam exemplo de migrantes privilegiados; os migrantes qualificados da Europa de Leste integrar-se-iam na categoria dos imigrantes desprivilegiados e os migrantes do Brasil ou dos PALOP, seriam, conforme os casos, enquadrados na categoria «neutral» ou como «desprivilegiados». Trata-se de uma proposta de tipificação que, apesar das suas vantagens

para avaliar a forma como o Estado (e o mercado) acolhe diferentes grupos de imigrantes, parece ser concebida de forma demasiado estática, não tomando em atenção as possibilidades de mobilidade entre as diferentes categorias.

Em suma, não obstante os aspectos positivos das diferentes tipologias de migrantes altamente qualificados, atrás resumi-das, e a sua aplicabilidade parcial ao caso português, julgamos

**61** Iredale (2001: 18) refere o exemplo dos *Skilled transients* estudado por Appleyard (1985), ou, mais recentemente, por Findlay (1996).

**62** Os termos originais são, respectivamente, *handicapped*/*disadvantaged*; *neutral* e *advantaged* (Iredale, 2001: 19).

que a compreensão adequada da situação nacional torna necessário o desenvolvimento de uma outra forma de categorização dos diversos tipos de imigrantes qualificados em Portugal. Trata-se de uma tipologia que, ao assentar o seu critério de classificação na forma como a sociedade de acolhimento avalia e valoriza as qualificações académicas apresentadas pelos diferentes grupos de imigrantes, toma em consideração, ainda que indirectamente, quer a origem dos fluxos e a motivação dos imigrantes, quer as formas de inserção dos imigrantes no mercado de trabalho nacional.

### **3. TIPOS DE IMIGRANTES QUALIFICADOS EXISTENTES EM PORTUGAL**

Ao optar por construir a presente tipologia a partir da forma como a sociedade de acolhimento (e, em especial, o mercado de trabalho) valida de forma nacionalmente diferenciada as competências e formações académicas e profissionais dos imigrantes qualificados, não se ignora que outros processos condicionam a posição dos diferentes grupos de imigrantes no mercado de trabalho português<sup>63</sup>. Mas acentua-se um aspecto que tem estado relativamente ausente dos estudos sobre os imigrantes altamente qualificados e sobre a sua inserção nos mercados de trabalho e nas sociedades de acolhimento, a saber: a forma como um mesmo Estado cauciona, através de um mecanismo directo ou indirecto (e, por vezes, de forma não pretendida, ou contrária ao inicialmente intentado), as possibilidades de inserção dos imigrantes nos diferentes sistemas funcionais da sociedade portuguesa. Ou seja, é realçado o facto de o Estado e as ordens profissionais representativas dos diferentes grupos profissionais utilizarem o seu poder de definir o que são consideradas formações e competências legítimas para o exercício de determinada função, para incluir ou excluir imigrantes altamente qualificados de acordo com a origem geográfica da sua procedência<sup>64</sup>.

**63** Como, por exemplo, o processo migratório, ou a legalidade da sua entrada e da sua inserção no mercado de trabalho português.

**64** Observações semelhantes foram realizadas, relativamente aos imigrantes altamente qualificados no Canadá, por Guo (2005).



De uma forma geral, baseada na análise dos dados existentes e no trabalho empírico realizado, a nossa proposta caracteriza a imigração qualificada em Portugal em três grandes tipos distintos:

- a) indivíduos altamente qualificados que migram para Portugal sem constrangimentos (de forma independente ou institucionalmente enquadrados) para aí exercerem profissões no segmento primário do mercado de trabalho. Denominaremos estes migrantes de «altamente qualificados funcionalmente legitimados» (Tipo 1);
- b) indivíduos altamente qualificados que migram para Portugal de forma independente (ou enquadrados por entidades no seio de uma indústria das migrações) e que, por constrangimentos em vários sistemas funcionais, vão laborar no segmento secundário do mercado de trabalho. Designaremos estes migrantes como «altamente qualificados funcionalmente ilegítimados» (Tipo 2);
- c) indivíduos que adquirem uma formação superior em Portugal e que aqui laboram após a obtenção dessa formação (e tanto o podem fazer no segmento primário como no segmento secundário do mercado de trabalho). Denominaremos estes migrantes «migrantes internamente qualificados» (Tipo 3).

#### **4. FASES DA IMIGRAÇÃO QUALIFICADA EM PORTUGAL**

Do conjunto de entrevistas realizadas e da análise bibliográfica realizada resulta, também, que podemos distinguir a imigração qualificada para Portugal em distintas fases:

- a) antes do 25 de Abril de 1974;
- b) de 1974 a 1981;
- c) de 1981 a 1986;
- d) de 1986 a finais dos anos 90;
- e) de finais dos anos 90 até ao presente.

Estas fases reflectem muito do que foi a história da imigração em Portugal, não sendo de estranhar que, à medida que avançamos no tempo, estas migrações se diversifiquem e se tornem mais complexas. Portugal era há pouco mais de 30 anos uma economia relativamente fechada sobre si própria, interagindo sobretudo com as suas possessões ultramarinas, um país envolvido numa guerra colonial de longa duração, um país com uma emigração volumosa e uma ditadura que parecia perpétua. Entretanto, o fim da ditadura, a descolonização, o retorno ao país de emigrantes, colonos e um grupo de portugueses ultramarinos, a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia, a abertura da economia nacional ao mercado global e a queda do muro de Berlim, para só citar alguns marcos fundamentais, encarregaram-se de mudar radicalmente o que era Portugal e transformaram-no (também) num país de imigração. As diferentes fases da imigração qualificada para Portugal acompanharam toda esta mudança.

Na primeira destas fases (até 1974), Portugal atraía um número muito limitado de imigrantes altamente qualificados, ligados à expansão da indústria portuguesa nos anos 60, a uma entrada no mercado nacional de um conjunto de empresas multinacionais e a uma expansão do sector de serviços, designadamente do Turismo que permitia atrair um conjunto de profissionais altamente qualificados ligados ao sector. Neste período poucos imigrantes altamente qualificados entravam de forma independente no país e, quando tal ocorria, estes imigrantes inseriam-se no segmento primário do mercado de trabalho e integravam-se na sociedade portuguesa sem dificuldade. Alguns destes imigrantes permanecem ainda no país, muitos deles obtiveram, entretanto, a nacionalidade portuguesa por via da naturalização.

A segunda fase (1974-1981), corresponde a um período de chegadas e partidas no que à imigração qualificada diz respeito. Por um lado, o período revolucionário pós 1974 levou à saída do país de um conjunto amplo de profissionais altamente qualificados ao serviço de empresas multinacionais. Por outro, o (re)patriamento dos quadros portugueses das colónias (incluindo um número indeterminado de quadros naturais das colónias) e o retorno de parte significativa do grupo de portugueses exilados, não sendo um fenómeno de imigração *strictu sensu*, é, pelo menos, um fluxo migratório de entrada no país com impactos significativos, ao nível da economia e da sociedade.

A terceira fase (1981 a 1986) corresponde, grosso modo, ao período que medeia entre as mudanças da Lei da Nacionalidade (que põe término à fase anterior) e a entrada de Portugal na então Comunidade Económica Europeia. A entrada em Portugal de um conjunto de quadros europeus faz parte de uma abertura progressiva da economia nacional e ao início de uma fase de integração económica no seio da Europa. Estes imigrantes altamente qualificados são muito semelhantes aos que chegaram na primeira fase, isto é, vão inserir-se no segmento primário do mercado de trabalho, são institucionalmente integrados (e.g. em empresas e organizações) e têm projectos migratórios integrados em estratégias empresariais.

A quarta fase (1986 a finais dos anos 90) reflecte já uma abertura da economia portuguesa e caracteriza-se por uma diversificação dos tipos migratórios. Destaca-se o início de um fluxo migratório de profissionais altamente qualificados que pode ser caracterizado como independente, isto é, desinstitucionalizado, de indivíduos que migram desengajados de empresas ou organizações, enquanto profissionais liberais ou como profissionais à procura de um emprego no segmento primário do mercado de trabalho. Os primeiros exemplos surgem com os profissionais de *marketing* ou dentistas brasileiros, mas podem ser estendidos a profissões como a engenharia, arquitectura, medicina, para citar apenas alguns exemplos. Nesta fase mantêm-se as migrações institucionalmente enquadradas para quadros ou técnicos de empresas ou organizações. Complementarmente, inicia-se também a migração de profissionais altamente qualificados que se vão inserir no segmento secundário do mercado de trabalho (num processo de *deskilling*) por o seu capital humano não ser directamente transferível.

A quinta fase (desde finais dos anos 90) é uma fase de desenvolvimento da precedente e caracteriza-se, não por uma mudança na tipologia de imigrantes altamente qualificados presentes em Portugal, mas pelo aumento do volume deste tipo de imigrantes na imigração total. Assim, para além de se manter um fluxo institucionalmente organizado e um fluxo de profissionais independentes que se vão inserir no segmento primário do mercado de trabalho (imigrantes do tipo 1), surge um aumento assinalável de imigrantes altamente qualificados que se vão inserir no segmento secundário do mercado de

trabalho (imigrantes do tipo 2). Este fluxo, com origem predominantemente na Europa de Leste, vai modificar a estrutura geral da imigração altamente qualificada, pelo seu peso no volume geral de imigrantes altamente qualificados. Simultaneamente, vai manter-se a tendência para um prolongamento dos estudos e/ou uma sedentarização dos imigrantes (ex-estudantes) que decidem permanecer em Portugal após a primeira fase do ciclo de estudos. Estes indivíduos vão constituir o tipo 3 que, embora sendo uma constante presença ao longo das diferentes fases da imigração qualificada, vão, nesta fase, sedimentar-se com um tipo de inserção mista nos segmentos primário e secundário do mercado de trabalho. Se até aqui a sua inserção se fazia maioritariamente no segmento primário do mercado de trabalho, nestes últimos anos, o facto de o capital humano ter sido adquirido em território nacional não garante a sua adequabilidade ao mercado de trabalho primário.

