



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

O Regresso dos Enfermeiros Emigrados ao Mercado de Trabalho Português:  
Experiências Profissionais no Reino Unido e em Portugal

Joana Filipe Godinho Guerreiro

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Cláudia Patrícia da Cruz Pereira, Investigadora Integrada do CIES,  
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientadora:

Doutora Joana Fonseca França Azevedo, Professora Auxiliar,  
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2020



SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

O Regresso dos Enfermeiros Emigrados ao Mercado de Trabalho Português:  
Experiências Profissionais no Reino Unido e em Portugal

Joana Filipe Godinho Guerreiro

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Cláudia Patrícia da Cruz Pereira, Investigadora Integrada do CIES,  
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientadora:

Doutora Joana Fonseca França Azevedo, Professora Auxiliar,  
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2020

*A presente dissertação veio revelar-me, ainda mais, a importância do sector profissional que é a enfermagem... Por culpa da pandemia que mundialmente atravessamos, essa relevância está, agora mais do que nunca, em evidência. Assim, dedico este trabalho a todos os enfermeiros do nosso país, pelo seu trabalho exaustivo e incansável na linha da frente, para que no final todos nós possamos ficar bem...*



## Agradecimentos

À minha família, que me apoia incondicionalmente em tudo. Sem duvidar nem questionar, estão sempre disponíveis para o que for necessário, como pilares que são na minha vida. Em particular à minha mãe e à Bitá, que financiaram o meu mestrado e tornaram possível a sua concretização.

À professora Cláudia Pereira, minha orientadora, por ter acreditado em mim e no projeto desde o início. Pela motivação que logo transmitiu e incutiu em mim, e pelo seu cuidadoso acompanhamento, sempre presente, dedicada e disponível até onde lhe foi possível.

À professora Joana Azevedo, minha co-orientadora, curiosamente a primeira pessoa com quem falei sobre o tema. Por ter abraçado o desafio numa fase tardia, sem questionar. Pela sua generosidade, disponibilidade e entrega. Por ter permitido e contribuído para a concretização da dissertação, que sem si não teria sido possível.

Ao Professor Alan Stoleroff, coordenador do mestrado, por sempre se ter disponibilizado e proposto a responder a qualquer questão, pela sua atenção e preocupação com os seus alunos e pelas suas orientações no decorrer de todo o processo.

Ao Edgar, companheiro de todas as aventuras da vida, esta incluída. Pela paciência, palavras de encorajamento e apoio. Por estar sempre lá quando é preciso.

Aos meus amigos, por me incentivarem e acreditarem em mim. Em particular à Cláudia, ao Tiago, às Margaridas, à Sandra e à Raquel, pelas tardes de estudo, pelas conversas e discussões sobre o tema, pelos almoços e cafés nas pausas. Sobretudo pela companhia e amizade, e por juntos termos vivido esta fase final de mestrado.

À Sara, colega que me acompanhou desde o primeiro dia no Iscte e que com o tempo se veio a tornar uma amiga. Pelos desabafos, chamadas ao telemóvel intermináveis, companhia e palavras de apoio. Pela motivação que sempre me transmitiu, sobretudo nas fases mais críticas.

E por último, mas não menos importante, a todos os enfermeiros que com muito entusiasmo entrevistei, por se terem disponibilizado a participar neste estudo. Por se terem entregue às perguntas e à entrevista ao ponto de, até por vezes, se emocionarem. Por terem sido verdadeiros e com as suas histórias de vida contribuírem para a realização da dissertação que se tornou, sem dúvida alguma, mais enriquecedora com os seus testemunhos.

*O meu obrigada.*



## Resumo

Portugal é hoje um país marcado pela emigração, onde indivíduos partem em busca de melhores condições e uma maior qualidade de vida. Analisando apenas a emigração qualificada, os enfermeiros correspondem a um dos grupos profissionais que mais se destaca, deslocando-se na sua maioria para países europeus, preferencialmente para o Reino Unido. Uma problemática mais recente e devido à sua complexidade ainda pouco analisada, são os regressos a Portugal por parte destes profissionais, que ao emigrarem significativamente fazem prever que, pelo menos parte deles, possam mais tarde regressar. Assim, e uma vez que Portugal perde, em vários sentidos, sempre que os enfermeiros se movem para o exterior, torna-se mais do que pertinente o levantamento de questões referentes ao seu retorno: Porque decidem regressar? Continuam a exercer enfermagem mesmo com condições inferiores? Abdicam da sua profissão para viver no país de origem? O seu regresso a Portugal é promovido e facilitado? Este é, sem margem de dúvida, um sector profissional marcado pela emigração e pela precariedade da sua profissão, em que o seu retorno e (re)inserção no mercado de trabalho se diferencia com características específicas.

Como forma de analisar a problemática foram realizadas 10 entrevistas semi-estruturadas a enfermeiros portugueses que, após a experiência migratória no Reino Unido, regressaram a Portugal. Pretende-se assim compreender quais os motivos que determinam o seu retorno, quais as principais dificuldades sentidas no decorrer do processo, quais os moldes em que a (re)inserção nos hospitais e clínicas acontece, bem como as perspetivas futuras destes profissionais. Será o regresso dos enfermeiros ao mercado de trabalho português definitivo, ou potenciada a sua reemigração?

**Palavras-chave:** Emigração; Regresso; Enfermeiros; Mercado de Trabalho; Portugal; Reino Unido.



## Abstract

Portugal is today a country marked by emigration, where individuals leave in search of better conditions and a higher quality of life. Analyzing only qualified emigration, the nurses correspond to one of the professional groups that stands out, moving mostly to European countries, preferably to the United Kingdom. A more recent problem and due to its complexity still little analyzed, are the returns to Portugal by these professionals, which by emigrating significantly make us predict that at least part of them may can return later. Thus, and since Portugal loses, in several ways, whenever nurses move abroad, it becomes more than pertinent to raise questions regarding their return: Why do nurses decide to return? Do they continue to practice nursing even with inferior conditions? Do they give up their profession to live in their country of origin? Is their return promoted and facilitated? This is, without a doubt, a professional sector marked by emigration and the precariousness of their profession, in which their return and (re)insertion in the labor market differs with specific characteristics.

In order to analyze the problem, 10 semi-structured interviews were conducted with portuguese nurses who, after their migration experience in the United Kingdom, returned to Portugal. The objective is to understand the reasons that determine their return, the main difficulties felt during the process, the ways in which the (re)insertion in hospitals and clinics happens, as well as the future prospects of these professionals. Will the return of nurses to the portuguese labor market be definitive, or will its reemigration be enhanced?

**Keywords:** Emigration; Return; Nurses; Labor Market; Portugal; United Kingdom.



# Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Introdução	1
Capítulo 1. Questão de partida e objetivos gerais e específicos de trabalho	5
Capítulo 2. Emigração portuguesa	7
2.1. Emigração qualificada e livre circulação na União Europeia	8
2.2. Emigração dos profissionais da área da saúde	10
Capítulo 3. Emigração dos enfermeiros portugueses	13
3.1. Fluxos migratórios	13
3.2. Características dos profissionais	14
3.3. Fatores potenciadores de saída	15
3.4. Impacto migratório para os profissionais e nos países de origem e destino	17
Capítulo 4. Reino Unido enquanto principal país de destino	21
4.1. Motivos influenciadores da escolha pelo país	21
4.2. Fluxos migratórios	22
4.3. Características dos profissionais	22
4.4. <i>Brexit</i> enquanto fator de redução de emigrantes para o Reino Unido	23
Capítulo 5. O Regresso ao mercado de trabalho português	25
5.1. Teoria das migrações de retorno	25
5.2. Fluxos migratórios de retorno a Portugal	27
5.3. Características dos profissionais retornados	28
5.4. Fatores de retenção e fatores impulsionadores do regresso a Portugal	29
5.5. Reino Unido entre os países de onde regressam mais portugueses qualificados	31
5.6. Benefícios para os enfermeiros retornados e para Portugal	32
Capítulo 6. Análise empírica	35
6.1. Metodologia qualitativa	35
6.2. Entrevistas semi-estruturadas como instrumento de recolha dos dados	35
6.3. Participantes do estudo e caracterização sociodemográfica dos mesmos	37
6.4. Análise temática como procedimento de análise dos dados	38

Capítulo 7. Apresentação e discussão dos resultados	39
7.1. Motivos influenciadores do regresso dos enfermeiros emigrados	39
7.2. Principais facilidades e dificuldades sentidas no decorrer do processo de retorno	43
7.3. Impacto da experiência migratória na vida profissional dos enfermeiros	47
7.4. Situação atual e perspetivas futuras a curto, médio e longo prazo	49
7.5. Perfis das diferentes modalidades de regresso dos enfermeiros portugueses	53
Conclusões finais e sugestões de políticas públicas	57
Referências Bibliográficas	61
Webgrafia	67
Anexos	69
Anexo A – Dados Estatísticos: Emigração dos enfermeiros portugueses	69
Anexo B – Dados Estatísticos: Reino Unido enquanto principal país de destino de emigração	70
Anexo C – Dados Estatísticos: Regresso dos portugueses emigrados	73
Anexo D – Caracterização sociodemográfica e profissional dos enfermeiros	75
Anexo E – Caracterização estrutural dos entrevistados	76
Anexo F – Guião das entrevistas semi-estruturadas	79
Anexo G – Formulário de consentimento informado para a realização das entrevistas	82

## **Índice de Quadros**

Quadro A.1 – Mais de 2.000 enfermeiros emigram por ano, em 2013 e 2014;	69
Quadro C.1 – Emigrantes regressados entre 2001 e 2011;	73

## **Índice de Figuras**

Figura A.1 – Principais motivos que levam à emigração;	69
Figura B.1 – Entradas de enfermeiros portugueses por país de destino, 2016;	70
Figura B.2 – Enfermeiros portugueses: Segunda nacionalidade de enfermeiros estrangeiros no Reino Unido	70
Figura B.3 – Enfermeiros portugueses no Reino Unido por idade;	71
Figura B.4 – Enfermeiros portugueses no Reino Unido por condição perante o trabalho e área de especialização (trajetórias);	71
Figura B.5 – Entrada de imigrantes no Reino Unido, principais países de origem da UE15, 202-2017;	72
Figura C.1 - Enfermeiros portugueses no Reino Unido por intenção de regresso a Portugal;	74

## **Glossário de Siglas**

CLE – Curso de Licenciatura em Enfermagem

DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas

ICNM - Internacional Centre of Nurse Migration

IOM – International Organization for Migration

NHS – National Health Service

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OE – Ordem dos Enfermeiros

OEm – Observatório da Emigração

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

SNS – Sistema Nacional de Saúde

UE – União Europeia



## Introdução

Portugal é hoje, de acordo com os indicadores disponíveis, um país de emigrantes. No início de 2000 e de forma mais acentuada a partir de 2011, o crescimento evidente da emigração portuguesa trouxe consigo a necessidade e a urgência da sua análise (Peixoto *et al.*, 2016). Neste sentido, muitos foram e são ainda os estudos realizados como forma de compreender este pico nos fluxos de saída. Sobretudo, compreender a emigração massiva por parte de grupos específicos de indivíduos qualificados, dos diferentes sectores profissionais, que vieram ao longo do tempo ganhando cada vez mais espaço.

Os profissionais de saúde, mais concretamente os enfermeiros, correspondem a um destes grupos específicos marcados pela emigração massiva, em que o seu recrutamento, devido às alterações demográficas da UE – União Europeia, ao aumento da esperança média de vida e consequente envelhecimento da população, bem como à escassez dos recursos humanos qualificados dos diferentes países, tem vindo a ser cada vez mais consistente (Srohr, 2014). A juntar a estes fatores, também as restrições económicas no serviço de saúde português, resultantes da recessão económica de 2008, vieram fortemente atingir os enfermeiros tornando-os num dos grupos profissionais mais afetados pelo desemprego e pela falta de progressão na carreira, e consequentemente, mais frágeis e suscetíveis ao recrutamento por parte de outros países (Pereira, 2016). De acordo com a OE - Ordem dos Enfermeiros (2020)<sup>1</sup>, estima-se que existam hoje no Mundo cerca de 18.000 enfermeiros portugueses emigrados, sendo o Reino Unido, atualmente, o país de destino preferencial destes profissionais. Os motivos para a escolha deste país são hoje evidentes: a sua proximidade com Portugal, ter como idioma o inglês, e a procura constante deste país por enfermeiros portugueses, constituindo-se as agências de recrutamento britânicas um fator de influência com um papel fundamental na emigração destes profissionais (Pereira, 2016).

Com o avançar dos estudos referentes ao fenómeno migratório e ao conceito de mobilidade, começou a compreender-se que os fluxos não seriam só de ida, como também de regresso em alguns casos. Se é um facto de que existem diferentes tipos de migração e diferentes motivos potenciadores das saídas, então podemos prever o retorno dos indivíduos emigrados, ou pelo menos parte deles, mais tarde ao seu país de origem (Pires *et al.*, 2017). Assim nasce o conceito de migração de retorno, que apenas começou a ser estudado com mais detalhe a partir das décadas de 1970/1980, mas que se constitui como uma componente importante do fenómeno migratório (King, 2012). Ainda que a facilidade de mobilidade no espaço europeu e a livre circulação de pessoas torne a sua análise complexa, sabemos hoje que o aumento do conhecimento relativo ao retorno dos indivíduos qualificados a Portugal é de extrema importância, na medida em que são fluxos que vêm moldar e diversificar as sociedades. A estabilização de Portugal é assim, socialmente, demograficamente e economicamente no que à

---

<sup>1</sup> Ordem dos Enfermeiros, 23.01.2020, “Pedidos de Enfermeiros ultrapassam os 4 mil em 2019”, URL: <https://www.ordemenfermeiros.pt/noticias/conteudos/pedidos-de-enfermeiros-ultrapassam-os-4-mil-em-2019/>.

emigração diz respeito, não só inerente à necessidade de fluxos de saída inferiores aos atuais e constante permanência dos recursos humanos qualificados no país, bem como à compensação de “novas” entradas (Malheiros *et al.*, 2016), tendo neste sentido o regresso dos enfermeiros elevada importância.

Posto isto, e para um país que analisa tanto a emigração e os seus fluxos de saída, é mais do que pertinente o aparecimento das questões referentes ao regresso destes indivíduos. No caso específico dos enfermeiros, compreender o seu retorno a Portugal torna-se ainda mais relevante, na medida em que existe de facto uma carência destes profissionais no serviço de saúde português<sup>2</sup>, e o seu regresso, sobretudo com a experiência profissional e aprendizagem adquirida no estrangeiro, só pode representar uma contribuição e valor acrescido para Portugal. Tendo sido a emigração significativa dos enfermeiros portugueses registada sobretudo a partir de 2011, podemos prever que os consideráveis fluxos de retorno destes indivíduos sejam, de um ponto de vista estatístico, visíveis sobretudo nos censos<sup>3</sup> a acontecer em 2021, ou em futuros estudos quantitativos realizados no âmbito deste fenómeno. No entanto, no sentido de colmatar a ausência de conhecimento existente referente ao regresso dos enfermeiros, do ponto de vista de um estudo qualitativo, pergunta-se: *O que acontece com os enfermeiros após a emigração? Como são os seus percursos profissionais? Porque decidem regressar? De que forma se processa o seu retorno?*

Tendo em conta a abundância dos estudos que apontam para a migração laboral destes profissionais devido à precariedade da profissão, e que assim fazem supor o seu regresso mais tarde ao seu país de origem, pretende-se através deste estudo qualitativo de natureza exploratória, com recurso a entrevistas semi-estruturadas, compreender porque razão regressam os enfermeiros a Portugal, as várias vertentes que caracterizam e definem o processo de retorno e (re)inserção destes indivíduos no mercado de trabalho português e se o seu regresso é definitivo, lucrando Portugal por ganhar (de novo) os seus recursos humanos qualificados com novas experiências e ferramentas adquiridas em Inglaterra, ou se é potenciada uma nova emigração, perdendo Portugal (de novo) os seus enfermeiros qualificados para o exterior. Para o efeito, como objeto de estudo encontram-se os enfermeiros portugueses que tenham regressado a Portugal após a sua experiência migratória no Reino Unido, o país preferencial por este sector, tendo sido (re)inseridos no mercado de trabalho português, independentemente de neste momento ainda se encontrarem a exercer a profissão em Portugal. A escolha pelo presente tema prende-se assim com a necessidade de análise do fenómeno face à pouca literatura existente, tal como apontam os estudos e designadamente Leal (2013), onde na sua dissertação intitulada de “Migração dos

---

<sup>2</sup> Público, 18.02.2019, “OCDE chama a atenção para a falta de enfermeiros em Portugal”, URL: <https://www.publico.pt/2019/02/18/sociedade/noticia/ocde-chama-atencao-falta-enfermeiros-portugal-1862405>.

<sup>3</sup> Recenseamentos da População e Habitação (Censos) – Processos de recolha tratamento, avaliação, análise e difusão de dados referenciados a um momento temporal específico e respeitantes a todas as unidades estatísticas do país. Os últimos censos portugueses realizaram-se em 2011 e os próximos realizar-se-ão em 2021.

Enfermeiros Portugueses na Europa”, expõe, como forma de construir uma base para novos temas sobre a emigração dos enfermeiros portugueses e contribuir para a possibilidade de condições de retorno dos mesmos, a relevância de “um estudo que consistisse em entrevistas semelhantes aos enfermeiros portugueses que viveram esta experiência migratória e que já retornaram a Portugal” (Leal 2013:68). Desta forma, pretende-se contribuir para a literatura com dados recentes que promovam o aumento do conhecimento relativo aos regressos dos enfermeiros portugueses e assim permitir uma maior compreensão ao nível da (re)inserção destes profissionais no mercado de trabalho português após a experiência profissional no Reino Unido.

Numa primeira etapa deste estudo, seguido a esta introdução encontra-se, no primeiro capítulo, enunciada a questão de partida bem como os objetivos gerais e específicos de trabalho que definiram toda a pesquisa. De forma a contextualizar o fenómeno migratório em Portugal foi abordado, no segundo capítulo, a evolução da emigração portuguesa, o efeito da livre circulação de pessoas no espaço europeu e a migração específica dos profissionais da área da saúde, contexto onde os enfermeiros se inserem. No terceiro capítulo, apresentam-se os fluxos migratórios que expõem a emigração significativa deste grupo profissional, bem como as características estruturais dos mesmos, os principais fatores influenciadores das suas saídas e os impactos deste fenómeno para os próprios e para os países de origem e destino. O quarto capítulo, destaca o Reino Unido enquanto destino preferencial para a experiência migratória dos enfermeiros, e discute os motivos influenciadores da escolha deste país, analisando o *Brexit* enquanto fator que pode contribuir e justificar, não só a redução de futuras idas, bem como o regresso antecipado dos enfermeiros já emigrados. O quinto capítulo, por sua vez, prende-se com o regresso destes profissionais abordando a teoria da migração de retorno, a problemática da escassez dos dados, os fatores de retenção e impulsionadores do regresso a Portugal e os benefícios destes fluxos de retorno, quer para os enfermeiros retornados, bem como para Portugal.

Na segunda etapa deste estudo, respeitante à pesquisa empírica, encontra-se no sexto capítulo, a discriminação da metodologia aplicada onde são apresentados os participantes do estudo e as técnicas de recolha e análise dos dados. No sétimo capítulo, e subcapítulos seguintes, a questão de partida e os objetivos anteriormente definidos são discutidos e analisados com base nos resultados da análise qualitativa realizada, que por sua vez se relacionam com os conceitos e teorias apresentadas nos primeiros capítulos. Por último, na conclusão, são enunciados os principais resultados obtidos, apresentadas as limitações do estudo, as propostas para futuras investigações e as recomendações de políticas públicas.



## CAPÍTULO 1

# Questão de Partida e Objetivos Gerais e Específicos de Trabalho

A presente investigação assenta na seguinte questão de partida:

*Quais os motivos para o regresso dos enfermeiros portugueses e de que forma a experiência profissional migratória no Reino Unido influencia a (re)integração e a realização profissional em Portugal após o seu regresso?*

No que respeita à emigração dos enfermeiros, são já vários os estudos com a finalidade de compreender este fenómeno recente que tem vindo a evoluir significativamente na última década. No entanto, os estudos referentes ao retorno, e em parte devido à sua complexidade de análise, têm sido pouco recorrentes. Acontece que o retorno dos enfermeiros portugueses acaba por ter um impacto, tanto na vida profissional, e consequentemente pessoal, destes indivíduos, bem como para o país de destino e país de origem, neste caso para o Reino Unido e Portugal. Enquanto país de destino da experiência migratória, o Reino Unido é atualmente o país preferencial destes profissionais, que por motivos de escassez de recursos humanos qualificados bem como ao facto de valorizar os enfermeiros portugueses, que têm como base uma licenciatura de quatro anos com vertente prática enraizada, dedica-se ao recrutamento em Portugal. Assim, é certo que o regresso dos enfermeiros ao mercado de trabalho português visa uma perda de investimento para o Reino Unido e para o NHS – National Health Service, mas também um ganho para Portugal e para o seu serviço de saúde.

Assim sendo, se é um facto que existem vários fatores que contribuem e que estão na base da decisão de emigrar destes profissionais, quais serão os motivos que contribuem para a sua decisão de regressar? É também certo que se tratam de dois países diferentes e que como tal, as condições que oferecem aos enfermeiros são distintas. Neste sentido, qual será a influência que a experiência profissional migratória vivida no Reino Unido terá na integração destes profissionais nos hospitais e clínicas portuguesas após o seu regresso, e que impacto terá na realização profissional, atual e futura, destes indivíduos?

