



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO EM ECONOMIA INTERNACIONAL E ESTUDOS EUROPEUS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**MOTIVAÇÕES DA FUGA DE CÉREBROS EM PORTUGAL:
UM ESTUDO SOBRE A EMIGRAÇÃO DE JOVENS
QUALIFICADOS PARA O CENTRO E NORTE DA
EUROPA**

MARIANA CLÁUDIO BARREIRA

JUNHO - 2026

MESTRADO EM ECONOMIA INTERNACIONAL E ESTUDOS EUROPEUS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**MOTIVAÇÕES DA FUGA DE CÉREBROS EM PORTUGAL:
UM ESTUDO SOBRE A EMIGRAÇÃO DE JOVENS
QUALIFICADOS PARA O CENTRO E NORTE DA
EUROPA**

MARIANA CLÁUDIO BARREIRA

ORIENTAÇÃO:

**PROFESSOR DOUTOR ALEXANDRE JOSÉ GERMANO DE
ABREU**

JUNHO - 2026

Resumo

A presente dissertação analisa os determinantes e as motivações da decisão de emigrar e da escolha do país de destino entre jovens portugueses altamente qualificados que se fixaram no Centro e Norte da Europa após a crise das dívidas soberanas. Recorrendo a uma abordagem qualitativa, assente em doze entrevistas semiestruturadas tratadas por análise de conteúdo temática, o estudo evidencia que a decisão migratória constitui um processo multifatorial, no qual as pressões sentidas em Portugal, tais como salários, progressão e reconhecimento limitados, se combinam com as oportunidades percebidas no destino e com recursos biográficos e relacionais. A dimensão económica, embora central, raramente surge isolada, articulando-se com aspirações de autonomia e emancipação. As trajetórias revelam sobretudo valorização profissional, ainda que com episódios de desqualificação, e uma relação ambivalente com o país de origem, traduzida num regresso condicionado às condições de vida que Portugal venha a oferecer.

Palavras-chave: Emigração qualificada; Fuga de Cérebros; Fatores *Push-Pull*; Redes Migratórias; Trajetórias Profissionais; *Deskilling*; *Matching*; *Upskilling*.

Abstract

This dissertation examines the determinants and motivations behind the decision to emigrate and the choice of destination country among highly qualified young Portuguese who settled in Central and Northern Europe after the sovereign debt crisis. Drawing on a qualitative approach based on twelve semi-structured interviews analyzed through thematic content analysis, the study shows that the migratory decision is a multifactorial process, in which the constraints felt in Portugal, such as limited wages, career progression and recognition, combine with the opportunities perceived abroad and with biographical and relational resources. The economic dimension, although central, rarely appears in isolation, intertwining with aspirations of autonomy and emancipation. The trajectories reveal mostly professional advancement, albeit with episodes of skill devaluation, and an ambivalent relationship with the country of origin, expressed in a conditional return that depends on the living conditions Portugal would be able to offer.

Keywords: Skilled Emigration; Brain Drain; Push-Pull Factors; Migrant Networks; Professional Trajectories; Deskilling; Upskilling; Matching.

Índice

Resumo	3
Abstract.....	4
Lista de Gráficos.....	6
Lista de Tabelas	6
Glossário.....	7
Introdução	9
1. Enquadramento Teórico	11
1.1. Migração Qualificada: Teorias, Conceitos e Debates	11
1.2. A Emigração Portuguesa Qualificada no Contexto Europeu	15
1.3. Destinos da Emigração Qualificada Portuguesa: Perfis E Dinâmicas.....	18
2. Metodologia.....	21
2.1. Desenho da Pesquisa e Amostragem.....	21
2.2. Recolha de dados e Considerações Éticas	22
2.3. Método de Análise.....	24
3. Análise E Discussão Dos Resultados	25
3.1. Motivações de Saída e Escolha do Destino: Entre Fatores <i>Push</i> , <i>Pull</i> e Autonomia.....	26
3.2. Trajetórias Profissionais no País De Destino: Inserção Laboral, <i>Matching</i> , <i>Reskilling</i> e <i>Deskilling</i>	32
3.3. Redes, Experiências Prévias e Redução do Risco Migratório.....	37
3.4. Ganhos, Perdas e Regresso Condicionado: A Redefinição das Expectativas Face a Portugal.....	41
Conclusão	45
Referências Bibliográficas	48
Anexos.....	54
Anexo 1 - Guião de Entrevista.....	54
Anexo 2 - Tabela Síntese das Entrevistas	56

Lista de gráficos

Gráfico 1 - Entradas de Portugueses nos Principais destinos Europeus da Emigração, 2024 ou Último Ano Disponível	19
Gráfico 2 - Fatores Push	26
Gráfico 3 - Fatores Pull	26
Gráfico 4 - Forma de Entrada no Mercado de Trabalho.....	32
Gráfico 5 - Trajetória Profissional no Destino	33
Gráfico 6 - Redes de Apoio à Emigração	37
Gráfico 7 - Regresso a Portugal.....	43

Lista de tabelas

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica, Académica e Migratória dos Participantes	25
---	----

Glossário

BRADAMO - Brain Drain and Academic Mobility from Portugal to Europe

CEFAP - Centro de Estudos da Federação Académica do Porto

DIADSE - Dialogue for Advancing Social Europe

EURES - *European Employment Services*

FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia

NELM - Nova Economia das Migrações Laborais

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OECD - *Organisation for Economic Co-operation and Development*

OEm - Observatório da Emigração

PIB - Produto Interno Bruto

UE - União Europeia

Agradecimentos

Chega ao fim mais uma etapa do meu percurso acadêmico, marcada por desafios, oportunidades e incertezas. Ainda assim, é com enorme orgulho e gratidão que concluo esta fase com a presente dissertação.

Em primeiro lugar, agradeço ao Professor Alexandre Abreu pela orientação, disponibilidade, apoio e partilha de conhecimento ao longo de todo este processo, que foram fundamentais para a concretização deste trabalho, do qual muito me orgulho.

Agradeço também aos meus pais, por me terem permitido seguir sempre o meu próprio caminho, concretizar os meus objetivos e por me apoiarem incondicionalmente, sobretudo nos momentos mais difíceis. Ao meu irmão, por toda a ajuda e por ter sido sempre um exemplo para mim. Ao meu namorado, por me ter ouvido falar interminavelmente sobre a dissertação, por me motivar a continuar e por me incentivar a dar sempre o melhor de mim. A todos eles, um especial obrigada por acreditarem sempre em mim, sem o seu apoio, não teria chegado tão longe.

Aos que já não estão cá, mas continuam sempre presentes no meu coração, deixo também o meu agradecimento. Sei que estariam muito orgulhosos por me ver concluir esta etapa.

Introdução

A emigração ocupa um lugar central na história de Portugal, mas o seu perfil tem vindo a sofrer alterações. Se durante o século XX a saída se associou sobretudo a trabalhadores com baixa escolaridade, a emigração contemporânea passou a integrar, de forma crescente, jovens altamente qualificados. Esta recomposição, visível sobretudo a partir da crise das dívidas soberanas (2011-2015), colocou a fuga de cérebros no centro do debate, ao questionar o retorno do investimento educativo do país e a sua capacidade de reter talento (Pires et al., 2023; Marques & Góis, 2017).

A pertinência do tema não decorre só da sua dimensão quantitativa, mas da insuficiência das leituras estritamente económicas para explicar as decisões individuais. Compreender por que saem estes jovens, como escolhem o destino e como avaliam a experiência, exige atender aos significados que atribuem às suas trajetórias.

Neste enquadramento, a dissertação tem como objeto a decisão migratória de jovens portugueses altamente qualificados que emigraram para países do Centro e Norte da Europa após a crise das dívidas soberanas.

A questão de partida é a seguinte: quais são os principais determinantes e motivações que explicam a decisão de emigrar e a escolha do país de destino entre jovens portugueses altamente qualificados residentes no Centro e Norte da Europa?

Desta pergunta central decorrem cinco questões específicas:

1. Qual o peso das motivações económicas, como salário, estabilidade e custo de vida, face às não económicas, como carreira, reconhecimento, qualidade de vida e autonomia?
2. Que papel desempenham as redes e as experiências prévias, como Erasmus ou estágios, na decisão de emigrar e na escolha do destino?
3. Que fatores em Portugal são percecionados como fatores *push* e quais, no destino, como fatores *pull*, e de que forma se combinam na decisão migratória?
4. Em que medida a emigração é encarada como uma necessidade, uma aspiração ou uma combinação de ambas?

5. De que forma ocorre a inserção laboral no país de destino face às qualificações académicas de origem: verifica-se uma correspondência direta, ou os percursos revelam fenómenos de *deskilling*, *reskilling* ou *upskilling*?

Em termos de objetivos, pretende-se compreender como estes jovens constroem, justificam e avaliam a decisão de emigrar, articulando fatores estruturais, económicos, laborais e institucionais, com dimensões relacionais e biográficas, caracterizar os percursos de inserção profissional no destino e perceber como avaliam a relação com Portugal, incluindo as condições de um eventual regresso.

Do ponto de vista metodológico, adotou-se uma abordagem qualitativa, assente em doze entrevistas semiestruturadas, tratadas por análise de conteúdo temática (Braun & Clarke, 2006), combinando categorias da literatura com temas emergentes.

Para além da introdução e da conclusão, a dissertação organiza-se em três partes: o enquadramento teórico sobre migração qualificada e emigração portuguesa no espaço europeu; as opções metodológicas; e a análise e discussão dos resultados, em torno das motivações de saída, das trajetórias profissionais no destino, do papel das redes e da avaliação de ganhos, perdas e condições de regresso.

1. Enquadramento Teórico

1.1.Migração qualificada: teorias, conceitos e debates

As leis de Ravenstein fixaram pressupostos ainda centrais: a migração é seletiva e ocorre sob fricção de custos, distância e barreiras, organizando-se os fluxos por gradientes de oportunidade e acessibilidade (Corbett, 2003). Daí que a mobilidade contemporânea se concentre em destinos específicos e deva ser pensada como processo multinível, historicamente situado e atravessado por mediações institucionais e relacionais (Castles, 2010; de Haas, 2021).

No plano micro, o modelo *push-pull* de Lee (1966) propõe que os indivíduos ponderam fatores de expulsão (*push*) na origem e de atração (*pull*) no destino, existindo “alguma evidência de que os fatores de expulsão poderão ser mais importantes na imigração de trabalhadores pouco qualificados, enquanto os fatores de atração poderão ser mais importantes para a imigração de trabalhadores qualificados” (Alves & Mota, 2025). A relação é mediada por características individuais e familiares e por obstáculos intervenientes: custos, barreiras legais, informação imperfeita e riscos.

Na mobilidade intraeuropeia, a livre circulação reduz a fricção legal, mas não elimina fricções práticas como barreiras linguísticas, distância cultural e obstáculos ao reconhecimento de credenciais (Belot & Ederveen, 2012; Strey et al., 2018). A decisão ultrapassa os pressupostos económicos: a procura de melhores salários interage com laços culturais e afinidades de estilo de vida (*lifestyle* e *wanderlust*), pesando tanto que, entre países desenvolvidos, a proximidade cultural e linguística supera frequentemente os diferenciais económicos (Mack et al., 2020).

As leituras neoclássicas e de capital humano veem a migração como investimento que compara custos monetários e não monetários com retornos esperados, como salário, carreira e aprendizagem (Massey et al., 1993). Contudo, o diferencial salarial raramente explica, por si só, a persistência dos fluxos e o papel das redes e instituições (Castles, 2010). A Nova Economia das Migrações Laborais (NELM) desloca o foco para o agregado familiar, lendo a migração como diversificação de risco perante falhas de mercado, o que explica a manutenção de fluxos mesmo com diferenças salariais estreitas (Stark & Bloom, 1985).

Teorias estruturais centradas na procura, como a do mercado de trabalho dual, sustentam que as economias avançadas geram necessidades persistentes de trabalho migrante por segmentos com lógicas distintas (primário/estável vs. secundário/precarizado) (Piore, 1979). No caso da migração qualificada, esta perspetiva permite mostrar que a saída para economias mais avançadas não se traduz automaticamente numa inserção profissional correspondente ao nível de qualificações dos migrantes, uma vez que a inserção inicial pode ocorrer abaixo da qualificação e persistir devido a barreiras institucionais, profissões reguladas, dificuldades no reconhecimento de diplomas ou discriminação, criando situações de *deskilling* e *brain waste* (Docquier & Rapoport, 2012).

Estes desajustes remetem para a transferibilidade imperfeita do capital humano, cujo valor muda consoante normas profissionais, requisitos linguísticos e experiência local. Os percursos são dinâmicos: o *deskilling* inicial pode evoluir para *reskilling* e *upskilling* com a acumulação de credenciais e redes locais. O projeto BRADAMO ¹ (2015) evidencia-o na emigração qualificada portuguesa: cerca de 87,8% dos inquiridos no âmbito deste projeto reportam integração compatível ou superior às habilitações, mais de 40% experienciam *upskilling* e apenas cerca de 3,7% sofre *deskilling* prolongado (Gomes et al., 2015; Gomes, 2019).

A crítica às explicações monocausais trata ainda a migração como parte de processos de mudança social mais amplos; Castles (2010) propõe vê-la não como anomalia, mas como componente normal de relações moldadas pela globalização, pela reestruturação produtiva e pela reconfiguração do Estado social, sendo que crises e reformas alteram também expectativas de carreira e horizontes de possibilidade entre jovens qualificados (Bartolini et al., 2017).

O quadro das aspirações e capacidades de Haas (2021) integra agência e estrutura, distinguindo a vontade de migrar (aspirações) da capacidade efetiva de o fazer (recursos, direitos, conhecimento, redes), e explicando simultaneamente mobilidade e imobilidade. Mostra que o *push-pull* é demasiado genérico se não explicitar como o desejo se converte

¹ O projeto BRADRAMO (*Brain Drain and Academic Mobility from Portugal to Europe*) foi um projeto de investigação financiado pela FCT/FEDER, ativo entre janeiro de 2013 e setembro de 2015, que analisou a emigração portuguesa qualificada para a Europa, articulando fuga de cérebros, mobilidade académica, trajetórias profissionais e fatores de atração e repulsão nos países de origem e destino.

em ação, pois há aspirações que não se convertem em planos por constrangimentos materiais, legais ou relacionais (Huber et al., 2022).