**Tabela 12. Presença dos diferentes tipos de imigrantes ao longo das diferentes fases**

	<b>1.ª Fase (até 1974)</b>	<b>2.ª Fase (1974-1981)</b>	<b>3.ª Fase (1981-1986)</b>	<b>4.ª Fase (1986-finais dos anos 90)</b>	<b>5.ª Fase (desde finais dos anos 90)</b>
<i>Tipo 1</i> Imigrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados	●	●	●●	●●●	●●●●
<i>Tipo 2</i> Imigrantes altamente qualificados funcionalmente ilegitimados	-	-	-	●●	●●●●●
<i>Tipo 3</i> Imigrantes internamente qualificados	●●	●●●	●●●	●●●●	●●●●

Legenda: de ● Número muito reduzido a ●●●●● Número muito significativo

Através de uma análise cruzada das diferentes fases migratórias com uma tipologia da imigração qualificada em Portugal, pudemos aferir a evolução desta ao longo do tempo,

bem como as constantes e as variações, ao longo do tempo, da capacidade de Portugal atrair imigrantes altamente qualificados. Se é certo que Portugal atrai imigrantes altamente qualificados desde há muitas décadas a estrutura, proporção e importância dos diferentes tipos de imigração altamente qualificada são bem diferenciadas, consoante as diferentes fases e, no que respeita à fase actual isso gera um diagnóstico desta imigração como apresentando características muito próprias. Podemos aferir (e apresentar) essas características através de metodologias muito diversas. No nosso caso, dadas as características do estudo que nos propusemos realizar a apresentação através de uma análise SWOT pareceu-nos a mais adequada.

## **5. UMA ANÁLISE SWOT DA IMIGRAÇÃO QUALIFICADA**

Foi realizada uma análise, tendo por base o conjunto de entrevistas realizadas e a informação obtida, em termos de análise SWOT – *Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats* (Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades e Ameaças). Para tal, concretizámos num conjunto de pontos as principais características resultantes desta análise, que nos permitem apresentar um diagnóstico da corrente fase da imigração altamente qualificada para Portugal. A análise SWOT é particularmente adequada a fases prospectivas, comparativas, ou de *benchmarking* entre realidades equivalentes (tipicamente organizações ou instituições), tendo demonstrado ao longo do tempo ser um bom ponto de partida para prospectar mudanças ao nível das realidades analisadas. Trata-se de um instrumento de análise e diagnóstico de uma situação ou sistema que, apesar de ter vindo a ser preponderantemente utilizada a nível empresarial, pode ser aplicada a uma diversidade de áreas. Ela combina uma análise de forças e fraquezas de uma dada situação, ou sistema, com a análise das oportunidades e dos riscos que se colocam à situação, ou sistema. Deste modo, torna evidente a relação entre aspectos positivos e negativos de uma situação e as tendências evolutivas que se perspectivam. A análise SWOT constitui-se como um instrumento que permite simultaneamente analisar o ambiente interno de um sistema (os pontos fortes e as debilidades) e o ambiente externo desse mesmo sistema (as oportunidades e os riscos). Ou, dito numa linguagem sociológica de inspiração sistémica, trata-se de uma ferramenta que possibilita analisar o sistema e o seu ambiente.

## 5.1. PONTOS FORTES<sup>65</sup>

Os principais pontos fortes da imigração altamente qualificada em Portugal são facilmente resumidos num conjunto de pontos, onde a principal característica homogeneizadora será uma integração diferenciada (em distintos) sistemas funcionais. Como defende Luhmann (1998), as sociedades modernas são sociedades funcionalmente diferenciadas, em que os vários sistemas parciais são desiguais do ponto de vista da função que cada um desempenha. Isto é, cada sistema funcional diferencia-se de acordo com a sua função específica na sociedade, sendo os principais sistemas parciais o sistema político, o sistema económico, o sistema educativo, o sistema científico, o sistema do direito, a família, a religião, o sistema médico e o sistema da arte. Dada a natureza autopoiética e autónoma dos referidos sistemas, a pertença múltipla torna-se a regra, encontrando-se o indivíduo ligado de forma fraca e temporária ao sistema para o qual orienta no momento a sua acção (Wagner, 2006: 26).

Distingamos os diferentes tipos considerados e as externalidades positivas resultantes:

Tipo 1: *Imigrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados*

- 1) Em primeiro lugar, se atendermos apenas aqueles que denominámos de imigrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados, existe uma integração laboral plena, com os mesmos direitos dos trabalhadores portugueses ou, por vezes, mesmo com algumas regalias suplementares decorrentes do processo de expatriação o que torna o processo migratório atractivo.
- 2) Boa aceitação social sem conflitos ou atritos com as populações locais. Este tipo de imigrantes goza geralmente de invisibilidade social. Alguns casos pontuais surgem nos média como exemplo de integração de sucesso. Os exemplos dos quadros de empresa nas últimas décadas, os dentistas brasileiros nos anos 80/90, os médicos espanhóis nos últimos

<sup>65</sup> Refere-se aos elementos positivos, favoráveis e internos à situação ou sistema – a caracterização das componentes da análise SWOT tem por base Santos *et al.* (2007).

anos, mostram que este grupo de imigrantes tem já uma tradição de inserção na sociedade portuguesa.

- 3) Os quadros que migram para Portugal são acompanhados pelas suas empresas nos processos de inserção social (Peixoto, 1998b) o que facilita a sua boa adaptação ao país. Boas práticas encontram-se também no sector público, onde os Hospitais, Centros de Saúde ou Universidades podem ser citados.
- 4) Os imigrantes que migram de forma independente e encontram trabalho na sua área de formação logo após a sua chegada, também não encontram problemas de maior no que diz respeito à sua inserção social. Em alguns casos específicos a sua admissibilidade na profissão pode requerer um processo de equivalência ou inscrição em ordens corporativas, mas tal depende em muitos casos de acordos inter ou supranacionais – e.g. médicos espanhóis ou engenheiros da UE (este processo pode ser agilizado).
- 5) Ao nível das profissões altamente qualificadas a língua não costuma ser uma barreira, quer porque, na maioria dos casos os ambientes de trabalho são multinacionais, quer porque a capacidade de aprendizagem da língua portuguesa é rápida ou facilitada pelas instituições ou organizações onde se inserem. As empresas ou organizações oferecem normalmente oportunidades de relacionamento social que facilita a integração.

#### Tipo 2: *Imigrantes altamente qualificados funcionalmente ilegítimos*

- 1) No que concerne ao tipo 2, o principal ponto forte resulta da facilidade de integração social, sobretudo ao nível local, com particular significado nas áreas fora dos grandes centros urbanos.
- 2) A aprendizagem da língua, quando necessária, encontra diferentes ancoragens possíveis, ao nível de ONG, IPSS, organismos do Estado (e.g. ACIDI) ou do poder local (e.g. Autarquias ou Juntas de Freguesia). Igualmente, como ponto forte, pode ser destacada a facilidade de adaptação a novas realidades e novas profissões e a facilidade de relacionamento com as populações locais.

Tipo 3: *Imigrantes internamente qualificados*

- 1) Capacidade de atracção de um número cada vez maior de estudantes estrangeiros com origem num número cada vez maior de países.
- 2) Capacidade de integrar estes indivíduos após o término da sua formação em distintos sistemas funcionais da sociedade portuguesa e numa competição aberta com os cidadãos nacionais.

## 5.2. PONTOS FRACOS<sup>66</sup>

Tipo 1: *Imigrantes altamente qualificados funcionalmente legitimados*

- 1) Ausência ou insuficiência de políticas activas de atracção de imigrantes qualificados.
- 2) Invisibilidade estatística, invisibilidade social.

Tipo 2: *Imigrantes altamente qualificados funcionalmente ilegítimos*

- 1) Debilidade e volatilidade de integração no mercado de trabalho português dos imigrantes altamente qualificados que ocorrem de forma independente a Portugal.
- 2) Insuficiência dos recursos e estruturas que possibilitem às entidades universitárias e às ordens profissionais a agilização dos processos de equivalência de diplomas.
- 3) Ausência de programas de apoio financeiro para a reconversão profissional.
- 4) Ausência de uma estratégia coerente, para os imigrantes altamente qualificados, por parte do Estado.
- 5) Ausência de programas de reconversão profissional.

<sup>66</sup> Refere-se aos aspectos negativos ou aos pontos fracos que têm origem no interior da situação ou sistema.



- 6) Ausência de estudos de diagnóstico da situação, isto é, desconhecimento das reais necessidades do país em termos de profissionais altamente qualificados, quer em termos genéricos, quer em termos de especialidades.
- 7) Desconhecimento das reais necessidades do país em termos de profissionais altamente qualificados
- 8) Debilidade da informação dirigida aos imigrantes qualificados sobre os trâmites legais para o reconhecimento ou a equivalência do seu diploma académico.
- 9) Ausência de estruturas específicas para acolher este tipo de imigração.

### Tipo 3: *Imigrantes internamente qualificados*

- 1) Inexistência de estatísticas sobre este tipo de imigrantes.
- 2) A política de bolsas da cooperação portuguesa ou de outras entidades e instituições da sociedade civil não estão concertadas, nem com as necessidades dos países de origem dos estudantes, nem com as necessidades da sociedade de destino.
- 3) A adopção da nacionalidade portuguesa por parte de muitos destes imigrantes no passado, mas ainda com maior relevância no quadro da actual Lei da Nacionalidade, invisibiliza este grupo mas não os problemas que enfrenta.

## 5.3. OPORTUNIDADES<sup>67</sup>

- 1) De acordo com os últimos dados do SEF (renovação de «autorizações de permanência» e de transformações destas em «autorizações de residência») e apesar de terem já abandonado o país algumas dezenas de imigrantes da Europa de Leste, muitos dos que permanecem em Portugal possuem qualificações académicas de nível superior. A sua transformação em imigrantes altamente qualificados

<sup>67</sup> São elementos com origem no exterior e que podem condicionar positivamente a situação ou sistema.

e a sua qualificação e disponibilização para o mercado primário de trabalho português depende de alterações na burocracia portuguesa e de uma agilização do processo de equivalências de diplomas.