O presente estudo centra-se assim na análise de todo o processo de retorno, desde o momento da decisão de retornar até, efetivamente, à (re)integração dos profissionais nos hospitais e clínicas portuguesas, pretendendo compreender qual o impacto que a experiência migratória no Reino Unido tem na integração e na realização profissional deste sector. Partindo deste pressuposto, constitui-se como objetivo geral da investigação:

*Compreender as vertentes que caracterizam o processo de retorno ao mercado de trabalho português por parte dos enfermeiros, desde o momento em que decidem regressar até, efetivamente, à sua (re)integração no mercado de trabalho, e quais os impactos que a experiência migratória profissional no Reino Unido tem no seu regresso;*

Posto isto, definiram-se quatro objetivos específicos de trabalho, de forma a ser possível não só dar resposta à questão de partida e objetivo geral da dissertação, bem como orientar toda a investigação:

1. Descrever os motivos que influenciam e contribuem para a decisão de os enfermeiros regressarem:

- Comparação dos motivos que influenciam a emigração dos enfermeiros com os motivos que influenciam o regresso destes a Portugal;

2. Identificar as principais facilidades e dificuldades sentidas no decorrer do processo de re(inserção) no mercado de trabalho português:

- Compreender a tomada de decisão dos enfermeiros portugueses aquando do seu regresso e se o seu retorno ao mercado de trabalho português corresponde às expectativas por si idealizadas, ou se, por outro lado, a sua (re)inserção e o exercer da profissão em Portugal se torna (mais) difícil devido ao período de afastamento do país durante a emigração;

3. Analisar o impacto que a experiência migratória no Reino Unido tem na vida profissional dos enfermeiros portugueses e de que forma afeta o seu trabalho (atualmente) em Portugal:

- Compreender se a experiência profissional obtida no Reino Unido é reconhecida no retorno a Portugal, se origina oportunidades de trabalho e se tem aplicação prática em Portugal;
- Compreender a primeira oportunidade de emprego em Portugal após a experiência migratória, tanto por parte dos enfermeiros retornados bem como dos profissionais recrutadores, analisando de que forma surge e como se processa, e se, no retorno ao mercado de trabalho português, a vontade dos enfermeiros é tida em conta para o serviço/especialidade onde vão exercer;
- Compreender as vantagens e as desvantagens inerentes à experiência emigratória sentidas pelos profissionais no retorno a Portugal (pessoais e profissionais) e as limitações por estes encontradas;

4. Compreender, após a (re)inserção no mercado de trabalho português, como se encontram os enfermeiros profissionalmente e quais as suas perspetivas futuras, a curto médio ou longo prazo:

- Compreender a situação laboral atual dos enfermeiros e o que mudariam/implementariam no exercer da profissão de enfermagem em Portugal, de forma a aumentar a sua satisfação e realização profissional;
- Compreender as perspetivas e planos futuros dos enfermeiros retornados e se, após a experiência migratória no Reino Unido e a re(inserção) no mercado de trabalho português, estamos perante um retorno definitivo ou uma potencial reemigração.

## CAPÍTULO 2

# Emigração Portuguesa

É certo que a realidade das migrações existe praticamente desde sempre nas nossas sociedades, moldando-as e diversificando-as, mas é, no entanto, ainda nos dias de hoje um fenómeno bastante complexo de analisar. A relevância destes movimentos tornou-se ao longo do tempo indiscutível, sendo comprovada pela literatura existente que continua a crescer de forma exponencial neste âmbito. Ao longo do tempo, foi então possível assistir à diversificação dos processos e das tipologias migratórias e às novas formas de mobilidade que foram sendo introduzidas nas sociedades e, visivelmente, ganhando cada vez mais espaço. Podemos, neste sentido, afirmar que a realidade migratória atual é então bastante diferente do passado, estimando-se pela IOM – International Organization for Migration<sup>4</sup> que existam hoje no Mundo cerca de 272 milhões de migrantes internacionais, permitindo-nos compreender que ao invés de permanecermos estáticos nos países de origem, estamos agora em constante movimento.

Debruçando-nos apenas sobre Portugal, o fenómeno migratório é praticamente desde sempre uma constante, representando-se este como um país de chegadas e de partidas para muitos indivíduos ao longo da história. Ainda assim, Portugal mudou muito e “também a realidade das migrações internacionais no início do século XXI é diferente do passado” (Peixoto *et al.*, 2016:31). De acordo com Serrão (1982) *apud* Peixoto *et al.* (2016) a emigração portuguesa teve origem de forma mais comum no final do século XIX como forma de os indivíduos fugirem à pobreza, tendo atingindo o seu pico no final dos anos 1960 e início dos anos 1970, anos estes em que Portugal se constituía como um dos principais países a fornecer trabalhadores à Europa Ocidental. Daí para a frente, estudos apontam para a diminuição significativa dos fluxos das saídas que fez com que o interesse mediático sobre o tema se viesse a perder, que por sua vez levou a que as atenções se voltassem para a imigração, uma nova realidade a partir dos anos 1980 (Peixoto *et al.*, 2016). Foram quase duas décadas que se traduziram num motivo de orgulho para Portugal pela bem-sucedida inserção na UE, mostrando-se este ser um país atrativo com as entradas consecutivas de estrangeiros (Gomes *et al.*, 2015). No entanto, as saídas do país voltam mais tarde a ganhar visibilidade, e a tradição emigratória registada no passado regressa em força. Aqui se dá a mudança da realidade migratória portuguesa, em que a “nova emigração”, a partir do ano de 2000, traz consigo a necessidade da sua análise pelas características distintas a si associadas.

Uma análise correta desta nova emigração portuguesa é sem dúvida complexa, uma vez que os “dados estatísticos oficiais referentes aos fluxos de saída e de regresso a partir desta data são incompletos e, por vezes, contraditórios” (Peixoto *et al.*, 2016:33). No entanto, de acordo com os dados do OEm – Observatório da Emigração, é possível confirmar que a emigração portuguesa foi crescendo consideravelmente desde 2000 até 2007 (com uma ligeira descida em 2005), diminuindo nos 3 anos seguintes até 2010. A diminuição dos fluxos migratórios neste período encontra-se relacionada com a

---

<sup>4</sup> IOM – UN Migration. *World Migration Report 2020*, URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>.

crise internacional de 2008, que não só se fez sentir em Portugal como também nos países de destino, dificultando assim o acesso ao emprego e refletindo-se na diminuição das saídas do país (Pires *et al.*, 2019). Por sua vez, a austeridade a partir de 2011 fez com que os fluxos migratórios retornassem o seu crescimento, ao ponto de se mostrarem alarmantes, na medida em que “na história recente, só têm paralelo com os movimentos populacionais dos anos 60 e 70 do século XX” (Pires *et al.*, 2017:23). Ainda de acordo com os dados disponíveis pelo OEm confirma-se, a partir de 2013, uma nova descida dos fluxos que continuou até 2018, relacionada com a retoma da economia portuguesa e o melhoramento das condições no mercado de trabalho nacional. Para além disto, também fatores relacionados com os países de destino migratórios tiveram, e continuam ainda a ter, influência na redução das saídas dos portugueses, como é o exemplo do Reino Unido, devido ao *Brexit*<sup>5</sup> e Angola, devido à crise económica existente com a desvalorização do preço do petróleo. Ainda assim, e segundo estimativas da ONU – Organização das Nações Unidas, “haveria, em 2017, mais de 257 milhões de migrantes internacionais espalhados pelo mundo, (...) em que destes (...), 2.3 milhões seriam portugueses (...) ou seja os emigrantes portugueses representariam, em 2017, 0.9% do número total de emigrantes, percentagem sete vezes superior ao peso da população de Portugal na população mundial total (0.14%)” que evidencia a relevância do fenómeno apesar da aparente descida dos fluxos (Pires *et al.*, 2019:41). Dois anos mais tarde, em 2019, a emigração portuguesa continuou a “tendência de descida, mas em desaceleração” (Pires *et al.*, 2019:23), continuando os números, de acordo com os últimos dados disponíveis pelo OEm (2019), ainda assim elevados fixando-se nas 80 mil saídas, o equivalente a 22% dos portugueses. Portugal constitui-se assim, de acordo com a ONU e considerando apenas os países com mais de um milhão de habitantes, o país da UE com os números mais elevados de emigrantes proporcionalmente à população residente (Pires *et al.*, 2019).

Assim sendo, a continuação das descidas dos fluxos seria, de facto, positiva para Portugal, mas é importante salientar que, ainda que recente, a pandemia que mundialmente enfrentamos terá certamente grande impacto na realidade migratória nacional. Por um lado, esta poderá gerar medo e incerteza perante o futuro e assim contribuir para uma diminuição significativa dos fluxos. Por outro lado, poderá significar não só o degradamento das condições laborais oferecidas no nosso país, bem como o aumento da procura por indivíduos qualificados, nomeadamente enfermeiros, por parte dos diversos países, consequentemente aumentando os fluxos migratórios portugueses. Posto isto, apenas os estudos futuros ditarão se em 2020 continuamos perante a tendência de descida da migração portuguesa, ou se esta voltará a aumentar, sendo fundamental a contínua análise do fenómeno.

## **2.1. Emigração Qualificada e Livre Circulação na União Europeia**

É um facto que os fluxos migratórios portugueses foram, e continuam ainda a ser maioritariamente marcados pela emigração de ativos pouco qualificados e mão-de-obra barata. No entanto, e tal como

---

<sup>5</sup> Referendo aceite a 31 de Janeiro de 2020 que ditou a saída do Reino Unido da UE, passando este a ser um país terceiro. Para mais informações consultar URL: <https://www.dgae.gov.pt/brexit.aspx>.

referido anteriormente, a emigração recente apresenta características distintas da emigração passada, entre elas o aumento significativo dos números de saídas por parte de indivíduos altamente qualificados (Peixoto *et al.*, 2016). Este recente fenómeno, que cada vez mais tem vindo a crescer, tem sido alvo de estudo por parte de diversos autores que entendem este movimento como *'brain drain'* ou em português *'fuga de cérebros'*, movimento este em que indivíduos qualificados partem em busca de melhores condições, originando nos países de destino um *'brain gain'*, *'ganho de cérebros'*, usufruindo estes países de recursos humanos qualificados sem nada terem gasto na sua educação, e um *'brain waste'*, *'desperdício de cérebros'* nos países de origem, significando essa emigração uma perda do investimento, ao nível da educação, da saúde e fiscais para o país de origem (Lopes, 2014).

De acordo com Da Silva (2010) *apud* Leal (2013) o aumento deste fenómeno encontra-se diretamente relacionado com o reconhecimento das qualificações e com a criação de um espaço europeu aberto ao nível do emprego, da educação e da formação, visando assim “um ensino superior harmonizado, mas respeitando as especificidades nacionais, permitindo que um estudante de qualquer país de origem de um estado-membro da União Europeia possa ter o seu diploma reconhecido noutro país de acolhimento na UE” (Leal, 2013:21). Assim, a livre circulação de pessoas no espaço europeu, sobretudo para os indivíduos mais novos, passou a ser a realidade que estes conhecem, também motivados por programas escolares como o Erasmus, que contribuem para que em alguns casos não se trate de emigração para estes indivíduos, mas sim a ideia de mobilidade (Gomes *et al.*, 2015). Esta nova realidade é confirmada pelo estudo do OEm (2017) ao evidenciar o aumento da percentagem de portugueses emigrados com formação superior a residir nos países da OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, tendo passado de 6% para 11% entre 2001 e 2011 (Pires *et al.*, 2017), atingindo um valor de cerca de 40.000 indivíduos qualificados emigrados entre 2011 e 2013 (Gomes *et al.*, 2015). Esta emigração é assim marcada por grupos específicos de indivíduos portugueses, que em parte originado pela crise de 2008 e pela austeridade em 2011, sentiram o impacto do “desemprego, o desaparecimento de empregos para jovens, os baixos salários em algumas profissões ou os planos de carreira inexistentes ou pouco atrativos” (Malheiros *et al.* 2016:277). Também a articulação dos efeitos de *deskilling* e *reskilling* auxiliam na compreensão das migrações qualificadas, uma vez que a emigração acontece quando os indivíduos qualificados se encontram perante uma redução da necessidade de trabalho qualificado no seu país de origem (*deskilling*) e/ou as suas qualificações e competências são procuradas e bem pagas no país de destino para onde emigram (*reskilling*) (Lopes, 2014).

Neste sentido, dada a facilidade de mobilidade dentro do espaço europeu e a sua interiorização pelos jovens, impulsionada até mesmo por programas escolares, um fator característico da emigração portuguesa qualificada, registada de forma mais significativa nas duas últimas décadas, é, de acordo com os dados disponíveis pelo OEm, o facto de a mesma acontecer sobretudo dentro do espaço europeu. Dos países de destino escolhidos para onde a maioria dos emigrantes portugueses se dirigiu destacam-se em larga escala os países europeus, evidenciando-se o Reino Unido enquanto país preferencial da experiência migratória dos portugueses, seguido da Espanha que em 2018 ultrapassou “pela primeira

vez no espaço de dez anos a barreira das 10 mil entradas por ano”, correspondendo este, atualmente, ao segundo país do mundo para onde mais portugueses emigram (Pires *et al.*, 2019:143).

De acordo com os vários estudos realizados no âmbito deste fenómeno, nomeadamente por Gomes *et al.* (2015) e Lopes (2014), é possível ainda observar-se que as amostras se constituem, maioritariamente, por mulheres em idade jovem, o que se traduz numa novidade face aos perfis emigratórios passados. Assim, coincidindo a realidade de amostragem com o total de emigrantes portugueses qualificados, estamos perante características distintas da emigração portuguesa passada, onde os fluxos se constituíam maioritariamente por homens com baixas qualificações. Esta é, sem dúvida, uma nova realidade migratória em ascensão, que caracteriza Portugal como o segundo país da OCDE com a maior ‘*fuga de cérebros*’ (Peixoto, 1999 *apud* Albuquerque, 2016), sendo notória, por parte destes indivíduos qualificados, “as particulares dificuldades de encontrar no mercado de trabalho português uma saída para as suas qualificações” (Gomes *et al.* 2015:20).

## **2.2. Emigração dos Profissionais da Área da Saúde**

Com o crescimento das migrações qualificadas anteriormente referido, também as migrações específicas na área da saúde têm sido cada vez mais recorrentes. Devido à escassez dos recursos humanos sentido a nível global no sector da saúde (Reis, 2005:10), às alterações demográficas da UE e ao envelhecimento da população, o recrutamento destes profissionais qualificados foi, nas últimas décadas, intensificado, e continua ainda hoje a ser a resposta encontrada pelos diferentes países de forma a solucionar a escassez do sector profissional em específico (Stohr, 2014). Outro fator a considerar é o facto de em 2005 o reconhecimento mútuo de diplomas e da restante documentação necessária à exercício de enfermagem ter sido estabelecido pela UE, tendo conseqüentemente a mobilidade dos profissionais de saúde no espaço europeu passado a ser uma realidade cada vez mais presente (Galbany-Estragués e Nelson, 2016 *apud* C. Pereira 2018:123). A migração de enfermeiros tornou-se assim um processo com poucas “barreiras técnicas” no espaço da UE, na medida em que sendo respeitadas as condições mínimas na formação e dada informação oficial sobre o preenchimento das mesmas, o exercer da profissão passou não só a ser possível nos países da União Europeia como também se tornou um processo muito mais facilitado (Barros e Moura, 2016).

Em Portugal, é certo que as migrações dos profissionais de saúde não são uma novidade, mas se no passado Portugal era predominantemente um país de destino para enfermeiros estrangeiros, atualmente a situação está a alterar-se, também devido à situação económica nacional que faz com que cada vez menos imigrantes cheguem e mais emigrantes decidam sair (Ribeiro *et al.*, 2013). Para Temido e Dussault (2015), após a crise, a recente reestruturação da dívida que exigiu uma intervenção externa forçou Portugal a diminuir custos como parte das condições de resgate, resultando na redução de salários e no congelamento de carreiras como principais estratégias. Essas repercussões da crise financeira e económica, fizeram com que Portugal desse pouca atenção à dimensão da força de trabalho em saúde, tendo sido os gastos nesta área, entre 2000 e 2009, os mais baixos dos países da OCDE, tendo descido ainda mais em 2010, onde os impactos negativos foram sentidos “com particular intensidade no sector

da Saúde” correspondendo o grupo profissional dos enfermeiros a um dos mais afetados (Reis, 2005:11). Segundo Ribeiro *et al.* (2014), os motivos que potenciam a emigração dos enfermeiros vão de encontro aos motivos que levam à emigração dos profissionais de saúde no seu geral, tendo como base para a tomada de decisão a falta (ou mal sucedida) integração profissional como razão maioritária, razões familiares, o pouco reconhecimento social da profissão e a perceção negativa que os profissionais em questão sentem relativamente à sua situação em Portugal. Lopes (2014) confirma esta realidade e os argumentos anteriormente referidos ao analisar a emigração portuguesa qualificada em França, onde reconhece a clara evidencia de licenciaturas na área da saúde, correspondendo estes profissionais a quase 40% da sua amostra. Para o autor, as chegadas dos enfermeiros imigrantes a França, tanto portugueses como de outras nacionalidades, têm sido sempre consistentes, em parte devido ao sistema de saúde que “requer recursos humanos qualificados num volume que não é acompanhado pelas instituições de ensino superior, particularmente no que à enfermagem respeita”, bem como ao aumento da população com mais de 65 anos que requer mais atenção e cuidados (Lopes, 2014:25–26). De acordo com o mesmo estudo, os profissionais da área da saúde responderam na sua maioria (56,9%) que não desejavam sair do seu país após o CLE – Curso de Licenciatura em Enfermagem, contrastando assim com as restantes áreas profissionais que afirmaram estarem mais abertos à ideia de emigrar. Esta vontade de permanecer no país de origem, ao invés de desejar emigrar, vem de certa forma validar que a sua emigração significativa acontece por necessidade, mostrando-se serem os profissionais de saúde do presente estudo, por comparação às restantes áreas profissionais, os que apresentam maiores dificuldades de acesso ao emprego (58,8%).

Existe assim uma clara diferença entre a realidade profissional e migratória dos profissionais de saúde passada e atual. Se antes se previa uma carreira profissional e um emprego estável na área da saúde, em que “a posse de um diploma superior se traduzia na garantia inequívoca de uma inserção profissional relativamente rápida, diretamente relacionada com a formação inicial e com boas possibilidades de um contrato de trabalho estável”, hoje estamos perante um mercado de trabalho instável e incerto, no qual a área da saúde e também a enfermagem não passa incólume, sofrendo (também) este sector de condições instáveis e voláteis (Serra, 2016:5). Assim, e de acordo com Malheiros *et al.* (2016) o aumento da emigração por parte destes indivíduos qualificados vem evidenciar a fragilidade do sistema nacional, tanto o sistema económico como o sistema de saúde, em incorporar os seus recursos humanos qualificados, e vem sobretudo levantar questões pertinentes acerca da deterioração das condições oferecidas aos profissionais de saúde.



## Emigração dos Enfermeiros Portugueses

### 3.1. Fluxos Migratórios

Os fluxos migratórios por parte dos enfermeiros portugueses estão de certa forma marcados pelo seu aumento significativo a partir de 2011, que vem coincidir com o crescimento da emigração geral portuguesa (C. Pereira, 2015).

Se no ano de 2010 foram menos de 500 os enfermeiros que deixaram Portugal, em 2011 o aumento dos números começou a evidenciar-se, passando em 2014, e de acordo com o quadro A.1 disponível no anexo A, para mais de 2.000 enfermeiros a sair do país, o correspondente a 2% da emigração total de portugueses nesse ano. Estes são números alarmantes, segundo C. Pereira (2015), quando prevê que se anualmente se formam em Portugal cerca de 3.000 a 3.500 enfermeiros e desde 2012 os pedidos de equivalência profissional se situam acima dos 2.000 por ano, então é possível assumir que mais de metade dos enfermeiros recém-licenciados mostra intenção de emigrar. Esta é uma realidade confirmada por Gomes (2014) *apud* Albuquerque (2016) ao referir que Portugal perdeu efetivamente na área da saúde “o equivalente a cerca de um terço dos enfermeiros que anualmente são formados pelas universidades portuguesas” (Albuquerque, 2016:27). De acordo com dados do OEm (2018), ao analisar os fluxos das entradas dos portugueses no Reino Unido, enquanto país preferencial de destino, é possível verificar que após o pico da emigração em 2013, se iniciou, em 2016, uma tendência de descida nos fluxos migratórios “correlacionada com a retoma da economia portuguesa, sobretudo no plano da criação de emprego, bem como com a redução da atração de países de destino, tais como o Reino Unido devido ao efeito *Brexit*” (Pires *et al.* 2018:23). Assim, a emigração dos enfermeiros portugueses coincide novamente com a emigração geral portuguesa onde também os seus fluxos, a partir de 2016, diminuíram, ano este em que as saídas rondaram os 1.000 enfermeiros a sair do país (C. Pereira, 2018).

No entanto, apesar da aparente tendência de descida, os fluxos migratórios por parte dos enfermeiros portugueses voltaram recentemente a aumentar, como confirma a OE (2020)<sup>6</sup> ao afirmar que em 2019 foram mais de 4.000 os enfermeiros que solicitaram a declaração para efeitos de emigração, aumentando os números para mais de metade (64%) face ao ano anterior, e quase triplicando em relação a 2017. Estes dados vêm assim confirmar as previsões da OE, que já tinha alertado para a possibilidade de 2019 ser o ano com a maior vaga de emigração de sempre, rondando que neste momento existam 20 mil enfermeiros emigrados.