A migração é uma sequência de decisões - ir, para onde e quando - negociada em redes familiares e relacionais. Nos qualificados, a escolha do destino combina fatores profissionais e económicos com qualidade de vida, segurança, afinidade cultural e suporte de contactos no destino (Tabor et al., 2015), sendo ativada em momentos-chave como a entrada no mercado de trabalho ou a pós-graduação (Gomes et al., 2015; Lopes et al., 2016).

Estabelecido um fluxo, as redes de parentesco, amizade e diáspora reduzem custos de informação e integração, aumentam a probabilidade de saída de perfis semelhantes e reforçam destinos específicos, produzindo dependência de trajetória e mecanismos de feedback que estabilizam a migração (Massey et al., 1993; Castles, 2010).

Esta dinâmica torna-se particularmente relevante quando aplicada à emigração qualificada, frequentemente analisada através do conceito clássico de *brain drain*, que é a saída de capital humano altamente qualificado de economias periféricas para economias centrais, com perda do retorno do investimento educativo, redução da capacidade científica e fragilização institucional na origem (Docquier & Rapoport, 2012).

Este enquadramento foi complexificado por abordagens que rejeitam uma leitura contabilística das perdas. O conceito de *beneficial brain drain* remete para a possibilidade de a perspetiva de emigração elevar os incentivos ao investimento educativo, aumentando o *stock* de capital humano remanescente (Beine et al., 2003; Mountford, 1997). Segundo Stark (2004), como se investe menos em educação do que seria socialmente desejável, a hipótese de emigrar para mercados mais ricos aumenta os retornos esperados da escolaridade; se a saída for limitada, o capital humano dos que ficam aumenta.

A ambivalência empírica permanece: se a probabilidade de saída for muito elevada e a produtividade externa depender de competências específicas (como o capital linguístico), pode gerar-se um *brain drain* clássico, com substituição da educação geral por competências direcionadas para a emigração (Lien & Wang, 2005). Esta tensão é igualmente identificada por Gibson e McKenzie (2011), ao alertarem para a possível distorção das escolhas de formação a favor de áreas com maior procura externa. A

relevância do benéfico *brain drain* reside, pois, nas condições institucionais sob as quais a mobilidade altera positivamente a formação de capital humano.

Uma via complementar é o conceito de *brain circulation*, ou seja, movimentos temporários, retornos parciais e circulação pendular que recombina conhecimento e redes, mitigando perdas e criando externalidades para origem e destino (Saravia & Miranda, 2004). Como nota Pizarro (2005), o *brain drain* tradicional coexiste hoje com dinâmicas de ganho, circulação e *brain exchange*, num intercâmbio em rede que não exige deslocação permanente, ainda que os qualificados permaneçam restringidos por políticas migratórias seletivas.

Assim, tornam-se relevantes os conceitos de transnacionalismo e diáspora (Engbersen et al., 2013; Meyer, 2019). O transnacionalismo observa a migração não como rutura, mas como produção e manutenção de vínculos sociais, económicos e simbólicos que atravessam fronteiras, com intensidade variável e socialmente estratificada (Faist et al., 2013). A diáspora, por sua vez, entende-se como espaço relacional transnacional de redes, pertencas e práticas que conectam origem e destino e podem gerar recursos económicos, científicos e simbólicos. A sua operacionalização depende, porém, de condições institucionais: sem mecanismos de mobilização e oportunidades internas, as redes funcionam sobretudo como infraestruturas de integração no exterior, e não como canais de retorno (Meyer, 2019).

Sendo assim, “a emigração altamente qualificada tem vindo a ser analisada de acordo com dois modelos contrastantes: a) êxodo - sublinha a ideia de que os indivíduos mais qualificados são forçados para o exílio, permitindo-lhes obter emprego e remuneração correspondentes à sua formação; b) diáspora - salienta os benefícios mútuos de intercâmbio intercultural aberto pela circulação de elites cosmopolitas académicas, científicas e culturais.” (Gomes et al., 2015, p. 4)

A utilidade desta oposição está em delimitar as condições sob as quais a migração qualificada produz sobretudo perdas ou sustenta circulação com potencial de retorno indireto. O projeto BRADAMO (2015) propõe, ainda, a noção de *brain drain* latente, isto é, mobilidades inicialmente orientadas para formação, estudo ou estágios, que estruturam a predisposição para a saída e podem converter-se em emigração prolongada quando o destino oferece melhor progressão (Gomes et al., 2015; Gomes, 2019).

Esta dinâmica de expulsão e de mobilidade estrutural deve ser compreendida à luz das assimetrias europeias acentuadas na última década. Como ilustram Lafleur e Stanek,

"enquanto alguns países, principalmente no Norte, resistiram à crise relativamente bem e conseguiram recuperar da recessão financeira inicial, outros, especialmente no Sul, têm sofrido com uma instabilidade financeira prolongada, elevadas taxas de desemprego e o agravamento das condições de vida em amplos segmentos da população" (p.1, 2017).

É perante este cenário que importa distinguir emigração necessária de emigração aspirada. Sob precariedade e bloqueio de progressão, a saída pode ser vivida como adaptação sob compressão de alternativas, “menos como uma opção e mais como uma necessidade” (Gomes et al., 2015, p. 65), mas também como projeto de emancipação e procura de ambientes mais meritocráticos (Bartolini et al., 2017; Lafleur & Stanek, 2017). Esta ambivalência revela a coexistência de motivos económicos e não económicos e um hiato persistente entre aspiração e intenção, numa lógica cumulativa que, através de redes e experiências prévias, reduz a incerteza e consolida corredores de mobilidade qualificada (Belmonte et al., 2020; Massey et al., 1993; Windzio et al., 2019).

Em suma, a migração qualificada é um processo multicausal e multinível, em que diferenciais económicos e oportunidades de carreira operam mediados por fricções culturais e institucionais e por recursos relacionais que tornam a mobilidade seletiva.

1.2.A emigração portuguesa qualificada no contexto europeu

A emigração portuguesa qualificada resulta da interação entre constrangimentos estruturais na origem e uma arquitetura europeia de mobilidade que reduz custos e amplia oportunidades. Num quadro de emigração necessária, sair não significa ausência de agência, mas escolhas feitas sob condições que comprimem as alternativas viáveis, sobretudo quando a qualificação colide com salários, contratos e autonomia (Pires et al., 2020).

Um estudo realizado pelo Centro de Estudos da Federação Académica do Porto (CEFAP), junto de estudantes do ensino superior, mostra que mais de 73% manifestaram certeza ou forte probabilidade de emigrar após o curso, associando a intenção a salários baixos, precariedade e dificuldades de habitação (Alves & Mota, 2025). A alteração do perfil

educativo dos emigrantes não reflete apenas uma sociedade mais instruída, mas também a incapacidade do mercado interno em absorver este talento, gerando uma perda desproporcional:

"Para além de europeia, a nova emigração é mais qualificada. Isto não significa que a maioria dos emigrantes sejam trabalhadores qualificados, mas que estes têm um peso crescente na emigração. Inicialmente, o crescimento da emigração mais qualificada acompanhou a crescente qualificação da população portuguesa. Porém, na segunda década do século, a emigração qualificada passou a crescer mais do que a qualificação dos portugueses, em geral" (Pires, et al., 2023, p. 9).

Esta sobre-representação de diplomados nas saídas recentes evidencia um *brain drain* que afeta a capacidade produtiva do país, tendo a crise financeira internacional e a das dívidas soberanas marcado um ponto de inflexão na intensidade e no significado social destes movimentos.

A emigração associa-se fortemente às dinâmicas do mercado de trabalho: ao longo do século XXI os fluxos aumentaram com o desemprego e abrandaram com a recuperação do emprego (Pires et al., 2020). A correlação foi clara na austeridade (2011-2015), quando o desemprego jovem passou de 16,7% (2008) para 38,1% (2013) (Pereira & Azevedo, 2019), reativando fluxos que atingiram um pico de cerca de 120 mil saídas em 2013 (Campos Lima & Abrantes, 2016).

No plano interno, o período da Troika trouxe reformas laborais associadas ao ajustamento, a OECD (2017) descreve um pacote que reduziu compensações por despedimento e flexibilizou critérios, provocou a reconfiguração das relações laborais e o agravamento das desigualdades. A clivagem entre contratos permanentes e temporários alimentou um contexto em que a mobilidade externa emergiu como estratégia de proteção social.

A par do emprego, a habitação destaca-se como mecanismo de expulsão. Segundo Antunes (2020), a financeirização, a turistificação e a atração de investimento (como os Vistos Gold) inflacionaram os preços, bloqueando a emancipação jovem e consolidando a emigração como solução de recurso (Alves & Mota, 2025).

Embora os níveis excepcionais registados durante a austeridade tenham diminuído, os dados mais recentes mostram que a emigração portuguesa não desapareceu com a recuperação económica. Após a quebra de 2020, os volumes estabilizaram num patamar elevado de cerca de 70 mil saídas anuais em 2022 e 2023 (Pires et al., 2025). A persistência destes números mostra que a emigração não é conjuntural, mas uma dinâmica estrutural associada ao mercado de trabalho e à inserção europeia.

Este contexto interno articula-se com uma arquitetura europeia de mobilidade, em que a livre circulação e o espaço Schengen reduzem riscos e reforçam a fluidez das deslocações (European Commission, 2023, 2024). Ainda assim, a migração não é uniforme, ocorrendo num espaço migratório de múltiplos destinos, dominado por alguns polos centrais (*core countries*), com o PIB *per capita* a atuar como fator *pull* e o desemprego como *push* (Windzio et al., 2019).

Por sua vez, as políticas de mobilidade juvenil e académica normalizam a experiência internacional. O Processo de Bolonha e o Erasmus removem obstáculos e funcionam como etapa preparatória da mobilidade laboral (Montanari & Staniscia, 2013). Assim, a mobilidade de estudantes ou estagiários pode ser vista como fuga de cérebros latente, deslocando a decisão para o encadeamento de oportunidades ao longo do percurso (Gomes et al., 2015).

A infraestrutura da UE não elimina todas as fricções; o exercício de direitos depende da coordenação administrativa e pode envolver custos ocultos (European Commission, 2024). A mobilidade é ainda sensível à politização; como notam Lafleur e Stanek (2017), as atitudes anti-imigração e debates sobre restrições, como após o Brexit, funcionam como dissuasão, combinando abertura jurídica com fricções sociais.

Articulando os dois níveis, os contextos português e europeu formam um quadro integrado em que as pressões internas interagem com um regime que amplia os destinos potenciais. A seleção do destino pela população qualificada guia-se sobretudo por motivações profissionais, salários e perspetivas de *upskilling*, remetendo as motivações afetivas para plano secundário (Tabor et al., 2015; Gomes et al., 2015).

As consequências da concretização destas intenções de saída representam um entrave ao desenvolvimento económico português, residindo a raiz desta ineficiência na

incapacidade do tecido produtivo português de aproveitar mais plenamente os jovens profissionais qualificados:

“embora a questão mais saliente nos debates públicos sobre a emigração atual seja a migração altamente qualificada e a fuga de cérebros (...), tal não conduziu a respostas políticas significativas. A maior parte das políticas adotadas pelo Estado português continuam baseadas numa imagem da emigração dos anos 60 e início dos anos 70.” (Marques & Góis, 2017, p. 80).

1.3.Destinos da emigração qualificada portuguesa: perfis e dinâmicas

A evolução dos destinos no século XXI revela a sensibilidade dos corredores migratórios aos ciclos económicos e a choques que alteram custos e oportunidades (Pires et al., 2020). A premissa de que a desigualdade territorial gera migrações “não é falsa, embora seja parcial (...). No que tem de verdadeiro é, porém, insuficiente” (Pires et al., 2020, p. 10), pois, em livre circulação, a reconfiguração dos destinos responde também a choques institucionais (Windzio et al., 2019).

É precisamente esta reconfiguração e sensibilidade que caracterizam a geografia atual da emigração portuguesa, cruzando rotas clássicas com novos polos de atração:

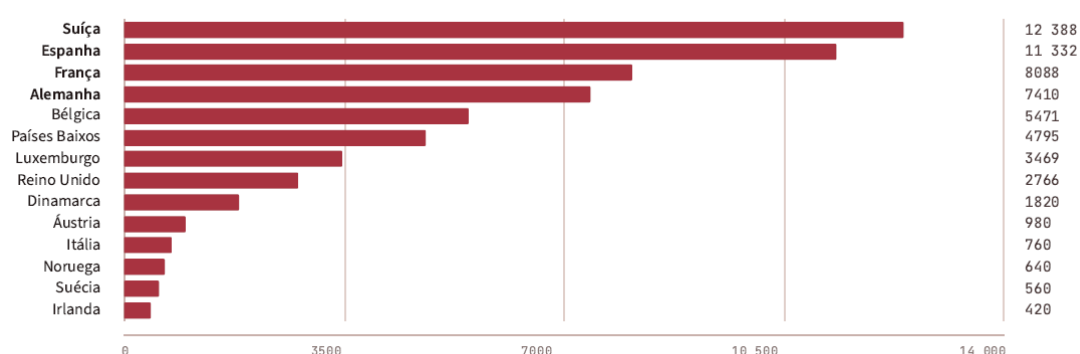
"Hoje, a emigração começa a ser mais diversificada em termos de destinos, os quais incluem países com uma longa história de atração de portugueses, como a França, Alemanha, Suíça, Espanha e (ainda) o Reino Unido, mas também a Bélgica, os Países Baixos e os escandinavos" (Pires et al., 2023, p. 9).

Na emigração jovem qualificada, esta diversificação não é só dispersão geográfica, mas procura estratégica de mercados mais favoráveis. O Centro e Norte da Europa tendem a oferecer melhor inserção, maior correspondência entre qualificações e ocupação, salários mais altos e progressão que escasseia em Portugal. A quarta vaga da emigração portuguesa designa o novo ciclo de crescimento das saídas no século XXI, intensificado pela crise económica e pelas políticas de austeridade após 2008 (Pereira & Azevedo, 2019; Pires et al., 2020). Esta vaga combina rotas antigas com destinos renovados, num espaço onde certos pares origem-destino se tornam mais resilientes pela existência de redes consolidadas (Windzio et al., 2019).

Importa distinguir *stocks* e fluxos: os *stocks* referem-se à população emigrada acumulada num país, os fluxos às novas entradas num dado período. A distinção é essencial porque os países com maior população portuguesa residente nem sempre coincidem com os que hoje recebem mais emigrantes; além disso, os *stocks* funcionam como infraestrutura de redes, reduzindo custos de instalação e aumentando a probabilidade de novas saídas (Pires et al., 2016; Portes, 1999, citado em Pires et al., 2020).