- 2) A imagem de Portugal como um país atractivo para imigrantes qualificados da Europa de Leste, da América Latina e dos países ACP permanece positiva.
- 3) Os naturais de países da CPLP que possuem diplomas de nível superior vêem Portugal como um destino estratégico, porta de entrada na Europa, e como um passo em frente nas suas carreiras.
- 4) Os estudantes universitários bolseiros que permanecem em Portugal após o período de formação superior, seja ao nível da licenciatura, seja ao nível de formação pós-graduada estão, normalmente, bem inseridos na sociedade portuguesa não se gerando reacções hostis à sua permanência.
- 5) Tem vindo a aumentar o número de estudantes estrangeiros atraídos pelo mercado para formação pós-graduada em Portugal, nomeadamente ao nível dos países CPLP. Este mercado foi a fonte para a imigração qualificada de países como os EUA e Inglaterra. Falta realizar campanhas de prospecção junto de outros países que permita aumentar a variedade da proveniência dos estudantes.
- 6) Ambiente político favorável ao nível da União Europeia para o desenvolvimento de políticas dirigidas à atracção de imigrantes altamente qualificados.
- 7) A necessária abertura das Empresas, Instituições e Universidades portuguesas a um ambiente competitivo internacional permitirá atrair um número elevado de imigrantes altamente qualificados. Caberá ao país enquadrar a sua integração de uma forma sustentada.

#### 5.4. AMEAÇAS<sup>68</sup>

- 1) A burocracia no processo de equivalência de diplomas afasta potenciais interessados.

**68** Referem-se aos constrangimentos da situação ou sistema com origem no exterior e que podem influenciar negativamente a situação ou sistema.

- 2) O corporativismo nacional de algumas ordens profissionais, de facto quando não *de jure*, impede a entrada no mercado de trabalho de profissionais altamente qualificados.
- 3) As longas experiências laborais de alguns destes imigrantes no mercado secundário português, nomeadamente na economia informal, impedem ou tornam pouco atractivo um ingresso nos patamares base do mercado primário. A acontecer esta mudança implicaria perda de rendimento no curto prazo (através de tributação e/ou fiscalidade sobre os salários base) o que torna essa mudança pouco atractiva para projectos migratório de curta duração.
- 4) A competição com outros países da OCDE economicamente mais avançados torna a atractividade de Portugal limitada. A saída, *brain drain*, de nacionais portugueses altamente qualificados representa um sinal negativo quanto à existência de oportunidades no país.
- 5) Deficiente atractividade do país: a competição por profissionais altamente qualificados em determinadas áreas estratégicas é global e Portugal um país de dimensão menor o que o torna menos atractivo.
- 6) Discricionariedade na informação transmitida por diversas entidades públicas portuguesas (e, dentro destas, pelos seus funcionários) sobre os procedimentos necessários ao reconhecimento ou equivalência do diploma.
- 7) O racismo ou etnocentrismo existente em algumas profissões impede que profissionais altamente qualificados estrangeiros (ou estrangeiros naturalizados portugueses) progredam nas carreiras por mérito próprio de forma semelhante ao que acontece com os seus colegas portugueses.
- 8) Fraca cooperação por parte do sistema universitário e politécnico nacional no processo de reconhecimento e equivalência de diplomas.

## **CAPÍTULO 5.**

### **CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

Este estudo resultou de um pequeno projecto prospectivo de análise e diagnóstico da imigração qualificada em Portugal. Este trabalho baseou-se, no essencial, em fontes secundárias, dado ser neste momento, impossível aceder a informação criada através de uma investigação de base. Tal como exposto no projecto de trabalhos que o antecedeu, este estudo não se destinava a uma avaliação quantitativa da imigração altamente qualificada em Portugal, mas apenas à realização de um estudo prospectivo, que desvendasse as principais características desta e pudesse, através da realização de uma tipologia, esclarecer os graus de dimensão e importância deste fenómeno.

Olhando agora retrospectivamente para o percurso realizado neste trabalho é possível assinalar que a questão da imigração qualificada em Portugal se encontra, salvo algumas raras excepções, ainda longe de atingir o patamar do conhecimento que já é possível constatar em outras áreas dos estudos migratórios. Encontra-se também, por comparação com outros países, numa fase ainda inicial de aprofundamento teórico-conceptual e de análise da realidade portuguesa. O défice de informação, estatística e teórica, reflecte não uma situação nova, como demonstrámos, mas uma menor prioridade concedida a este tipo de imigrantes face a outros tipos mais numerosos. Esta insuficiência só pode ser superada com a colocação na agenda de investigação e nas prioridades estratégicas do país da necessidade de um melhor conhecimento sobre um recurso estratégico disponível interna e externamente mas pouco utilizado por Portugal.

Apesar de insuficientemente conhecida, a imigração qualificada apresenta, como documentado no capítulo 2, números não desprezíveis e que nos últimos anos têm registado um forte desenvolvimento positivo. A sua evolução e inserção na sociedade portuguesa constitui o resultado de processos complexos, os quais produzem efeitos diversificados quer sobre a inclusão dos imigrantes no mercado de trabalho português, quer, de uma forma mais geral, sobre o seu inter-relacionamento com a sociedade portuguesa. A diversidade das experiências sentidas por migrantes que partilham níveis de qualificação semelhantes

constitui-se como uma dificuldade ao desenvolvimento de medidas de auxílio à integração dirigidas de forma indiferenciada a todos os imigrantes qualificados. Com efeito, a capacidade dos imigrantes qualificados participarem nos diferentes sistemas funcionais da sociedade portuguesa encontra-se condicionada pela forma desigual como o Estado, a sociedade e o mercado de trabalho (isto é, o sistema político, o sistema social e o sistema económico) constroem as opções de participação dos cidadãos de diversos grupos nacionais nos mesmos sistemas funcionais. Em alguns grupos nacionais estudados (em especial os de origem leste europeia), esta limitação marca um processo que se caracteriza pela propensão para o «reforço sucessivo da divergência» (Luhmann, 1998: 631) com a sociedade de acolhimento e, particularmente, com as posições no mercado de trabalho primário. Ou seja, a desvantagem e a limitação das oportunidades a que determinado grupo nacional altamente qualificado se encontra sujeito (mas também, embora a um nível diferente, os menos qualificados) podem, através do seu progressivo processamento nos respectivos sistemas funcionais, conduzir a ainda mais desigualdades e ausências de opções. No decurso destes processos tornam-se, assim, evidentes efeitos de acumulação dado que a satisfação ou insatisfação de determinadas prestações (em termos de qualificação ou experiência profissional) tornam presumível, respectivamente, a capacidade ou incapacidade de realização de outras prestações (Stichweh, 2004: 354)<sup>69</sup> (a capacidade de se inserir de forma produtiva em ocupações adequadas às qualificações e à experiência detida).

Em termos operativos estes efeitos de acumulação tornam-se evidentes na classificação dos imigrantes altamente qualificados em função da forma como o Estado (directa ou indirectamente) e o mercado de trabalho legitimam as suas qualificações. Como referido no texto (cf. supra), a diferencial validação (formal e/ou informal) por parte do Estado (com ou sem a mediação das ordens e/ou associações profissionais) das competências apresentadas por diferentes grupos de nacionalidade presentes em território nacional tem condicionado o processo de inserção dos imigrantes qualificados no mercado de trabalho nacional.

**69** Stichweh (2004) aplica esta ideia originalmente de forma geral e abstracta à exemplificação, através da teoria sistémica da exclusão, da relação entre a teoria da diferenciação e os estudos da desigualdade. Pensamos, contudo, que se trata de uma ideia que encontra uma aplicação prática ao caso do presente estudo.

No caso português, estamos em presença de potenciais validações paralelas de competências e habilitações, por parte do Estado, da sociedade ou do mercado de trabalho. Estas validações são por vezes, conflituais, disfuncionais e mesmo incompreensíveis mas as suas consequências são reais para os imigrantes e para a sociedade e economia portuguesas. A não resolução dos mecanismos de bloqueio a uma integração plena dos imigrantes altamente qualificados (e a não criação de uma política activa de atracção de imigrantes altamente qualificados) tem custos socioeconómicos para o país que vão muito para além da aparente contribuição económica positiva de curto prazo destes imigrantes.

De uma maneira sintética, apontámos para a existência de três tipos distintos de imigrantes altamente qualificados em Portugal resultado cumulativo da história económica portuguesa recente, das ligações pós-coloniais e da história recente da inserção de Portugal no sistema migratório global. Estes três tipos de imigrantes são:

- a) indivíduos altamente qualificados que migram para Portugal sem constrangimentos (de forma independente ou institucionalmente enquadrados) para aí exercerem profissões no segmento primário do mercado de trabalho (altamente qualificados funcionalmente legitimados);
- b) indivíduos altamente qualificados que migram para Portugal de forma independente e vão laborar no segmento secundário do mercado de trabalho (altamente qualificados funcionalmente ilegítimados);
- c) indivíduos que adquirem uma formação superior em Portugal e que aqui laboram após a obtenção dessa formação (migrantes internamente qualificados).

Através desta tipologia, pretendemos salientar a natureza complexa da imigração altamente qualificada para Portugal mas, ao mesmo tempo, analisar a evolução de um fenómeno migratório que gera recursos estratégicos para o país. Estes três tipos de imigrantes colocam, cada um deles, simultaneamente, problemas, oportunidades e desafios distintos ao Estado português e à sociedade portuguesa.