Ainda assim, para além deste aumento registado em 2019 face ao ano de 2018, também o futuro próximo parece ser uma preocupação devido à pandemia que atualmente atravessamos. Se por um lado

---

<sup>6</sup> Ordem dos Enfermeiros, 23.01.2020, “*Pedidos de Enfermeiros ultrapassam os 4 mil em 2019*”, URL: <https://www.ordemenfermeiros.pt/noticias/conteudos/pedidos-de-enfermeiros-ultrapassam-os-4-mil-em-2019/>.

a opinião pública poderá considerar que o novo vírus Covid-19 contribuirá para a redução dos fluxos migratórios gerando um sentimento de incerteza perante o futuro (o que até poderá acontecer em algumas áreas), por outro lado a OE receia, e de acordo com um dos seus comunicados<sup>7</sup> que “se no início da pandemia os países disputavam os equipamentos de proteção individual, a OE teme que essa luta seja agora por Enfermeiros”, uma vez que países estrangeiros (como Alemanha, Espanha e Holanda) continuam a apostar fortemente no recrutamento de enfermeiros portugueses, aumentando a remuneração e atribuindo prémios pela luta travada no decorrer da pandemia (OE, 2020). Ainda no mesmo comunicado a OE afirma, e depois de a OMS – Organização Mundial de Saúde, considerar que o pior da pandemia ainda está para vir, que Portugal continua sem mecanismos de fixação destes profissionais, nem incentivos, subsídios de risco ou remunerações dignas. Posto isto, 2020 poderá ser um ano em que novamente se assistirá a uma subida dos números de enfermeiros emigrados, que a ser confirmada, vem definitivamente pôr fim à tendência de descida que se vislumbrou em 2016.

### 3.2. Características dos Profissionais

Definir o perfil dos enfermeiros portugueses que ao longo destas duas décadas têm emigrado não se traduz numa tarefa fácil nem tão pouco linear. No entanto, são já vários os autores que se dedicam a compreender melhor quem são estes indivíduos, na medida em que só assim se torna possível o apuramento de estratégias que visem o combate à emigração significativa que se tem vindo a registar.

De acordo com Dussault *et al.* (2009) *apud* Leal (2013) os enfermeiros portugueses emigrados caracterizam-se principalmente pela sua idade jovem, bem como o seu alto nível educacional e o ser portador de habilidades profissionais. Esta é uma realidade também confirmada por C. Pereira (2018) que, com base nos perfis de enfermeiros portugueses que emigraram para Inglaterra no ano de 2013, evidencia que na sua maioria os enfermeiros portugueses emigrantes são mulheres (77%) e em idade jovem (75% têm até 29 anos de idade e desses, 40% têm 24 anos ou menos). Estes dados permitem compreender que quase metade dos indivíduos no referido estudo decidiu emigrar logo após o fim do curso, sendo o seu primeiro emprego já no país de destino. No entanto, não só os enfermeiros mais novos mostram uma maior intenção de emigrar, como também os indivíduos um pouco mais velhos, destacando-se em particular a faixa etária dos 35 aos 39 anos. No caso dos enfermeiros mais jovens, estes partem em busca do primeiro emprego, enquanto que no caso dos enfermeiros mais velhos, estes emigram por se encontrarem estagnados a meio de carreira, procurando através da experiência migratória um aumento salarial, a progressão na carreira que em Portugal é inexistente e uma maior produtividade no país de destino (Leone *et al.* 2015).

Estes dados são validados pela OE, que afirma ser, em 2010, o grupo dos jovens enfermeiros com a idade média de 24 anos o mais afetado pelo desemprego na área da enfermagem, em que 19% dos

---

<sup>7</sup> Ordem dos Enfermeiros, 30.06.2020, “Ordem preocupada com o recrutamento de enfermeiros portugueses na Europa”, URL: <https://www.ordemenfermeiros.pt/noticias/conteudos/ordem-preocupada-com-recrutamento-de-enfermeiros-portugueses-na-europa/>.

enfermeiros inquiridos não se encontravam a exercer a profissão de enfermagem. Destes, 14% não se encontravam a exercer nenhuma profissão e 5% encontravam-se a exercer outras profissões que não enfermagem. O mesmo estudo confirma ainda o aumento significativo do número de enfermeiros que apenas encontraram o seu primeiro emprego nos países de destino após a emigração.

### 3.3. Fatores Potenciadores de Saída

De forma a compreender o aumento significativo da emigração por parte dos enfermeiros portugueses, Peixoto (2004) *apud* Leal (2013) considera que os motivos que potenciam e/ou influenciam a emigração destes profissionais podem ser analisados de acordo com as teorias “micro”, sendo neste caso a tomada de decisão um processo racional onde, apesar de outras condicionantes, a decisão para a mobilidade acaba por ser individual, e as teorias “macro”, em que a migração se encontra relacionada com a influência de forças coletivas estruturantes que por sua vez condicionam a decisão de emigrar. Assim, enquanto as teorias micro se podem relacionar com razões familiares ou ambições individuais, podendo estas ser pessoais e/ou profissionais, as teorias “macro” são “uma mistura de fatores econômicos, políticos e profissionais em jogo nos lugares de origem e destino” (Ribeiro *et al.*, 2013:2). Segundo Gomes, Domingos, Graça (2014) e de acordo com os dados do OEm ilustrados na figura A.1 disponível no anexo A, analisando os enfermeiros portugueses que recentemente emigraram é possível observar que 80% destes emigraram devido a fatores “macro”, neste caso 60% por se encontrarem desempregados e 20% pela procura por condições mais estáveis, enquanto que os restantes 20% emigraram por razões relacionadas com desafios profissionais e/ou pessoais, sendo estes fatores de nível “micro”.

C. Pereira (2016) confirma esta teoria, quando analisa a nova emigração qualificada portuguesa e em particular os enfermeiros que emigram significativamente para o Reino Unido, compreendendo que este expressivo aumento dos números se deve também ele à consistência das redes de recrutamento, a um nível meso, impulsionadas por sua vez pelas políticas de imigração do Reino Unido, de nível macro, que posteriormente contribuem para a decisão individual dos enfermeiros de sair de Portugal, de nível micro. Para a autora, o recrutamento estrangeiro em Portugal representa um fator decisivo na decisão dos enfermeiros portugueses emigram, na medida em que as condições que atraem estes profissionais para os países estrangeiros exercem mais poder na sua decisão de emigrar do que a rejeição e situações que os levam a sair originadas pelo país de origem, e “caso os recrutadores não viessem diretamente a Portugal oferecer emprego a enfermeiros, seria provável que uma parte significativa dos que decidiram emigrar tivessem ficado em Portugal, desempregados ou a trabalhar noutra área” (C. Pereira, 2016:3).

Este balanço entre os fatores que impulsionam os enfermeiros a emigrar e os fatores que os atraem no país de destino parecem ser explicados, segundo C. Pereira (2018), de acordo com os fatores ‘*push and pull*’, ou em português ‘*empurra e puxa*’, na medida em que os ‘*push factors*’ “empurram” os profissionais de saúde a sair do seu sistema nacional de saúde para outro, por motivos relacionados com o país de origem; enquanto que os ‘*pull factors*’ “puxam” os profissionais de saúde que procuram outro local de trabalho, atraindo-os para os países de destino. Buchan (2008) *apud* Leal (2013) explica que

neste sentido, os *'push factors'* que “empurram” os enfermeiros a emigrar se caracterizam pela “baixa remuneração, condições de trabalho precárias, falta de recursos para trabalhar de forma eficaz, oportunidades limitadas de carreira, as oportunidades limitadas a nível académico, ambiente de trabalho perigoso e uma instabilidade económica”, enquanto que os *'pull factors'* que “puxam” os enfermeiros para os países de destino se caracterizam pela “remuneração mais elevada, melhores condições de trabalho, sistemas de saúde com melhores recursos, oportunidades de carreira, oportunidade de investir em formação pós-básica, estabilidade política e oportunidades para viajar” (Leal 2013:16). Gomes (2014)<sup>8</sup> da Ordem dos Enfermeiros *apud* Albuquerque (2016) confirma estes dados ao referir na conferência internacional “A Emigração Portuguesa Contemporânea” que como principais razões para a emigração dos enfermeiros portugueses, e de acordo com inquérito realizado pela OE, se encontram fatores como a falta de emprego, a falta de perspetivas de progressão da carreira, e o nível de remuneração salarial que Portugal oferece.

Para Kingma (2006) *apud* Albuquerque (2016) em Portugal não se desenvolvem estratégias que retenham os enfermeiros, seja através do aumento dos salários ou da melhoria das condições laborais, fazendo Portugal parte de um dos países com um sistema nacional de saúde que opta pelo aumento das horas de trabalho reduzindo os recursos humanos e/ou pela realização de contratos precários, “tudo com o objetivo de reduzir custos, independentemente das implicações que estes procedimentos trazem para a saúde dos cidadãos” (Albuquerque 2016:26). Leone *et al.* (2015) confirma, de facto, que a cultura do trabalho em que os sistemas de saúde não valorizam a força de trabalho de enfermagem se relaciona fortemente com uma maior rotatividade dentro das organizações, bem como pode levar a altas taxas de migração. No caso específico dos enfermeiros, também a falta de apoio organizacional, a incapacidade de alcançar um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a insatisfação com a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes, a falta de qualidade das relações com colegas de trabalho e chefias, a pressão e o stress no trabalho (Carter e Tourangeau, 2012 *apud* Bobbio and Manganelli, 2015), bem como a frustração com os processos de recrutamento, a impossibilidade de trabalhar na área pretendida, os contratos instáveis, a vontade e necessidade de ser emocionalmente independente, e o desejo de uma nova experiência de vida (Leal, 2013) são outros dos principais fatores que aumentam a vontade de emigrar por parte deste grupo de profissionais.

Posto isto, importa reter que são diversos os fatores potenciadores da saída dos enfermeiros portugueses, sendo a decisão dos enfermeiros decidida individualmente, mas ainda assim ponderada de acordo com as dimensões meso e macro, onde os profissionais avaliam os riscos, custos e incertezas face às oportunidades e benefícios que a emigração pode representar (Pereira, 2019). De acordo com C. Pereira (2018) o período de crise financeira, de desemprego e de piores condições laborais vivido em Portugal impulsionou, certamente, a emigração por parte dos enfermeiros, mas também o papel crucial do recrutamento por parte de agências de saúde estrangeiras deve ser tido em conta, na medida em que vieram garantir um emprego no exterior a estes profissionais, oferecendo melhores condições face a

---

<sup>8</sup> Vice-Presidente do Conselho Diretivo para o mandato 2012 a 2015.

Portugal. Para os enfermeiros que se encontravam desempregados, a exercer outras funções ou à procura do primeiro emprego, esta foi a garantia para conseguirem exercer enfermagem; por outro lado, para os enfermeiros que já se encontravam empregados, foi a possibilidade de conseguirem progredir profissionalmente, obtendo um aumento salarial e melhores condições laborais. Neste sentido, e segundo Ribeiro *et al.* (2014) o “acesso a um cargo, a boas condições de trabalho, a uma remuneração mais elevada e a oportunidades contínuas de educação e especialização” constituem fatores atrativos utilizados pelas agências de recrutamento, que foram e são ainda hoje, bastante ativas em Portugal (Ribeiro *et al.* 2014:7). No caso concreto dos enfermeiros portugueses emigrados no Reino Unido, o objeto de estudo do presente trabalho, importa ainda ressaltar que dada a quantidade de enfermeiros já instalados no Reino Unido pode supor-se que, e de acordo com Stohr (2016), existam contactos sociais nesse país que potenciam novas emigrações. Por outras palavras, a existência de uma rede de apoio (por parte de amigos ou ex-colegas já emigrados neste país) passa também a ser mais um dos fatores que podem impulsionar futuras idas (Stohr, 2016:46).

### **3.4. Impacto Migratório para os Profissionais e nos Países de Origem e Destino**

As implicações provenientes deste fenómeno são variadas, tanto para os enfermeiros que emigram como para os países de origem e de destino, sendo por este motivo, e dada a intensificação das migrações qualificadas registadas, fundamental a sua análise. Por um lado, existem os benefícios que resultam desta emigração, que em parte se constituem pelos principais fatores impulsionadores para que a emigração aconteça, com efeitos positivos sobretudo para os indivíduos qualificados e para os países de destino por estes escolhidos. Por outro lado, existem as consequências resultantes desta emigração, com maior peso para os indivíduos em causa, podendo até influenciar o regresso precoce dos mesmos ao país de origem, bem como significar efeitos negativos para o país natal, resultando num prejuízo para o SNS – Sistema Nacional de Saúde.

No que respeita a Portugal, enquanto país de origem, é certo que a emigração dos seus enfermeiros reflete consequências negativas para o país, na medida em que esta emigração tem um peso diferente comparativamente com outros países da UE dadas as suas características demográficas e, consequentemente, socioeconómicas, bem como ao facto de essas mesmas saídas não serem compensadas por enfermeiros de outras nacionalidades (C. Pereira, 2018). Assim, ao contrário do que acontece noutros países da Europa, se os enfermeiros portugueses emigram e Portugal não recebe enfermeiros provenientes de outros países, então uma das principais consequências, já visíveis e sentidas na atualidade, é a falta de recursos humanos nos serviços de saúde e a consequente fragilização do SNS. Por outras palavras, e de acordo com o antigo Bastonário da OE, Germano Couto<sup>9</sup> *apud* Albuquerque (2016), Portugal investe na formação de enfermeiros que posteriormente emigram para outros países de destino, que por sua vez usufruem desses recursos humanos sem nada terem investido na sua formação,

---

<sup>9</sup> Bastonário da Ordem dos Enfermeiros de 2012 a 2016.

traduzindo-se no desaproveitamento de indivíduos qualificados de que Portugal necessita, mostrando os rácios de enfermeiros por cada 1.000 habitantes que seriam necessários cerca de 25 mil enfermeiros para atingir a média necessária. De acordo com Matsuno (2005) *apud* Reis (2005) a escassez dos enfermeiros poderia e deveria ser solucionada com a imigração e com o recrutamento ativo de profissionais de saúde em países periféricos e semiperiféricos, sendo referido pela comissão “New Skills and Jobs: A European Contribution Towards Full Employment” que se nada for feito poderemos em 2020 estar perante uma “escassez de cerca de um milhão de profissionais do sector da saúde - até dois milhões se se considerarem as profissões auxiliares” (Comissão, 2010 *apud* Reis, 2005:10). Como referido, e segundo Albuquerque (2016), esta carência de profissionais de enfermagem acaba por significar consequências graves em vários setores, tais como ético, social e económico, sendo que, e como afirma Ribeiro *et al.* (2014), mesmo que o fluxo migratório fosse pouco acentuado, em Portugal o impacto seria significativo de qualquer forma, no acesso aos serviços e, consequentemente teria implicações políticas. Dussault *et al.* (2009) *apud* Leal (2003) ao analisar o mercado de enfermagem na Europa refere ainda a importância do fenómeno caracterizado pelo envelhecimento da população, significando este o aumento da esperança média de vida dos indivíduos, em que estes passam a necessitar cada vez mais de mais e melhores cuidados de saúde, sendo Portugal um país que precisa de profissionais de saúde que prestem estes cuidados. Ainda assim, para além da escassez já referida, e segundo Gomes, Domingos, e Graça (2014) outra grande consequência é o facto de Portugal não estar a lucrar com o investimento realizado no ensino de enfermagem, sendo formados todos os anos cerca de 3.000 a 3.500 alunos em Enfermagem (contabilizando as escolas públicas e privadas), representando cada enfermeiro formado por uma escola pública um investimento de 16.500 € de fundos públicos. Desta forma, se tal como os dados indicam mais de 2.000 recém-licenciados pedirem a Declaração das Diretivas Comunitárias, então grande parte irá exercer a profissão de enfermagem no exterior, sendo todo o investimento feito pelo país de origem aplicado e usufruído pelo país de destino.

No entanto, Portugal, e de acordo com C. Pereira (2015), pode também beneficiar da emigração dos seus enfermeiros portugueses, na medida em que se os mesmos retornarem a Portugal, estes passam a contribuir para a sociedade e para a economia portuguesa com as ferramentas e experiências adquiridas no estrangeiro, que são uma mais valia dada as diferenças no exercer da profissão. Assim, a fuga de cérebros registada, “*brain drain*”, pode tornar-se benéfica a médio e longo prazo para o país de origem, na medida em que estudos recentes evidenciam, e de acordo com Reis (2005), que os profissionais qualificados que anteriormente emigraram estão de facto a inverter a situação, convertendo-se a anterior fuga de cérebros numa circulação de cérebros, “*brain circulation*”, “regressando aos países de origem, estabelecendo relações comerciais ou novas empresas, mantendo os laços sociais e profissionais com os países de acolhimento” (Saxenian, 2006 *apud* Reis, 2005:6).

Se Portugal, enquanto país de origem, acarreta muitas mais consequências negativas, o Reino Unido, enquanto país de destino preferencial, usufrui de muitos mais benefícios provenientes da migração destes profissionais. De acordo com Dussault *et al.* (2009) *apud* Leal (2013) os fluxos migratórios entre estes países acarretam repercussões, quer para o países de origem, quer para o país de

acolhimento, que podem ser analisados como sendo positivos, relacionado com os benefícios, ou negativos, implicando custos. No entanto, o Reino Unido, por ter características distintas de Portugal, consegue oferecer condições laborais melhores aos profissionais de saúde, nomeadamente aos enfermeiros, sem por isso ter prejuízo ao nível dos custos. Por outro lado, dada a carência existente de profissionais de saúde qualificados no seu país, lucram com o recrutamento dos enfermeiros portugueses que pela sua licenciatura e prestígio profissional auxiliam o NHS com a sua qualidade (Pereira, 2016).

Por último, no que respeita aos enfermeiros, é certo que também para estes a experiência migratória pode representar tanto consequências como benefícios. Para Dussault et. al (2009) *apud* Leal (2013), as principais consequências sentidas por estes profissionais são o afastamento da família e dos amigos que são deixados para trás. Por outro lado, e segundo C. Pereira (2018), esta acarreta também benefícios, na medida em que se o principal fator potenciador da emigração por parte dos enfermeiros é a falta de emprego, então o maior benefício da mesma é o acesso ao emprego, válido tanto para recém-formados como para profissionais desempregados, bem como outras regalias tais como uma maior remuneração, melhores condições laborais e maior promoção profissional. Também Serra (2016) ao longo do seu estudo compreendeu que os enfermeiros emigrados em Inglaterra beneficiam do elevado reconhecimento e consideração profissional pelos seus pares, e que a sua realização pessoal se encontra interligada com a realização profissional, em que “para os recém-licenciados em enfermagem, alguns contextos no estrangeiro se apresentam como a única forma de atingir essa realização profissional, isto é, a possibilidade de colocarem no terreno e darem continuidade ao desenvolvimento de competências que durante quatro anos exercitaram na escola” (Serra, 2016:49–50).

Posto isto, a experiência migratória destes profissionais de saúde, ainda que represente mais tarde um regresso ao país de origem, constitui-se tanto por elementos positivos como negativos para os próprios, bem como para os países de origem e destino. Portugal é, ainda assim, o país mais visado e que mais saí prejudicado com a emigração destes profissionais (sobretudo com a pandemia atual que vivemos), tornando-se então fundamental a execução de um processo de aproveitamento do capital humano nacional que foi, e continua a ser, perdido para o exterior.



## Reino Unido Enquanto Principal País de Destino

### 4.1. Motivos Influenciadores da Escolha pelo País

Os fluxos migratórios portugueses, sobretudo por parte de portugueses qualificados, destinam-se tal como referido anteriormente, um pouco a toda a Europa. Góis *et al.* (2016) ao analisar portugueses emigrados como forma de compreender a sua tomada de decisão no processo de emigração, distingue duas dimensões importantes de analisar: uma primeira dimensão a nível individual, anteriormente referida, caracterizada pelos motivos influenciadores de saída onde os indivíduos analisam a sua situação pré e pós migratória, e uma segunda dimensão a nível estrutural, que pretendemos aqui analisar, caracterizada pelos motivos influenciadores da escolha pelo país de destino, em que os migrantes relacionam a sua decisão de emigrar com um país de destino específico.

A migração portuguesa para o Reino Unido, “não sendo um fenómeno recente, tem ganho maior visibilidade nos últimos anos com a proliferação de estudos sobre a emigração qualificada” (Ferro, 2018:5) em que sendo este um fluxo que se iniciou um pouco mais tarde, não apresenta globalmente níveis de escolaridade tão baixos como no passado (Peixoto *et al.*, 2016). Este país tem conseguido, nas últimas décadas, distinguir-se pelo “desenvolvimento de oportunidades de emprego em setores profissionais específicos que permitiu absorver uma parte significativa de profissionais qualificados que o tecido económico nacional se mostrou incapaz de integrar ou manter” na sequência da crise (Malheiros *et al.* 2016:287). Para Góis *et al.* (2016) são diversos os fatores que influenciam e pesam na decisão de emigrar para este país e que o tornam o eleito dos portugueses, tais como a procura específica e o recrutamento ativo em Portugal por parte deste país, as perspetivas económicas positivas, a qualidade de vida, a abundância e disponibilidade de meios de transporte que permitem uma rápida e económica deslocação até ao país de origem, bem como o conhecimento da língua inglesa, e consequentemente, a facilidade de comunicação. Por sua vez, o autor destaca que no caso dos indivíduos qualificados, onde se inserem os enfermeiros, o que mais importa é a oferta de emprego e de oportunidades de trabalho na área e o conhecimento da língua. Segundo C. Pereira (2018) também o facto de o sistema de saúde britânico ter sofrido, em 2011, restrições à entrada de profissionais de saúde com origem em países exteriores à UE, fez com que o recrutamento por parte deste país passasse a acontecer essencialmente no espaço Europeu, que por sua vez, veio coincidir com o período de crise que se vivia em Portugal. Assim, as agências de recrutamento britânicas concentraram a sua atenção e atração de mão de obra especializada para países europeus como Portugal, de forma a solucionar a escassez de recursos humanos qualificados na área da saúde, ganhando vantagem ao oferecer, face ao desemprego e às más condições, salários mais altos e horas extras pagas, tornando-se assim a emigração atrativa para os enfermeiros. Também a livre circulação de pessoas e o reconhecimento das qualificações, referido no segundo capítulo, caracterizam a facilidade existente no recrutamento qualificado e potenciam migrações para este país, bem como o facto de os enfermeiros portugueses, e de acordo com C. Pereira

(2016), serem dos poucos na Europa com um ensino mais completo (composto por uma licenciatura de quatro anos aliada à experiência prática em estágio) que assim os destaca no recrutamento por comparação a enfermeiros de outros países com menos formação e experiência prática. Por outro lado, também a facilidade da língua se torna um fator influenciador, na medida em que o inglês é um idioma obrigatório no currículo escolar português, que assim permite uma facilidade de compreensão e integração que pode não existir nos restantes países de destino concorrentes com o Reino Unido.