O gráfico 1 evidencia a diferença entre *stocks* acumulados e fluxos recentes. A Suíça mantém-se como principal destino de entrada, aliando vantagens salariais a redes consolidadas que sustentam o segundo maior *stock* mundial de portugueses (Pires et al., 2014, 2025); a França, com o maior *stock* global, perde peso relativo nas novas entradas, enquanto a Alemanha ganhou expressão após 2008 (Pereira & Azevedo, 2019; Pires et al., 2020). O Luxemburgo revela continuidade, com os portugueses a representarem uma proporção expressiva da imigração acolhida (Pires et al., 2025).

Gráfico 1 - Entradas de portugueses nos principais destinos europeus da emigração, 2024 ou último ano disponível



Fonte: Adaptado de Pires et. al., 2025: Relatório estatístico, Observatório da Emigração.

A Espanha tem dinâmica própria, ligada à proximidade geográfica e aos ciclos económicos, funcionando o corredor ibérico, por vezes, quase como extensão do mercado de trabalho português (Justino, 2016). Em sentido inverso, o Reino Unido ilustra o efeito dos choques institucionais: o Brexit introduziu fricções administrativas e provocou uma quebra acentuada das entradas, tornando o corredor mais seletivo e regulado (Pires et al., 2020, 2025).

O Noroeste europeu consolidou-se como área de crescente atração, com perfis diferenciados, surgindo a Bélgica com composição social mais mista, enquanto os Países Baixos se afirmam como um dos novos corredores da emigração qualificada. Neste último

caso, o crescimento das entradas não parece decorrer apenas da reprodução de redes migratórias, mas também de mecanismos de recrutamento ligados a necessidades concretas de determinados setores do mercado de trabalho, que atraem perfis qualificados de forma mais direcionada (Pires et al., 2025). Os países nórdicos, por sua vez, integram esta diversificação de forma mais seletiva, dado que as barreiras linguísticas e as exigências de integração limitam uma mobilidade de maior escala (Belot & Ederveen, 2012).

A recomposição educativa da emigração é real, mas desigual, o peso dos emigrantes com ensino superior varia com a história de cada corredor e o tipo de inserção oferecida (Pires et al., 2020; Justino, 2016). Persistem formas menos qualificadas em destinos tradicionais como França e Suíça, a par de uma presença crescente de profissionais qualificados nos Países Baixos, no Reino Unido e nos países escandinavos (Pires et al., 2020, 2025).

2. Metodologia

2.1. Desenho da Pesquisa e Amostragem

As estatísticas sobre a emigração qualificada têm limitações na captação das motivações individuais, podendo diferentes fontes e critérios originar resultados distintos para o mesmo período (Amaral & Marques, 2014). Dada a natureza do problema e a necessidade de ir além da dimensão estatística, optou-se por uma abordagem qualitativa, mais adequada à compreensão dos significados, trajetórias e motivações que os próprios sujeitos atribuem à decisão migratória.

A metodologia qualitativa trabalha com amostras menores, privilegiando a profundidade analítica e a interpretação contextualizada, sendo pertinente quando o objetivo é descrever e interpretar os fatores que influenciam a decisão de emigrar, em vez de os quantificar (Freixo, 2011).

A população-alvo são jovens portugueses com grau superior que emigraram para o Centro e Norte da Europa após a crise das dívidas soberanas, com idades entre os 21 e os 35 anos à data da entrevista. Entende-se por Centro e Norte da Europa: Alemanha, Suíça, Países Baixos, Reino Unido, França, Bélgica, Luxemburgo, Suécia, Dinamarca e Noruega.

A amostra foi de 12 entrevistas, atendendo ao princípio da saturação, que em grupos homogêneos tende a ocorrer em torno das 12 entrevistas (Guest *et al*, 2006), e ao conceito de *information power*, isto é, quanto maior a especificidade dos participantes face ao objeto, menor o número de casos necessário para produzir informação analiticamente significativa (Malterud, Siersma, & Guassora, 2016).

Adotou-se uma amostragem não probabilística, intencional e por conveniência, complementada por *snowball sampling*, justificada pela dificuldade de acesso a uma população dispersa e pela especificidade dos critérios. A maioria dos participantes foi identificada através de redes pessoais e informais de contactos diretos, conhecidos e pessoas referenciadas por terceiros.

Nos Países Baixos, o recrutamento decorreu sobretudo de redes pessoais indiretas: dois participantes foram identificados por conhecidos da investigadora e um terceiro resultou da indicação de um entrevistado já recrutado, constituindo o principal caso de *snowball*

sampling. Embora limitada, a técnica é pertinente e frequente em estudos com populações dispersas e de difícil acesso (Biernacki & Waldorf, 1981).

Recorreu-se ainda a prospeção via *LinkedIn* para contactar participantes fora da rede pessoal: das oito mensagens enviadas a desconhecidos que aparentavam cumprir os critérios, duas resultaram em participação, o que evidencia a dificuldade de recrutamento por contacto direto e reforça a importância das redes de confiança no acesso a participantes.

A amostra final integrou, assim, participantes recrutados maioritariamente através de redes pessoais e contactos indiretos, dois através do *LinkedIn* e um por *snowball sampling*, o que permitiu aceder a experiências relevantes para o objeto de estudo, embora com limitações a reconhecer.

Esta estratégia pode gerar enviesamentos devido à dependência de redes pessoais, que pode sobrerrepresentar participantes socialmente próximos (escolaridade, origem social, área profissional, destino ou trajetória) e favorecer percursos mais estáveis e bem-sucedidos, sub-representando trajetórias marcadas por precariedade, desqualificação prolongada ou maior vulnerabilidade social.

O recrutamento via *LinkedIn*, plataforma profissional, torna mais visíveis indivíduos com percursos estruturados e maior presença digital, podendo deixar menos acessíveis participantes com menor estabilidade, a reduzida expressão da bola de neve limita ainda o alargamento a redes mais diversificadas.

A amostra deve, pois, entender-se como qualitativa, orientada para a profundidade analítica e não para a representatividade estatística. Os resultados não pretendem ser generalizáveis ao conjunto dos jovens portugueses qualificados emigrados, mas contribuir para a compreensão aprofundada das motivações e trajetórias de um conjunto específico de participantes, em articulação com a literatura.

2.2.Recolha de Dados e Considerações Éticas

A entrevista é o principal instrumento de recolha, por permitir aceder a narrativas e interpretações individuais dificilmente captadas por instrumentos quantitativos, compreendendo não só os fatores objetivos da decisão de emigrar, mas o significado que

os participantes atribuem à sua trajetória, às oportunidades no destino e às limitações sentidas em Portugal.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, orientadas por um guião² elaborado a partir da literatura e dos objetivos da investigação. Este formato combina comparabilidade com flexibilidade, permitindo refletir sobre tópicos comuns e aprofundar dimensões específicas de cada percurso, o que o torna adequado a estudos exploratórios (Prodanov & Freitas, 2013; Reis, 2010).

O guião divide-se em duas partes: a primeira recolhe dados de caracterização sociodemográfica, académica e profissional; a segunda explora a trajetória migratória, isto é, o ano e processo de saída, fatores de expulsão e atração, papel das redes, experiências prévias de mobilidade, inserção laboral e avaliação retrospectiva da decisão, incluindo a correspondência entre qualificações e trabalho.

Dada a dispersão geográfica, as entrevistas decorreram de forma síncrona via *Microsoft Teams*, ultrapassando barreiras geográficas sem comprometer a interação direta. A literatura reconhece a validade das entrevistas online em investigação qualitativa, sobretudo com participantes em diferentes países (Gray et al., 2020).

Cada entrevista durou cerca de 30 minutos. Antes de cada uma foram apresentados o contexto e os objetivos da investigação e as condições de participação, garantindo o consentimento livre e esclarecido e o direito de não responder ou interromper a qualquer momento.

As entrevistas foram gravadas em áudio, mediante autorização, e transcritas integralmente. Para salvaguardar o anonimato, os participantes são identificados por pseudónimos, tendo sido omitidos ou generalizados elementos que permitissem identificação indireta, como nomes de empresas ou instituições.

A investigação respeitou os princípios éticos fundamentais - participação voluntária, consentimento informado, confidencialidade e proteção da identidade - particularmente importantes num estudo que recolhe narrativas pessoais.

² O guião de entrevista utilizado encontra-se disponível no Anexo 1

2.3.Método de Análise

As entrevistas foram analisadas através de análise de conteúdo temática, que segundo Braun e Clarke (2006), permite identificar e interpretar padrões de significado em dados qualitativos, adequando-se ao objetivo de compreender as motivações, percepções e trajetórias dos participantes.

A análise combinou lógica dedutiva e indutiva. Numa primeira fase partiu de categorias definidas a partir dos objetivos e da literatura, fatores económicos, oportunidades profissionais, salários, estabilidade, qualidade de vida, redes, experiências internacionais prévias, integração no destino e percepções sobre Portugal; numa segunda, manteve-se aberta a temas emergentes das narrativas.

O processo envolveu a transcrição integral, a leitura exploratória, a codificação dos excertos relevantes e a organização dos códigos em temas, depois interpretados em articulação com a pergunta de partida, os objetivos e a literatura sobre emigração qualificada, mobilidade intraeuropeia e fuga de cérebros.³

Sempre que pertinente, recorreu-se ao software MAXQDA como apoio à organização e sistematização dos dados, como a gestão das transcrições, criação de códigos e comparação entre entrevistas, ferramenta que não substitui a interpretação, mas reforça a rastreabilidade e a transparência do processo (Kuckartz, 2014).

Dada a natureza qualitativa, os resultados não visam a generalização estatística, mas a compreensão aprofundada das experiências, procurando identificar padrões comuns, diferenças entre trajetórias e tensões nas narrativas, nomeadamente entre emigração como necessidade, oportunidade ou aspiração.

³ A tabela síntese das entrevistas encontra-se no anexo 2

3. Análise e Discussão dos Resultados

A decisão de emigrar, tal como emerge dos discursos dos participantes, surge como um processo multifatorial, marcado pela combinação entre constrangimentos sentidos em Portugal e oportunidades percecionadas nos países de destino. A distinção entre fatores *push* e *pull* permite organizar a análise, mas deve ser entendida de forma relacional, uma vez que os fatores de saída e de atração surgem frequentemente interligados (Lee, 1966).

A amostra é composta por 12 jovens portugueses qualificados que emigraram para diferentes países do Centro e Norte da Europa, com diferentes áreas de formação e trajetórias profissionais. A Tabela 1 sintetiza as principais características sociodemográficas, académicas e migratórias dos participantes.

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica, académica e migratória dos participantes

NOME	SEXO	IDADE	PAÍS DE DESTINO	ANO DE SAÍDA	ESCOLARIDADE	ÁREA DE FORMAÇÃO	PROFISSÃO ATUAL
Rafaela	F	26	Suíça	2024	Mestrado	Contabilidade e Finanças	Controller financeira
José	M	35	Inglaterra	2019	Mestrado	Engenharia / Finanças	Profissão na área financeira especializada
Eva	F	24	França	2024	Pós-graduação	Sociologia / Relações Internacionais	Responsável do departamento cultural e associativo do consulado
Catarina	F	28	Luxemburgo	2024	Licenciatura	Contabilidade	Contabilista
Bernardo	M	26	Países Baixos	2023	Pós-graduação	Gestão de Transporte e Logística / Gestão Industrial	Supervisor de transports
André	M	35	Bélgica	2016	Licenciatura	Engenharia e Gestão Industrial	Team leader em mercado financeiro
João	M	26	Alemanha	2025	Licenciatura	Gestão de Empresas	Engenheiro
Erika	F	26	Países Baixos	2022	Mestrado	Direito / International Business Law	Merchandise planning
Margarida	F	24	Países Baixos	2024	Mestrado	Gestão Industrial / Supply Chain Management	Project Planner
Francisca	F	28	Noruega	2025	Mestrado integrado	Engenharia Biológica	Trabalhadora em loja de souvenirs
Daniel	M	23	Suécia	2025	Licenciatura (mestrado em curso)	Engenharia Informática e de Computadores	Software Engineer
João Pedro	M	25	Dinamarca	2021	Mestrado	Bioquímica / Bioinformática	Cientista de dados

Fonte: Elaboração própria a partir das entrevistas semiestruturadas conduzidas no âmbito da dissertação

A partir desta caracterização, a análise centra-se nos significados atribuídos à decisão de emigrar, começando pelos fatores económicos e profissionais que tornam Portugal percecionado como um contexto de oportunidades limitadas, e os países de destino como espaços de maior autonomia, progressão e reconhecimento.

3.1.Motivações de saída e escolha do destino: entre fatores *push*, *pull* e autonomia

A dimensão económica é uma das mais presentes nos discursos dos entrevistados, mas raramente surge de forma isolada. O salário é referido não apenas como rendimento, mas como condição de autonomia, independência e capacidade de projetar o futuro. Os gráficos 2 e 3 sintetizam esta articulação entre fatores de repulsão associados a Portugal e fatores de atração atribuídos aos países de destino, evidenciando o peso das dimensões económicas e profissionais na decisão de emigrar.

Gráfico 3 - Fatores *Push*



Fonte: Elaboração própria, com base na codificação temática das entrevistas no MAXQDA.

Gráfico 2 - Fatores *Pull*



Fonte: Elaboração própria, com base na codificação temática das entrevistas no MAXQDA.

Esta relação entre rendimento e autonomia surge de forma particularmente clara no discurso de Catarina, que associa a decisão de sair à impossibilidade de manter uma vida financeiramente sustentável em Portugal:

“O dinheiro, sem dúvida alguma, porque eu lembro-me que o que me deu assim o clique foi chegar, sei lá, dia 7-8 do mês e eu não ter dinheiro e eu falei com o meu namorado e disse-lhe, isto não dá mais, eu não aguento mais.”
(Catarina, 28, licenciatura, Luxemburgo)

A dificuldade de autonomização residencial aparece também associada à permanência em casa dos pais, tornando a emigração uma alternativa mais viável do que a tentativa de independência em Portugal:

“Nunca experimentei sair do meu país, estou a viver em casa dos meus pais há 23 anos e não tenho muitas perspetivas de saída porque é difícil, não é? Não me vale a pena estar a mudar para um quarto em Lisboa quando tenho a casa dos meus pais e estou a ganhar mal.” (Bernardo, 26, pós-graduação, Países Baixos)

A relação entre salário, habitação e qualidade de vida surge igualmente no discurso de André, para quem o rendimento oferecido após o estágio não compensava o custo de vida crescente em Lisboa:

“Fiz um estágio em Portugal e, na altura, no fim do estágio, ofereceram-me um contrato de trabalho e aquilo que me davam era muito pouco. Já era a altura em que o turismo em Portugal estava a crescer e em Lisboa, sobretudo, os preços das casas já começavam a aumentar. Comecei a pensar que, para ter um trabalho das 9 às 5 e estar a trabalhar cinco dias por semana para ganhar aquele dinheiro, com a qualidade de vida que poderia ter, não era aquilo que me interessava mais.” (André, 35, licenciatura, Bélgica)

No conjunto, estes testemunhos mostram que o salário é interpretado como uma condição prática de autonomização. A dimensão económica não aparece, portanto, apenas como comparação entre rendimentos, mas como possibilidade, ou impossibilidade, de concretizar projetos pessoais associados à vida adulta.