A análise da imigração qualificada em Portugal permitiu reconhecer diferentes elementos que poderão agora ser retomados no sentido de identificar algumas propostas tendentes ao desenvolvimento de uma acção efectiva sobre as limitações, constrangimentos e deficiências detectadas no decurso da análise. Trata-se, no essencial, de sintetizar os principais resultados da investigação identificados numa síntese entre a análise teórica, a análise estatística e a análise *SWOT* realizadas. A acentuação dos elementos da análise *SWOT* em torno das oportunidades e ameaças, justifica-se porque se trata de elementos exteriores ao sistema (à presente situação migratória) e sobre os quais é mais significativa a possibilidade de exercer algum tipo de influência no sentido de determinar a evolução num ou noutro sentido. Assim, sintetizamos num conjunto de recomendações alguns dos pontos considerados prioritários. Dividimos as recomendações em distintos tipos e objectivos e destinatários.

## **Recomendações**

1. A nossa primeira recomendação tem a ver com a língua portuguesa. Num momento em que é assumido por todos a centralidade do domínio da língua portuguesa no processo de integração dos imigrantes, as aptidões linguísticas necessitam de ser certificadas. Recomendamos a criação de um teste uniformizado de língua portuguesa (tipo TOEFL – *test of english as a foreign language*) a ser administrado a todos os estrangeiros que pretendam exercer uma profissão altamente qualificada na qual a comunicação linguística em português seja essencial (e porque não também aos menos qualificados) e que os habilite com um diploma de língua portuguesa. A concertação entre diferentes ministérios, organismos do Estado, Universidades e Politécnicos é essencial para a concretização desta recomendação.
2. A nossa segunda recomendação tem a ver com a coordenação de políticas de atracção e manutenção de imigrantes altamente qualificados para Portugal. Num momento em que políticas migratórias e políticas de apoio ao desenvolvimento surgem cada vez mais como interligadas, as políticas relacionadas com

imigrantes altamente qualificados (actuais e futuros) devem ser coordenadas ao mais alto nível. Tal envolve a necessidade de coordenar a concessão de bolsas de estudo (e.g. IPAD, Fundação Oriente, Fundação Calouste Gulbenkian, etc.) com as necessidades do país de origem, designadamente através de uma prospectiva sobre as áreas científicas prioritárias para obviar ao crescimento do *brain drain* que tem vindo a aumentar.

3. A questão relativa aos estudantes estrangeiros (maioritariamente originários dos países lusófonos) que procuram o país para prosseguirem a sua formação académica é objecto explícito da terceira recomendação deste estudo. Trata-se de uma questão em que a ajuda ao desenvolvimento dos países com um sistema de ensino menos desenvolvido ou menos atractivo que o português se interliga com alguns receios de *brain drain* ou de *brain waste*. É, assim, relevante desenvolver medidas que garantam o regresso dos estudantes universitários bolseiros aos seus países de origem após a concretização da sua formação, ou que permitam a esses estudantes encetar e manter processos de circulação migratória que se revelem vantajosos para o país de acolhimento e que exerçam um efeito positivo sobre o desenvolvimento (a nível local ou nacional) dos contextos de origem.

Várias medidas concretas podem ser adoptadas para a concretização destes objectivos. Uma primeira consiste no estímulo ao retorno através do co-financiamento de projectos de investimento nos contextos de origem (um mecanismo semelhante ao equacionado nas discussões em torno da gestão das migrações relativamente à migração pouco ou nada qualificada). Tal medida, se dirigida a projectos de natureza colectiva, ou a um conjunto populacional mais amplo do que o composto pelos membros da rede social do migrante, permitiria alargar os efeitos do estímulo ao retorno para lá das tradicionais consequências individuais. Uma segunda medida, direccionada à potencialização da migração circular, poderia passar pela criação de uma autorização de entrada e permanência especialmente dirigida aos imigrantes que realizaram a sua formação superior, ou parte dela, em Portugal. Este tipo de autorização



permitiria ao seu detentor entrar múltiplas vezes em território nacional sem ter que fazer preceder cada entrada da obtenção de um visto e, deste modo, possibilitaria ao imigrante desenvolver estratégias migratórias temporárias e circulares dado que a saída de Portugal não implicaria necessariamente um afastamento prolongado ou definitivo, mas, caso assim o desejasse, apenas um período na sua história migratória.

4. A nossa quarta recomendação vai no sentido da coordenação interna da informação existente sobre este tipo de imigrantes. A dispersão e/ou o não tratamento da informação existente nomeadamente por parte do SEF, IEF, Segurança Social, Ordens Profissionais, Universidades e Politécnicos e Ministério das Finanças impede que seja possível conhecer a dimensão real da imigração altamente qualificada em Portugal. Impede que sejam conhecidas as áreas de formação disponíveis ou subaproveitadas no mercado de trabalho interno português. Impede que se possam estabelecer programas específicos dirigidos a este subgrupo da imigração em Portugal. A coordenação da informação existente, mas não disponível, permitiria uma coordenação das políticas para que esses recursos fossem aproveitados e que uma parte substancial da imigração altamente qualificada em Portugal não se tornasse ou permanecesse funcionalmente iligitimada.
5. Atendendo às dificuldades sentidas pelos imigrantes altamente qualificados que não se movimentam no contexto de um mercado interno de empresas multinacionais ou como profissionais independentes, parece adequado que a quinta recomendação seja dirigida aos imigrantes que em Portugal experimentam um processo de *deskilling*. Propõe-se o levantamento aprofundado das qualificações de nível superior detidas pelos migrantes presentes em território nacional (através, por exemplo, do tratamento da informação relativa à variável instrução constante do formulário de solicitação de autorização de residência) e o desenvolvimento de medidas de complemento, adaptação e actualização das qualificações detidas pelos migrantes. A realização destas

medidas implica, necessariamente, a adopção de uma estratégia mais global que passaria, a jusante deste processo, pelo diagnóstico das necessidades de profissionais altamente qualificados e pela estruturação e publicitação de mecanismos de informação sobre os procedimentos de reconhecimento e/ou equivalência de diplomas e de acompanhamento dos imigrantes que pretendam encetar o processo de reconhecimento do seu diploma. A montante, deveriam ser garantidas as condições que impossibilitassem o desenvolvimento, quer de comportamentos discriminatórios (em termos salariais e de condições de trabalho) em relação aos imigrantes que obtiveram o reconhecimento do seu diploma em Portugal, quer de práticas laborais e condições de trabalho que possam ser consideradas, por parte da população autóctone, como uma forma de nivelamento por baixo das condições laborais existentes (o seja, de *dumping* social).

Neste contexto, parece importante completar a proposta de «um regime mais célere de admissão de cientistas e estrangeiros altamente qualificados, que pretendam exercer a sua actividade em Portugal, seja de forma temporária ou mediante fixação de residência» constante do anteprojecto da nova lei da imigração portuguesa, com a introdução de uma proposta relativa ao desenvolvimento de mecanismos mais eficientes e velozes de reconhecimento dos diplomas académicos e das experiências profissionais dos migrantes altamente qualificados que se encontram no mercado de trabalho nacional em ocupações pouco ou nada qualificadas. Trata-se de uma proposta que exigirá, naturalmente, a reorientação de alguns recursos humanos e financeiros para o desenvolvimento de competências, de preferência, descentralizadas dirigidas ao aproveitamento das qualificações disponíveis no mercado de trabalho nacional.

6. Directamente decorrente das duas últimas recomendações, melhor conhecimento e melhor organização, surge a sexta recomendação. Se for assumido que as qualificações e o seu respectivo reconhecimento oficial constituem um recurso importante para o país, então há que estabelecer mecanismos que

permitam o aproveitamento desses recursos. Uma das maiores críticas ao processo de reconhecimento de habilitações tem a ver com o tempo necessário para a conclusão do processo e, sobretudo, os seus custos financeiros que se tornam insuportáveis para um imigrante laboral. Recomendamos a promoção e/ou constituição de um fundo de apoio a estes casos ou a promoção de um acordo com a banca para a concessão de empréstimos com juros bonificados, ou com um período de carência, que permita completar o processo e iniciar uma nova inserção laboral.

7. A sétima recomendação dirige-se ao desenvolvimento de uma política de atracção de imigrantes altamente qualificados. Enquanto as recomendações anteriores implicam uma estratégia reactiva ao aproveitamento de qualificações que já existem no mercado de trabalho nacional, esta recomendação pressupõe uma estratégia mais activa no sentido de captar para o mercado de trabalho nacional profissionais altamente qualificados. Neste sentido, parece urgente desenvolver medidas efectivas e concretas que possibilitem a concretização do estipulado no Plano Tecnológico aprovado em 16 de Dezembro de 2005 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 190/2005, DR 240, Série I-B). Como se afirma nessa resolução, deve promover-se «a atracção de imigrantes legais que preencham lacunas de oferta de qualificações na economia portuguesa e facilitar a contratação por instituições de ensino e investigação e empresas de profissionais altamente qualificados, facilitando a concessão de vistos, definindo um regime fiscal atractivo, semelhante aos vigentes em outros países da União Europeia e compatíveis com as orientações comunitárias sobre a matéria aplicável a não residentes de alta qualificação em áreas científicas e tecnológicas». As medidas de recrutamento de profissionais altamente qualificados poderiam, numa primeira fase, ser dirigidas aos nacionais de países nos quais a imagem de Portugal como país atractivo é positiva (países da América Latina, da Europa de Leste, da ACP). Outra medida poderia assentar, à semelhança do previsto no caso inglês, na valorização positiva da experiência anterior dos imigrantes em Portugal, isto é pela criação de condi-

ções mais favoráveis à entrada de imigrantes qualificados que tenham realizado a sua formação ou parte da sua formação superior em Portugal.

Independentemente das medidas a adoptar no âmbito da atracção de profissionais altamente qualificados, torna-se necessário criar as condições que permitam às empresas de média ou pequena dimensão o acesso a formas expeditas de recrutamento de imigrantes altamente qualificados. Este acesso possibilitaria, à semelhança do que sucedeu com a introdução do programa dos *green cards* na Alemanha, às pequenas e médias empresas minorar os efeitos do desequilíbrio que experimentam na competição com as empresas multinacionais por profissionais altamente qualificados.