## **4.2. Fluxos Migratórios**

No que respeita aos fluxos migratórios portugueses para o Reino Unido, os dados disponíveis “apesar de nem sempre consensuais, apontam para um aumento contínuo e particularmente intenso após 2001” (Góis *et al.* 2016:73). De acordo com o Relatório OEm (2018) é possível compreender três períodos de crescimento, de 2000 a 2003, em 2007 (no ano anterior à crise) e entre 2011 e 2015. Se em 2000 foram cerca de 2.000 portugueses a emigrar para o Reino Unido, em 2016 o número altera-se para cerca de 30.000. Contudo, começa a evidenciar-se, em 2016, uma tendência de descida em que o número de entradas de portugueses no Reino Unido totalizou 30,543, menos 5.7% do que em 2015, e 22.600 em 2017, menos 25.9% do que em 2016. Ainda assim, apesar da ligeira descida em 2016, onde “pela primeira vez em cinco anos, o número de entradas no Reino Unido desceu a barreira das 30 mil por ano, valor que não se verificava desde 2012” (Pires *et al.* 2018:223), as entradas de portugueses representaram neste ano 3.3% das entradas totais no Reino Unido, sendo a sétima maior para o país em questão. Os fluxos migratórios dos enfermeiros para este país acompanham novamente a tendência da emigração portuguesa no geral, em que, de acordo com C. Pereira (2016), o Reino Unido não só é o país para onde mais emigram os portugueses em geral, como é também, visível na figura B.1 disponível no anexo B, o principal destino dos enfermeiros portugueses, na medida em que “o número de enfermeiros portugueses que chega anualmente ao Reino Unido, desde 2013 (acima dos 1200), excede o dobro do número dos que se encontram em qualquer outro país” (C. Pereira 2015:23). De acordo com C. Pereira (2018) e segundo dados da OCDE, se por um lado a Alemanha é o principal país de destino dos enfermeiros estrangeiros, seguido do Reino Unido, por outro o Reino Unido é o principal país de destino dos enfermeiros portugueses, seguido da Alemanha.

Desta forma, desde 2012, os enfermeiros portugueses são a segunda nacionalidade estrangeira mais representada entre os enfermeiros no Reino Unido, como mostra a figura B.2 disponível no anexo B, e este é, sem dúvida, atualmente o principal país do mundo para onde mais portugueses emigram, rondando os 19 mil portugueses que partiram em 2018 rumo a este país (Pires *et al.*, 2019).

## **4.3. Características dos Profissionais**

No que respeita à caracterização dos portugueses emigrados no Reino Unido, na sua generalidade, e segundo Góis *et al.* (2016), este é um fluxo migratório em idade ativa, existindo uma predominância por parte dos indivíduos mais jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos, com a formação concluída e elevada escolarização e maioritariamente composta por indivíduos do sexo feminino. Por

sua vez, de acordo com Pereira, Pinto e Pires (2015), as características específicas dos enfermeiros portugueses emigrados no Reino Unido são as mesmas, sendo possível verificar, em 2014, que mais de metade são mulheres, e apenas cerca de um quarto dos enfermeiros que entraram no país em questão são homens. No que diz respeito à idade, a maioria é composta por jovens recém-licenciados em idade ativa, inferior ou igual a 25 anos, como mostra a figura B.3 disponível no anexo B, e que neste país encontraram o seu primeiro emprego. Para os mesmos autores, “se estes dados forem representativos do conjunto dos enfermeiros portugueses a trabalhar no Reino Unido, conclui-se que estamos perante uma população de profissionais maioritariamente composta por jovens”, onde para quem procurava o primeiro emprego ou se encontrava desempregado passou a poder exercer a sua profissão, assim como exercer enfermagem num posto especializado de trabalho mais do que duplicou, visível na figura B.4 disponível no anexo B, permitindo a emigração o acesso ao emprego e a concretização de percursos de promoção profissional (Pereira, Pinto e Pires 2015:57). De acordo com o mesmo estudo é também possível compreender que 83% dos enfermeiros portugueses emigrados no Reino Unido estavam empregados por meio de agências, tendo sido o seu emprego no Reino Unido obtido através de agências de empregadores que recrutam enfermeiros portugueses neste país ou em Portugal (C. Pereira, 2018). Leal (2013) ao entrevistar enfermeiros portugueses emigrados no Reino Unido evidencia ainda aspetos que caracterizam este grupo de profissionais, tais como a curiosidade e a vontade destes em contactar com diferentes realidades, culturas e formas de trabalhar de forma a enriquecê-los ao nível da vida profissional e laboral, o desejo de uma nova experiência de vida, a vontade de aprender, o fomento do desenvolvimento pessoal e profissional, o interesse por aprender um novo idioma e encaram esta aprendizagem também como um bem e um investimento no futuro que poderá conduzir a novos caminhos e oportunidades.

Posto isto, para Buchan e Seccombe (2012) *apud* C. Pereira (2016) os enfermeiros emigrados caracterizam-se por serem jovens qualificados, que necessitam de ter um elevado nível de conhecimento da língua do país de destino para assim lhes ser possível o exercer da sua profissão, e que aliado ao facto de serem bastante procurados por diferentes países europeus acabam por potenciar a emigração. Por sua vez o Reino Unido é, e segundo Malheiros, Marques, e Góis (2016), o país de destino escolhido pelos portugueses pois “emerge como um espaço de oportunidades profissionais bastante diversificado e potenciado pela recuperação da economia britânica nos últimos anos, de acesso fácil para os jovens portugueses que encontram elementos de identificação com a cultura e a língua inglesas, para além de responderem às ofertas de emprego que diferentes setores vão anunciando” (Malheiros, Marques, e Góis 2016:287).

#### **4.4. *Brexit* enquanto Fator de Redução de Emigrantes para o Reino Unido**

A 23 de junho de 2016 realizou-se no Reino Unido o referendo que ditou o voto a favor do *Brexit*, ou por outras palavras, que pôs em cima da mesa a saída deste país da UE. Ao fim de vários meses de negociação, e mais de dois anos depois, a 31 de janeiro de 2020, o acordo de saída foi celebrado e o Reino Unido saiu, oficialmente, da UE passando a ser um país terceiro. Ainda que o acordo de saída

preveja um período transitório, até 31 de dezembro de 2020, durante o qual prevalecerão as atuais regras do Mercado Único Europeu e da União Aduaneira, deixa, após esta data, “de haver livre circulação (de bens, serviços, pessoas e capitais) entre a UE e o Reino Unido, o que implicará, nomeadamente, a reintrodução de procedimentos aduaneiros e de controlos fronteiriços” (DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas, 2020)<sup>10</sup>.

De acordo com Vidigal e Pires (2018) e segundo dados do Department for Work and Pensions, no ano de 2017 foram mais de 22.600 os portugueses que emigraram para o Reino Unido, representando estes 3.3% do total das 682.613 entradas de indivíduos. Ainda assim, e como referido anteriormente, a emigração para este país por parte dos portugueses teve uma descida acentuada de 26% por comparação com o ano anterior, 2016, como se pode verificar pela figura B.5 disponível no anexo B. Se o fluxo por parte de migrantes fora da Europa continuou a tendência de descida, representando uma quebra de 0.4%, em 2016, e 17.2% em 2017, então os fluxos dos migrantes europeus mostram-se ainda mais baixos, representando -0.7% em 2016 e -20.5% em 2017. Para Pires *et al.* (2017) e uma vez que a descida dos fluxos se registou a partir de 2016, esta pode estar relacionada com a retoma do crescimento económico observado em Portugal durante o mesmo período, explicito na “revitalização do mercado de trabalho, com crescimento do emprego e descida do desemprego” (Pires *et al.* 2017:31). Ainda assim, esta diminuição das saídas para o Reino Unido parece também, e de acordo com Vidigal e Pires (2018), estar relacionada com o *Brexit* e com o receio e insegurança que o mesmo começou por fazer sentir após o referendo, precisamente em 2016. No entanto, este país, responsável por quase 30% das saídas nos últimos anos, não deixa de representar fluxos migratórios portugueses significativos, na medida em que são ainda notórios “os níveis de desigualdade, em geral, entre Portugal e os principais países de destino da emigração portuguesa (...) tornando improvável, nos próximos anos, uma redução no volume da emigração para níveis anteriores à crise” (Pires *et al.*, 2019:31).

Posto isto, e apesar do decréscimo verificado nos fluxos de emigração e a possível continuação da sua tendência de descida, o Reino Unido continua, ainda hoje, a ser o principal país do mundo para onde mais portugueses emigram (Pires *et al.* 2018). É assim urgente a análise que permita a compreensão de quais as consequências das barreiras do governo do Reino Unido à contratação de enfermeiros europeus após o término do período transitório previsto no *Brexit* (C. Pereira, 2018), uma vez que a “potencial saída do Reino Unido da UE poderá ter repercussões importantes neste fluxo, bem como na residência dos imigrantes já estabelecidos em solo britânico” (Carvalho, 2016:14). Para Barros e Moura (2016) os enfermeiros portugueses muito provavelmente continuaram a emigrar, sobretudo por “via das necessidades dos países de acolhimento”, como é o caso específico do Reino Unido, em que o “NHS já depende, em grande parte, de trabalhadores imigrantes” (Barros e Moura, 2016:39). Ainda assim, caso a redução de imigrantes para o Reino Unido de facto se verifique, serão, e segundo Rocha (2018), “muitos os riscos associados à sua tão desejada redução”, não se adivinhando “um futuro economicamente favorável” para este país (Rocha, 2018:48).

---

<sup>10</sup> DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas, URL: <https://www.dgae.gov.pt/brexit.aspx>.

## O Regresso ao Mercado de Trabalho Português

### 5.1. Teoria das Migrações de Retorno

Como referido anteriormente, a emigração portuguesa tem aumentado significativamente ao longo das duas últimas décadas. Se no passado este fenómeno era visto como um processo unidirecional em que os indivíduos permaneciam no país de destino escolhido, atualmente o mesmo não se verifica dadas as evidências, cada vez maiores, de que os migrantes regressam mais tarde ao seu país de origem. Este processo é hoje conhecido como migração de retorno, um conceito que apenas começou a ser estudado com mais detalhe a partir das décadas de 1970/1980, e que hoje se constitui como uma componente importante do fenómeno migratório (King, 2012).

Ao analisar o retorno das migrações internacionais, Cerase (1974) *apud* S. Pereira e Siqueira (2013) diz-nos que este “está diretamente relacionado com as condições de vida no destino”, isto é, com as experiências vividas no país escolhido para a emigração, distinguindo quadro modalidades: o retorno conservador, o retorno inovador, o retorno de aposentação e o retorno do fracasso (S. Pereira e Siqueira, 2013:121). No caso do retorno conservador e do retorno de fracasso, estes são, para o autor, duas modalidades que se apresentam relacionadas com uma difícil adaptação ao país de destino, regressando os migrantes ainda em idade ativa ao seu país de origem. O retorno conservador caracteriza-se pela constante ligação do migrante com o país de origem, inclusivamente os migrantes podem alternar períodos de trabalho no país de destino com períodos de residência no país de origem, enquanto que o retorno do fracasso se caracteriza por uma curta estadia, normalmente inferior a três anos, não permitindo assim ao migrante a concretização do projeto migratório idealizado, resultante no retorno à vida antes da experiência migratória. O retorno de aposentação, por sua vez, distingue-se das restantes modalidades acontecendo este depois de os migrantes atingirem a idade para efeitos de aposentação, e por último, o retorno inovador, que se traduz no regresso ao país de origem com o acréscimo de ideias, valores, práticas e aprendizagens apreendidos no país de emigração e que visam a sua evolução profissional no país de origem estes migrantes retornam com a intenção de estabelecer novos negócios que frequentemente evidenciam as experiências vividas no exterior (S. Pereira e Siqueira, 2013).

Apesar de este ser um fenómeno que só recentemente começou a ser estudado com mais detalhe, os resultados das diferentes análises e correntes teóricas mostram-se já interessantes. Se por um lado, do ponto de vista neoclássico, não se prevê o retorno ao país de origem, uma vez que este só acontece quando os indivíduos calculam mal o equilíbrio dos custos/benefícios da sua migração, sendo o regresso neste caso visto como um fracasso, por outro lado, e de acordo com os novos modelos económicos a migração de retorno, este é considerada um sucesso, na medida em que a experiência migratória e o regresso dos indivíduos representa um ganho para os próprios migrantes, bem como para os países de origem que se tornam mais ricos, financeira e pessoalmente (Cassarino, 2004). Por outro lado, também a abordagem estrutural da migração de retorno ajuda a melhor compreender este fenómeno, sendo nesta

perspetiva o regresso influenciado por fatores sociais e institucionais nos países de origem. Assim, o contexto económico, tanto do país de origem como do país de acolhimento constituem-se como fatores determinantes para a tomada de decisão de regressar. (Góis, M. e Pinho, 2017).

Efendi *et al.* (2018) acredita que medir a migração de retorno pode ser, e é ainda um desafio, devido ao conceito e a própria definição do fenómeno que não estão ainda claros, bem como à indisponibilidade dos dados necessários para medir os fluxos em questão. Para o autor, existe assim uma enorme necessidade de atenção global no que respeita à migração de retorno dos enfermeiros, que por ser altamente complexa, necessita de mais ação da profissão de enfermagem, bem como da fixação de ferramentas que permitam a sua medição. A importância destes fluxos foi também reconhecida pelo ICNM - Internacional Centre of Nurse Migration, sendo este um movimento que beneficia os países de origem, e pela IOM, que enfatizou a necessidade de abordagens abrangentes e cooperativas para administrar o retorno como parte do movimento humano (Efendi *et al.* 2018:199). Ainda que perante um fenómeno complexo com grande margem para o aumento do seu conhecimento, Efendi (2018) contribui para a sua melhor compreensão, onde considera que a migração de retorno pode e deve ser analisada através de três dimensões, sendo estas os antecedentes, os atributos e as consequências. No que respeita aos antecedentes, esta dimensão caracteriza-se pelos motivos que contribuem para a decisão de os enfermeiros regressarem, sendo estes os fatores sociais, económicos, geográficos, políticos, familiares e/ou de vida, sendo, para este autor, os motivos não económicos mais influenciadores do regresso do que as razões económicas. Por sua vez, a dimensão dos atributos caracteriza-se pelas motivações e decisões dos enfermeiros migrantes de regressar ao país de origem, onde a decisão de retornar é um processo individual influenciado por fatores pessoais, que podem estar relacionados com a profissão de enfermagem, ou outros. As iniciativas individuais de retorno podem, neste caso, ser decididas ou planeadas numa fase inicial da emigração ou durante a sua permanência no país estrangeiro, ainda que depois alteradas, sendo a motivação de retornar a casa influenciada também pelas circunstâncias dos países de origem e de acolhimento. Um dos atributos para o retorno é o facto de este ser um direito humano, uma vez que o artigo 13, na seção 2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, afirma que os indivíduos têm o direito de retornar ao seu país, bem como a declaração do International Council of Nurses (2007) “reconhece o potencial benefício da migração e pede apoio para o enfermeiro que deseja voltar para casa colocando as enfermeiras na prioridade certa” (Efendi *et al.* 2018:200). Também a mobilização de recursos é um atributo a considerar, na medida em que o regresso por parte dos enfermeiros ao país de origem não representa apenas capital financeiro, como representa também capital humano e social, sendo ainda assim inegável o papel significativo do fluxo de remessas para alguns países no desenvolvimento da nação, mesmo existindo ainda escassez de dados sobre o impacto das remessas da força de trabalho de enfermagem. Também a reintegração destes profissionais pode ter impacto no retorno, seja a reintegração na família, em grupos, no trabalho, ou em geral no país de origem, tendo-se verificado como bastante complexa, dinâmica e desafiadora. A reintegração é assim influenciada pela situação e pelas condições de ambos os países, sendo mais fácil quando os enfermeiros sentem que alcançaram os seus objetivos. Quando os mesmos não estão satisfeitos ou não se sentem

realizados, é quando existem maiores probabilidades de existirem problemas ao nível da sua reintegração. Por último, no que diz respeito à dimensão das consequências, estas podem ser positivas e/ou negativas, isto é, a migração de retorno pode representar tanto um impacto positivo, como negativo para estes profissionais, para a própria profissão de enfermagem em si, e para os países de origem e de destino e consequentemente para o sistema nacional de saúde dos dois países em questão. O ganho cerebral é a maior consequência positiva, que beneficia tanto o indivíduo como o país de origem a que estes regressam. Como consequência negativa encontra-se, fundamentalmente, o facto de o país de destino perder mão-de-obra qualificada, que, tratando-se de um país com escassez de enfermeiros, é muito mais evidenciada. Assim sendo, nos capítulos seguintes pretende-se clarificar o fenómeno do regresso e as principais características deste processo, compreendendo de que forma se aplica ao caso específico dos enfermeiros.

## **5.2. Fluxos Migratórios de Retorno a Portugal**

No que respeita ao regresso dos indivíduos qualificados a Portugal após a experiência migratória pouco se sabe, não só devido ao facto de os dados estatísticos serem escassos bem como à dificuldade existente em aceder aos mesmos. No entanto, se é um facto de que existe emigração em grande escala, e se Portugal, enquanto país de origem, beneficia com o retorno destes indivíduos qualificados, então a necessidade de analisar este percurso e compreender se existe, de facto, este regresso ao país de origem torna-se fundamental. Assim, podemos assumir que é certo que a “observação dos dados sobre o regresso de emigrantes portugueses confirma a grande importância destes percursos (...) mas também é certo que o seu estudo tem sido frequentemente ignorado” (Peixoto *et al.* 2016:67).

Segundo Peixoto *et al.* (2016) são sobretudo os censos portugueses de 2011 que permitem um conhecimento geral referente ao regresso de emigrantes desde o início do milénio, como a dimensão do regresso e as características dos emigrantes regressados, resultante de várias décadas de emigração. Os dados disponíveis indicam que regressaram a Portugal mais de 20 mil emigrantes por ano desde 2000, sendo estes indivíduos bastante diversificados, tais como jovens, indivíduos na idade da reforma, população com alto nível de qualificações bem como com pouca escolarização, emigrados há bastante tempo e também emigrantes recentes. O volume dos regressos dos portugueses emigrados entre o período de 2001-2011 é bastante considerável, como é possível verificar-se no quadro C.1 disponível no anexo C, correspondendo a mais de 230 mil indivíduos, sendo este número, no entanto, uma aproximação na medida em que o número de regressos não pode nunca ser visto como real pois muitos indivíduos nesta situação poderão ter falecido, ou reemigrado para o mesmo país ou destino diferente (Oliveira *et al.* 2017). Para Oliveira *et al.* (2017), e uma vez regressados mais de 20 mil emigrantes por ano, está assim confirmada a importância deste movimento, quando comparado com os fluxos anuais de emigração de décadas passadas e com a imigração da população estrangeira ocorrida no mesmo período. Para a autora, a análise de algumas das características sociodemográficas e profissionais dos emigrantes regressados mostra que estamos perante perfis muito distintos, ocorrendo diferenças entre os regressados associados a correntes migratórias mais antigas e mais recentes. Por este motivo torna-

se assim relevante a análise dos futuros censos, na medida em que novos padrões de emigração podem estar a originar novos tipos de regresso, o que poderá estar a suceder-se com o grupo profissional dos enfermeiros. Segundo (Peixoto *et al.*, 2016), a emigração mais recente parece revelar uma maior tendência para o regresso e eventualmente para a reemigração, como é o caso do Reino Unido, sendo este um país que se diferencia pelo seu fluxo de emigração ser tendencialmente mais recente comparativamente com outros países (onde existem fluxos migratórios antigos).

Uma vez que a emigração massiva dos enfermeiros portugueses, abordada ao longo deste estudo, se registou sobretudo a partir de 2011, podemos então prever que serão apenas nos anos seguintes a este, o aumento dos números referentes ao seu regresso e que, assim sendo, os fluxos descritos não se inserem nos dados provenientes dos censos de 2011, mas sim nos censos a acontecer em 2021. No entanto sabemos hoje, e segundo Prescott e Nichter (2014) *apud* C. Pereira (2018), que a profissão de enfermagem é uma profissão transnacional, na medida em que os enfermeiros portugueses demonstram ser móveis não só na sua decisão de sair do país, mas também na sua mobilidade entre os países, indicando assim que os futuros censos poderão refletir o regresso destes profissionais, não só devido a motivos pessoais, como também devido à retoma da economia portuguesa, ao *Brexit* e à pandemia que atualmente enfrentamos.