A esta dimensão económica soma-se uma crítica mais ampla ao mercado de trabalho português. Os entrevistados percecionam um mercado limitado, marcado pela escassez de oportunidades qualificadas nas respetivas áreas de formação, por trajetórias de progressão profissional lentas ou pouco claras e por um reconhecimento profissional considerado insuficiente face às qualificações adquiridas.

A crítica à progressão profissional em Portugal torna-se evidente na comparação com as oportunidades encontradas no estrangeiro, aparecendo a perceção de ausência de desenvolvimento profissional associada, também, à experiência laboral anterior à emigração:

“A verdade é que eu não gostava do ambiente de trabalho no lugar onde eu estava anteriormente, não via progressão de carreira nenhuma.” (Francisca, 28 anos, mestrado, Noruega)

A questão do reconhecimento profissional é particularmente visível quando as qualificações ou competências adquiridas são valorizadas de forma diferente no país de destino, permitindo a saída ultrapassar barreiras profissionais sentidas em Portugal:

“Eu não tenho o exame da ordem em Portugal, portanto eu em Portugal não sou considerada contabilista. Eles aqui não querem saber desse exame, então eu aqui sou considerada contabilista.” (Catarina, 28, licenciatura, Luxemburgo)

A emigração surge também como resposta à ausência de oportunidades específicas em determinadas áreas profissionais. Para alguns participantes, sair de Portugal não foi apenas uma opção entre várias, mas a forma mais direta de aceder ao tipo de carreira que pretendiam desenvolver, independentemente do salário:

“A minha decisão foi relativamente simples e objetiva. Para o que eu queria fazer na minha área profissional, emigrar era a solução mais natural. O que eu queria exatamente fazer não existe em Portugal. A minha decisão foi puramente profissional e não teve nada a ver com receber mais dinheiro, ou o que quer que seja.” (José, 35, mestrado, Inglaterra)

Esta perceção de bloqueio é reforçada pela ideia de que o mercado português impõe limites salariais e profissionais difíceis de ultrapassar:

“Eu muito provavelmente daqui a 20 anos iria receber à volta de mais 60 a 100% a mais do que recebo. Ou seja, em Portugal, trabalhando por conta de outrem, parece que tens um teto máximo, a não ser que obviamente cresças muito dentro de uma entidade internacional muito grande.” (João, 26, licenciatura, Alemanha)

A crítica ao mercado de trabalho português não se limita, porém, à dimensão salarial ou à progressão. Em alguns discursos, surge também associada à perceção de uma cultura de acesso dependente de redes informais, especialmente em determinados setores profissionais:

“Eu não tinha cunhas de business, eu só tinha cunhas de direito e política e eu não queria seguir isso. Portanto, eu decidi começar de novo porque eu não queria sentir-me excluída em Lisboa nesse mundo que não era o meu mundo ainda.”
(Érica, 26, mestrado, Países Baixos)

Estes testemunhos alargam a leitura dos fatores de repulsão, não sendo a saída explicada apenas pelo diferencial salarial, mas também pela perceção de bloqueios profissionais, institucionais e relacionais no acesso a determinados percursos de carreira. Neste sentido, a emigração surge como uma estratégia de valorização do capital escolar e profissional, em linha com abordagens que destacam o peso das trajetórias biográficas e das oportunidades de reconhecimento na mobilidade qualificada (Gomes et al., 2015; Gomes, 2019).

Do lado dos países de destino, os fatores de atração surgem em continuidade com as limitações identificadas em Portugal. Assim, salários mais elevados, maior capacidade de poupança e melhores condições laborais tornam o estrangeiro um espaço onde a autonomia e a estabilidade parecem mais alcançáveis.

A comparação entre Portugal e o país de destino torna-se particularmente evidente quando remuneração, habitação e vida em casal surgem articuladas na mesma decisão:

“A grande razão foram os salários (...). E o facto de já estarmos a viver juntos também ajudou na decisão, porque voltar para Portugal seria voltar para casa dos nossos pais. Como nós já sabíamos como era aqui, ir para lá nunca ia ser a mesma coisa. Eu também sei como é que as coisas estão em Portugal e sei que, em Lisboa, por exemplo, é muito difícil arranjar casa e que os preços estão muito altos.”(Margarida, 24, mestrado, Países Baixos)

A experiência de receber um salário mais elevado no destino pode também redefinir as expectativas face a Portugal, tornando o regresso menos provável ou mais condicionado:

“Mas não me imagino a voltar a Portugal. Eu não consigo olhar para a minha conta e receber um ordenado de Portugal, já é impossível.” (Catarina, 28, licenciatura, Luxemburgo)

Mesmo em áreas tendencialmente associadas a melhores oportunidades, a percepção de que Portugal não permitiria alcançar a qualidade de vida desejada reforça a atratividade do estrangeiro:

“Ainda que eu tivesse ido para um curso que soubesse à partida que ia dar dinheiro, que é engenharia informática (...), achava que mesmo assim não ia ser o suficiente para conseguir ter uma vida boa. Então eu sempre pensei: bem, mal por mal, vou lá para fora.” (Daniel, 23 anos, licenciatura, Suécia)

A atratividade do destino, porém, não se resume ao rendimento. Nos discursos dos participantes, o estrangeiro surge também associado a formas de organização laboral mais valorizadas, maior abertura à progressão e relações profissionais percebidas como menos hierárquicas:

“Tive muitas oportunidades de progressão, muitas responsabilidades que me foram dadas. Acho que tive alguma sorte no primeiro trabalho que tive.” (André, 35, licenciatura, Bélgica)

A valorização do destino passa também por uma cultura académica e laboral percecionada como mais prática, horizontal e orientada para o pensamento crítico:

“Foi mesmo refrescante vir para aqui e ser uma coisa tão prática e estar à base de study cases e de seres um critical thinker. (...) Eu noto no meu trabalho também, os teus managers estão ao mesmo nível de todos, não são mais importantes do que tu só porque são os teus managers, e isso também é completamente diferente em Portugal.” (Érica, 26, mestrado, Países Baixos)

A experiência internacional constitui ainda uma dimensão relevante da decisão migratória. Em alguns casos, a saída foi inicialmente pensada como etapa formativa, académica ou exploratória, mas acabou por se prolongar quando o país de destino passou a oferecer oportunidades profissionais e condições de vida consideradas mais favoráveis.

A passagem de uma mobilidade académica para uma permanência laboral torna-se clara quando a experiência no destino permite conhecer novas oportunidades e reavaliar a possibilidade de regresso:

“Depois vim para cá e pronto, queria fazer o mestrado nesta área e acabei por ficar em Roterdão. Porque nesta área da logística e assim é bom, portanto, acabei por vir e depois comecei a ver como é que as coisas eram aqui e acabei por querer ficar.” (Margarida, 24, mestrado, Países Baixos)

A experiência temporária pode também alterar a forma como o país de destino é percecionado, deixando de ser apenas um espaço de passagem e passando a representar melhores condições de vida em várias dimensões:

“Eu estou aqui com um salário que é impensável para uma pessoa da minha idade em Portugal e foi também por isso que eu aceitei a proposta. (...) Agora tenho uma visão diferente porque, sem dúvida, a qualidade de vida aqui, não só em termos dos salários, mas em termos da saúde, da educação, de tantas outras coisas, é tão diferente.” (Eva, 24, mestrado, França)

Esta passagem de experiências inicialmente temporárias para trajetórias mais duradouras aproxima-se da forma como a mobilidade académica e qualificada tem sido entendida enquanto processo gradual, marcado pela acumulação de contactos, experiências e oportunidades no país de destino (Gomes et al., 2015; Gomes, 2019). No caso dos participantes deste estudo, estas experiências nem sempre explicam diretamente a saída, mas funcionam frequentemente como porta de entrada para novos sistemas de ensino, mercados de trabalho e formas de organização da vida quotidiana.

Embora os fatores económicos e profissionais sejam dominantes nesta secção, importa reconhecer que, em alguns casos, a escolha do destino é também influenciada por dimensões relacionais. Esta questão será retomada na análise das redes, uma vez que a relação afetiva pode funcionar como fator de atração, mecanismo de apoio e elemento de redução da incerteza associada à emigração.

No conjunto, a decisão resulta da articulação entre constrangimentos sentidos em Portugal e oportunidades percecionadas no destino, sendo que para uns aproxima-se de uma necessidade económica e profissional, para outros, do sentido de experiência ou progressão, combinando-se na maioria dos casos numa zona intermédia entre a fuga, as limitações e a procura ativa de futuro:

“Eu saí de Portugal pelo dinheiro, sem dúvida alguma.” (Catarina, 28, licenciatura, Luxemburgo)

“Eu queria emigrar desde que sou puto, ou seja, dizia aos meus pais desde os cinco anos que queria mudar de país.” (João Pedro, 25, mestrado, Dinamarca)

Entre estes dois polos, surgem discursos em que a remuneração, a carreira e a aspiração pessoal se combinam na mesma decisão:

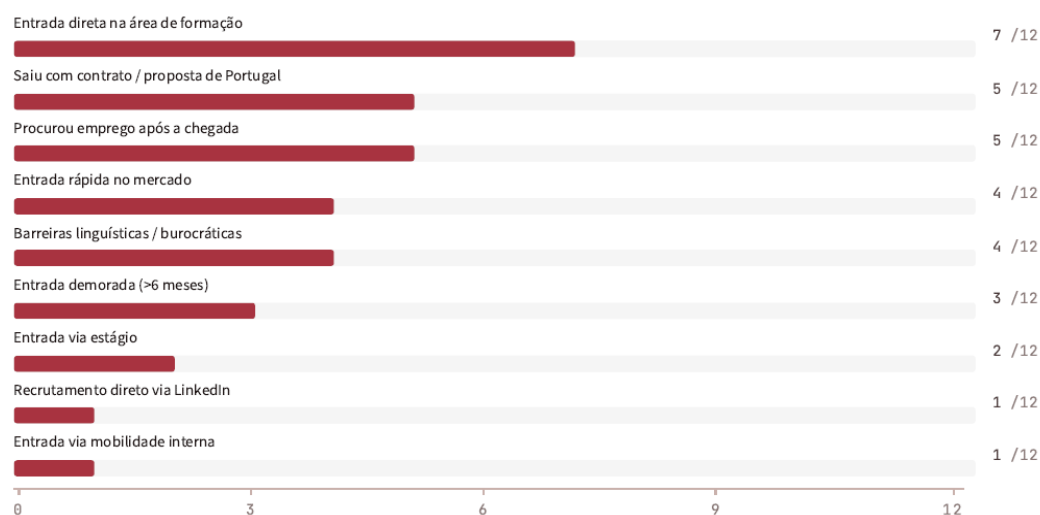
“Eu também já queria emigrar, mas obviamente que a proposta, a remuneração e em termos de carreira também teve peso. (...) Foi mais para me provar a mim próprio e realmente de aspirações do que propriamente necessidade.” (João, 26, licenciatura, Alemanha)

Fatores *push* e *pull* reforçam-se, assim, mutuamente. As limitações em Portugal tornam visíveis as vantagens do destino e a experiência no estrangeiro redefine expectativas de salário, carreira, autonomia e qualidade de vida, surgindo a emigração como estratégia situada entre constrangimento e possibilidade.

3.2. Trajetórias profissionais no país de destino: inserção laboral, *matching*, *reskilling* e *deskilling*

Após as motivações de saída, importa perceber como decorreu a inserção profissional no destino, isto é, se implicou valorização, continuidade, requalificação ou desqualificação. O Gráfico 4 sintetiza as formas de entrada no mercado de trabalho, distinguindo percursos iniciados com contrato ou proposta daqueles em que a procura ocorreu após a chegada.

Gráfico 4 - Forma de entrada no mercado de trabalho

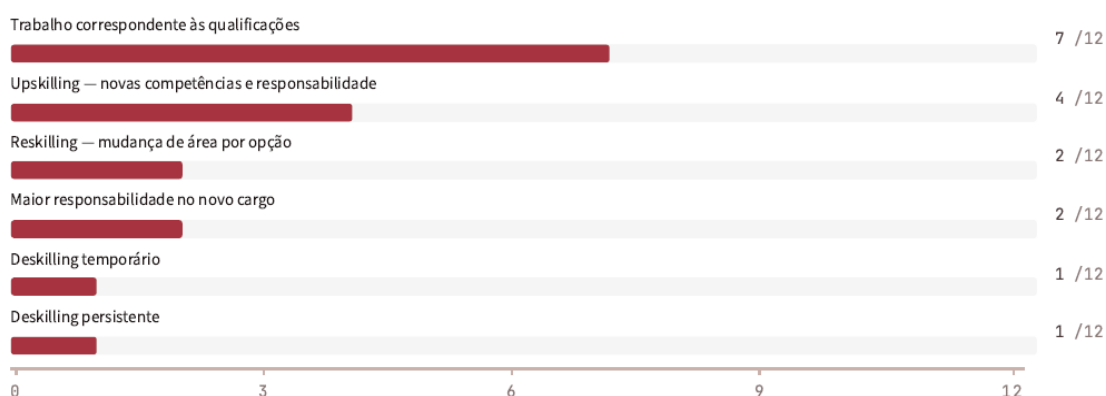


Fonte: Elaboração própria, com base na codificação temática das entrevistas no MAXQDA.