8. A oitava e última recomendação é referente à constatação de que o carácter dinâmico deste fluxo migratório exige uma resposta também dinâmica. Sendo um fluxo migratório capaz de constituir um recurso estratégico para o país, recomenda-se um investimento estratégico nesta área. Recomenda-se a criação de uma estrutura permanente de análise e observação deste tipo de fluxo migratório capaz de promover estudos quantitativos caracterizadores da realidade actual e de prospectivar necessidades futuras. Complementarmente, esta estrutura permanente deverá ser capaz de responder às reclamações e pedidos por parte dos imigrantes altamente qualificados, designadamente através de propostas de alterações de serviços e/ou procedimentos por parte de organismos ou instituições portuguesas.



## **CAPÍTULO 6.**

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Ardittis, Solon (1991), «Targeted reintegration of expatriate brains into developing countries of origin: the EEC-IOM experience in Central America», *International Migration*, 29 (3), 371-388.

Baganha, Maria I., Ferrão, João e Malheiros, Jorge (2002a), *Os Movimentos Migratórios Externos e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Baganha, Maria I. e Góis, Pedro (1998/1999), «Migrações internacionais em Portugal: o que sabemos e para onde vamos», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52-53, 229-280.

Baganha, Maria I. e Marques, José Carlos (2001), *Imigração e Política: O caso Português*, Lisboa, Fundação Luso-Americana.

Baganha, Maria I., Marques, José Carlos e Góis, Pedro (2003), «The unforeseen wave: migration from Eastern Europe to Portugal», in Maria I. Baganha e Maria Lucinda Fonseca (eds.), *New Waves: Migration from Eastern to Southern Europe*, Lisboa, Luso American Foundation, 23-40.

Baganha, Maria I., Marques, José Carlos e Góis, Pedro (2004a), «Imigrantes de Leste em Portugal», *Revista de Estudos Demográficos*, 38, 31-45.

Baganha, Maria I., Marques, José Carlos e Góis, Pedro (2006), «Quando os extremos se tocam: Imigrantes de Leste em Portugal», *Relatório Final do Projecto Financiada pela FCT (POCTI/SOC/44606/2002)*, Coimbra, Centro de Estudos Sociais (não publicado).

Baganha, Maria I., Marques, José Carlos e Góis, Pedro (2004b), «Novas Migrações, Novos Desafios: a Imigração do Leste Europeu», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 69, 95-115.

Baganha, Maria I., Pires, Sónia e Ribeiro, Joana Sousa (2002b), «O sector da Saúde em Portugal: funcionamento do sistema e caracterização socioprofissional», *Oficina do CES*, 182.

Baganha, Maria I., e Peixoto, João (1997), «Trends in the 90's: The Portuguese migratory experience», in Maria Ioannis Baganha (ed.), *Immigration in Southern Europe*, Oeiras, Celta, 15-40.

Baganha, Maria I., et al. (2004c), «Institutional Actors (Portugal).» *Relatório para o projecto «The Political Economy of Migration in an Integrating Europe»*, Coimbra, Lisboa (não publicado).

Baldwin, George B. (1970), «Brain drain or brain overflow?» *Foreign Affairs*, 48, 358-372.

Becker, Gary S. (1964), *Human Capital*, New York, Columbia University Press.

Becker, Howard S. (1953), «Becoming a Marihuana User», *American Journal of Sociology*, 59, 235-242.

Beine, Michel, Docquier, Frederic e Rapoport, Hillel (2001), «Brain drain and economic growth: theory and evidence», *Journal of Development Economics*, 46 (1), 275-289.

Beine, Michel, Docquier, Frederic e Rapoport, Hillel (2003), «Brain Drain and LDCs' Growth: Winners and Losers», Bonn, IZA Discussion Paper, no. 819.

Berry, R. Albert e Soligo, Ronald (1969), «Some welfare aspects of international migration», *Journal of Political Economy*, 71, 778-794.

Bhagwati, Jagdish N. (1976a), *The Brain Drain and Taxation, Vol. 2: Theory and Empirical Analysis*, Amsterdam, North-Holland Publishing Co.

Bhagwati, Jagdish N. (1976b), *Taxing the Brain Drain, Vol. 1: A Proposal*, Amsterdam, North-Holland Publishing Co.

Bhagwati, Jagdish N. e Hamada, Koichi (1974), «The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment: A Theoretical Analysis», *Journal of Development Economics*, 1 (1), 19-42.

Bhagwati, Jagdish N. e Rodriguez, Carlos (1975), «Welfare-theoretical analyses of the brain drain», *Journal of Development Economics*, 2, 195-221.

Blanco, Cristina (2000), *Las migraciones contemporáneas*, Madrid, Alianza.

Bommes, Michael e Kolb, Holger (2005), «Immigration as a labour market strategy – Germany». in Jan Niessen e Yongmi Schibel (Eds.), *Immigration as a labour market strategy – European and North American Perspectives*, Brussels, Migration Policy Group [<http://www.migpolgroup.com/multiattachments/2553/DocumentName/GermanyImmigrationLabourMarketStrategyBommesKolb.pdf>].

Borjas, George J. (1990), *Friends or Strangers*, New York, Basic Books.

Castles, Stephen e Miller, Mark J. (2003), *Age of migration: international population movements in the modern world*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Clegg, Stewart e Dunkerley, David (1980), *Organization, Class and Control*, London, Routledge.

Congdon, Peter (1991), «An application of general linear modelling to migration in London and South East England», in East England (ed.), *Migration Modelling: Macro and Micro Perspectives*, London, Belhaven Press & John Wiley.

Detragiache, Enrica e Carrington, William J. (1998), «How Big is the Brain Drain?» IMF Working Papers 98/102, International Monetary Fund.

Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento (2002), *Quadros de Pessoal*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, DGEEP.



Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento (2004), *Emprego no Sector Estruturado. 1.º e 2.º Semestre de 2004*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, DGEEP.

Durkheim, Émile (1895), *Les Règles de la méthode sociologique*, Paris, Félix Alcan.

Eger, John M. (2003), *The Creative Community. Forging the Links Between Art, Culture, Commerce & Community*, San Diego, The California Institute for Smart Communities.

Faini, Riccardo (2003), «Is the Brain Drain an Unmitigated Blessing?» *WIDER Discussion Paper no. 2003/64*, Helsinki, United Nations University, World Institute for Development Economics Research (WIDER).

Findlay, Alan M. e Stewart, Emma (2002), *Skilled labour migration from developing countries: annotated bibliography*, International Migration Papers, no. 55, Geneva, International Migration Programme, International Labour Office.

Findlay, Allan M. (1996), «Skilled transients: the invisible phenomenon», in Robin Cohen (ed.), *Cambridge Survey of World Migration*, Cambridge, Cambridge University Press, 515-522.

Findlay, Allan M., et al. (1996), «Skilled international migration and the global city: a study of expatriates in Hong Kong», *Transactions of the Institute of British Geographers*, 21 (1), 49-61.

Fischer, Peter A., Martin, Reiner e Straubhaar, Thomas (1997), «Interdependencies between development and migration», in Tomas Hammar, et al. (eds.), *International Migration, Immobility and Development – Multidisciplinary Perspectives*, Oxford e New York, Berg, 91-132.

Florida, Richard (2002), *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, New York: Basic, Basic.

Forster, Nick (2000), «The myth of the “international manager”», *International Journal of Human Resource Management*, 11 (1), 126-142.

Gibbs, Anita (1997), «Focus Group», *Social Research Update*, 19.  
[<http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU19.html>].

Góis, Pedro (2006), *Emigração Cabo-Verdiana para (e na) Europa e a sua Inserção em Mercados de Trabalho Locais: Lisboa, Milão e Roterdão*, Lisboa, ACIME.

Guo, Shibaο (2005), «Difference, deficiency, and devaluation: non-recognition of foreign credentials for immigrant professionals in Canada», 24th Annual Conference On-Line Proceedings, Canadian Association for the Study of Adult Education (CASAE), May 29-31, 2005, University of Western Ontario.  
[disponível em: [www.oise.utoronto.ca/CASAE/cnf2005/2005onlineProceedings/CAS2005Pro-Guo.pdf](http://www.oise.utoronto.ca/CASAE/cnf2005/2005onlineProceedings/CAS2005Pro-Guo.pdf)].

Hamilton, Kimberly (2003), *Migration and Development: Blind Fact and Hard-to-Find Facts*, Washington, Migration Policy Institute – Migration Information Source  
[<http://www.migrationinformation.org/Feature/print.cfm?ID=174>].

Haque, Nadeem e Kim, Se Jik (1995), «“Human capital flight”: Impact of migration on income and growth», *Imf staff paper*, 42 (3), 577–607.

Hillmann, Felicitas e Rudolph, Hedwig (1996), «Jenseits des brain drain. Zur mobilität westlicher Fach-und Führungskräfte nach Polen», Discussion Paper, FS I 96-103, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Hunger, Uwe (2003), «Brain drain oder brain gain: Migration und Entwicklung», *Leviathan*, Sonderheft 22, 58-75.

Hunger, Uwe e Kolb, Holger (2001), «“Green Card”, “Blue Card” – oder was? Von der Debatte um die IT Arbeitskräfte-Anwerbung zu einer neuen Einwanderungspolitik», *Interkulturelle Studien*, 35, 55-68.

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2004), *Situação do Mercado de Emprego – Relatório Anual – 2004*, Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Iredale, Robyn (2001), «The migration of professionals: theories and typologies», *International Migration*, 39 (5), 7-24.

Jesuit Refugee Center-Portugal (2005), «Estatísticas sobre a profissionalização de médicos imigrantes, 2002/2005», Lisboa, Jesuit Refugee Center.

[disponível em: [www.jrsportugal.pt/gami/Estatisticas\\_Medicos02-05.pdf](http://www.jrsportugal.pt/gami/Estatisticas_Medicos02-05.pdf)].