### **5.3. Características dos Profissionais Retornados**

Também de acordo com os censos de 2011, é possível compreender-se o perfil de quem tem regressado a Portugal na última década. No que diz respeito à idade e à escolarização dos mesmos, o Reino Unido é o país de onde regressam os emigrantes mais novos, com idades inferiores a 40 anos, bem como os mais escolarizados, constituindo grande peso os indivíduos com ensino superior (Peixoto *et al.*, 2016). Esta realidade do Reino Unido, considerando os cerca de 220 mil indivíduos regressados maiores de 15 anos em 2011, mostra que o nível de habilitações dos portugueses retornados é significativamente mais elevado neste país, representando o ensino superior cerca de 20% dos emigrantes regressados e o ensino secundário cerca de 42%, contrastando com os níveis de escolarização dos indivíduos regressados de outros países de destino (Oliveira *et al.*, 2017). No caso específico da migração de enfermeiros, Barros e Moura (2016) encontram “um efeito de magnitude considerável nos aspetos de género, em que as enfermeiras revelaram maior disponibilidade para voltar que os enfermeiros” e que “os enfermeiros com mais experiência profissional (em anos de profissão) voltam menos, embora quantitativamente seja uma diferença de pouca magnitude” (Barros e Moura, 2016:39). Ainda de acordo com os censos, e analisando o género, os emigrantes que regressaram a Portugal na última década são maioritariamente do sexo masculino, correspondente a 57,5% (independentemente do país migratório), tendo regressado fundamentalmente em idade ativa, correspondente a 76,4%, sendo uma minoria os que regressam com idade superior a 65 anos, equivalente a 18,2%. É assim possível compreender que quanto mais antiga é a experiência migratória, mais envelhecidos são os indivíduos que regressam, acontecendo o contrário no Reino Unido, onde 9 em cada 10 emigrantes voltam ainda em idade ativa, correspondente a 89,1%. No que diz respeito à situação perante o trabalho, e ainda ao analisar a percentagem de emigrantes

regressados com mais de 15 anos, é visível que grande parte está empregada, correspondente a 43,6%, seguido dos reformados correspondente a 25,1%, e logo a seguir os desempregados, 11,4% (Oliveira *et al.*, 2017).

Estas características dos portugueses retornados parecem coincidir com os enfermeiros que ao longo da última década têm emigrado, mostrando-se ser escolarizados, em idade ativa e empregados. No que respeita ao género, este parece ser contrário, uma vez que os regressados são maioritariamente do sexo masculino e a emigração significativa registada por parte dos enfermeiros portugueses é maioritariamente feminina. Ainda assim, importa mais uma vez ressaltar que os censos não englobam os regressos dos enfermeiros portugueses emigrados no pico registado a partir de 2011, sendo estes indivíduos incluídos nos censos futuros, a acontecer em 2021.

#### **5.4. Fatores de Retenção e Fatores Impulsionadores do Regresso a Portugal**

Se, como observado anteriormente, a migração de retorno é um conceito cada vez mais evidente e Portugal lucra com o regresso dos seus enfermeiros emigrados, então compreender os fatores de retenção de forma a evitar futuras idas e os fatores impulsionadores do regresso a Portugal de forma a incentivar o regresso precoce destes profissionais, torna-se de extrema relevância.

Para Sayad (2000) *apud* S. Pereira e Siqueira (2013) a ideia de retornar um dia mais tarde ao país de origem está presente na maioria dos projetos migratórios, na medida em que a perspetiva dos indivíduos é quase sempre a de um dia regressar. No entanto, durante a experiência migratória, o projeto inicial muitas vezes é reelaborado, e o retorno adiado ou abandonado, na medida em que os processos de regresso ao país de origem não são fáceis, uma vez que acarretam dificuldades de adaptação e diversos desafios, que podem até resultar em novos projetos migratórios. Para a autora, o regresso dos emigrantes pode ainda ser antecipado ou até forçado, quando o projeto migratório falha ou se verifica uma alteração nas circunstâncias do migrante (por exemplo questões familiares ou problemas de saúde), sendo assim a formulação do projeto de retorno e a tomada de decisão variável (S. Pereira e Siqueira 2013:119). Assim, e de acordo com Peixoto *et al.* (2016), os processos migratórios não são definitivos, e a idealização de retornar ao país de origem mantém incertas as perspetivas futuras dos indivíduos, tal como o continuo vínculo dos mesmos ao país de origem, que pode continuar a traduzir-se em regressos e/ou novos percursos de vida em Portugal.

De acordo com Peixoto *et al.* (2016) e o seu estudo que analisou os planos e expectativas para o futuro por parte dos indivíduos portugueses emigrados no geral, compreende-se que existem três hipóteses distintas iniciais, sendo estas a migração definitiva, a intenção de retorno e a reemigração. No que diz respeito à primeira hipótese, migração definitiva, esta é a resposta com maior peso podendo a mesma estar relacionada com a proximidade geográfica dos países de destino com Portugal, que permite assim viagens regulares e uma maior proximidade cultural com menos contrastes com a cultura portuguesa. Ainda assim, “esta opção não chega a reunir metade dos inquiridos nos países europeus, sendo suplantada pelo conjunto dos que pretendem regressar e dos que estão indecisos” (Peixoto *et al.* 2016:66). A intenção de retornar é visivelmente maior por parte dos indivíduos emigrados em países

não europeus, enquanto que os planos de reemigração são uma minoria. No caso específico dos portugueses emigrados no Reino Unido, é de destacar a indecisão como a opção com maior peso, estando praticamente ao mesmo nível que a opção de fixação, número este que “revela a grande fragilidade dos percursos migratórios recentes, ainda muito dependentes dos fatores de integração inicial e da evolução dos contextos, tanto no país de origem como no país de destino” (Peixoto *et al.* 2016:66). De acordo com o mesmo estudo é possível ainda compreender que os emigrantes qualificados são os que apresentam uma maior indefinição quanto ao futuro e uma maior, ainda que por uma margem mínima, predisposição de regresso a Portugal. Desta forma, é de salientar que os fatores e motivos influenciadores do regresso a Portugal são fundamentais de serem analisados, na medida em que podem potenciar esse regresso, que por sua vez será benéfico, tanto para o indivíduo que deseja regressar como para o país de origem que investiu na sua formação. Para os enfermeiros, e sendo esta uma profissão prática em que se consegue apreender novos métodos de trabalho, regressar ao seu país de origem após a experiência migratória, independentemente do país de destino, é sempre enriquecedor, uma vez que regressam revestidos de novos conhecimentos, ferramentas e técnicas, prontos a inovar e a melhorar os seus métodos de trabalho.

Uma vez que os fatores de natureza económica se mostraram determinantes para a emigração dos portugueses, é então natural que a retoma da economia portuguesa tenha também impacto na influência do regresso dos mesmos. Assim, apesar dos projetos migratórios dos indivíduos qualificados serem marcados pela incerteza e indecisão futura, é de destacar no mesmo estudo, que não é colocada de parte a opção de regressar a Portugal a médio ou longo prazo, influenciada, em particular, pelo desenvolvimento económico de Portugal bem como a oferta de emprego na área, sendo maioritariamente os emigrantes qualificados aqueles que dão mais ênfase ao desenvolvimento económico nacional, sobretudo na existência de ofertas de emprego nas suas áreas profissionais (Góis *et al.*, 2016). Leal (2013) confirma esta realidade ao evidenciar, como fatores de retenção que poderiam ter evitado a emigração significativa dos enfermeiros portugueses e que podem, ainda, evitar futuras migrações, a criação de postos de trabalho em Portugal de forma a alterar a realidade do desemprego que se vive no sector da enfermagem, bem como uma adequada gestão do financiamento do país para assim existirem verbas que permitam a remuneração adequada destes profissionais, aumentando o número de enfermeiros nos serviços, melhorando assim a qualidade dos cuidados de enfermagem. Segundo a autora, a remuneração salarial em Portugal é para estes enfermeiros que emigraram, muito inferior quando comparada com a remuneração obtida no país de destino, fator este que ao sofrer alterações poderia significar uma retenção destes profissionais ou uma descida nos fluxos migratórios.

Para S. Pereira e Siqueira (2013) também a “necessidade de voltar às raízes para reencontrar a sua identidade, a sua família e os amigos” são possíveis fatores potenciadores do regresso ao país de origem, demonstrando ser fundamentais para os indivíduos os fatores sociais e culturais, que podem sobrepor-se aos fatores económicos do país de destino bem como aos custos e muitas vezes ao declínio do poder de consumo adquirido durante o período de emigração, constituindo-se as dimensões emocional, afetiva e familiar centrais no processo de decisão de retorno (S. Pereira e Siqueira 2013:119). A autora destaca

ainda a importância, cada vez maior, da migração circular, em que o regresso ao país de origem não significa o fim do percurso migratório, uma vez que a fluidez dos fluxos migratórios, bem como a facilidade de comunicação e o transporte entre os países de origem e de destino, levam à continuidade da migração em vez de definir um retorno definitivo, atenuando assim sentimentos de estranhamento e dificuldades de reintegração no país de origem, garantindo o acesso ao nível de rendimentos do país de destino. Assim sendo, se por um lado existe “continuidade na ideia de retorno nos projetos migratórios, por outro, as características desse retorno, quer na formulação dos projetos, quer na reinserção no país de origem, mostram-se mais complexas e matizadas, contrariando a primazia do ‘económico’ nos processos migratórios” (S. Pereira e Siqueira 2013:136). C. Pereira (2016) confirma os mesmos aspetos como os mais relevantes e influentes na decisão dos enfermeiros regressarem a Portugal, sendo estes a “família e, conseqüentemente, o facto de não se sentirem inteiramente integrados no país de destino (...) mesmo lamentando não terem aqui as condições económicas que tinham no país de destino” (C. Pereira, 2016:XXIII).

Posto isto, e uma vez que, segundo Leineweber *et al.* (2016), a escassez de enfermeiros que se tem registado na UE deverá agravar-se nos próximos anos, devido ao envelhecimento dos indivíduos qualificados e ao conseqüente aumento dos cuidados de saúde necessários, um dos principais aspetos a reter é, de facto, a importância de os enfermeiros se manterem em Portugal. Para a autora, constitui-se como fator crucial o ambiente de trabalho em que os enfermeiros se inserem, sendo as “más” relações, estabelecidas com os colegas e superiores hierárquicos, fundamental na demonstração de intenção de sair do país (Estryn-Mehar *et al.*, 2007; Vahey *et al.*, 2004 *apud* Leineweber *et al.* (2016). Assim, de forma a potenciar o retorno destes profissionais e contribuir para a sua permanência no país, é importante ter em atenção a satisfação dos enfermeiros, sobretudo ao nível do ambiente laboral estabelecido na exercício da profissão. Se existem enfermeiros que regressam a Portugal mesmo estando conscientes que nos países de destino auferiam melhores condições, então podemos supor que, providenciando Portugal uma melhoria nas condições oferecidas a este sector, seriam muitos mais os indivíduos a decidir regressar e muito menos a decidir partir.

## **5.5. Reino Unido entre os Países de onde regressam mais Portugueses Qualificados**

Após a análise dos fluxos migratórios portugueses qualificados para o Reino Unido, e dada a sua recente intensificação, os fluxos de retorno a Portugal por parte de alguns destes indivíduos podem assim ser encarados com normalidade, na medida em que se tratam de indivíduos maioritariamente jovens, em idade ativa, que são fortemente impulsionados a emigrar e onde a migração dos mesmos acaba por se traduzir mais tarde, e muitas vezes, em mobilidade profissional.

De acordo com Oliveira *et al.* (2017), a maior parte dos emigrantes portugueses tem regressado, na última década, de diversos países, nomeadamente França, Suíça, Espanha, Reino Unido e Alemanha. Deste grupo, a França é o país de onde regressam o maior número de indivíduos portugueses (26%), seguido da Suíça (12,6%), Espanha (11,4%), Reino Unido (9,9%) e Alemanha (8,1%), seguidos dos

restantes países com um peso inferior. Também a análise de Peixoto *et al.* (2016) confirma o destaque do Reino Unido, sendo este um dos países de onde regressam números significativos de portugueses, justificado por ser um país de destino mais recente que mostra uma maior tendência para o regresso e/ou para a reemigração, comparativamente com os fluxos de emigração mais antigo.

No que diz respeito ao grupo dos enfermeiros em específico não é possível, ainda, obter dados concretos que permitam a compreensão real de quantos enfermeiros regressam a Portugal vindos do Reino Unido. No entanto, sabe-se que o regresso por parte de alguns, ou pelo menos a intenção de regressar, como é possível analisar-se pela figura C.1 disponível no anexo C, existe, sendo uma maioria os enfermeiros que afirmam querer regressar a Portugal para prosseguir a sua carreira profissional, seguido dos que pensam regressar a Portugal apenas para se reformarem, enquanto que os que dizem não ter intenção de regressar são uma minoria. Como referido anteriormente, esta necessidade de regressar, encontra-se, segundo C. Pereira (2015), relacionado com as saudades da família e com o facto de estes não se sentirem integrados no país de destino.

## **5.6. Benefícios para os Enfermeiros Retornados e para Portugal**

É certo que o regresso dos indivíduos qualificados “acaba por ter impacto tanto para o retornado, como para as pessoas com quem este se relaciona, como ainda para o território a que este regressa”, pressupondo diferentes relações como a relação com o tempo (passado e futuro), a relação com a terra natal nas suas dimensões física e social e ainda relação com o país que se deixou, através da manutenção de ligações (afetivas e/ou materiais) transnacionais (S. Pereira e Siqueira, 2013:119).

Se Portugal, enquanto país de origem, acarreta principalmente consequências negativas ao ver partir os seus enfermeiros, então, analisando pela perspetiva de retorno em que estes indivíduos regressam novamente à base, são vários os benefícios implícitos. De acordo com Gois e Marques (2007) *apud* Albuquerque (2016) o regresso dos enfermeiros emigrados representa neste sentido um retorno financeiro através das remessas, da captação de investimentos e da aquisição de novas qualificações importantes para o desenvolvimento do país. Para os autores, o ‘*brain drain*’ torna-se posteriormente num ‘*brain gain*’, onde o regresso se traduz num ganho de capital humano, financeiro e social, em que a emigração destes profissionais acaba por ser benéfica para os dois países, já que “se os trabalhadores qualificados regressarem ao país de origem, após um período de residência no exterior, e se aplicarem assim os conhecimentos, o capital e os contactos adquiridos durante a estadia no estrangeiro” (Albuquerque 2016:24). Também para Ratha, Mohapatra e Scheja (2011), *apud* Leal (2013) o fenómeno ‘*brain drain*’, pode por um lado, trazer consequências tais como a perda de recursos investidos na educação dos profissionais, mas por outro, trazer benefícios como o ganho de novos conhecimentos e habilidades que, num panorama onde não existisse emigração por parte dos enfermeiros, se perderiam novos conhecimentos e ganhos pessoais e profissionais que advêm dessa experiência migratória. Posto isto, para Mota (2010) *apud* Albuquerque (2016), os fluxos migratórios deixaram de ser unidireccionais e definitivos, existindo atualmente, e cada vez mais, mobilidade e livre circulação de pessoas, que por sua vez originaram o conceito de ‘*brain exchange*’, onde tanto o indivíduo como o país de origem,

lucram com novos conhecimentos e ferramentas adquiridas. Leal (2013) confirma que os enfermeiros portugueses “cada vez mais reconhecem a importância da observação de novas culturas, novos hábitos e novas formas de trabalhar, permitindo-lhes evoluir enquanto profissionais e, conseqüentemente, prestar melhores cuidados de enfermagem aos seus utentes” (Leal 2013:67). Por este motivo, o regresso a Portugal por parte dos mesmos é visto como um ganho, e a sua experiência migratória permite tanto aos enfermeiros bem como ao país natal, crescer e evoluir.



## CAPÍTULO 6

# Análise Empírica

### 6.1. Metodologia Qualitativa

Como revisto na literatura existente, são vários os fatores que ajudam a compreender a emigração significativa que se tem vindo a registar por parte dos enfermeiros portugueses (preferencialmente) para o Reino Unido. Em Portugal, a falta de emprego na área de enfermagem, os baixos salários, a inexistência de progressão na carreira e o ativo recrutamento por parte das agências de recrutamento britânicas, constituem-se como algumas das variantes que parecem explicar este fenómeno. Se por um lado parece existir uma emigração nem sempre voluntária por parte destes profissionais, por outro lado podem existir, por detrás da decisão de emigrar, ambições pessoais de viver no estrangeiro ou até mesmo motivos de força maior, individuais, que não necessariamente relacionados com a profissão. No entanto, qualquer uma das hipóteses pode resultar, e apesar de os dados estatísticos serem escassos, no retorno a Portugal por parte destes profissionais. Neste sentido, o presente estudo de natureza exploratória visa a análise dos processos de retorno dos enfermeiros, nomeadamente os motivos e as razões pelos quais esse retorno acontece, a re(inserção) que é estabelecida nos hospitais e/ou clínicas portuguesas por parte dos enfermeiros que regressam, bem como as perspetivas futuras destes profissionais, a curto, médio ou longo prazo.

No decorrer da pesquisa efetuada sobre a literatura existente, foi impossível ficar indiferente ao facto de a mesma incidir, maioritariamente, sobre investigações quantitativas referentes à emigração destes profissionais qualificados. É compreensível a importância destes estudos, até mesmo sobre o ponto de vista da representatividade, contudo a curiosidade e necessidade de compreender este complexo fenómeno através das palavras, relatos e visão dos próprios enfermeiros pareceu enriquecedor e igualmente merecedor da atenção social, que pouco a pouco tem começado a surgir. Neste sentido, dado não existirem pesquisas qualitativas consistentes referentes ao regresso de enfermeiros portugueses, aplicou-se uma metodologia qualitativa podendo este estudo ser uma contribuição para o preenchimento dessa mesma lacuna. Pretende-se assim, através da análise qualitativa, compreender em profundidade este fenómeno através das perspetivas dos enfermeiros, aprofundando as principais questões e aspetos que se mostram relevantes para estes, que, face a uma metodologia mais restrita e delimitadora, não seriam reconhecidos.

### 6.2. Entrevistas Semi-Estruturadas como Instrumento de Recolha dos Dados

Como técnica utilizada para a recolha dos dados optou-se pela entrevista qualitativa semi-estruturada. Esta é uma técnica recorrente nas investigações qualitativas, que se constitui, tal como o nome indica, pouco estruturada, isto é, que impõe menos restrições aos potenciais fatores a serem descobertos no decorrer das entrevistas, uma vez que oferece uma generalidade maior na formulação das questões iniciais de investigação (Bryman, 2012). Assim sendo, através da técnica utilizada é privilegiada a

percepção dos enfermeiros, a sua realidade e a forma como estes percebem os seus percursos e vivências profissionais, que são depois interpretadas através dos significados, valores, crenças e opiniões refletidos nas suas respostas, que se pretendem as mais ricas e detalhadas possível. Para o efeito, e considerando que o objeto de estudo da investigação se reveste de alguma complexidade uma vez que contempla vários fatores referentes às experiências migratórias, foi elaborado um guião de entrevista orientado pela problemática do estudo, disponível no anexo F, composto por uma lista de questões específicas e fundamentais de serem respondidas organizadas por blocos temáticos, mas deixando ainda assim uma margem de manobra na forma dos entrevistados responderem. Assim sendo, todas as entrevistas foram realizadas com o auxílio do guião, de forma a que fossem ao encontro dos objetivos da pesquisa sem nunca descuidar questões relevantes, surgindo no entanto, novas questões a serem colocadas no seguimento das respostas dadas, bem como a alteração da ordem das mesmas, ou até mesmo situações em que algumas questões deixaram de fazer sentido, sempre com o intuito de as entrevistas serem conversas fluídas e flexíveis.

As entrevistas realizadas permitiram os relatos dos enfermeiros sobre os seus próprios percursos profissionais, desde as motivações para estudar enfermagem e a entrada no curso, passando pelo processo de emigração e experiência profissional no Reino Unido, até ao momento do regresso a Portugal e da (re)inserção estabelecida, ressaltando não só os objetivos fundamentais da pesquisa bem como os aspetos que os próprios consideram relevantes, refletindo-se assim a natureza aberta e flexível da metodologia qualitativa de investigação. Foi primeiramente realizada uma entrevista piloto de forma a testar o fluxo da entrevista, ganhar alguma experiência e o à vontade necessário, bem como compreender quais os ajustes necessários no guião da entrevista de forma a melhorar a fluência e a flexibilidade do mesmo. Posteriormente, as entrevistas realizadas tiveram lugar nos hospitais onde os enfermeiros exercem funções e nas proximidades das suas casas, de forma a facilitar e agilizar o encontro presencial, com exceção de duas entrevistas que, por acontecerem numa fase mais tardia da investigação e devido à pandemia que atualmente atravessamos, aconteceram via chamada telefónica. Todas as entrevistas foram gravadas com o auxílio de um equipamento próprio para a sua posterior transcrição, e tiveram um intervalo médio de duração entre 1h30 a 2 horas.

Importa ressaltar, segundo Diener e Crandall (1978) *apud* Bryman (2012) os princípios éticos presentes nas pesquisas sociais e que foram tidos em conta na aplicação da metodologia, que se dividem por quatro áreas principais, sendo estas: os prejuízos causados aos participantes; a falta de consentimento informado; a invasão da privacidade; e a falta de transparência. Apesar de não se prever nenhum dano passível ao participante devido à sua contribuição na investigação, todos os participantes tomaram conhecimento da finalidade deste estudo e assinaram previamente o consentimento informado, disponível no anexo G, que visa a confidencialidade e o anonimato de todos os entrevistados. Por sua vez, foram informados e consentiram a gravação áudio das suas entrevistas, de forma a serem posteriormente utilizados para as suas transcrições na íntegra. E por último, todos os entrevistados que não quiseram divulgar os hospitais onde exercem funções foram respeitados.