Os percursos analisados mostram que a inserção profissional no país de destino não ocorreu de forma homogênea. Alguns participantes emigraram já com contrato ou por mobilidade interna, o que facilitou uma entrada mais direta no mercado laboral; outros procuraram emprego apenas após a chegada, enfrentando períodos de indefinição, barreiras linguísticas ou burocráticas e, em alguns casos, uma inserção inicial abaixo das qualificações. Esta diversidade permite relativizar uma leitura linear da emigração qualificada como percurso automaticamente ascendente. Embora a saída tenha aberto oportunidades de progressão e reconhecimento para muitos entrevistados, também implicou processos de adaptação, espera, reorientação ou subaproveitamento das qualificações.

O Gráfico 5 sintetiza os principais tipos de trajetória profissional identificados nas entrevistas, distinguindo situações de correspondência entre qualificações e função exercida, valorização profissional, requalificação e desqualificação.

Gráfico 5 - Trajetória profissional no destino



Fonte: Elaboração própria, com base na codificação temática das entrevistas no MAXQDA.

Nos percursos em que a saída ocorreu com proposta profissional, recrutamento direto ou mobilidade interna, a transição para o mercado de trabalho do destino foi mais protegida. A existência de contrato antes da partida reduziu a incerteza da decisão migratória e permitiu que a emigração fosse vivida como continuidade profissional, mais do que como rutura ou recomeço incerto:

“Em junho, recebi uma proposta no LinkedIn. Foi tudo do nada. Fiz a entrevista no dia a seguir ou dois dias a seguir e disseram-me: ótimo, tens disponibilidade para vir quando?” (Daniel, 23, licenciatura, Suécia)

“Eu fui já com trabalho. Quando me despedi em Portugal, já tinha contrato em Londres.” (José, 35, mestrado, Inglaterra)

Estas trajetórias aproximam-se de uma situação de *matching*, entendida como correspondência entre qualificações académicas, experiência profissional e função exercida no país de destino. Para estes participantes, a emigração permitiu uma entrada mais direta em trabalho qualificado e compatível com a formação de origem, reforçando a perceção de que o mercado laboral estrangeiro oferecia melhores condições para aplicar competências, assumir responsabilidades e obter reconhecimento profissional.

“Estou atualmente a acabar o mestrado em Engenharia Informática e de Computadores e, neste momento, sou software engineer.” (Daniel, 23, licenciatura, Suécia)

“Eu estava a fazer uma coisa parecida em Portugal, mas estava num banco. O que eu queria exatamente fazer é mais ou menos a mesma coisa, mas numa área diferente do meu mercado.” (José, 35, mestrado, Inglaterra)

Esta diversidade de formas de inserção aproxima-se de leituras que distinguem diferentes posições dos emigrantes qualificados nos mercados de trabalho de destino, desde situações de correspondência entre formação e função até percursos em que a inserção ocorre abaixo do nível de qualificação adquirido (Gomes, 2019).

Para além do *matching*, alguns percursos revelam processos de *upskilling*, isto é, de valorização e aprofundamento de competências após a emigração. Nestes casos, os participantes não se limitaram a exercer funções compatíveis com a sua formação, tendo desenvolvido novas competências, assumindo maior responsabilidade e acedendo a oportunidades que consideravam menos prováveis em Portugal. A emigração aparece, assim, como um espaço de aprendizagem e crescimento, tanto profissional como pessoal.

“E também tenho tido a oportunidade de ter mais espaço na parte do management de pessoas e pronto, lá está, o que eu queria alcançar em Portugal.” (Rafaela, 26, mestrado, Suíça)

“Passei de uma pequena estagiária para uma chefe de serviço, que é uma coisa que em Portugal também não acontece muito.” (Eva, 24, pós-graduação, França)

Estes percursos mostram que a emigração pode funcionar como mobilidade profissional, e não apenas geográfica. Para alguns entrevistados, trabalhar fora permitiu acelerar a progressão, assumir responsabilidades e adquirir competências que passaram a ser vistas como ganhos duradouros, sobretudo quando comparados com trajetórias que, em Portugal, eram antecipadas como mais lentas ou hierárquicas.

Contudo, nem todos os percursos correspondem a uma continuidade linear entre formação e profissão. Em alguns casos, a emigração implicou *reskilling*, entendido aqui como mudança de área ou reorientação profissional para responder a oportunidades encontradas no destino. Importa, porém, distinguir estas situações de uma desqualificação, uma vez que a mudança de área pode resultar de uma escolha estratégica, de uma oportunidade de recomeço ou de uma adaptação ativa ao mercado laboral.

“Tive mesmo de começar por baixo, porque queria ir para fashion business, mas não tinha grande experiência. Tinha experiência em logística e uma experiência na Amsterdam Fashion Week, mas não tinha estudos ou estágios nessa área.”
(Érica, 26, mestrado, Países Baixos)

“Bem, as minhas primeiras duas posições eram exatamente aquilo para o que eu estudei. E agora estou a ser cientista de dados, que é tangencial, mas é uma coisa que eu queria, porque desenvolvi umas skills que eu queria desenvolver para depois voltar à minha área.” (João Pedro, 25, mestrado, Dinamarca)

Nestes percursos, a emigração funciona como espaço de redefinição profissional. A mudança de país permite reconsiderar trajetórias anteriores, explorar áreas diferentes e combinar qualificações de origem com novas competências adquiridas no destino. O *reskilling* não corresponde, portanto, necessariamente a uma perda, podendo representar uma reorientação ativa do percurso profissional.

Ainda assim, os dados também revelam situações de maior dificuldade na inserção profissional. Alguns participantes enfrentaram barreiras linguísticas, burocráticas ou de reconhecimento das qualificações, o que atrasou a entrada no mercado de trabalho ou dificultou o acesso a funções compatíveis com o seu nível académico.

“Pedi muitas vezes francês e holandês, ou pelo menos um deles, e eu não falava nenhuma das línguas na altura. Acabei por vir sem trabalho e demorei talvez uns sete meses até conseguir arranjar trabalho.” (André, 35, licenciatura, Bélgica)

“É, agora estou a trabalhar numa loja de souvenirs, porque a verdade é que aqui na Noruega é bastante complicado uma pessoa que não fale norueguês ir para um cargo, por exemplo, da engenharia biológica, porque aqui os cargos mais relevantes eles tentam reservar para eles mesmos, então causam essas barreiras.” (Francisca, 28, mestrado, Noruega)

“Trabalhei durante um ano e uns meses num trabalho basicamente de armazém. Eu tinha uma licenciatura.” (Bernardo, 26, pós-graduação, Países Baixos)

As situações de Francisca e Bernardo remetem para o fenómeno de *deskilling*, entendido como desqualificação ou subaproveitamento das competências no mercado de trabalho do país de destino. No entanto, os resultados mostram que o *deskilling* assume formas diferentes entre os entrevistados. Na trajetória de Bernardo, trata-se de uma situação temporária: a entrada inicial abaixo das qualificações funciona como etapa transitória, seguida de progressão para uma função mais alinhada com a formação, funcionando a desqualificação inicial como uma fase de adaptação ao mercado de trabalho do destino.

“Estou como supervisor de transportes e relaciona-se totalmente com a minha licenciatura e também com a pós-graduação, porque eu tive bastantes cadeiras relacionadas com logística e sim, estou-me a sentir mais valorizado.” (Bernardo, 26, pós-graduação, Países Baixos)

Pelo contrário, a experiência de Francisca aproxima-se de uma situação de *deskilling* persistente. Apesar das qualificações académicas, a inserção no mercado de trabalho norueguês parece ter sido condicionada por barreiras linguísticas e pela dificuldade em aceder a emprego compatível com a formação:

“Se eu continuar a não conseguir, não vou conseguir aprender norueguês assim, ou pelo menos falar fluentemente norueguês em tão pouco tempo, portanto vou voltar para Portugal.” (Francisca, 28, mestrado, Noruega)

Este contraste mostra que a emigração qualificada não garante, por si só, uma inserção profissional ascendente. O facto de os entrevistados possuírem ensino superior não

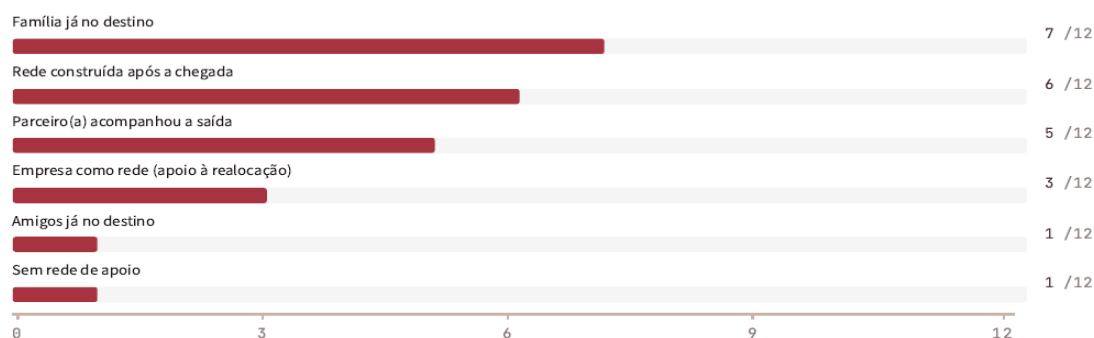
elimina barreiras linguísticas, institucionais ou setoriais, nem assegura que as qualificações sejam imediatamente reconhecidas no mercado de trabalho do país de destino. A área profissional, o domínio da língua, a existência de contrato antes da saída, as redes disponíveis e a estrutura do mercado laboral influenciam fortemente o tipo de percurso desenvolvido.

Embora a emigração tenha permitido, para a maioria, maior correspondência entre qualificações e trabalho, progressão, reconhecimento e aquisição de novas competências, esse percurso não foi automático nem uniforme. Alguns participantes enfrentaram entradas demoradas ou situações de *deskilling*, mostrando que a inserção profissional no destino funcionou como um processo de reconstrução, capaz de gerar progressão para uns e recomeços para outros.

3.3.Redes, experiências prévias e redução do risco migratório

Analizadas as motivações e as formas de inserção, importa compreender como os participantes passaram da intenção à concretização, através de condições práticas e relacionais que a facilitam. O Gráfico 6 mostra que a saída foi frequentemente apoiada por redes familiares, afetivas, profissionais e experiências prévias.

Gráfico 6 - Redes de apoio à emigração



Fonte: Elaboração própria, com base na codificação temática das entrevistas no MAXQDA.

Nos percursos analisados, estas redes assumem formas diversas. Em alguns casos, tratou-se de familiares já instalados no país de destino; noutros, de parceiros/as que acompanharam a saída ou que já se encontravam no estrangeiro; e noutros, de empresas ou apoios formais à realocação. A sua importância não reside apenas no facto de conhecer alguém, mas no tipo de apoio que essas relações possibilitaram, seja informação, alojamento temporário, orientação burocrática, integração social, partilha de custos ou

simplesmente a segurança emocional de não enfrentar a mudança sozinho. Assim, a redução do risco migratório não ocorreu da mesma forma para todos.

As experiências prévias ajudam a compreender essa diferença. No caso de José, a familiaridade anterior com contextos internacionais parece ter facilitado a decisão, na medida em que reduziu a estranheza associada à saída:

“Eu não fiz Erasmus, mas fiz mestrado fora. Estive no Brasil durante seis meses e também algum tempo em Londres. Em relação a emigrar em si, acho que isso facilitou. Como já tinha estado fora durante algum tempo, foi mais fácil tomar a decisão” (José, 35, mestrado, Inglaterra)

O caso de João Pedro introduz uma nuance importante, pois embora tenha manifestado vontade de construir uma carreira fora, a experiência prévia não teve peso na decisão. O percurso migratório surge mais ligado às oportunidades profissionais encontradas no estrangeiro do que a uma vivência anterior que tenha reduzido diretamente o risco da saída. Assim, as experiências prévias podem facilitar a emigração, mas não são condição necessária para que esta ocorra:

“Eu fiz um pequeno estágio durante a licenciatura, em que eu fui à China, mas foi tipo duas semanas, três semanas. Algo assim, não é relevante aqui, acho eu. Portanto, basicamente não tenho e não influenciou a escolha.” (João Pedro, 25, mestrado, Dinamarca)

A ausência de experiências prévias também surge como elemento relevante. Em alguns discursos, não ter feito Erasmus ou não ter vivido fora durante o percurso académico alimentou a vontade de experimentar viver fora mais tarde. Nestes casos, a emigração surge também como concretização de uma mobilidade internacional que tinha ficado adiada.

“Não, foi a minha primeira experiência e até foi um bocado por causa disso também, porque na altura em que eu teria tido hipótese de fazer um Erasmus, não o fiz também por razões pessoais, por isso foi tipo, nunca experimentei sair do meu país.” (Bernardo, 26, pós-graduação, Países Baixos)

“Eu não fiz Erasmus nem nada, porque na altura na minha licenciatura não havia muita oportunidade para isso, então acabei por não fazer Erasmus, só que eu

sempre quis ter uma experiência internacional.” (Margarida, 24, mestrado, Países Baixos)

A mesma diversidade observa-se nas redes. Para alguns participantes, a presença de familiares no destino foi decisiva para tornar a saída mais praticável. Catarina, por exemplo, pôde contar com a irmã no Luxemburgo, o que facilitou a decisão de se mudar com o namorado. Neste caso, a motivação económica já existia, mas a rede familiar tornou a concretização da saída menos arriscada, ao oferecer um primeiro ponto de apoio no país de acolhimento.

“Foi mesmo o não ter dinheiro e ter a minha irmã aqui e eu pensei: ok, vai ter que ser agora antes dos 30.” (Catarina, 28, licenciatura, Luxemburgo)

Também no caso de André, a saída foi construída em articulação com uma relação afetiva e com a existência de apoio local, que facilitou os primeiros meses. Aqui, as redes afetivas e familiares combinam-se, sendo a emigração vivida como projeto de casal, mas também apoiada por alguém no país.

“Na altura, tinha a minha namorada, que também queria sair do país e estava à procura de oportunidades para estudar, e acabámos por decidir sair e vir para Bruxelas. Ela tinha um tio que vivia cá e isso ajudou-nos, no sentido em que nos primeiros meses ficámos em casa dele.” (André, 35, licenciatura, Bélgica)

Esta situação distingue-se de outros casos em que a saída também ocorreu em casal, mas sem uma rede prévia no país de destino. João, por exemplo, emigrou com a namorada, mas sem conhecer ninguém na Alemanha. Ainda assim, a presença da parceira e a continuidade funcional entre o trabalho que desempenhava em Portugal e o novo emprego reduziram parte da incerteza associada à mudança:

“Vim completamente sozinho entre aspas, vim eu a minha namorada o nosso Bulldog francês, que é a Bazinga e pronto, viemos à aventura.” (João, 26, licenciatura, Alemanha)

“Acho que ter uma garantia em casa, ou seja, ter uma pessoa que mantinha as rotinas, ajudou bastante. Além disso, vim para outro trabalho, mas a desempenhar exatamente as mesmas funções que já desempenhava em Portugal.