Jesuit Refugee Center-Portugal (2006), «Projecto de Equivalência de Enfermeiros Imigrantes – Estatística», Lisboa, Jesuit Refugee Center.

[disponível em: [www.jrsportugal.pt/enferm/enferm\\_estat.pdf](http://www.jrsportugal.pt/enferm/enferm_estat.pdf)].

Johnson, J. M. e Regets, M. (1998), «International Mobility of Scientists and Engineers To the US-Brain Drain or Brain Circulation?» *NSF Issue Brief*, 98-316.

Kluge, Susann (1999), *Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung*, Opladen, Leske & Budrich.

Kolb, Holger (2002), *Einwanderung und Einwanderungspolitik am Beispiel der deutschen «Green Card»*, Osnabrück, Der Andere Verlag.

Kolb, Holger (2003a), «Die “gap-Hypothese” in der Migrationsforschung und das Analysepotential der Politikwissenschaft: eine Diskussion am Beispiel der deutschen “Green Card”», *IMIS – Beiträge*, 22, 13-37.

Kolb, Holger (2003b), «Green Card» – *eine qualitative und quantitative Analyse der Ergebnisse der Maßnahme*, Osnabrück, Gutachten für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration.

Krueger, Richard A. e Casey, Mary Anne (2000), *Focus groups: A practical guide for applied research*, Thousand Oaks, London, Sage Publications.

Kuhn, Peter e McAusland, Carol (2006), «The International Migration of Knowledge Workers: When Is Brain Drain Beneficial?» Bonn, IZA Discussion Paper, no. 2493.

Ladame, Paul A. (1970), «Contestée: La circulation des élites», *International Migration Review*, 8 (1/2), 39-49.

Lages, Mário, et al. (2006), *Os Imigrantes e a População Portuguesa. Imagens Recíprocas. Análise de Duas Sondagens*, Lisboa, ACIME.

Logan, Ikubolajeh Bernard (1992), «The brain drain of professional, technical and kindred workers from developing countries: some lessons from the Africa – US flow of professionals: 1980-1989», *International migration*, 30 (3-4), 289-312.

Lowell, Lindsay B. (2002), *Skilled labour migration from developing countries: annotated bibliography*, International Migration Papers, no. 56, Geneva, International Migration Programme, International Labour Office.

Lucas, Robert (1988), «On the mechanics of economic development», *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.

Luhmann, Niklas (1998), *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Machado, Igor José de Renó (2000), «Dentistas brasileiros em Portugal (Entrevista)», *Comciencia Revista Eletrônica de Jornalismo*, 17.

Mahroum, Sami (2000), «Highly Skilled Globetrotters – Mapping the International Migration of Human Capital», *R & D Management*, 30 (1), 23-31.

Mahroum, Sami (2001), «S&T Labour Markets: Highly Skilled Globetrotters: The International Migration of Human Capital», DSTI/STP/TIP(99)2/FINAL, OECD, Directorate for Science, Technology and Industry, Management of Public Research.  
[<http://www.oecd.org/dataoecd/35/6/2100652.pdf>].

Malgesini, Graciela (1998), *Cruzando Fronteras, migraciones en el sistema mundial*, Barcelona, Icaria.

Mankiw, Gregory, Romer, David e Weil, David (1992), «A contribution to the empirics of economics growth», *Quarterly Journal of Economics*, 107, 407-437.

Marques, José Carlos (2006), *Os Novos Movimentos Migratórios Portugueses – O Caso da Emigração Portuguesa para a Suíça*, Coimbra, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Dissertação de Doutoramento.

Martin, John P. (2006), «Editorial: Managing Migration – A Delicate Balancing Act», in OECD (ed.), *International Migration Outlook. Annual Report, 2006 Edition*, Paris, OECD Publications, 15-18.

Massey, Douglas S., et al. (1993), «Theories of international migration: A review and appraisal», *Population and Development Review*, 19 (3), 431-466.

Merton, Robert K. (1987), «The focused interview and focus groups. Continuities and discontinuities», *The Public Opinion Quarterly*, 51 (4), 550-566.

Merton, Robert K. e Kendall, Patricia L. (1946), «The focused interview», *The American Journal of Sociology*, 51 (6), 541-557.

Meyer, Jean-Baptiste (2001), «Network approach versus brain drain: lessons from the diaspora», *International Migration*, 5, 91-110.

Meyer, Jean-Baptiste e Brown, Mercy (1999), «Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain», UNESCO, MOST Discussion Paper no. 41.  
[<http://www.unesco.org/most/meyer.htm>].

Meyer, Jean-Baptiste, Kaplan, D. e Charum, J. (2001), «Scientific nomadism and the new geopolitics of knowledge», *International Social Science Journal*, 53 (168), 309-321.

MigrationWatch UK (2006), «Briefing Paper 3.1».

[[www.migrationwatchuk.org/pdf/Employment/3\\_1\\_points\\_system\\_for\\_work\\_permits.pdf](http://www.migrationwatchuk.org/pdf/Employment/3_1_points_system_for_work_permits.pdf)].

Ministério da Saúde, DRHS (1999), «Recursos Humanos Estrangeiros no Ministério da Saúde – 1999», Lisboa, Ministério da Saúde, Departamento de Recursos Humanos da Saúde.

Miyagiwa, K. (1991), «Scale Economies in Education and the Brain Drain Problem», *International Economic Review*, 32, 743-759.

Morgan, David L. (1997), *Focus Groups as Qualitative Research*, Thousand Oaks, California, Sage Publications.

Mountford, Andrew (1997), «Can a brain drain be good for growth in the source economy?» *Journal of Development Economics*, 53 (2), 287-303.

Nebel, Martina (1998), *Migration und Entwicklung. Die Integration von AkademikerInnen sub-saharischer Herkunft in Frankreich und in der Bundesrepublik Deutschland – eine vergleichende Studie*, Osnabrück, Universität Osnabrück, Fachbereich Sozialwissenschaften, Dissertação de Doutoramento.

OECD (1995), «Manual of the Measurement of Human Resources Devoted to S&T – “Canberra Manual”», Paris, OECD.

[<http://www.oecd.org/dataoecd/34/0/2096025.pdf>].

OECD (2006a), *International Migration Outlook. Annual Report, 2006 Edition*, Paris, OECD Publications.

OECD (2006b), «Portugal, Development Co-operation Directorate Peer Review: Main Findings and Recommendations».

[[http://www.oecd.org/document/26/0,2340,en\\_2649\\_201185\\_36563418\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/26/0,2340,en_2649_201185_36563418_1_1_1_1,00.html)].

Olesen, H. (2002), «Migration, return and development: an institutional perspective», *International Migration*, 40 (4), 125-151.

Peixoto, João (1994), «As migrações de profissionais altamente qualificados no espaço europeu: do *brain-drain* ao *skill exchange*», *SOCIUS Working Papers*.

Peixoto, João (1996a), «Livre circulação e reconhecimento de diplomas – Políticas e realidades na União Europeia», *SOCIUS Working Papers*.

Peixoto, João (1996b), «Recent trends in regional migration and urban dynamics in Portugal», in Philip Rees e et al. (eds.), *Population Migration in the European Union*, Chichester, John Wiley & Sons, 261-274.

Peixoto, João (1998), *As Migrações dos Quadros Altamente Qualificados em Portugal: Fluxos Migratórios Inter-Regionais e Internacionais e Mobilidade Intra-Organizacional*, Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Dissertação de Doutoramento.

Peixoto, João (1999), *A mobilidade internacional dos quadros migrações internacionais, quadros e empresas transnacionais em Portugal*, Oeiras, Celta.

Peixoto, João (2001), «Migration and policies in the European Union: highly skilled mobility, free movement of labour and recognition of diplomas», *International Migration*, 39 (1), 33-61.

Peixoto, João (2004), *Highly skilled migration in Portugal: An overview*, Lisboa, Socius Working Papers.

Pizarro, Jorge Martínez (2005), «Globalizados, pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados», Santiago de Chile, Centro

Lationamericano y Caribeno de Demografía (CELADE), Serie Población e Desarrollo, n.º 56.

Portes, Alejandro (1999), *Migrações internacionais: origens, tipos e modos de incorporação*, Oeiras, Celta.

Powell, Richard A. e Single, Helen M. (1996), «Focus groups», *International Journal of Quality in Health Care*, 8 (5), 499-504.

Ravenstein, E. G. (1885), «The Laws of Migration», *Journal of the Statistical Society*, 48, 167-227.

Ravenstein, E. G. (1889), «The Laws of Migration», *Journal of the Royal Statistical Society*, 52 (2), 241-305.

Romer, Paul M. (1986), «Increasing returns and long-run growth», *The Journal of Political Economy*, 94 (5), 1002-1037.

Romer, Paul M. (1987), «Growth based on increasing returns due to specialization», *American Economic Review*, 77 (2), 56-62.

Romer, Paul M. (1990), «Endogenous technological change», *Journal of Political Economy*, 98 (5), 71-102.

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.

Rudolph, Hedwig (1994), «Ex Oriente Lux? Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler aus Mitteleuropa und der ehemaligen UdSSR an deutschen Forschungsinstituten», Discussion Paper FS I 94-105, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.



Salt, John (1983), «High level manpower movements in Northwest Europe and the role of careers: an explanatory framework», *International Migration Review*, 17, 633-52.

Santos, Gustavo Adolfo Pedrosa Daltro (2002), *Relações interétnicas em Lisboa: Imigrantes brasileiros e africanos no contexto da lusofonia*, São Paulo, Universidade Estadual de Campinas, Dissertação de Mestrado.

Santos, Marcos Olímpio, Sobreiro, Lúcia dos Prazeres e Calca, Patrícia Isabel Mira (2007), «A Análise SWOT; Seleção de Prioridades», Évora, Textos de apoio CISA-AS.  
[disponível em [http://www.cisa-as.uevora.pt/Ficheiros\\_PDF/TextoApoio\\_SWOT\\_Prioridades\\_final.pdf](http://www.cisa-as.uevora.pt/Ficheiros_PDF/TextoApoio_SWOT_Prioridades_final.pdf)].