### **6.3. Participantes do Estudo e Caracterização Sociodemográfica dos mesmos**

No que respeita à amostra da abordagem qualitativa, e de acordo com Onwuegbuzie e Collins (2007) *apud* Bryman (2012), esta não deve ser demasiado pequena para não dificultar a saturação dos dados e a redundância de informações, nem demasiado grande tornando impossível a realização de uma análise profunda e orientada para o caso concreto em análise. Por outro lado, Crouch e McKenzie (2006) *apud* Bryman (2012) evidenciam as virtudes de uma amostra pequena ao argumentar que as amostras constituídas por menos de vinte participantes possibilitam ao investigador um envolvimento próximo com os seus participantes através das entrevistas e que, assim sendo, mais facilmente geram dados refinados. Partindo deste pressuposto, a amostra foi selecionada não com base na sua representatividade, mas com base na sua adequação aos objetivos propostos na investigação, que apesar de não permitir a generalização de uma população é, no entanto, útil e possibilitadora de amostrar diferenças nas respostas às questões levantadas pela pesquisa, nomeadamente compreender os motivos que conduziram à emigração destes profissionais e à posterior decisão de regressar, como foi gerido o processo de tomada de decisão, qual a situação profissional antes da emigração e após o seu regresso, bem como as perspetivas futuras dos enfermeiros após o seu retorno. Segundo Bryman (2012) a maior parte das amostras utilizadas nas pesquisas qualitativas envolvem algum tipo de amostra intencional, isto é, amostras caracterizadas por serem conduzidas com referência aos objetivos da pesquisa, de forma a que sejam selecionadas em termos de critérios que permitirão não só que as questões de pesquisa sejam respondidas, bem como permitirão uma relevância nas respostas para assim gerar resultados. Assim sendo, definiu-se como critério relevante para a inclusão da unidade de análise os enfermeiros portugueses com experiências profissionais migratórias no Reino Unido e posterior regresso e re(inserção) no mercado de trabalho português, independentemente de neste momento se encontrarem a desempenhar funções de enfermagem. Por outro lado, constituiu-se como fator de exclusão todos os enfermeiros portugueses emigrados noutros países que não o Reino Unido, bem como todos os enfermeiros que até à data da entrevista não tivessem já regressado a Portugal. A constituição dos participantes do estudo, e tendo em conta os critérios de inclusão e exclusão referidos, ocorreu através de uma enfermeira já conhecida, em que a mesma possibilitou o contacto de outro enfermeiro, e assim sucessivamente através da técnica de bola de neve.

Posto isto, de forma a compreender a problemática e no âmbito da presente investigação, foram entrevistados um total de dez enfermeiros portugueses, que a determinada altura da sua vida profissional emigraram para o Reino Unido, tendo posteriormente regressado a Portugal sendo (re)inseridos no mercado de trabalho português. O total dos dez participantes deste estudo, entre os quais oito mulheres e dois homens, são de nacionalidade portuguesa, com idades compreendidas entre os 27 e os 37 anos e naturais de Aveiro, Cascais, Corroios, Costa da Caparica, Lisboa, Porto e Vila Real. À data das entrevistas, um enfermeiro estava a residir no Porto, outro na Costa da Caparica, outro em Cascais e os restantes em Lisboa. O potencial de comparação é assim garantido pelas diferentes idades, que por sua vez determinam a maturidade dos jovens recém-licenciados, pelo ano em que terminaram o curso de enfermagem, pela experiência profissional que tiveram, ou não, em Portugal, pelos diferentes anos em

que decidiram emigrar, pela duração total da experiência migratória, pela diferença nas cidades e hospitais do Reino Unido onde exercem enfermagem, pelo ano de retorno a Portugal e pelos diferentes processos de re(inserção) nos hospitais e clínicas portuguesas.

Com base nas entrevistas realizadas, procedeu-se à análise sociodemográfica e profissional dos entrevistados, bem como ao retrato das principais características estruturais dos mesmos, disponíveis nos anexos D e E, para uma maior e melhor compreensão dos mesmos. Importa salientar que foram criados nomes fictícios para todos os participantes do estudo de forma a não expor a sua identidade.

#### **6.4. Análise Temática como Procedimento de Análise dos Dados**

De acordo com o foco da presente investigação, tendo como objetivo a exploração das perspetivas e das experiências profissionais dos próprios enfermeiros emigrados, recorreu-se a uma análise qualitativa dos dados obtidos. Assim sendo, os mesmos foram analisados através da análise temática. Esta é, de acordo com Bryman (2012), uma das abordagens mais comuns quando se trata de analisar dados qualitativos, baseando-se na procura por temas, sendo estes por sua vez, categorias identificadas através dos dados que se relacionam com o foco da investigação, baseados nos códigos identificados nas transcrições e nas notas retiradas e que pretendem assim auxiliar na compreensão teórica não só dos dados obtidos, bem como da literatura relacionada com a investigação (Bryman, 2012:580).

Posto isto, num primeiro momento foi fundamental a verificação das transcrições das entrevistas de forma a corrigir os erros de audição efetuados, uma vez que estas falhas, ao acontecerem, podem afetar o significado e o contexto das respostas dadas pelos entrevistados e conseqüentemente prejudicar os resultados finais. Num segundo momento, foram lidas de novo todas as transcrições das entrevistas, linha a linha, tirando notas e codificando as transcrições relevantes. Por sua vez, para a criação dos códigos foram tidos em conta: as repetições encontradas, isto é, os temas que se repetiam várias vezes ao ler as diferentes entrevistas; as tipologias que os próprios enfermeiros referiram para evidenciar aspetos das suas experiências de migração ou de regresso; as semelhanças e as diferenças notórias através das formas como os enfermeiros discutiram diferentes tópicos; os dados em falta que forneceram uma reflexão acerca do porquê de serem omitidos nas respostas; e ainda o material relacionado com a teoria em questão. No final de cada página transcrita foram anotados os principais códigos dessa mesma página para que assim fossem evidentes os códigos-chave retirados de todo o material de transcrição em análise. Num terceiro momento, e de forma a ser possível compreender todo o campo de informações recolhidas, uma vez que se tratam de entrevistas aprofundadas extensas, procedeu-se à criação dos temas, com base nos códigos criados, inseridos nos diferentes contextos, que permitiram o agrupamento do material transcrito e a conseqüente necessária redução dos dados, sem descurar os aspetos relevantes e fundamentais de serem analisados. Assim sendo, os temas centrais resultantes da análise detalhada do material obtido são apresentados e discutidos no capítulo seguinte.

## Apresentação e Discussão dos Resultados

### 7.1. Motivos Influenciadores do Regresso dos Enfermeiros Emigrados

Como principais fatores influenciadores do retorno a Portugal, os enfermeiros entrevistados evidenciam o sentimento de solidão e de saudade pela família, companheiro/a e amigos, a ligação com os hábitos portugueses sobretudo ao nível da alimentação e do clima, as suas ambições individuais, tanto pessoais como profissionais, a insegurança com o avançar do *Brexit* e consequente sentimento de xenofobia por parte dos ingleses, e ainda a forte ligação com Portugal e vontade de viver e exercer a profissão no seu país natal. Começando por centrar a nossa atenção no sentimento de solidão e de saudade pelos seus familiares e amigos este foi, de facto, o fator mais referido pelos enfermeiros quando questionados sobre os principais motivos para o seu regresso a Portugal (9 em 10 enfermeiros), tendo sido ainda referido por todos (10 enfermeiros) como a maior desvantagem da experiência migratória:

“Porque acabei por me sentir muito sozinho, e juntar essa solidão a montes de amigos meus que tinham vindo embora (...) mais outros aspetos da minha vida pessoal, mais perdas que houve cá em Portugal... Eu acabei por ficar muito isolado lá e achei que estava na hora de voltar para cá” (Gustavo, 32 anos)

“(...) e depois eu tive a infelicidade de a minha avó falecer, e o avião demora duas horas até aqui, mas tu não te metes aqui em duas horas, e eu não consegui estar presente no funeral e isso dificulta muito o processo de luto... E depois tu pensas: *‘Então, mas se não estou aqui a tratar dos meus, estou a tratar dos outros!?’*” (Francisca, 27 anos)

“Esse foi um dos motivos porque eu voltei muito cedo. Eu tinha cá o meu namorado e não aproveitava”  
“(...) o mais difícil foi a separação, a distância...” (Raquel, 27 anos)

Verifica-se, e de acordo com S. Pereira e Siqueira (2013), que por detrás da decisão de regressar se encontra, de facto, bastante presente a necessidade de voltar às raízes, voltar a encontrar a sua identidade, e estar presente para a sua família e amigos. A autora identifica, e como acontece no caso dos enfermeiros entrevistados, que as vantagens sociais e culturais que estes obtêm no regresso a Portugal se sobrepõem às vantagens económicas encontradas no Reino Unido. Como confirma Kurniati *et al.* (2017), a família constitui-se como o principal fator a considerar no processo migratório, sendo este tido em conta não só para a decisão de retornar como também para a decisão de emigrar. Para os entrevistados (5 em 10 enfermeiros) a família pesou na decisão destes regressarem, mas pesou também na decisão de emigrarem, mostrando-se ser uma das razões presentes nos dois momentos de tomada de decisão, dificultando o processo de transição para o Reino Unido e assim motivando o seu retorno:

“Por um lado, foi positivo saber que já tinha um emprego e que ofereciam boas condições e lá está, o lado entusiasmante de ir conhecer um país novo, ser uma coisa nova, e por outro lado que inicialmente não era uma coisa que eu queria, preferia ficar cá, junto dos meus pais e da minha família, junto dos meus. Portanto foi um bocadinho agridoce, como se costuma dizer” (Rafaela, 27 anos)

A dimensão emocional e afetiva é tão considerada por estes indivíduos, que para alguns dos entrevistados (4 em 10 enfermeiros) os seus planos presentes e futuros foram idealizados em conjunto com os seus familiares, tendo presente as opiniões e perspectivas de quem lhes é mais próximo:

“(…) ofereceram um curso para cuidados intensivos (…) não há equivalência em Portugal (…) teria que fazer o curso 1 ano e meio (…) e só poderia sair de lá ao final de 2 anos e meio, e eu achei que não ia aguentar esse tempo todo lá. Eu tinha namorado cá, sempre tive e não queria ficar” (Mafalda, 31 anos)

“Quando surgiu a proposta de subir (no Reino Unido) eu falei com a minha família e perguntei se eles queriam ir para lá, arranjava as condições, fosse o que fosse... isso foi muito falado, mas depois não se concretizou (…) não aguentei mais, tive que voltar” (Daniela, 27 anos)

“(…) ou investia à séria em Inglaterra ou voltava para Portugal (…), mas falei com a minha mãe e cheguei à conclusão que queria vir para Portugal” (Francisca, 27 anos)

Assim sendo, a família e as saudades dos seus são o fator que mais dificulta a tomada de decisão de emigrar, que mais contribui para a mal-sucedida realização pessoal (e conseqüentemente profissional) dos enfermeiros no Reino Unido, bem como o que mais motiva o seu retorno. Também a forte ligação com os hábitos portugueses, sobretudo a diferença existente entre o Reino Unido e Portugal ao nível da alimentação e do clima, se constitui como fator influenciador da decisão destes profissionais regressarem, tendo sido referido também pelos enfermeiros (5 em 10 enfermeiros) como uma das desvantagens e dos aspetos menos bons da experiência migratória, e em alguns casos razão tristeza e insatisfação pessoal:

“Foi um bocadinho um choque cultural, pensamos que é a duas horas daqui e é tudo igual, mas é tudo diferente, o estilo de vida é muito diferente. Para nós que estamos habituados a esplanadas, a bom tempo, influencia-nos imenso (..) é ridículo, mas eu saí porque não havia sol. Custava-me mesmo muito, fiquei uma pessoa *super* deprimida e eu sou uma pessoa positiva, sou alegre e lá estava sempre *super* triste. Estive lá dois anos e para mim foi um sacrifício” (Débora, 27 anos)

“(…) também o tempo lá, a comida, sou ligada aos hábitos cá...” (Margarida, 31 anos)

A integração no país de destino é desta forma comprometida, na medida em que fatores como a alimentação e o clima do país influenciam o bem-estar dos enfermeiros, conseqüentemente tornando-se numa razão que motiva o seu retorno a Portugal. O clima no Reino Unido (sem sol, dias cinzentos) é também referido como um fator que deprime estes indivíduos, e que contribui para a falta de socialização fora do ambiente de trabalho, fazendo os enfermeiros o percurso ‘casa-trabalho, trabalho-casa’:

“Aspetos menos bons, o tempo... e a disposição depois para chegar a casa e fazer alguma coisa, ou sair, que não tinha assim tanta porque estava sempre este tempo assim e isso também nos abala” (Débora, 27 anos)

“(…) e o clima... pode parecer tonto, mas o sol influencia muito o nosso humor e estado mental. Não é por essa razão que Inglaterra tem uma grande percentagem de pessoas com depressão por falta de exposição solar!?” (Fábio, 31 anos)

Também as ambições pessoais e profissionais dos enfermeiros se constituem como fatores influenciadores no momento da tomada de decisão destes indivíduos. No caso das ambições pessoais, estas são as mais referidas, afirmando a maioria dos enfermeiros entrevistados (9 em 10 enfermeiros) que deixou de fazer sentido estarem emigrados, não só pelos fatores anteriormente referidos, como também por motivos pessoais:

“(...) comecei a pensar o que é que estava ali a fazer (...) sentia que a minha vida estava em stand by (...) que não estava mesmo a viver a vida (...). Estava realizada no trabalho, mas não pessoalmente, começou a não fazer sentido (...)” (Rafaela, 27 anos)

“Essencialmente as coisas a nível pessoal não me estavam a correr bem. Estava saturado. Não teve necessariamente a ver com a profissão.... Estava saturado (...) houve umas alterações na minha vida pessoal a dada altura e eu decidi vir para Portugal” (Gustavo, 34 anos)

No caso das ambições profissionais, um dos enfermeiros entrevistados decidiu, após pouco tempo emigrado no Reino Unido, que o seu caminho profissional já não passava pela enfermagem, decidindo assim regressar a Portugal única e exclusivamente por motivos profissionais, para estudar medicina dentária e voltar, após o curso, novamente a emigrar:

“Não me sentia realizado como enfermeiro e não me via como enfermeiro para o resto da minha vida. Em vez de lamentar, vim tirar medicina dentária” (Fábio, 31 anos)

Os restantes entrevistados (9 em 10 enfermeiros) não afirmaram ter regressado por motivos profissionais, uma vez que têm consciência de que as condições laborais em Portugal são inferiores às condições oferecidas no Reino Unido, e que assim sendo, os motivos que os fazem regressar são apenas pessoais:

“(...) foi difícil tomar esta decisão... porque lá está, a pessoa sabe que a nível profissional se calhar não vai encontrar melhor em Portugal. Ou seja, foi difícil tomar a decisão, exclusivamente por motivos profissionais”

Também o avançar da situação do *Brexit*, desde o começar a falar-se na sua possibilidade, a ouvir-se pelas ruas no Reino Unido, passando pelo referendo, até, efetivamente, à saída deste país da EU instalando assim a insegurança e o receio perante o futuro, começou a fazer sentir-se pelos enfermeiros (5 em 10 enfermeiros), pelo que se constituem também estes fatores como motivadores do seu regresso:

“Eles começaram a falar disso e não vou mentir, foi uma situação que me começou a despertar alguma insegurança no trabalho. Até havia colegas que se metiam comigo” (Gustavo, 34 anos)

De acordo com Rocha (2018) o “sentimento de ansiedade e preocupação dos cidadãos europeus a residir no Reino Unido” começou a alastrar-se, sendo “por muitos, considerado injusto que um cidadão europeu que tenha escolhido o Reino Unido para construir a vida e contribuir para a economia, inovação e desenvolvimento do país, se veja nessa situação insegura, dono de um futuro desconhecido, de uma identidade incerta” (Remigi *et al.*, 2017 *apud* Rocha, 2018:8). No entanto, para além da incerteza e da

insegurança no trabalho, foi sobretudo o sentimento de xenofobia vivido no Reino Unido que mais motivou o retorno dos enfermeiros, sendo esta uma profissão com contacto (próximo) constante com os utentes:

“(…) ouvia-se muito na rua a questão dos imigrantes... chocou-me muito e foi a pior coisa que eu senti lá, foi quando senti alguém ser xenófobo comigo, foi a pior sensação (...). No hospital circulou uma carta a dizer que iam assegurar os direitos dos enfermeiros, porque efetivamente eles precisam de nós, mas era tudo uma incerteza (...) o *Brexit* teve muito impacto, sentir que não era desejada no país (...) vários momentos senti isso” (Ana, 37 anos)

“A única emoção que senti na altura foi indignação e revolta, porque sabia que a decisão do *Brexit*, de uma grande maioria dos ingleses, deveu-se a sentimentos racistas e xenófobos” (Fábio, 31 anos)

Rocha (2018) ajuda-nos a melhor compreender esta questão xenófoba vivida no Reino Unido, na medida em que para os britânicos os imigrantes são vistos como indivíduos que afetam “os seus próprios salários, empregos e qualidade de vida” (Rocha, 2018:46). No entanto, a realidade é bastante distinta, uma vez que são os imigrantes que “contribuem para a melhoria do funcionamento e eficiência dos serviços britânicos”, nomeadamente, no caso específico dos enfermeiros, estes contribuem e enriquecem os serviços ao nível da saúde (Rocha, 2018:46). Ainda assim, e como confirma King (2017) *apud* Rocha (2018), o *Brexit* certamente poderá resultar na saída de indivíduos europeus do Reino Unido, mas acontece sobretudo, e tal como no caso dos enfermeiros entrevistados, que “para aqueles que já desejavam a saída antes da decisão do referendo, o *Brexit* pode ter-se mostrado irrelevante, acelerando apenas o processo” (King, 2017 *apud* Rocha, 2018:81). Por último, também a forte ligação com Portugal e a vontade de viver e exercer no seu país natal é referenciado pelos enfermeiros, sendo Portugal para a maioria (7 em 10 enfermeiros), um bom país para se viver, apesar de não oferecer as condições laborais no sector de enfermagem que estes consideram justas. Apesar disso, valores mais altos se levantam e é dada primazia à vida pessoal e familiar, ao clima, à alimentação e aos hábitos culturais portugueses, sendo a vontade de viver em Portugal mais forte do que a de permanecer emigrado, mesmo com condições profissionais inferiores ao regressar:

“(…) eu já queria voltar, eu não me via a viver para sempre num país que não o meu, portanto fui pela experiência temporária” (Mafalda, 31 anos)

“Não estava lá porque queria estar, estava lá porque precisava de estar” (Raquel, 27 anos)

“(…) estar no meu país, pronto... acho que não há país como o nosso para se viver (...) toda a gente gosta de viajar e tudo mais, mas é diferente viajar e viver” (Rafaela, 27 anos)

Podemos concluir assim que, apesar das várias oportunidades de emprego e formação e das melhores condições laborais, sobretudo ao nível do salário e das oportunidades de progressão na carreira (tendo sido estas as principais diferenças referidas entre Portugal e o Reino Unido ao nível da enfermagem), os motivos pessoais sobrepõem-se aos motivos profissionais. Apenas um entrevistado referiu um fator profissional como motivação para regressar a Portugal, neste caso mudar de área e fazer

os seus estudos no seu país, para posteriormente reemigrar. Assim, é válido afirmar que os fatores pessoais comandam a decisão do retorno destes profissionais, em que as saudades da família, a vontade de ajudar e de cuidar dos seus (principalmente dos avós), o sentimento de não pertencer ao país (em parte devido à ligação com os hábitos portugueses e devido ao avançar do *Brexit*) e a vontade de viver em Portugal, no seu país, se constituem como as razões para o seu regresso.