Como havia muitas variáveis envolvidas na mudança, ter algumas coisas mais certas ajudou-me muito.” (João, 26, licenciatura, Alemanha)

Noutros percursos, a relação afetiva teve influência direta na escolha do destino. Margarida associa a ida para os Países Baixos à oportunidade profissional do namorado e à possibilidade de construírem ali uma vida em conjunto. Francisca, por sua vez, explica a presença na Noruega pela relação com o namorado norueguês. Nestes casos, a rede afetiva não funciona apenas como apoio à saída; participa também na definição do destino migratório. A escolha do país não resulta, portanto, apenas da comparação entre mercados de trabalho, mas também de projetos relacionais e pessoais.

“Também vim com o meu namorado porque a empresa dele, apesar de ele trabalhar em Portugal também, é holandesa, então acabámos por vir os dois, juntámos o útil ao agradável e depois a partir daí acabámos por ficar.” (Margarida, 24, mestrado, Países Baixos)

“Estou cá porque o meu namorado é norueguês.” (Francisca, 28, mestrado, Noruega)

Para além das redes familiares e afetivas, os percursos revelam também a importância das redes institucionais e profissionais. O caso de Rafaela é particularmente significativo, uma vez que a empresa não ofereceu apenas uma oportunidade de trabalho, mas também apoio formal à relocação, reduzindo a incerteza associada à instalação e tornando a chegada ao país de destino mais estruturada.

“Do lado da minha empresa, eles foram incríveis, porque contrataram uma empresa de relocação. Eu tinha uma pessoa alocada a mim, que tratava das candidaturas e da burocracia. Depois, em termos de colegas, os meus dois colegas mais próximos integraram-me muito bem, iam comigo ao IKEA e ajudaram-me em tudo, porque sabiam que eu vinha sozinha e não tinha cá ninguém.” (Rafaela, 26, mestrado, Suíça)

Neste tipo de situação, a empresa funciona como uma rede de suporte, mediando a adaptação inicial e reduzindo a necessidade de improvisação perante burocracias, procura de casa e integração quotidiana.

As redes podem ainda surgir depois da chegada, contribuindo para a permanência e para a adaptação social, não estando a rede necessariamente na origem da decisão de emigrar, mas tornando a experiência no destino mais fácil, reduzindo o isolamento e facilitando a criação de rotinas sociais:

“A vida social foi mais fácil do que estava à espera, porque a empresa em si é só portugueses. Trabalhamos todos perto uns dos outros, então encontramos sempre depois do trabalho, vamos ao ginásio e dá sempre para estarmos juntos.”
(Daniel, 23, licenciatura, Suécia)

Estes exemplos mostram que as redes não atuam todas da mesma forma nem no mesmo momento do percurso migratório. Algumas são relevantes antes da partida, ao ajudarem a tomar a decisão ou a escolher o destino; outras facilitam a chegada, através de alojamento, apoio burocrático ou orientação prática; e outras tornam-se importantes durante a permanência, contribuindo para a integração social e profissional. A ausência de uma rede local consolidada não impediu a emigração, mas tornou a chegada mais exigente em alguns casos.

Redes e experiências prévias não explicam isoladamente a decisão, mas sim as condições que a tornaram possível. Os motivos de saída ligam-se ao salário, à progressão, ao reconhecimento ou à vontade de uma experiência internacional, mas a passagem da intenção à ação depende de apoios que reduzem a incerteza.

3.4. Ganhos, perdas e regresso condicionado: a redefinição das expectativas face a Portugal

A experiência migratória prolonga-se para além da saída e da inserção profissional no país de destino. Ao longo dos percursos analisados, a emigração surge como um processo de comparação contínua entre Portugal e o país de acolhimento, no qual os participantes avaliam o que ganharam, o que perderam e em que condições ponderam regressar.

Num primeiro plano, os participantes identificam ganhos associados à saída. Estes ganhos não se limitam ao rendimento, embora a dimensão financeira continue presente. A possibilidade de poupar, viver sozinho, suportar despesas próprias e planear o futuro surge como um dos efeitos mais valorizados da emigração, sobretudo quando comparada com as dificuldades de autonomização sentidas em Portugal:

“Consigo poupar muito mais em relação ao que poupava em Portugal, consigo viver sozinha e ser independente nesse nível, o que me agrada bastante.”
(Rafaela, 26, mestrado, Suíça)

Para além da autonomia financeira, alguns participantes destacam ganhos profissionais e pessoais. A emigração permitiu assumir novas responsabilidades, adquirir competências e construir trajetórias mais enriquecedoras do que aquelas que antecipavam em Portugal:

“Ganhei imensa experiência com o meu trabalho. Fiz coisas que nunca pensei fazer, adquirir competências que também nunca pensei adquirir quando vim para aqui fazer o meu pequeno estágio. Sem dúvida que foi muito enriquecedor a nível profissional.” (Eva, 24, pós-graduação, França)

No entanto, a avaliação positiva da experiência migratória não elimina as perdas associadas à distância. A saída de Portugal implicou afastamento da família, dos amigos e de momentos importantes da vida quotidiana e familiar. Estas perdas tornam-se particularmente visíveis na ausência em datas significativas e na distância face a pessoas importantes:

“Perdi um ano de estar com as pessoas que mais gosto. Desvalorizei muitas datas importantes. Devido à nossa cadela, tivemos de passar o Natal na Alemanha e não foi fácil, porque é uma data muito significativa, pelo menos para a minha família.” (João, 26, licenciatura, Alemanha)

As perdas não são apenas familiares. Alguns participantes referem também dimensões como o clima, a natureza e a vida social. Estes elementos mostram que Portugal continua a ser valorizado enquanto espaço afetivo e cultural, mesmo quando é percecionado como limitado em termos profissionais ou económicos:

“Perdi um bocado de qualidade de vida. Em Portugal tinha uma vida muito mais tranquila. Tinha uma vida social muito boa, que aqui perdi um bocado.” (Eva, 24, pós-graduação, França)

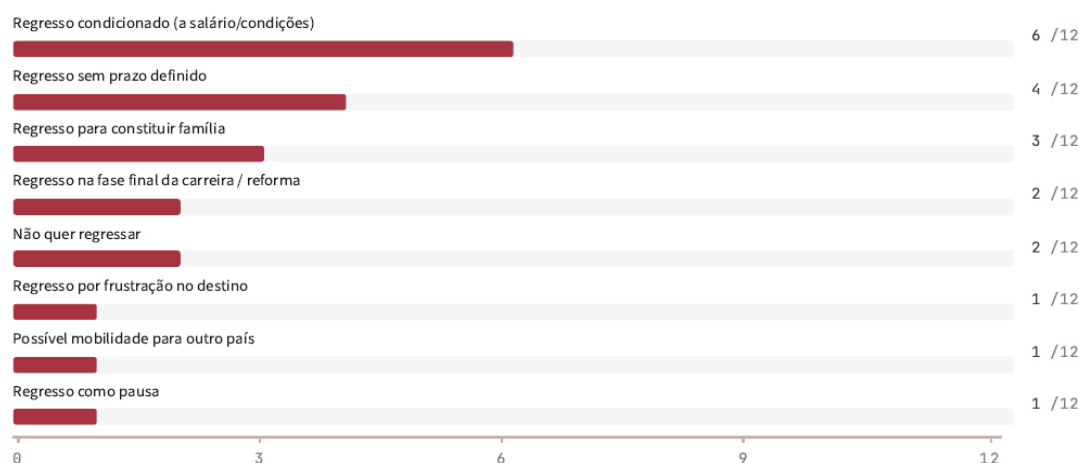
Esta valorização de Portugal surge também no discurso de André, embora acompanhada por uma dúvida sobre a possibilidade real de usufruir dessas condições caso regressasse:

“Em Portugal tens natureza, tens sol, tens coisas que fazem com que toda a gente queira viver em Portugal. Mas, por outro lado, se eu estivesse aí, será que poderia aproveitar da mesma maneira?” (André, 35, licenciatura, Bélgica)

Da combinação entre ganhos e perdas emerge uma redefinição das expectativas. Depois de terem melhores salários e autonomia e progressão profissional, torna-se mais difícil imaginar um regresso sem condições equivalentes ou consideradas justas. Portugal continua a ser lugar de pertença, mas passa a ser avaliado com maior exigência.

Assim, o gráfico 7 mostra que o regresso aparece frequentemente como uma possibilidade condicionada. Muitos participantes não excluem voltar, mas associam essa possibilidade a determinados requisitos, como salário adequado, oportunidades profissionais compatíveis, estabilidade habitacional ou possibilidade de manter autonomia.

Gráfico 7 - Regresso a Portugal



Fonte: Elaboração própria, com base na codificação temática das entrevistas no MAXQDA.

O regresso não surge, portanto, como rejeição da experiência migratória, mas como hipótese dependente da capacidade de Portugal oferecer condições compatíveis com as expectativas entretanto construídas:

“Quero voltar com condições justas e boas. Não vou voltar com qualquer salário, mas vejo perspectiva de voltar.” (Rafaela, 26, mestrado, Suíça)

“Eu quero voltar a Portugal porque gosto muito de Portugal e quero estar com a minha família, mas quero voltar com algumas condições. Não quero voltar para

ir viver para casa dos meus pais, por exemplo.” (Bernardo, 26, pós-graduação, Países Baixos)

Para alguns participantes, o regresso parece ainda mais distante no plano profissional. Portugal é valorizado afetivamente, mas não é visto como espaço adequado para dar continuidade à carreira ou às condições de vida alcançadas no estrangeiro. Nestes casos, a experiência migratória alargou horizontes e tornou mais visíveis as limitações do mercado português:

“Eu sei e tenho plena consciência que um dia que me vá embora daqui e que volte para Portugal, a minha vida nunca vai ser aquilo que é aqui, nem nunca vou ter as condições que tenho aqui. Em Portugal, mesmo que tire três mestrados, quando muito, se calhar vou receber metade do salário que recebo agora.” (Eva, 24, pós-graduação, França)

Ainda assim, o regresso pode reaparecer ligado a dimensões familiares e biográficas. A vontade de ter filhos em Portugal, a pertença cultural ou o desejo de que os filhos mantenham ligação a Portugal são fatores que podem reabrir essa possibilidade. Nestes casos, o regresso deixa de ser pensado apenas em termos laborais e passa a integrar projetos de vida mais amplos:

“Nós queremos ser pais nos próximos dois ou três anos (...). Vai-me custar muito se os meus filhos não se identificarem com Portugal; portanto, isso é um ponto que me pesa bastante.” (João, 26, licenciatura, Alemanha)

Os discursos revelam, assim, uma relação ambivalente com Portugal, onde há ganhos relevantes a par de perdas afetivas e quotidianas. Portugal continua a ser lugar de pertença, família e memória, mas o regresso depende de o conciliar com condições de vida adequadas, emergindo, mais do que uma escolha entre ficar fora ou voltar, um regresso condicionado pela comparação entre o conquistado no estrangeiro e o que Portugal poderá oferecer.

Conclusão

Para compreender os determinantes e as motivações da decisão de emigrar e da escolha do destino entre jovens portugueses altamente qualificados fixados no Centro e Norte da Europa foi feita a análise das doze entrevistas, que mostra que a decisão de emigrar não se reduz a uma causa única, constituindo antes um processo multifatorial em que pressões sentidas em Portugal, oportunidades percecionadas no destino e recursos biográficos e relacionais se combinam.

Relativamente ao peso das motivações económicas face às não económicas, a dimensão económica revelou-se central, mas raramente isolada. O salário é interpretado não apenas como rendimento, mas como condição de autonomia, independência residencial e capacidade de projetar o futuro. Esta dimensão associa-se a uma crítica mais ampla ao mercado de trabalho português, descrito como limitado em oportunidades qualificadas, lento na progressão e insuficiente no reconhecimento. Neste sentido, os fatores de repulsão em Portugal e os fatores de atração no destino surgem articulados, confirmando que a distinção entre *push* e *pull* é sobretudo analítica, já que ambos operam de forma relacional na decisão migratória (Lee, 1966).

Quanto à oposição entre necessidade e aspiração, as narrativas revelam uma combinação de ambas. Para alguns participantes, a saída foi vivida sob compressão de alternativas; para outros, por vezes em simultâneo, assumiu-se como projeto de emancipação, valorização profissional e procura de contextos percecionados como mais meritocráticos. Esta ambivalência confirma a utilidade do quadro das aspirações e capacidades, segundo o qual a migração depende não apenas do desejo de mudar, mas também dos recursos que permitem transformar essa aspiração em ação (de Haas, 2021).

As redes e experiências prévias de mobilidade não explicam, por si só, a decisão de emigrar, mas tornam-na mais possível e menos incerta. Redes familiares, afetivas, profissionais ou institucionais atuaram em diferentes momentos do percurso, influenciando a escolha do destino, a chegada, a instalação e a integração. Do mesmo modo, experiências anteriores de mobilidade reduziram a estranheza da saída, embora não tenham sido condição necessária; em alguns casos, foi precisamente a ausência dessa experiência que alimentou a vontade de viver um percurso internacional. Assim, a mobilidade qualificada surge também marcada por uma lógica cumulativa, em que

contactos, experiências e oportunidades anteriores tendem a reduzir o risco percebido e a consolidar determinados corredores migratórios (Massey et al., 1993).

No que respeita à inserção laboral, os percursos analisados não confirmam uma leitura linear da emigração qualificada como ascensão automática. Para a maioria dos participantes, a saída traduziu-se em *matching* entre qualificações e trabalho e, frequentemente, em *upskilling*, reconhecimento e aquisição de novas competências. Contudo, surgiram também situações de *reskilling*, mudanças de área e casos de *deskilling*, ora temporários, ora mais persistentes, associados a barreiras linguísticas, burocráticas ou de reconhecimento profissional. Estes resultados mostram que o diploma não elimina, por si só, os obstáculos institucionais à valorização do capital humano, sendo a inserção no destino um processo de reconstrução profissional mais do que uma simples transferência de qualificações.