Schäffer, Burkard (2001), «Das Gruppendiskussionsverfahren in erziehungswissenschaftlicher Medienforschung», *MedienPädagogik*, 23.3.2001.  
[disponível em: [www.medienpaed.com/01-1/schaeffer1.pdf](http://www.medienpaed.com/01-1/schaeffer1.pdf)].

Schultz, Theodore W. (1960), «Capital Formation by Education», *Journal of Political Economy*, 68 (6), 571-583.

Simpson, George Gaylord (1961), *Principles of Animal Taxonomy*, New York, Columbia University Press.

Sjaastad, Larry A. (1962), «The costs and returns of human migration», *The Journal of Political Economy*, 70 (5), 80-93.

Smith, Peter (2006), «From Brain Drain to Brain Gain», *Education Today, Newsletter of UNESCO's Education Sector*, 18, 1.

Stark, Oded, Helmenstein, Christian e Prskawetz, Alexia (1997), «A brain gain with a brain drain», *Economics Letters*, 55 (2), 227-234.

Stark, Oded, Helmenstein, Christian e Prskawetz, Alexia (1998), «Human capital depletion, human capital formation, and migration: a blessing or a “curse”?» *Economics Letters*, 60 (3), 363-367.

Stichweh, Rudolf (2004), «Zum Verhältnis von Differenzierungstheorie und Ungleichheitsforschung: Am Beispiel der Systemtheorie der Exclusion», in Thomas Schwinn (ed.), *Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verknüpfungen*, Frankfurt, Humanities Online, 353-367.

Straubhaar, Thomas (2000), «International mobility of the highly skilled: brain drain, brain gain or brain exchange?» Hamburg, Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv, Discussion Paper, n.º 88.

Vidal, Jean-Pierre (1998), «The effect of emigration on human capital formation», *Journal of Population Economics*, 11 (4), 589-600.

Wagner, Thomas (2006), *Inklusion/Exclusion. Darstellung einer systemtheoretischen Differenz und ihre Anwendung auf illegale Migration*, Frankfurt am Main, IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation.

Watanabe, Machiko (1987), *Economic development and internal migration in Thailand*, Tokyo, International Development Center of Japan.

Watanabe, S. (1969), «The brain drain from developing to developed countries», *International Labour Review*, 99 (4), 401-433.

Zolberg, Aristide R. (1981), «International Migration in Political Perspective», in Mary M. Kritz e Charles B. Keely (eds.), *Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements*, New York, Center for Migration Studies.



## ANEXO 1: DADOS ESTATÍSTICOS

### a.1. População estrangeira que solicitou estatuto de residência e que declarou possuir um grau de instrução de nível superior

<b>Nacionalidade</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
<b>Total de Imigrantes</b>	<b>2729</b>	<b>3361</b>	<b>3407</b>	<b>3299</b>	<b>3298</b>	<b>3665</b>
<i>Homens</i>	1347	1647	1612	1537	1542	1599
<i>Mulheres</i>	1382	1714	1795	1762	1756	2066
<b>Angola</b>	<b>46</b>	<b>134</b>	<b>111</b>	<b>67</b>	<b>43</b>	<b>60</b>
<i>Homens</i>	32	80	62	31	29	27
<i>Mulheres</i>	14	54	49	36	14	33
<b>Cabo Verde</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>45</b>
<i>Homens</i>	3	17	12	12	9	18
<i>Mulheres</i>	2	9	10	9	11	27
<b>Guiné-Bissau</b>	<b>27</b>	<b>64</b>	<b>68</b>	<b>44</b>	<b>31</b>	<b>29</b>
<i>Homens</i>	21	51	39	29	21	18
<i>Mulheres</i>	6	13	29	15	10	11
<b>São Tomé e Príncipe</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
<i>Homens</i>	9	18	8	12	4	14
<i>Mulheres</i>	2	14	8	12	1	5
<b>Moçambique</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<i>Homens</i>	1	6	2	3	3	3
<i>Mulheres</i>	1	5	2	5	3	3
<b>Brasil</b>	<b>242</b>	<b>410</b>	<b>298</b>	<b>463</b>	<b>510</b>	<b>546</b>
<i>Homens</i>	78	163	99	155	169	136
<i>Mulheres</i>	164	247	199	308	341	410
<b>Europa</b>	<b>2157</b>	<b>2347</b>	<b>2587</b>	<b>2302</b>	<b>2272</b>	<b>2613</b>
<i>Homens</i>	1104	1145	1242	1107	1130	1232
<i>Mulheres</i>	1053	1202	1345	1195	1142	1381
<b>Outros</b>	<b>239</b>	<b>337</b>	<b>301</b>	<b>370</b>	<b>411</b>	<b>347</b>
<i>Homens</i>	99	167	148	188	177	151
<i>Mulheres</i>	140	170	153	182	234	196

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 1999 a 2004.

**a.2. População estrangeira que declarou possuir um grau de instrução de nível superior, Recenseamento Populacional 2001**

<b>Nacionalidade</b>	<b>Valor absoluto</b>	<b>Em percentagem</b>
<b>Total de Imigrantes</b>	<b>28 696</b>	<b>100,0</b>
<i>Homens</i>	16 146	56,3
<i>Mulheres</i>	12 550	43,7
<b>Angola</b>	<b>1 459</b>	<b>5,1</b>
<i>Homens</i>	810	5,0
<i>Mulheres</i>	649	5,2
<b>Cabo Verde</b>	<b>475</b>	<b>1,7</b>
<i>Homens</i>	269	1,7
<i>Mulheres</i>	206	1,6
<b>Guiné-Bissau</b>	<b>750</b>	<b>2,6</b>
<i>Homens</i>	532	3,3
<i>Mulheres</i>	218	1,7
<b>São Tomé e Príncipe</b>	<b>362</b>	<b>1,3</b>
<i>Homens</i>	203	1,3
<i>Mulheres</i>	159	1,3
<b>Moçambique</b>	<b>300</b>	<b>1,0</b>
<i>Homens</i>	178	1,1
<i>Mulheres</i>	122	1,0
<b>Brasil</b>	<b>4 435</b>	<b>15,5</b>
<i>Homens</i>	1 970	12,2
<i>Mulheres</i>	2 465	19,6
<b>União Europeia</b>	<b>11 569</b>	<b>40,3</b>
<i>Homens</i>	6 279	38,9
<i>Mulheres</i>	5 290	42,2
<b>Europa do Leste</b>	<b>5 287</b>	<b>18,4</b>
<i>Homens</i>	3 756	23,3
<i>Mulheres</i>	1 531	12,2
<b>Outros</b>	<b>4 059</b>	<b>14,1</b>
<i>Homens</i>	2 149	13,3
<i>Mulheres</i>	1 910	15,2

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 2001 (dados não publicados).

### a.3. Psicólogos estrangeiros inscritos na Associação Portuguesa de Psicólogos

<b>Características</b>	<b>Número</b>
<i>Nacionalidade</i>	
Neerlandesa (UE)	1
Brasileira	1
<i>Sexo</i>	
Masculino	1
Feminino	1
<i>Distrito</i>	
Faro	1
Viseu	1
Total	2

Dados fornecidos pela APP a 18 de Setembro de 2006.

### a.4. Antropólogos estrangeiros inscritos na Associação Portuguesa de Antropologia

<b>Características</b>	<b>Número</b>
<i>Nacionalidade</i>	
U.E.	8
PALOP	9
Brasileira	2
Outras	2
<i>Sexo</i>	
Masculino	7
Feminino	14
<i>Distrito</i>	
Lisboa	6
Outros	7
Resid. no estrangeiro	8
Total	21

Dados fornecidos pela APA a 12 de Outubro de 2006.

### a.5. Médicos Veterinários estrangeiros inscritos na Ordem dos Médicos Veterinários, de 1990 a 2006

<b>Características</b>	<b>1990- -94</b>	<b>1995- -99</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<i>Nacionalidade</i>									
UE	8	7	2	3	1	1	1	3	2
Espanhola	4	5	2	5	4	3	2	3	3
PALOP	3	4	1	1		2	2		1
Brasileira	3	3	1	1	1	6	1	7	1
Outras	3	3		1	1		3	2	
<i>Sexo</i>									
Masculino	13	16	3	9	4	3	7	6	3
Feminino	8	6	2	3	4	8	2	9	4
<i>Idade</i>									
21-25									1
26-30						3	2	6	1
31-35		3	2	4	3	7	2	3	2
36-40	3	10	3	3	3	2	1	3	
40 e mais	18	9		5	2		4	3	3
<i>Distrito</i>									
Aveiro					1	1	1	1	
Faro	3	5		1	1		1	2	2
Lisboa	3	5	1	3	1	5	1	6	1
Porto	2	4	1			3			1
Outros	12	7	3	5	5	3	6	7	1
Resid. no Estrangeiro	1	1	1	1				1	
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

Dados fornecidos pela OROC a 24 de Agosto de 2006.

Nota: 33 inscrições encontram-se suspensas devido à falta de pagamento das quotizações e uma inscrição está registada apesar de já ter falecido.

#### a.6. Revisores Oficiais de Contas estrangeiros inscritos na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas

<b>Características</b>	<b>Número</b>
<i>Nacionalidade</i>	
Inglesa	3
Francesa	1
Espanhola	1
Belga	1
<i>Sexo</i>	
Masculino	5
Feminino	1
<i>Distrito</i>	
Lisboa	5
Setúbal	1
Total	6

Dados fornecidos pela OROC a 24 de Agosto de 2006.