## **7.2. Principais Facilidades e Dificuldades Sentidas no Decorrer do Processo de Retorno**

Enquanto principais facilidades e dificuldades sentidas no decorrer de todo o processo de retorno e (re)inserção no mercado de trabalho português, os enfermeiros entrevistados evidenciam, enquanto maiores facilidades, a decisão de regressar a Portugal e o encontro do primeiro emprego após a emigração, e enquanto maiores dificuldades, a decisão de abandonar o Reino Unido e encontro do primeiro emprego (curiosamente), a habituação ao método de trabalho português após a (re)inserção nos hospitais e clínicas portuguesas e o sentimento de preferência pelo Reino Unido ao nível da profissão de enfermagem. No que respeita à decisão de regressar, esta foi referida pela maioria dos entrevistados (8 em 10 enfermeiros) como uma decisão fácil de tomar, tal era a vontade (e em alguns casos, a necessidade) de retornar a Portugal:

“Nada, na verdade (foi difícil) ... Eu só queria vir embora, era aquilo que eu mais queria era vir-me embora de lá, portanto não coloquei entraves” (Gustavo, 34 anos)

“O mais fácil... foi decidir voltar acho eu, foi decidir sair de lá...” (Débora, 27 anos)

“Não é preciso pensar muito quando queremos regressar ao nosso país de origem” (Fábio, 31 anos)

Comum a todos os enfermeiros entrevistados, e ainda que as experiências migratórias tenham sido positivas, encontra-se o facto de não ter existido uma vontade prévia por parte destes para emigrarem, isto é, nenhum dos enfermeiros emigrou única e exclusivamente porque já tinha decidido que assim o faria, sem fatores impulsionadores exteriores. No entanto, para alguns enfermeiros (4 em 10 enfermeiros) a emigração foi encarada de uma forma mais leve, enquanto que pelos restantes foi sentida como “obrigatória”, como a única solução para conseguirem exercer a sua profissão:

“Eu nunca quis (emigrar), eu fui porque fui obrigada a ir. O meu país obrigou-me a ir e eu fiz por voltar” (Raquel, 27 anos)

Assim compreende-se que o regresso, para estes enfermeiros, seja muito feliz, não encontrando estes grandes obstáculos nem adversidades no momento de tomada de decisão, e encarando todo o processo com bastante positividade. Também o encontro da primeira oportunidade de emprego em Portugal após a emigração é referido (8 em 9 enfermeiros) como uma das facilidades no processo de retorno. Os enfermeiros que regressaram após o estabelecimento de um vínculo laboral em Portugal, afirmam ter sido um processo relativamente fácil:

“Quando regresssei já tinha trabalho, sim (...) entreguei currículo. Não teria regressado sem trabalho (...) quando recebi uma proposta que gostei, voltei logo” (Raquel, 27 anos)

Por outro lado, os enfermeiros que regressaram ainda sem um vínculo laboral estabelecido, afirmaram não ter regressado preocupados, na medida em que sabiam que as condições estavam melhores ao nível da empregabilidade em enfermagem, e conseguiriam sobreviver financeiramente até surgir uma oportunidade do seu interesse:

“Não não, não fazia questão (de ter emprego em Portugal antes de regressar). Idealmente sim, mas se não acontecesse também não era o fim do Mundo, e não aconteceu...” (Vera, 29 anos)

“(...) deixei Portugal em 2011 numa altura má e não sabia o que esperar, sabia pelos meus colegas que as coisas estavam melhores e por isso decidi deixar (...)” (Mafalda, 31 anos-9)

Confirma-se assim, e de acordo com Góis *et al.*, (2016), que os fatores de natureza económica se mostram também determinantes para o seu regresso, mas sobretudo significam para os enfermeiros retornados a descomplicação do seu processo de retorno, na medida em que a retoma da economia portuguesa, o desenvolvimento económico de Portugal e o aumento da oferta de emprego na área, lhes permite regressar a viver no presente sem pensar muito (obrigatoriamente) no futuro. Ainda assim, para alguns enfermeiros (2 em 10 enfermeiros) a primeira oportunidade de emprego após o retorno não foi um processo simples, na medida em que por se encontrarem a residir e a exercer funções no Reino Unido não tinham possibilidade de se deslocar às entrevistas de emprego em Portugal:

“(...)deixei currículo e fui chamada para três entrevistas de concursos em 2 hospitais públicos e num hospital privado (...) cada vez que era chamada vinha, isto eram coisas que eram de um dia para o outro, lá está, perdi entrevistas por estar lá (...)” (Ana, 37 anos)

Identifica-se assim uma inflexibilidade por parte das organizações no que respeita ao processo de recrutamento de enfermeiros emigrados. Estes acontecimentos causaram aos enfermeiros um sentimento de frustração e inclusive levaram-nos a questionar ‘*quando*’ iriam conseguir regressar. A estratégia por estes utilizada foi entregar candidaturas e deslocar-se a entrevistas nos períodos de férias em Portugal, já que estando no Reino Unido não era possível. A decisão de deixar o Reino Unido foi também referida pelos enfermeiros entrevistados como uma decisão difícil (5 em 10 enfermeiros) na medida em que para alguns enfermeiros foi como que o falhar do objetivo por si próprio estabelecido, o falhar com o serviço empregador no Reino Unido e chefias, o falhar com colegas de casa por ser menos uma renda, e ainda o ter de gerir o retorno tendo a consciência da profissão ser melhor naquele país, e assim sendo, no retorno a Portugal estar a abdicar dessas mesmas condições:

“Ao mesmo tempo que queria muito voltar senti um bocadinho que tinha falhado o meu objetivo, dos 5 anos, de tirar mais experiência, mas efetivamente o meu coração já não me deixava ficar mais” (Ana, 37 anos)

“(…) foi difícil tomar esta decisão... porque lá está, a pessoa sabe que a nível profissional se calhar não vai encontrar melhor em Portugal. Ou seja, foi difícil tomar a decisão exclusivamente por motivos profissionais” (Rafaela, 27 anos)

“Foi deixar as minhas amigas na mão, porque elas tinham de procurar alguém para viver com elas, e eu também ajudei nesse sentido” (Raquel, 27 anos)

Assim, e apesar da necessidade em regressar, os enfermeiros (3 de 10 enfermeiros) interpretam em parte o seu retorno, e tal como revisto na literatura, como um fracasso, uma vez que se tratam de curtas estadias, não lhes permitindo assim a concretização dos projetos inicialmente por si idealizados (Cerese, 1974 *apud* S. Pereira e Siqueira (2013)). Após a decisão de regressar, e sendo posteriormente (re)inseridos no mercado de trabalho português, todos os enfermeiros (9 em 9 enfermeiros)<sup>11</sup> afirmam que este é um processo complicado e demoroso no que à adaptação ao método português diz respeito, na medida em que quanto maior o afastamento devido à experiência migratória, mais difícil se torna a sua (re)inserção nos hospitais e clínicas portuguesas. Fundamentalmente, a maior dificuldade sentida por estes profissionais encontra-se relacionada com o voltar a falar termos científicos em português, bem como reaprender os próprios métodos de trabalho:

“(…) tinha parado de trabalhar em Portugal há 5 anos e a parte técnica em português tinha-se esvaído, acabei por deixar de falar cientificamente, não escrever e depois a pessoa não pratica, não evolui, não há progressão e senti alguma dificuldade (...)” (Mafalda, 31 anos)

“O mais difícil foi voltar a trabalhar em Portugal. Acabas por te habituar a outras formas de trabalhar que até concordas mais ou te identificas mais e não consegues voltar para trás. É uma coisa muito difícil, que parece que estás a ir contra aquilo que tu acreditas” (Vera, 29 anos)

Para além da dificuldade da língua, uma entrevistada referiu que sentiu discriminação no decorrer do seu processo de (re)inserção no mercado de trabalho português. Como revisto na literatura, a emigração significativa dos enfermeiros portugueses constituiu-se maioritariamente por jovens, sendo estes indivíduos muitas vezes recém-licenciados que encontram o seu primeiro emprego no país de destino. Neste sentido, os enfermeiros portugueses regressados, e especificamente regressados do Reino Unido, sofrem este preconceito inicial, tendo que mostrar, com o tempo, o seu valor profissional:

“(…) eu senti por parte dos meus colegas algum preconceito em relação a vir de Inglaterra... Os enfermeiros em Portugal têm algum preconceito em relação a enfermeiros emigrados, porque o percurso não é o mesmo, porque efetivamente as competências que são exigidas a um enfermeiro em Inglaterra não são as mesmas que são exigidas a um enfermeiro em Portugal (...) a esmagadora maioria de pessoas que emigra para Inglaterra é logo a seguir a acabar o curso e portanto quando vem de Inglaterra para cá,

---

<sup>11</sup> No que respeita à (re)inserção dos enfermeiros entrevistados no mercado de trabalho português após a experiência migratória, são considerados apenas 9 entrevistados, uma vez que um dos entrevistados decidiu abandonar a profissão (ainda emigrado no Reino Unido), e por esse motivo não exerce, nem pretende exercer, enfermagem no seu futuro

em termos de preparação, não é a mesma... (...) e os meus colegas trataram-me como tabua rasa, como se os anos todos de experiência que eu tinha para trás, os 11 anos de trabalho que tinha para trás não fossem nada e eu senti essa dificuldade e não estava a espera disso(...)" (Ana, 37 anos)

Por último, ainda no que respeita às principais dificuldades sentidas pelos enfermeiros no processo de retorno e (re)inserção a Portugal, encontra-se o facto de todos os enfermeiros entrevistados identificarem a sua preferência pelo Reino Unido, no que à execução da profissão de enfermagem diz respeito. Para todos os enfermeiros, as condições oferecidas a estes profissionais no Reino Unido são melhores do que aquelas a que têm direito em Portugal e assim sendo, poucos são os fatores positivos a evidenciar em Portugal, (analisando apenas o exercer da profissão):

"(...) na altura quando decidi vir embora eu disse à minha chefe que se eu pudesse ter aquele emprego cá que eu não mudava nada (...), mas há coisas que pesam mais" "(...) se comparares as condições de empregabilidade de enfermagem em Inglaterra e Portugal, sem dúvida que lá as condições são muito melhores, monetárias, tempo livre, férias, folgas..." (Rafaela, 27 anos)

"Lá (Reino Unido) funciona tudo melhor, a resposta e o apoio aos doentes, o apoio aos profissionais, o cuidado centrado no doente, tudo é melhor e mais organizado, toda a estrutura" (Vera, 29 anos)

"Não, não estava satisfeita. Mas se Inglaterra fosse o meu país estaria. Eu estava insatisfeita pela não proximidade com os meus" (Raquel, 27 anos)

"(...) efetivamente eles têm coisas muito positivas no trabalho, muito mesmo, filosofias de trabalho que me agradam muito em termos daquilo que é os cuidados aos doentes e o respeito pela autonomia dos doentes que eu acho que é uma coisa que faz falta cá em Portugal" (Ana, 37 anos)

Este sentimento de preferência pela forma como funciona o exercer da profissão no Reino Unido e pelas condições laborais oferecidas, torna o processo de (re)inserção no mercado de trabalho português mais difícil, na medida em que os enfermeiros interpretam a sua situação profissional como que a decrescer, ao invés de sentirem que de facto estão a progredir, resultando num sentimento de frustração:

"Lá (Reino Unido) tens muita oportunidade para estares satisfeita (...) os ingleses são muito de valorizar as pessoas que trabalham, seja que trabalho for, são muito agradecidos, extremamente educados, e isso aqui não existe (...) o ambiente que se vive é melhor lá (Reino Unido) porque as pessoas estão mais contentes, cá estás frustrada" (Raquel, 27 anos)

Assim conclui-se que a decisão de regressar a Portugal é referida como um dos fatores mais fáceis no processo de retorno a Portugal, tal é a vontade dos enfermeiros regressarem, mas é paralelamente uma decisão difícil, na medida em que sentem que estão a falhar o seu objetivo e o plano por si definido inicialmente. Também a primeira oportunidade de emprego após o retorno a Portugal é identificada como um dos aspetos mais fáceis, na medida em que a empregabilidade está mais alta e as oportunidades são mais do que nos anos em que emigraram, mas é por outro lado, também referida como um dos aspetos mais difíceis, uma vez que estando a residir e a exercer no Reino Unido muitas entrevistas são perdidas e algumas oportunidades não são "agarradas". Por sua vez, também a habituação ao método

de trabalho português após a (re)inserção nos hospitais e clínicas portuguesas e o sentimento de preferência pelo Reino Unido ao nível da profissão de enfermagem, se constituem como os restantes fatores que dificultam o processo de retorno. De acordo com Leone *et al.* (2015) no caso específico destes últimos fatores, se não forem (com o tempo resolvidos) podem desencadear a intenção de os enfermeiros abandonarem o hospital ou até mesmo a profissão de enfermagem.

### **7.3. Impacto da Experiência Migratória na vida Profissional dos Enfermeiros**

Ao analisar-se o impacto da experiência migratória na vida profissional e atual dos enfermeiros portugueses, esta reflete-se desde logo nas oportunidades de emprego após o regresso destes indivíduos. Para um dos enfermeiros entrevistados, emigrar não representa nenhum benefício ao nível de oportunidades de emprego:

“(achei que) teria oportunidades, porque a nível hospitalar iria ganhar experiência porque se estivesse em Portugal aquele tempo todo (...) não me ia dar com certeza. No entanto (...) eu sabia que o facto de emigrar não me ia trazer benefícios nenhuns” (Mafalda, 31 anos)

Por outro lado, para os restantes entrevistados, sobretudo para os que encontraram no Reino Unido o seu primeiro emprego, a experiência profissional foi a oportunidade que Portugal não lhes conseguiu proporcionar, tendo neste sentido a experiência migratória grande impacto para os enfermeiros ao nível das oportunidades de emprego e experiência adquirida:

“(...) (a emigração permitiu) o enriquecimento do currículo profissional, porque eu acho que foi isso que me permitiu depois voltar...” (Rafaela, 27 anos)

“Fui à procura (...). Vim e eu tinha quase a certeza que conseguia trabalho” (Gustavo, 34 anos)

Esta experiência profissional obtida no Reino Unido, independentemente da sua duração, acaba por ter uma aplicação prática no regresso destes indivíduos a Portugal, no decorrer do desempenho da sua atividade profissional, na medida em que representa uma aprendizagem profissional. Para metade dos enfermeiros entrevistados (5 em 10 enfermeiros), e como revisto na literatura, esta foi a sua primeira experiência profissional, tendo sido neste caso tudo apreendido:

“Tornou-me uma pessoa mais organizada, com mais cuidado em termos de controlo de infeções, porque eles lá são muito rigorosos com isso. Ajudou-me a gerir as prioridades, as técnicas... deu-me a experiência hospitalar que eu não tinha” (Vera, 29 anos)

“(...) para todos os efeitos eu aprendi a trabalhar lá, porque eu aprendi o curso aqui, mas a trabalhar a minha inserção no mercado de trabalho na minha área foi lá, então sim” (Raquel, 27 anos)

“(...) trouxe-me uma maneira de trabalhar mais abrangente, ensinou-me que posso ser enfermeira em qualquer parte do Mundo (...) percebi que tenho a capacidade de aprender” (Ana, 37 anos)

Assim sendo, é certo que a experiência migratória representa para os enfermeiros portugueses um conjunto de vantagens, tanto pessoais como profissionais, que caracterizam não só a emigração, como

também o regresso, na medida em que são trazidas para cá e refletidas nas atitudes, personalidades e formas de trabalhar:

“(…) trouxe-me uma maneira de trabalhar mais abrangente, ensinou-me que posso ser enfermeira em qualquer parte do Mundo (...) percebi que tenho a capacidade de aprender” (Ana, 37 anos)

“Mostrou-me que podemos conhecer outras culturas, outras maneiras de trabalhar, conhecer mais pessoas, Londres é uma cidade que tem centenas de culturas diferentes e isso dá-te uma abertura muito grande em termos também de como se trabalha com essas pessoas. Tens de gerir tudo e trabalhar com essas diferenças” (Vera, 29 anos)

“Evoluí muito (...) em todos os sentidos, quer pessoais, profissionais, até culturais, sociais, espirituais (...)” (Daniela, 27 anos)

Mas é também certo que a experiência migratória representa desvantagens para os enfermeiros, que por sua vez contribuem para a sua insatisfação e para o conseqüente retorno destes indivíduos:

“Desvantagens... acabas por estar sozinha, gastar imenso dinheiro a vir a Portugal, não tens lá ninguém. Eu dividi casa e odiava, é das coisas que eu mais odiei” (Vera, 29 anos)

“Só mesmo não ter a família e amigos por perto” (Fábio, 31 anos)

“Acaba sempre por se perder alguma coisa no nosso país, não podemos ter uma vida em dois lados diferentes. E se calhar isso não nos permite ir em frente porque queremos viver nos dois lados” (Débora, 27 anos)

“(…) desvantagens... a saudade” (Daniela, 27 anos)

Ao nível da qualidade de vida no Reino Unido, também foi referido por todos os enfermeiros a insatisfação com determinados aspetos, tais como a obrigatoriedade de dividir casa com colegas uma vez que financeiramente não conseguiam sustentar um apartamento sozinhos, não ter carro próprio e não ter (culturalmente) o hábito de frequentar esplanadas e espairecer com amigos. Por outro lado, os enfermeiros revelam também benefícios que a experiência lhes trouxe, como a possibilidade de viajar bastante e a poupança de dinheiro que lhes foi possível fazer, já que trabalhavam muitas horas e recebiam melhores salários. Este balançar entre as vantagens e as desvantagens obtidas com a experiência profissional no Reino Unido foram os fatores ponderados pelos enfermeiros entrevistados na tomada de decisão:

“A decisão de ter que regressar foi difícil... porque eu já tinha criado, de certa maneira, uma zona de conforto, foi uma balança eu ter de ver para onde é que pendia, ou os prós e os contras, tive de analisar, tive de escrever num papel... Foi tudo muito bem pensado” (Daniela, 27 anos)

Assim, a experiência migratória profissional no Reino Unido foi para os enfermeiros a oportunidade de exercerem a sua profissão. Para além disso, representou ainda uma aprendizagem que estes consideram não só profissional, como também pessoal, tornando-os pessoas e profissionais melhores. Ao mesmo tempo, esta experiência teve também um impacto negativo para estes indivíduos,

fundamentalmente ao nível das saudades e do afastamento da família e amigos. No caso de todos os enfermeiros entrevistados, as desvantagens da experiência profissional no Reino Unido pesaram mais, tendo sido neste caso o retorno a Portugal a sua decisão final.

#### **7.4. Situação Atual e Perspetivas Futuras a Curto, Médio e Longo Prazo**

Ao analisar-se o processo de retorno e de (re)inserção dos enfermeiros portugueses após a sua experiência migratória, é impossível não surgir a curiosidade e a necessidade de compreender quais os planos delineados por estes indivíduos para o seu futuro. Ainda assim, e como revisto na literatura, este é efetivamente um fator de extrema importância, na medida em que define se Portugal, enquanto país, poderá lucrar com o retorno dos seus indivíduos qualificados ao SNS, ou se por outro lado, poderá ser potenciada a sua reemigração. Começando a nossa análise pela intenção de abandonar a profissão de enfermagem, metade dos entrevistados (5 em 10 entrevistados) afirmam ter interesse, ou pelo menos equacionam a opção, de poder no futuro seguir outros caminhos:

“(…) achei que a prestação de cuidados estava a mais na minha vida. Agora estou numa seguradora, faço a avaliação de risco quando um cliente quer um seguro de vida. Eu não queria trabalhar num hospital a minha vida toda” (Raquel, 27 anos)

“(…) Ainda não tinha passado 1 ano (no Reino Unido) e já tinha decidido que ia tirar medicina dentária (...) foram razões como salário, porque vou ganhar 4x mais que um enfermeiro, melhor qualidade de vida, deixar de fazer turnos noturnos, fins de semana a trabalhar, natais e passagens de ano vou passar em família e não entre colegas de profissão, estatuto social (...)” (Fábio, 31 anos)

“Eu sempre quis voltar... No segundo ano que estava em Inglaterra sabia perfeitamente que não ia ficar mais ali... eu tinha de que vir para Portugal, nem que para isso tivesse que desistir da minha profissão (...) como isto está agora não me vejo a ser enfermeira para sempre, a trabalhar por turnos e a ganhar a miséria deste salário... nem pensar” (Débora, 27 anos)

“O meu objetivo passa por aí, mudar de área (...) aprendi que (...) eu tenho que trabalhar para viver, eu nunca na vida vou viver para trabalhar” (Gustavo, 34 anos)

“(…) sinceramente já não sei se para o ano vou continuar (o mestrado) ... Não sei se vou investir noutra área de interesse meu, que não tenha nada a ver com enfermagem” (Francisca, 27 anos)

Estes dados chamam a atenção para a problemática do subaproveitamento das qualificações, pois se ao invés de se potenciar a sua reemigração os enfermeiros decidirem abandonar a profissão de enfermagem, então Portugal perde na mesma os seus indivíduos qualificados, bem como todo o investimento realizado na sua educação e formação. Por outro lado, também os países de destino, como o Reino Unido ou restantes países onde existe de facto uma carência destes profissionais, não lucram com as qualificações dos enfermeiros portugueses. Este cenário é assim fundamental de ser analisado, uma vez que, como confirmam Buchan e Aiken (2008) *apud* Leineweber et al., (2016), deixar a profissão de enfermagem pode ser prejudicial para as sociedades, na medida em que se gera uma perda permanente dos recursos, consequentemente resultando no agravamento da escassez destes profissionais

já existente. Simon *et al.*, (2010) *apud* Leineweber *et al.*, (2016), confirma que a diferença entre a intenção de abandonar a organização e a intenção de abandonar a profissão tem sido negligenciada, sendo esta segunda opção a mais negativa, pois para além da perda dos gastos investidos e da redução do número de enfermeiros, retira ainda os conhecimentos e as contribuições destes profissionais qualificados às organizações e conseqüentemente aos países. Por sua vez, fortemente relacionada com a intenção de os enfermeiros abandonarem a profissão e/ou os hospitais e clínicas onde exercem enfermagem, encontra-se a insatisfação destes com a profissão. A maioria dos enfermeiros (6 em 10 enfermeiros) referiu não se encontrar satisfeito profissionalmente:

“(...) sinceramente há poucas coisas positivas a dizer, eu não queria dizer isto, mas não há assim grande coisa que eu fique contente por estar aqui a trabalhar” (Vera, 29 anos)

“Eu gosto da essência da minha profissão, mas a sociedade não me vê como uma pessoa... não sou valorizada perante a sociedade, perante as chefias do hospital, não sou tida em conta” (Ana, 37 anos)

“Nunca foi minha intenção exercer em Portugal, por uma simples razão, precariedade da profissão (...) o tratamento injusto que a sociedade dá aos enfermeiros, enfermagem torna-se numa profissão nada cativante” (Fábio, 31 anos)

Por outro lado, os restantes enfermeiros (4 em 10 enfermeiros) confirmam que se sentem realizados profissionalmente, e que, apesar das diferenças no exercer da profissão entre os dois países, em Portugal conseguem ter uma maior qualidade de vida, nomeadamente a nível de sociabilização como jantar fora, ir a uma esplanada, e morar sozinhos, o que no Reino Unido não acontecia:

“(o regresso) superou as expectativas na verdade (...) uma pessoa quando volta sabe que a parte financeira não vai ser igual, no entanto eu achei que ia ser pior do que está a ser, portanto superou as expectativas” (Mafalda, 31 anos)

“Se eu puser na balança tenho mais qualidade de vida cá. Tu acabas por ter outras regalias estando cá, que não o salário ou as condições laborais, e isso para mim é o que pesa mais. Para mim, claro” (Raquel, 27 anos)