A experiência migratória prolonga-se para além da esfera profissional, através de uma comparação contínua entre Portugal e o país de destino. Aos ganhos financeiros, profissionais e de autonomia contrapõem-se perdas afetivas, familiares e quotidianas, e ainda de qualidade de vida, sol e vida social. Desta tensão emerge uma relação ambivalente com o regresso; Portugal permanece lugar de pertença, mas o retorno surge condicionado por exigências salariais, profissionais e habitacionais compatíveis com as expectativas construídas no estrangeiro. Assim, o regresso não é recusado de forma definitiva, mas passa a depender da possibilidade de conciliar pertença afetiva com condições materiais consideradas justas.

No plano teórico, os resultados reforçam a compreensão da migração qualificada como processo multicausal e multinível, no qual diferenciais económicos e oportunidades de carreira são mediados por fricções institucionais, recursos relacionais e trajetórias biográficas. Mais do que uma leitura estritamente contabilística da fuga de cérebros, as experiências analisadas mostram que a saída não é necessariamente percecionada como uma rutura definitiva com Portugal, mas antes como uma decisão cujo futuro permanece em aberto, sobretudo sob a forma de um eventual regresso condicionado por salário, oportunidades profissionais, estabilidade e fase do ciclo de vida.

Importa, contudo, reconhecer as limitações do estudo. Tratando-se de uma investigação qualitativa, com amostra reduzida e não probabilística, os resultados não são

generalizáveis e podem favorecer determinados perfis de participantes, deixando menos visíveis trajetórias mais precárias ou instáveis. As conclusões devem, por isso, ser lidas como uma compreensão aprofundada de um conjunto situado de experiências, e não como retrato estatisticamente representativo da emigração jovem qualificada portuguesa.

Ainda assim, a investigação contribui para iluminar a dimensão subjetiva, relacional e biográfica de um fenómeno demasiadas vezes reduzido a fluxos e números. As narrativas analisadas mostram que a emigração qualificada não é apenas uma perda a contabilizar, mas um espelho das condições que Portugal oferece, ou deixa de oferecer, a quem nele investiu e foi formado. Os resultados sugerem, por isso, a urgência de repensar respostas públicas ainda ancoradas numa imagem desatualizada da emigração portuguesa (Marques & Góis, 2017). Mais do que travar a saída, o desafio é tornar a permanência e o regresso escolhas verdadeiramente atrativas, através de condições de salário, progressão, reconhecimento e habitação à altura das expectativas de uma geração que não procura privilégios, mas futuro. Enquanto essas condições não existirem, cada partida continuará a ser menos uma decisão individual do que um diagnóstico coletivo, e é a esse diagnóstico que o país terá, mais cedo ou mais tarde, de responder.

Referências Bibliográficas

- Alves, R., & Mota, P. (2025). *A emigração de jovens portugueses qualificados: Determinantes e impactos*. Federação Académica do Porto.
- Amaral, S., & Marques, A. P. (2014). Emigração portuguesa de profissionais de saúde: (Di)visões em torno de um fenómeno emergente. In *Trabalho em saúde, desigualdades e políticas públicas* (pp. 141–158). CICS-UMinho/ENSP/Fiocruz.
- Antunes, G. (2020). *Housing policies in (the) crisis: The Troika Memorandum and the housing market in Portugal*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bartolini, L., Gropas, R., & Triandafyllidou, A. (2017). Drivers of highly skilled mobility from Southern Europe: Escaping the crisis and emancipating oneself. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(4), 652–673.
- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2003). *Brain drain and LDCs' growth: Winners and losers* (IZA Discussion Paper No. 819). IZA Institute of Labor Economics.
- Belmonte, M., Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S., & McMahon, S. (2020). *Youth and migration: An overview*. Publications Office of the European Union.
- Belot, M., & Ederveen, S. (2012). Cultural barriers in migration between OECD countries. *Journal of Population Economics*, 25(3), 1077–1105.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Campos Lima, M. da P., & Abrantes, M. (2016). *DIADSE – Dialogue for advancing social Europe: Country report Portugal*. CESIS.
- Castles, S. (2010). Understanding global migration: A social transformation perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1565–1586.
- Corbett, J. (2003). *Ernest George Ravenstein: The laws of migration, 1885*. Center for Spatially Integrated Social Science (CSISS).

- de Haas, H. (2010). The internal dynamics of migration processes: A theoretical inquiry. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1587–1617.
- de Haas, H. (2021). A theory of migration: The aspirations-capabilities framework. *Comparative Migration Studies*, 9(1), Article 8.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730.
- Engbersen, G., Leerkes, A., Grabowska-Lusińska, I., Snel, E., & Burgers, J. (2013). On the differential attachments of migrants from Central and Eastern Europe: A typology of labour migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(6), 959–981.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2023). *Annual report on intra-EU labour mobility 2022*. Publications Office of the European Union.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2024). *Annual report on intra-EU labour mobility 2023*. Publications Office of the European Union.
- Faist, T., Fauser, M., & Reisenauer, E. (2013). *Transnational migration*. Polity Press.
- Freixo, M. J. V. (2011). *Metodologia científica: Fundamentos, métodos e técnicas*. Instituto Piaget.
- Gibson, J., & McKenzie, D. (2011). Eight questions about brain drain. *Journal of Economic Perspectives*, 25(3), 107-128.
- Gomes, R. M., Lopes, J. T., Vaz, H., Cerdeira, L., Silva, S., Silva, J. P., ... Magalhães, D. (2015). *Brain drain and academic mobility from Portugal to Europe (BRADAMO project, final report)*. Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Gomes, R. M. (Coord.). (2019). *A mobilidade académica e a emigração portuguesa qualificada*. Imprensa da Universidade de Coimbra.

- Gray, L. M., Wong-Wylie, G., Rempel, G. R., & Cook, K. (2020). Expanding qualitative research interviewing strategies: Zoom video communications. *The Qualitative Report*, 25(5), 1292–1301.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82.
- Huber, M., Nikolka, T., Poutvaara, P., Sommerfeld, A.-M., & Uebelmesser, S. (2022). *Migration aspirations and intentions* (CESifo Working Paper No. 9708). CESifo.
- Justino, D. (2016). *Emigration from Portugal: Old wine in new bottles?* Migration Policy Institute.
- Kuckartz, U. (2014). *Qualitative text analysis: A guide to methods, practice and using software*. Sage.
- Lafleur, J.-M., & Stanek, M. (Eds.). (2017). *South-North migration of EU citizens in times of crisis*. Springer.
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Lien, D., & Wang, Y. (2005). Brain drain or brain gain: A revisit. *Journal of Population Economics*, 18(1), 153–163.
- Lopes, J. T., Silva, J. P., Ganga, R., Gomes, R. M., Magalhães, D., Vaz, H., Cerdeira, L., Silva, S., Peixoto, P., Machado, M. L., Brites, R., Patrocínio, T., & Cabrito, B. G. (2016). A decisão de emigrar: Um estudo a partir da perspetiva da pluralidade disposicional. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (81), 37–56.
- Mack, M., Roeder, S., Marchand, K., & Siegel, M. (2020). *Intra-EU migration: Shedding light on drivers, corridors and the relative importance of migrant characteristics* (UNU-MERIT Working Paper No. 2020-042). UNU-MERIT.
- Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: Guided by information power. *Qualitative Health Research*, 26(13), 1753–1760.

- Marques, J. C., & Góis, P. (2017). Structural emigration: The revival of Portuguese outflows. In J.-M. Lafleur & M. Stanek (Eds.), *South-North migration of EU citizens in times of crisis* (pp. 65–83). Springer.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.
- Meyer, J.-B. (2019). Knowledge diasporas: Moving frontier of development. In R. M. Gomes (Coord.), *A mobilidade académica e a emigração portuguesa qualificada* (pp. 57–72). Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Montanari, A., & Staniscia, B. (2013). Young Italians on the move. In B. Glorius, J. Domínguez-Mujica, & C. Fennema (Eds.), *European mobility in times of crisis: The new context of European South-North migration* (pp. 43–70). Transcript Verlag.
- Mountford, A. (1997). Can a brain drain be good for growth in the source economy? *Journal of Development Economics*, 53(2), 287–303.
- Observatório da Emigração. (2025). *Portuguese emigration factbook 2024*. Observatório da Emigração, CIES-Iscte.
- OECD. (2017). *Labour market reforms in Portugal 2011–2015: A preliminary assessment*. OECD Publishing.
- Pereira, C., & Azevedo, J. (Eds.). (2019). *New and old routes of Portuguese emigration: Uncertain futures at the periphery of Europe*. Springer.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press.
- Pires, R. P., Pereira, C., Azevedo, J., & Ribeiro, A. C. (2014). *Emigração portuguesa: Relatório estatístico 2014*. Observatório da Emigração, CIES-IUL, ISCTE-IUL.
- Pires, R. P., Pereira, C., Azevedo, J., Espírito Santo, I., & Vidigal, I. (2016). *Emigração portuguesa: Relatório estatístico 2016*. Observatório da Emigração, CIES-IUL, ISCTE-IUL.

- Pires, R. P., Pereira, C., Azevedo, J., Vidigal, I., & Veiga, C. M. (2020). A emigração portuguesa no século XXI. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (94), 9–38.
- Pires, R. P., Vidigal, I., Pereira, C., Azevedo, J., & Veiga, C. M. (2023). *Atlas da emigração portuguesa*. Observatório da Emigração; Editora Mundos Sociais.
- Pires, R. P., Vidigal, I., Pereira, C., Azevedo, J., & Veiga, C. M. (2025). *Emigração portuguesa 2024: Relatório estatístico*. Observatório da Emigração, CIES-Iscte.
- Pizarro, J. (2005). *Globalizados, pero restringidos: Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados* (Serie Población y Desarrollo, No. 56). CEPAL/CELADE.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. de. (2013). *Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico* (2.^a ed.). Universidade Feevale.
- Reis, F. (2010). *Como elaborar uma dissertação de mestrado*. Pactor.
- Saravia, N. G., & Miranda, J. F. (2004). Plumbing the brain drain. *Bulletin of the World Health Organization*, 82(8), 608–615.
- Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The new economics of labor migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173–178.
- Stark, O. (2004). Rethinking the brain drain. *World Development*, 32(1), 15–22.
- Strey, A., Fajth, V., Dubow, T. M., & Siegel, M. (2018). *Determinants of migration flows within the EU: Literature review* (REMINDER Project report). Maastricht University.
- Tabor, A. S., Milfont, T. L., & Ward, C. (2015). International migration decision-making and destination selection among skilled migrants. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9(2), 52–64.
- Vega-Muñoz, A., González-Gómez-del-Miño, P., & Contreras-Barraza, N. (2025). The determinants of brain drain and the role of citizenship in skilled migration. *Social Sciences*, 14(3), Article 132.

Windzio, M., Teney, C., & Lenkewitz, S. (2019). A network analysis of intra-EU migration flows: How regulatory policies, economic inequalities and the network-topology shape the intra-EU migration space. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(5), 951–969.

Declaração de utilização de inteligência artificial:

No desenvolvimento desta dissertação foi utilizada a ferramenta Chat GPT como apoio complementar em três dimensões, sendo estas a identificação e organização da bibliografia relevante, a orientação na utilização do software MAXQDA através de instruções sobre os vários comandos do *software* para apoio à análise qualitativa, bem como para a revisão linguística formal de excertos do texto. Foi também utilizado a ferramenta Notebook LM para a leitura e síntese da bibliografia. A utilização destas ferramentas não substituiu a leitura crítica das fontes, sobretudo da bibliografia principal de apoio à dissertação, a análise dos dados empíricos e resultados e a sua interpretação, nem a redação autoral da dissertação.

Anexos

Anexo 1 - Guião de entrevista

Parte I - Perfil do entrevistado

1. Idade.
2. Habilitações académicas: curso, área, instituição e ano de conclusão.
3. Situação atual: profissão, setor de atividade, tipo de contrato.

Parte II - Trajetória e decisão de emigrar

1. Desde que saiu de Portugal, pode resumir o seu percurso migratório? Em que países e cidades viveu, em que ordem, e durante quanto tempo em cada um deles?
2. Como surgiu a decisão de emigrar? Foi um processo gradual ou houve um momento decisivo?
3. Na altura em que saiu de Portugal, como estava a sua situação profissional e pessoal, e como vias as suas perspetivas?
4. Quais foram os principais motivos que o/a levaram a emigrar?
 - 4.1. O que sentia que Portugal não lhe estava a oferecer - a nível económico, profissional ou pessoal - e o que esperava encontrar no país de destino?
5. Teve alguma experiência internacional anterior (como Erasmus ou estágios)? Se sim, de que forma é que isso influenciou a decisão de emigrar e a escolha do país?
6. Tinha família, amigos ou conhecidos no país de destino? Se sim, de que forma é que essa rede influenciou a escolha do país e facilitou a ida?
7. Como foi o processo de entrada no mercado de trabalho no país de destino? Encontrou facilmente trabalho na sua área de formação?
8. Sente que o seu trabalho atual corresponde plenamente às suas qualificações? Houve fases em que esteve em funções abaixo da sua formação, mudou de área ou adquiriu competências novas?

9. Olhando para trás, sente que a decisão de emigrar foi sobretudo uma necessidade, uma aspiração pessoal/profissional, ou uma combinação de ambas?
10. O que sente que ganhou e perdeu com a emigração? E como perspetiva os próximos anos - o regresso a Portugal faz parte dos seus planos?