### a.7. Trabalhadores estrangeiros por conta de outrem, por nacionalidade, 2004

<b>Nacionalidade</b>	<b>Profissionais Altamente Qualificados</b>
Alemanha	173
Angola	288
Apátridas	41
Áustria	10
Bélgica	26
Brasil	698
Cabo Verde	90
Canadá	22
China	94
Cuba	10
Dinamarca	6
Espanha	185
Estados Unidos da América	40
Finlândia	5
França	203
Guiné-Bissau	50
Índia	14
Irlanda	7
Islândia	8
Itália	45
Marrocos	10

(continua)

(continuação)

<b>Nacionalidade</b>	<b>Profissionais Altamente Qualificados</b>
Moçambique	152
Moldávia	24
Países Baixos	25
Paquistão	10
Polónia	7
Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	122
República Checa	10
Restantes Países da América Central	8
Restantes Países da América do Sul	26
Restantes Países da Ásia	19
Restantes Países da Europa	299
Restantes Países de África	27
Restantes Países de Oceânia	13
Roménia	40
Rússia	23
São Tomé e Príncipe	39
Suécia	8
Suíça	8
Timor	2
Ucrânia	139
Venezuela	49
<b>Total</b>	<b>3075</b>

Fonte: Direcção-Geral de Estudos Estatística e Planeamento (dados não publicados, 2004),  
*Quadros de Pessoal*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, DGEEP.



## **ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO JUNTO DE IMIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS**

### **A) INQUÉRITO DE CARACTERIZAÇÃO DOS IMIGRANTES QUALIFICADOS**

N.º | \_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_ |

**1. Nacionalidade** \_\_\_\_\_

**2. Ano de nascimento** \_\_\_\_\_

**3. Sexo**

1. Masculino       2. Feminino

**4. País de residência** \_\_\_\_\_

**5. Habilitações literárias (por favor assinale o último nível de educação concluído que é certificado pelo diploma correspondente):**

- 1. Ensino Politécnico
- 2. Licenciatura
- 3. Mestrado
- 4. Pós-graduação
- 5. Doutoramento
- 6. Outras habilitações  Quais: \_\_\_\_\_

**5.1. Em que país adquiriu a sua formação?** \_\_\_\_\_

**6. Estado civil:**

- 1. Solteiro
- 2. Casado
- 3. Coabitação (união de facto)
- 4. Divorciado/a, separado/a, viúvo/a

7. Número de filhos \_\_\_\_\_

8. Em que país vive actualmente o marido/a mulher?

---

9. Em que país vivem actualmente os filhos?

---

10. Tem outros familiares a viver em Portugal?

1. Não

2. Sim

**Quais?**

1. Irmãos/Irmãs

2. Pais

3. Tios/Tias

4. Primos direitos

5. Sobrinhos

6. Nenhum familiar

7. Outros

11. Ocupação no seu país durante a sua última estada antes de partir para Portugal:

1. Desempregado

2. Inactivo

3. Empregado

12. Por que razão abandonou o seu país? (pode escolher MAIS do que uma opção)

1. Razões económicas

2. Razões profissionais

3. Prosseguimento de estudos

3. Motivos políticos

4. Outras razões

Quais? \_\_\_\_\_

13. A decisão de abandonar o seu país foi:

1. Imprevista

2. Planeada com antecedência

**14. Possuía alguns contactos em Portugal antes da sua partida? De que tipo?**

- 1. Familiares em Portugal
- 2. Compatriotas em Portugal
- 3. Colegas/sócios em Portugal
- 4. Amigos em Portugal
- 5. Não possuía nenhum contacto
- 6. Outros contactos em Portugal

Por favor especifique \_\_\_\_\_

**15. Data de entrada em Portugal (mês e ano) \_\_\_\_\_**

**16. Que tipo de visto/documento possuía quando chegou a Portugal?**

- 1. Visto uniforme (Schengen)
- 2. Visto de curta dura VVTL válido para Portugal
- 3. Visto de turista (visto de curta duração)
- 4. Visto de estudante
- 5. Visto de trabalho
- 6. Estava incluído no passaporte dos pais
- 7. Sem qualquer documento
- 8. Outro tipo de visto/documento

Por favor especifique \_\_\_\_\_

**17. Qual é o seu actual estatuto de permanência em Portugal**

- 1. Possuo autorização de residência
- 2. Possuo autorização de permanência
- 3. Possuo visto de estada temporária
- 4. Possuo visto de trabalho
- 5. O meu processo aguarda resolução no SEF
- 6. Não tenho qualquer tipo de autorização
- 7. Outras situações

Por favor especifique \_\_\_\_\_

18. Distrito de residência actual em Portugal \_\_\_\_\_

19. Após a sua primeira entrada em Portugal já esteve no exterior por mais de 6 meses?

1. Não

2. Sim  Em que país(es)? \_\_\_\_\_

20. Qual era a sua profissão PRINCIPAL no seu país?

\_\_\_\_\_

21. Qual era o seu rendimento médio mensal no seu país?

(Por favor especifique a moeda) \_\_\_\_\_

22. Qual foi a sua primeira ocupação em Portugal

\_\_\_\_\_

23. Qual a sua situação actual?

1. Desempregado  *[passar para a questão n.º 32]*

2. Inactivo  *[passar para a questão n.º 32]*

3. Empregado  *[passar para a questão n.º 24]*

24. Actualmente qual é a sua profissão PRINCIPAL em Portugal?

\_\_\_\_\_

25. Que tipo de contrato tem neste momento?

1. Contrato permanente  2. Contrato temporário

3. Trabalho por conta própria  4. Outro: Por favor especifique

5. Nenhum

**26. Considera que existe uma correspondência entre a sua profissão actual e a sua formação inicial?**

1. Sim
2. Não

**27. Sente-se realizado na sua profissão?**

1. Sim
2. Não

**28. Considera o seu salário adequado à função exercida?**

1. Sim
2. Não

**29. Considera que o seu salário está ao mesmo nível do salário dos não-imigrantes**

1. Sim
2. Não

**30. Faz descontos para a Segurança Social?**

1. Não
2. Sim

**30.1. Porquê?**

1. A entidade patronal não quer
2. Eu não quero
3. Outras razões

**31. Paga imposto sobre o seu rendimento (IRS)?**

1. Não
2. Sim

**31.1. Porquê?**

1. A entidade patronal não quer
2. Eu não quero
3. Outras razões



**32. Relativamente às afirmações seguintes diga se: 1 = Concorda totalmente; 2 = Concorda; 3 = Indeciso; 4 = Discorda; 5 = Discorda totalmente**

Os empregos disponíveis para imigrantes são:

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Empregos compatíveis com as suas qualificações | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Empregos sujos e mal pagos                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Empregos em que há falta de mão-de-obra        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Empregos que os portugueses já não querem      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Empregos iguais aos portugueses                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Empregos iguais aos dos outros imigrantes      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**33. Qual o seu nível de fluência no português falado?**

- |                  |                          |                                |                          |
|------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| 1. Muito bom     | <input type="checkbox"/> | 2. Suficientemente bom         | <input type="checkbox"/> |
| 3. Mais ou menos | <input type="checkbox"/> | 4. Não consigo falar português | <input type="checkbox"/> |

**34. Com que rapidez consegue ler textos escritos em português?**

- |                      |                          |                                 |                          |
|----------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 1. Muito rapidamente | <input type="checkbox"/> | 2. Suficientemente rápido       | <input type="checkbox"/> |
| 3. Lentamente        | <input type="checkbox"/> | 4. Não consigo ler em português | <input type="checkbox"/> |

**35. Qual o seu nível na escrita de textos em português?**

- |                  |                          |                                      |                          |
|------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 1. Muito bom     | <input type="checkbox"/> | 2. Suficientemente bom               | <input type="checkbox"/> |
| 3. Mais ou menos | <input type="checkbox"/> | 4. Não consigo escrever em português | <input type="checkbox"/> |

**36. Participa nalguma actividade social ou comunitária em Portugal?**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Organizações sociais ou partidos políticos portugueses   | <input type="checkbox"/> |
| 2. Organizações sociais de imigrantes ou partidos políticos que incluem imigrantes de DIFERENTES países | <input type="checkbox"/> |
| 3. Organizações sociais de imigrantes ou partidos políticos que incluem imigrantes do SEU país          | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sindicatos   | <input type="checkbox"/> |
| 5. Comunidade religiosa/igreja  | <input type="checkbox"/> |
| 6. Outras organizações sociais  | <input type="checkbox"/> |
| 7. Nenhuma  | <input type="checkbox"/> |



## **B) GUIÃO UTILIZADO NOS FOCUS GROUP**

1. Como vieram pela primeira vez para Portugal?
2. Principais problemas enfrentados aquando da primeira chegada a Portugal.
3. Opinião sobre a política de imigração portuguesa e sobre as questões relacionadas com o contacto com as estruturas oficiais do Estado (nomeadamente SEF/IEFP, etc.).
4. Problemas na procura de emprego e na inserção laboral. Quais?
  - 4.1. Principais problemas no acesso ao mercado de trabalho.
  - 4.2. Problemas de equivalência de habilitações.
  - 4.3. Problemas de Discriminação/racismo.
5. Uma das questões do breve inquérito preenchido foi sobre a existência de uma correspondência entre a actividade exercida e a sua formação inicial. No caso de terem considerado não existir esta correspondência quais são as razões para a não correspondência.
6. Opinião sobre a integração dos imigrantes na sociedade portuguesa.  
*(em relação ao conjunto total de imigrantes e relativamente apenas aos qualificados).*
7. Manutenção de relações com o país de origem.  
*(tipo de relações, frequência de relações, papel do país de origem na promoção destas relações – tipo criação e manutenção de redes de qualificados no exterior).*
  - 7.1. Procuram manter-se informados em relação ao país de origem (por que meios)?
  - 7.2. Práticas e consumos culturais: orientados para o país de acolhimento ou para o país de origem – ou um misto (e em que esferas se aproxima mais de um ou de outro)?

8. Projectos em relação ao futuro.

*(perspectivam o regresso aos seus países de origem, se têm intenção de contribuir para o desenvolvimento do país).*