Anexo 2 – Tabela Síntese das Entrevistas

NOME	IDADE	TIPO DE CONTRATO	PROFISSÃO	ÁREA DE FORMAÇÃO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PAÍS	PERCURSO MIGRATÓRIO RESUMIDO	ANO DE SAÍDA
João Pedro	25	Efetivo	Cientista de Dados / AI	Licenciatura em Bioquímica com minor em Informática Mestrado em Bioinformática em Copenhaga	Mestrado	Dinamarca	Portugal → Dinamarca	2021
Rafaela	26	Efetivo	Controller financeira	Licenciatura em Contabilidade e Finanças Mestrado em Sistemas Integrados de Apoio à Decisão	Mestrado	Suíça	Portugal → Suíça	2024
José	35	Efetivo	Profissão na área financeira especializada	Licenciatura em Engenharia e Gestão Industrial Mestrado em Finanças	Mestrado	Inglaterra	Portugal → Inglaterra	2019
Eva	24	Prestação de serviços	Responsável do departamento cultural e associativo do consulado geral de	Licenciatura em Sociologia Mestrado (a decorrer) em Relações Internacionais	Pós-graduação	França	Portugal → Paris	2024
Catarina	28	Contrato sem termo	Contabilista	Licenciatura em Gestão Empresarial	Licenciatura	Luxemburgo	Trabalha no Luxemburgo; vive em França, na fronteira (rendas mais baratas).	2024
Bernardo	26	Efetivo	Supervisor de Logística	Licenciatura em Transportes e Logística Pós-graduação em Gestão Industrial	Pós-graduação	Países Baixos	Portugal → Roterdão → Tilburg	2023
André	35	Efetivo	Profissão na área de gestão industrial	Licenciatura em Engenharia e Gestão Industrial	Licenciatura	Bélgica	Portugal → Bruxelas	2016
João	26	Efetivo	Investment banker	Licenciatura em Gestão de Empresas	Licenciatura	Alemanha	Portugal → Alemanha	2025
Erika	26	Contrato a termo	Merchandise planning	Licenciatura em Direito Mestrado em International Business Law	Mestrado	Países Baixos	Portugal → Países Baixos	2022
Margarida	24	Contrato a termo (1 ano)	Project Planner	Licenciatura em Gestão Industrial e Logística Mestrado em International Supply Chain Management	Mestrado	Países Baixos	Portugal → Países Baixos	2024
Francisca	28	Emprego sazonal / verão	Trabalhadora em loja de souvenirs	Mestrado Integrado em Engenharia Biológica	Mestrado integrado	Noruega	Portugal → Noruega; experiência intermédia na Austrália	2025
Daniel	23	Efetivo	Software Engineer	Licenciatura em Engenharia Informática e de Computadores Mestrado em Engenharia Informática e de Computadores (a terminar)	Mestrado (a terminar)	Suécia	Portugal → Suécia	2025

NOME	FATORES PUSH / PULL	SITUAÇÃO PROFISSIONAL ANTES DE EMIGRAR	ERASMUS / ESTÁGIO	REDE DE APOIO	ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO
João Pedro	Push: oportunidades limitadas em Portugal na área científica/tecnológica; percepção de que Portugal não oferecia boas condições de vida e carreira na sua área. Pull: carreira internacional, melhores oportunidades profissionais, salário, experiência fora e maior flexibilidade/autonomia no trabalho.	Estudante – foi fazer o mestrado	Estágio, mas não considera que tenha influenciado a decisão de emigrar	Não	Depois do mestrado continuou no laboratório onde fez a tese; ficou 4 meses desempregado e enviou muitas candidaturas, considera o mercado competitivo, sobretudo na área.
Rafaela	Push: salário em Portugal pouco competitivo; dificuldade em alcançar independência financeira e residencial; progressão limitada face às expectativas. Pull: proposta interna da Siemens na Suíça, salário superior, experiência internacional, maior independência, contacto com outra cultura empresarial e oportunidades de desenvolvimento.	Bom emprego — já tinha sido promovida e aguardava nova promoção.	Foi convidada pela empresa em Portugal para ir trabalhar na Suíça.	Sim	Ganhou muitas competências novas no trabalho atual.
José	Push: inexistência em Portugal da função/área profissional específica que queria seguir. Pull: Londres/Inglaterra como mercado com oportunidades na área pretendida; possibilidade de trabalhar com equipas altamente qualificadas; crescimento profissional e exposição internacional.	Bom emprego em Portugal, mas não na função que queria fazer.	Intercâmbio no Brasil e em Inglaterra durante o mestrado, facilitou a decisão de viver fora.	Não	Foi para Inglaterra já com trabalho garantido.
Eva	Push: vontade de sair de uma realidade pequena/limitada; percepção posterior de poucas oportunidades em Portugal face às ambições; salários e condições menos atrativos. Pull: experiência internacional, estágio PEC/MNE em Paris, interesse cultural/político, família no destino, oportunidade profissional e qualidade de vida comparativamente superior.	Início de carreira; mestrado à noite enquanto trabalhava numa empresa de outsourcing fora da área; ganhava mal mas estava confortável em casa dos pais.	Erasmus em Budapeste, quis ter outra experiência internacional e fez o estágio do mestrado fora.	Sim, viveu em casa de um tio durante uns tempos.	Foi para o estágio do MNE para terminar o mestrado e ofereceram-lhe um contrato de prestação de serviços para ficar.
Catarina	Push: pressão económica imediata, salários baixos em Portugal, impossibilidade de autonomia financeira, dificuldade em sair de casa e pouca valorização profissional na área. Pull: irmã no Luxemburgo, maior facilidade linguística face a outros destinos, muitos portugueses no país, salário superior, reconhecimento como contabilista e rápida entrada na área.	Tinha 2 trabalhos e mesmo assim sentia que não conseguia poupar nem sair de casa da mãe.	Não	Sim, irmã no Luxemburgo; viveu em casa dela até arranjar casa própria.	Teve de traduzir diploma e fazer equivalência (rápido, país pouco burocrático). 2 meses a enviar CVs e arranjou trabalho na área.
Bernardo	Push: fase pessoal difícil, baixos salários em Portugal, pouca perspetiva de independência, deslocações longas, empresa pequena e vontade de mudar de vida. Pull: possibilidade de trabalho nos Países Baixos, apoio inicial de amigo, experiência internacional, independência, melhores salários e valorização profissional na área da logística.	Estudante numa má fase pessoal.	Não	Sim, amigo nos Países Baixos com quem ficou inicialmente. Enviou CVs para vários países mas priorizou onde tinha amigos.	Foi com trabalho garantido (condicionado a arranjar casa), conseguiu quarto e ficou com o trabalho. Abaixo das qualificações; após 1 ano procurou outro e em 1,5 meses conseguiu emprego na sua área.
André	Push: proposta salarial baixa após estágio em Portugal, aumento do custo da habitação em Lisboa, cultura de trabalho ineficiente/antiga, horas extra e progressão lenta. Pull: vontade de conhecer outra realidade, Bruxelas como destino compatível com trabalho e estudos da namorada, ambiente multicultural, melhores oportunidades de progressão e melhor equilíbrio vida-trabalho.	Estudante a estagiar — ofereceram contrato mas não era satisfatório.	Não mencionado	Foi com a namorada, que tinha lá um tio com quem ficaram a viver durante uns tempos.	Demorou 7 meses a arranjar trabalho mas conseguiu na sua área. Percebeu que precisava de aprender francês — a maioria das empresas pedia.
João	Push: percepção de teto salarial e de progressão em Portugal; vontade de testar capacidades num contexto internacional; receio de estagnação profissional. Pull: proposta de trabalho na Alemanha, remuneração superior, maior economia europeia, melhores garantias laborais, continuidade funcional face ao trabalho anterior e possibilidade de crescimento internacional.	Trabalhava no BNP; crescimento rápido de júnior/intermédio para team leader; recebeu proposta para a Alemanha mantendo funções semelhantes.	Não mencionado	Foi com a namorada; sem rede de apoio no destino.	Saiu já com proposta de trabalho para a Alemanha, a fazer funções semelhantes às de Portugal.
Erika	Push: custo elevado do mestrado pretendido em Portugal, falta de condições financeiras familiares, vontade de mudar de Direito para Business, percepção de necessidade de "tunhas" em Portugal e cultura académica/profissional mais hierárquica. Pull: mestrado mais barato e curto nos Países Baixos, ida da irmã, ensino mais prático, cultura de trabalho mais horizontal, melhores oportunidades, segurança, organização e qualidade de vida.	Estava a terminar a licenciatura em Direito e queria mudar de área para Business; sem condições financeiras para fazer o mestrado em Portugal.	Não	Sim, irmã também foi para os Países Baixos; amigos/conhecidos da licenciatura também tinham ido estudar para lá.	Ter estudado nos Países Baixos ajudou indiretamente; começou por baixo, fora da área jurídica, e foi subindo até merchandise planning.
Margarida	Push: vontade de ter experiência internacional; salários e condições de vida em Portugal menos atrativos; dificuldade em manter autonomia e vida a dois caso regressasse a Portugal. Pull: mestrado nos Países Baixos; salários muito superiores; boa área para logística; qualidade de vida em Roterdão; transportes, espaços verdes e segurança habitacional.	Trabalhou 1 ano em Portugal entre a licenciatura e o mestrado, antes de emigrar para estudar nos Países Baixos.	Não	Não, foi com o namorado.	Após o mestrado, começou a procurar trabalho nos Países Baixos; cerca de 2 meses de procura ativa.
Francisca	Push: insatisfação com ambiente de trabalho em Portugal; falta de progressão; salários baixos; dificuldade em encontrar oportunidades ajustadas à formação; vontade de mudar de vida. Pull: namorado norueguês; percepção inicial de melhor qualidade de vida na Noruega; expectativa de melhorar carreira e rendimentos.	Trabalhava em Portugal mas estava insatisfeita com o ambiente laboral, sem perspetiva de progressão e com vontade de mudança — acabou por se despedir.	Não fez Erasmus; teve experiência internacional anterior na Austrália via Work and Holiday Visa.	Sim, namorado norueguês e família dele.	Muito difícil. Começou a procurar em agosto de 2025; só conseguiu emprego de verão numa loja de souvenirs. Refere barreira da língua norueguesa e dificuldade de acesso a empregos qualificados.
Daniel	Push: percepção de que em Portugal, mesmo numa área valorizada como informática, não teria estabilidade/qualidade de vida comparável; expectativa de salário insuficiente; vontade prévia de sair para trabalhar fora. Pull: proposta de trabalho recebida via LinkedIn; salário superior; interesse pelo Norte da Europa/países nórdicos; experiência internacional; flexibilidade da empresa para terminar o mestrado em Portugal.	A terminar o mestrado em Portugal — recebeu proposta de trabalho via LinkedIn para a Suécia.	Não fez Erasmus; a ausência de Erasmus não foi apresentada como fator determinante da saída.	Vai sozinho, a empresa e os colegas portugueses funcionam como rede de integração.	Saiu já com proposta/contrato de trabalho; processo rápido após contacto via LinkedIn e entrevista.

NOME	CORRESPONDÊNCIA TRABALHO/FORMAÇÃO	DESKILLING / RESKILLING / UPSKILLING	TIPO DE EMIGRAÇÃO	GANHOS / PERDAS	INTENÇÃO DE REGRESSO
João Pedro	Os primeiros trabalhos eram exatamente para o que estudou. No atual desenvolveu novas competências.	Upskilling	Aspiração	Ganhos: salário, flexibilidade no trabalho. Perdas: comida, pessoas.	Não pretende, talvez emigrar para outros países.
Rafaela	Sim, trabalho na área de formação.	Upskilling	Aspiração pessoal, vontade de experiência internacional	Ganhos: responsabilidade, independência. Perdas: vida social, não estar nos momentos importantes, fim de relação.	Nos próximos 5 anos pretende constituir família em Portugal.
José	Sim	Upskilling	Puramente profissional, função inexistente em Portugal	Ganhos: autonomia, independência e crescimento profissional; contacto com perspetivas e horizontes diferentes. Perdas: bom tempo, comida, vida social (trabalha até às 22h).	Não, a não ser que se canse do que faz.
Eva	Sim	Upskilling	Aspiração inicial; agora necessidade face à situação em Portugal	Ganhos: promovida em pouco tempo; conhecer a cultura; experienciar Paris; competências do estágio. Perdas: estar longe da família; qualidade de vida, vida muito ocupada e com mais responsabilidades.	Não para trabalhar; vê-se a fazer pausas e a ir de férias a Portugal.
Catarina	Sim	Upskilling / valorização	Pura necessidade, apenas pelo dinheiro	Ganhos: salário, condições de trabalho, capacidade de poupar, reconhecimento como contabilista, mais dias de férias. Perdas: vida social, sol.	Quer voltar (não lida bem com o clima e falta-lhe a vida social), mas só após a reforma devido aos baixos salários portugueses.
Bernardo	Atualmente sim	Deskilling inicial → progressão	Aspiração + necessidade, queria mudança; falta de oportunidades em Portugal não permitia atingir objetivos	Ganhos: independência, salário, valorização das qualificações. Perdas: família.	Por agora não; talvez nos próximos 5 a 8 anos, apenas com melhores condições.
André	Sim	Upskilling	Mista	Ganhos: maior estabilidade financeira; possibilidade de comprar casa; abertura mental; contacto com pessoas e culturas diferentes. Perdas: proximidade da família e amigos; parte da qualidade de vida portuguesa (sol, natureza).	Não. comprou casa lá. Pensava em voltar mas o turismo em massa e a queda da qualidade de vida em Portugal afastaram-no.
João	Sim	Upskilling	Aspiração pessoal-profissional	Ganhos: desenvolvimento profissional; soft skills e hard skills; abertura mental. Perdas: tempo com família e amigos; perda de datas importantes; distância emocional de pessoas próximas.	Não no curto prazo; talvez mais tarde, sobretudo por razões familiares ou em fase de vida ligada a filhos/família.
Erika	Parcial	Reskilling	Educação	Ganhos: felicidade com a vida nos Países Baixos; qualidade de vida; oportunidades; independência; amigos; segurança; organização. Perdas: distância da família e amigos; perda de momentos importantes; incerteza em relação ao envelhecimento dos pais.	Não a Portugal no curto prazo; talvez Madeira no futuro quando tiver filhos; gostaria de experimentar Amesterdão ou Paris.
Margarida	Sim	Upskilling	Inicialmente académica/aspiracional; depois mista, por razões económicas e qualidade de vida	Ganhos: salário mais elevado, autonomia, viver com o namorado, qualidade de vida, experiência internacional e trabalho desafiante. Perdas: distância de Portugal/família; eventual dificuldade linguística pela presença do holandês no trabalho.	Sim, a ideia continua a ser voltar a Portugal, sem prazo definido e condicionada às condições de vida/trabalho.
Francisca	Não	Deskilling	Mista - relação afetiva, vontade de mudança e tentativa de melhoria profissional/económica	Ganhos: relação mais estável; contacto com nova cultura; abertura de perspetiva; valorização da natureza e estilo de vida norueguês. Perdas: dinheiro; contacto próximo com amigos e família; comida; qualidade de vida sentida em Portugal; desajuste profissional face à formação.	Sim, está nos planos voltar para Portugal ainda este ano, sobretudo se continuar sem conseguir emprego qualificado na Noruega.
Daniel	Sim	Upskilling	Mista - necessidade económica/qualidade de vida + aspiração de experiência internacional	Ganhos: crescimento pessoal, amadurecimento, responsabilidade, desenrasque, experiência internacional, inserção qualificada. Perdas: contacto próximo com a família; horas de sol; energia/clima; distância logística de Portugal.	Não no curto prazo; admite regressar mais tarde, após percurso internacional/doutoramento ou em fase final de carreira.