Também o investimento na profissão, sobretudo ao nível da especialidade (uma vez que nenhum dos entrevistados à data das entrevistas tinha realizado especialidade) foi abordado. Se metade dos enfermeiros mostra interesse em abandonar a profissão, então também metade dos enfermeiros (5 em 10 enfermeiros) se mostra interessado em investir na sua profissão, fazendo parte dos seus planos a realização da especialidade. Ainda assim, pela inexistência de progressão na carreira de enfermagem e pelos baixos salários auferidos, mesmo para os enfermeiros que dizem ponderar fazer esse investimento no futuro, referem a falta de vontade e de motivação:

“Aqui não tens motivação para gastar dinheiro em curso algum porque sabes que isso não te vai levar a lado nenhum” (Vera, 29 anos)

“Neste momento para efeitos de carreira, para poder progredir alguma coisa... é decididamente uma necessidade agora para o futuro, atendendo ao percurso natural das coisas. Dizer que tenho vontade!? Não tenho” (Ana, 37 anos)

Por sua vez, no que respeita à intenção de reemigrar, os enfermeiros entrevistados que o desejam fazer são uma minoria (3 em 10 enfermeiros). No entanto, estes afirmam que como principal fator impulsionador para essa decisão, se encontram as condições laborais oferecidas a este sector, nomeadamente os baixos salários e a inexistência de progressão na carreira:

“Acho que vou emigrar outra vez porque nós temos de ver a vida a longo prazo (...) o que eu ganho dá-me para o dia-a-dia, não me dá para juntar, para ter a vida que eu tinha antes (quando emigrou), para viajar (...) lá fora eu sei que consigo isso, dá-te outra estabilidade” (Débora, 27 anos)

De acordo com Pereira e Siqueira (2013), uma das principais razões impulsionadoras da reemigração dos enfermeiros é o sentimento de estranheza que estes sentem após regressarem ao país de origem, que por sua vez contrasta com o país de destino da experiência migratória. Por outras palavras, as autoras identificam as dificuldades na readaptação destes profissionais como o impulso para a reemigração, o que de facto se verifica nas entrevistas realizadas aos enfermeiros, na medida em que para os três enfermeiros que desejam voltar a emigrar, a sua (re)integração no mercado de trabalho português, não correu como expectável. A comparação da sua experiência em Portugal com a experiência no Reino Unido é inevitável, causando nestes indivíduos uma sensação de frustração e infelicidade. Também se identificou, por parte de dois enfermeiros entrevistados, a intenção de mudar de serviço (hospital), devido à insatisfação profissional sentida:

“Estou bem integrada, sinto que sou útil no meu trabalho, gosto da minha equipa, mas não estou realizada a 100% não. E estou a adivinhar daqui a um tempo acontecer-me o que me aconteceu quando eu já trabalhava há 9 anos, faltar-me e despedir-me do hospital” (Ana, 37 anos)

De facto, e de acordo com Leone *et al.* (2015), a cultura do trabalho em que os sistemas de saúde não valorizam a força de trabalho de enfermagem encontra-se fortemente relacionada com uma maior rotatividade dentro das organizações, assim como a falta de confiança, apoio, respeito e má relação com as chefias (Bobbio e Manganeli, 2015) pode, conseqüentemente, levar à emigração dos profissionais, ou no caso de se tratar de um regresso, à sua reemigração:

“Eu não acho que haja nada assim de positivo no meu atual trabalho, na verdade (...) fui contratado para ir trabalhar para a urgência pediátrica, mas aquilo é uma urgência mista (...) mandam-me para os adultos muitas vezes (...) não tenho experiência, não gosto (...) Não é o que eu sei fazer, não é o que eu gosto e não sou uma mais valia, neste momento estou altamente frustrado com aquele trabalho (...)” (Gustavo, 34 anos)

A intenção de abandonar a organização, ou em casos mais drásticos abandonar a profissão, está ainda, segundo Leineweber *et al.* (2016), correlacionada com a experiência em enfermagem, isto é, consoante o aumento da experiência de trabalho, os enfermeiros podem acabar por reconhecer que não

se sentem satisfeitos no local onde estão a exercer a profissão, ou até mesmo reconhecer que a enfermagem não é a profissão que os satisfaz pessoalmente e profissionalmente. Também Leone *et al.* (2015) considera que a intenção de abandonar o hospital diverge consoante a idade dos enfermeiros, na medida em que enfermeiros mais velhos expressaram maiores níveis de intenção de abandonar, na medida em que têm maior probabilidade de estar no meio da carreira e assim criar expectativas profissionais que não são bem-sucedidas. Confirma-se, através das entrevistas realizadas, que os enfermeiros entrevistados que apresentam maior desmotivação face à profissão e que tencionam abandonar a profissão/hospital, são indivíduos mais velhos, com idades compreendidas entre os 31 e os 37 anos.

Como revisto anteriormente, a reemigração é cada vez mais uma possibilidade, na medida em que hoje conhecemos uma nova realidade migratória que, muitas vezes, é interpretada por estes novos indivíduos qualificados como uma ideia de mobilidade. Assim sendo, também os enfermeiros se mostram mais abertos a estes processos, não se resignando com menos do que o que consideram justo, revoltando-se com as condições laborais oferecidas neste sector. Por outro lado, se falamos de uma nova emigração, potenciada após o regresso a Portugal, então importa novamente questionar se estes indivíduos pretendem, no seu futuro, retornar mais tarde a Portugal. Todos os enfermeiros entrevistados, não só os que mostraram intenção de reemigrar (3 enfermeiros de 10), como os que dizem voltar a fazê-lo caso as condições em Portugal continuem a degradar-se, evidenciaram, convictos, a sua intenção de regressar mais tarde a Portugal, quanto mais não seja para viver as suas reformas:

“Vou 2,3,4 anos e regresso à base (...) estou perto da minha família, falo a minha língua...” (Débora, 27 anos)

“Voltarei a Portugal certamente bem mais rico tanto pessoal, profissional e financeiramente (...) haverá sempre uma data de regresso, mas durante esse tempo ganharei experiência profissional, gozarei o tempo em viagens e com o dinheiro que irei ganhar, investir em Portugal” (Fábio, 31 anos)

Para concluir, importa compreender se de facto os enfermeiros se sentem satisfeitos em Portugal, na medida em que se existe um retorno a Portugal por parte destes indivíduos, mesmo com condições laborais inferiores às que tinham enquanto enfermeiros emigrados, então a vida pessoal sobrepõe-se, efetivamente, à vida profissional, tendo a profissão um peso menor comparativamente com outros valores. A maioria dos enfermeiros entrevistados (8 em 10 enfermeiros), confirma de facto a preferência por viver em Portugal, reafirmando a sua maior qualidade de vida aqui, e conseqüente satisfação pessoal que posteriormente afeta a sua satisfação profissional:

“Cá acabo por fazer uma qualidade de vida melhor porque consigo ter uma casa para mim, consigo ter um carro, ir jantar fora... (...)” (Mafalda, 31 anos)

“Se eu puser na balança tenho mais qualidade de vida cá. Tu acabas por ter outras regalias estando cá, que não o salário ou as condições laborais, e isso para mim é o que pesa mais. Para mim, claro (...) sempre quis trabalhar no meu país, a gente queixa-se, mas não há melhor que isto” (Raquel, 27 anos)

## **7.5. Perfis das Diferentes Modalidades de Regresso dos Enfermeiros Portugueses**

Com base nas entrevistas aprofundadas semi-estruturadas aos enfermeiros portugueses regressados e na análise detalhada dos dados daí provenientes, foi também possível, para além dos dados anteriormente referidos, compreender que por detrás deste movimento existe uma clara diferenciação no processo da tomada de decisão destes indivíduos, bem como na forma como o seu futuro próximo é encarado, através das perspetivas e planos a curto prazo por estes estabelecidos. Assim sendo, procurou-se compreender melhor este momento específico do processo de retorno, sendo possível observar que parecem existir, de facto, diferentes modalidades que caracterizam o regresso dos enfermeiros emigrados a Portugal. Neste capítulo, pretendeu-se então tipificar estas modalidades, evidenciando as suas características distintas e contextualizando as mesmas. Assim, compreendem-se três modalidades de regresso diferentes que caracterizam estes fluxos de retorno, sendo estes: o regresso organizado, o regresso tentativo e o regresso intermitente.

Debruçando-nos sobre o regresso organizado, esta foi, de facto, a modalidade de regresso mais referida pelos enfermeiros entrevistados (5 em 10 enfermeiros), sendo este, e tal como o nome indica, caracterizado por ser um regresso previamente organizado, constituindo-se para os enfermeiros como fator obrigatório, não só uma relação de emprego estabelecida em Portugal antes do seu regresso, bem como a continuação da sua independência (sobretudo financeira) obtida no Reino Unido após o mesmo:

“Foi a solidão, e o facto de ter aparecido a proposta, porque se isso não acontecesse... teria continuado lá (...). Tinha medo de perder a minha independência, porque isso obrigava-me a voltar para casa dos meus pais e eu nunca quis perder as coisas que tinha adquirido lá. Tanto que eu cheguei cá, fiquei três dias em casa dos meus pais e aluguei logo uma casa. E trouxe as minhas coisas num camião. Fiz tudo para não sentir a perda das minhas coisas lá, eu só ia começar um trabalho novo. E foi assim que aconteceu, tinha as coisas muito bem planeadas (...). Depois quando regressei comecei logo a trabalhar” (Daniela, 27 anos)

Por outras palavras, para metade dos entrevistados o retorno a Portugal só é equacionado após o surgimento de uma proposta de emprego que os satisfaça minimamente, sabendo à partida que os vínculos laborais em enfermagem em Portugal podem ser um pouco instáveis, tais como os vínculos tendo como base os contratos de substituição, e que as condições laborais oferecidas, sobretudo ao nível dos salários, são inferiores quando comparadas com as condições oferecidas no Reino Unido:

“Eu regressei quando arranjei emprego, quando comecei a enviar currículos para cá eu queria mesmo vir, mas tinha uma condição, eu só vinha com emprego. Ou seja, eu fiquei lá, e iria lá ficar, até ter uma resposta (...) se eu vim de Portugal para o Reino Unido por falta de trabalho, para mim não fazia sentido voltar sem trabalho e passar pela situação que eu tentei evitar desde início. Eu estava a ganhar bem... (...). Ainda cheguei a fazer uma entrevista para um hospital cá (...) só que depois também recusei porque as condições que eles pedem aqui não são as melhores, e era um contrato de substituição, e eu tinha uma estabilidade lá que também não queria abdicar por uma instabilidade aqui” (Francisca, 27 anos)

Posto isto, a modalidade do regresso organizado pressupõe um planeamento prévio, onde a preocupação com o seu futuro próximo é o fator fulcral tido em atenção por parte destes indivíduos. Para estes, a tomada de decisão é assim um processo demorado, na medida em que acarreta a condição do vínculo laboral que, não sendo estabelecida, não lhes permite a independência desejada nem condições semelhantes às que tinham enquanto enfermeiros emigrados. Como revisto na literatura, sendo o desemprego existente em Portugal, ao nível da enfermagem, o principal fator impulsionador para a emigração destes indivíduos qualificados, então pode compreender-se que não seja possível, para estes, equacionar um possível retorno sem a garantia de poderem exercer a sua profissão. Talvez por este motivo a modalidade do regresso tentativo tenha sido a menos referida pelos enfermeiros entrevistados (2 em 10 enfermeiros). Este é, por sua vez, caracterizado pela incerteza relativamente ao futuro próximo, bem como por uma certa despreocupação com o vínculo laboral em Portugal, na medida em que outras prioridades se sobrepõem:

“Eu quando voltei, voltei sem emprego, vim à procura. Não tinha nenhuma preocupação até porque estava bem financeiramente, andei por aí a viajar... sabia que queria trabalhar no norte, mas algo não correu bem e por isso é que estou aqui (...). Portanto estive 6 meses (à procura). Mas não era uma preocupação, porque eu estava tranquila, mas depois estás aqui meses a passear e pensas: ‘Ok, se calhar agora fazia qualquer coisa’, começas-te a saturar também de estar quieta, embora não necessites ficas: ‘Então, mas porquê!? Se eu tenho experiência em meio hospitalar...’, não se percebe... principalmente no norte, não há oportunidades. Pronto e eu vi: ‘Bem, vou ter que alargar horizontes, vou ficar em Portugal, agora não voltei para voltar a emigrar sem experimentar trabalhar em Portugal’ e então vim para aqui, para Lisboa” (Débora, 27 anos)

Assim, o regresso tentativo não pressupõe a obrigatoriedade do vínculo laboral previamente estabelecido em Portugal, sendo o retorno destes profissionais ponderado, mas ainda assim um pouco despreocupado. O momento de início de funções em Portugal não necessita de ser, para estes, imediato uma vez que, e ao contrário do que acontece no regresso organizado, a independência financeira não é neste caso a prioridade. Os enfermeiros, pretendem assim regressar e dedicar o seu tempo também à procura de emprego, mas aproveitando primeiro para viajar e aproveitar o tempo perdido com a sua família e amigos:

“Ter um trabalho era uma preocupação, comecei a enviar currículos ainda estava lá (...) mas não fazia questão de regressar apenas se já tivesse trabalho. Idealmente sim, mas se não acontecesse também não era o fim do Mundo, e não aconteceu (...). Foi assim, foi depois de ter entregue currículo mais ou menos em novembro, dezembro... e depois em Março fui à entrevista. Foi o percurso normal das coisas” (Vera, 29 anos)

Neste caso, também a necessidade de regressar para estes indivíduos é maior do que no caso do regresso organizado, na medida em que estes enfermeiros se encontram num ponto limite, decidindo assim retornar a Portugal, e não conseguindo, desta forma, organizar previamente o seu regresso:

“(…) sabia perfeitamente: ‘Eu não fico mais aqui, tenho que ir para Portugal nem que eu tenha que desistir da minha profissão’ (…). Decidi vir embora mesmo porque não estava a ser eu. Eu vinha embora mesmo que não tivesse trabalho (…).” (Débora, 27 anos)

Se por um lado a literatura nos diz que os enfermeiros portugueses emigram maioritariamente devido à falta de oportunidades de emprego, e o regresso organizado destes profissionais pressupõe o vínculo laboral previamente estabelecido em Portugal (evitando assim o desemprego), por outro lado, o regresso tentativo mostra uma realidade diferente. Esta modalidade evidencia a urgência e necessidade destes profissionais regressarem a Portugal, sendo este retorno, e tal como o nome indica, tentativo, na medida em que é incerto e sem qualquer garantia de sucesso. Por sua vez, esta incerteza relativa ao futuro contrasta também com o regresso intermitente, sendo esta terceira modalidade uma aposta segura que parece satisfazer os enfermeiros portugueses (3 em 10 enfermeiros). Para estes, este regresso junta o útil ao agradável, na medida em que regressam, efetivamente, a Portugal, mas não perdem o vínculo de ligação com o Reino Unido, optando por viver nos dois países por certos períodos de tempo, enquanto assim lhes for favorável:

“(…) eles lá têm uma vertente muito boa em que a pessoa se pode inscrever no género de uma agência onde o serviço, ou melhor o hospital, se precisar contacta-te e tu podes ir trabalhar, funciona um bocado como recibos verdes, não tens um contracto fixo, não tens obrigatoriedade em cumprir horas (...). Portanto ao final de três anos a trabalhar lá vim embora para Portugal e durante dois anos trabalhei lá todos os meses por agência” (Mafalda, 31 anos)

O regresso intermitente acaba assim por representar, em parte, tanto a modalidade do regresso organizado como a modalidade do regresso tentativo, na medida em que o retorno é ponderado pelos enfermeiros, que independentemente da sua urgência e vontade de regressar, não impõem condições nem obrigatoriedades, uma vez que ao continuar a exercer no Reino Unido (através de agência, sem obrigatoriedade) não perdem a sua independência nem o vínculo laboral:

“Porque não gosto de sair mal dos sítios, e assim estava a garantir o ter trabalho, porque eu não sabia, eu voltei sem nada. Não ter trabalho cá, não saber o que esperar, o que ia encontrar... Deixei Portugal em 2011 numa altura má e não sabia o que esperar, sabia pelos meus colegas que estava a melhorar e por isso decidi deixar (Reino Unido), mas não totalmente” (Mafalda, 31 anos)

“(…) na altura a minha maior preocupação foi em continuar a manter o trabalho no banco de horas para ajudar a pagar todas as despesas que a faculdade iria acarretar (...) até fevereiro (2020) deslocava-me a Londres 2 meses por ano para trabalhar num banco de horas (...), mas pela situação atual do covid, tive que colocar um fim no meu caminho de enfermeiro” (Fábio, 31 anos)

A modalidade do regresso intermitente revela, ainda assim, uma característica diferenciadora das restantes modalidades, uma vez que os enfermeiros nesta situação mostram não estarem 100% decididos acerca do seu futuro. Estes indivíduos qualificados, ao optarem por permanecer nos dois países, poderão estar a assegurar o vínculo laboral e a sua qualidade de vida, mas também a deixar em aberto as duas hipóteses, a continuação da sua emigração ou o regresso definitivo a Portugal:

“(…) voltei para Portugal e fiz uma espécie de sabática, ou seja, andei por Portugal e andei a passear por outros sítios do Mundo, e depois comecei a fazer novamente uma espécie de regresso a Londres onde ia lá fazer turnos, bancos (de horas) de 3 em 3 semanas (…) até que voltei outra vez a full-time, definitivamente para Londres. Foi um total de 5 anos (…) acabei por ficar muito isolado lá e achei que estava na hora de voltar para cá. Comecei a pensar nisso e passado 1 mês e meio voltei (…). Fui à procura (de emprego). Fiz novamente uma pausa, mais breve desta vez. Voltei em dezembro (2019) e nunca mais voltei ao Reino Unido” (Gustavo, 34 anos)

“Assim que acabar o curso de Medicina Dentária, voltarei a emigrar (…) porque como médico dentista vou passar a ter uma melhor qualidade de vida que não tinha como enfermeiro, usufruir de coisas que agora me são possíveis mais facilmente. Mas haverá sempre uma data de regresso, será sempre temporário (…).” (Fábio, 31 anos)

Posto isto, as três modalidades de regresso aqui definidas são certamente úteis para uma melhor compreensão do regresso dos enfermeiros portugueses emigrados no Reino Unido, e para definição de políticas públicas. Com a pandemia que mundialmente enfrentamos, compreender o retorno destes indivíduos qualificados é, agora mais do que nunca, fundamental. Assim, importa ressaltar que nenhuma das três modalidades de regresso analisadas significa o regresso definitivo destes indivíduos. A modalidade do regresso organizado pode não significar o retorno efetivo dos enfermeiros, na medida em que sendo pressuposto um vínculo laboral que lhes permita uma rede de segurança e uma certa independência financeira, a permanência destes no Reino Unido pode continuar ao não serem proporcionadas, em Portugal, estas condições. Também a modalidade do regresso tentativo pode não pressupor o regresso definitivo, uma vez que a urgência momentânea destes indivíduos regressarem pode ser ultrapassada ao fim de um período em Portugal e, não conseguindo as condições por estes idealizadas, a tentativa pode ser dada como falhada e potenciar novamente a sua emigração. Por sua vez, a modalidade do regresso intermitente é a que revela mais riscos de se transformar numa emigração permanente, já que os enfermeiros não chegam a pôr fim ao vínculo laboral estabelecido no Reino Unido, deixando essa hipótese em aberto como uma salvaguarda das suas condições.

O percurso dos enfermeiros entrevistados está, por agora, delineado, mas o conhecimento dos processos de retorno a Portugal por parte destes profissionais, de uma forma mais abrangente, seria enriquecedora na medida em que este é de facto um sector profissional que se diferencia dada a precariedade da sua profissão, que consequentemente resulta nos percursos incertos destes profissionais.

## Conclusões Finais e Sugestões de Políticas Públicas

Ainda que o regresso dos enfermeiros portugueses emigrados se constitua como um fenómeno estruturante na nossa sociedade, existe ainda hoje uma lacuna ao nível da falta da literatura, bem como de dados concretos que o caracterizem. Atualmente, com a pandemia que mundialmente atravessamos, a relevância destes regressos estão agora em evidência, tornando urgente o estabelecimento de mecanismos de fixação destes profissionais, que se mostram hoje insubstituíveis.

Posto isto, o retorno dos indivíduos emigrados, como revisto na literatura existente, pode assumir vários tipos, explicados por diferentes conceitos e correntes teóricas. Contudo, no caso específico dos enfermeiros entrevistados, observam-se três modalidades distintas, sendo estas o retorno organizado, o retorno tentativo e o retorno intermitente. No caso do retorno organizado, este pressupõe a obrigatoriedade no estabelecimento do vínculo laboral em Portugal, previamente ao seu retorno. Para estes profissionais, a falta de empregabilidade em Portugal, que no passado fez com que a sua emigração fosse a única solução encontrada para combater o desemprego, faz com que não lhes seja permitido retornar sem essa garantia. Assim, o processo de retorno é iniciado no Reino Unido, mas efetivamente acontece apenas quando a situação profissional é assegurada em Portugal. Por outro lado, no caso do retorno tentativo, este acontece quando os enfermeiros regressam sem ter definido nem planeado o seu regresso. Para estes enfermeiros, a vontade e necessidade de retornar a Portugal é tão grande, que o processo de retorno é iniciado ainda no Reino Unido mas acontece a um nível muito mais rápido, regressando estes indivíduos a Portugal sem emprego, mas também sem pressão com o seu futuro profissional (próximo), na medida em que financeiramente regressam estáveis e pretendem aproveitar para descansar, viajar, e usufruir da família até surgir a primeira oportunidade profissional. Por último, o regresso intermitente, que se caracteriza pelos indivíduos permanecerem, no decorrer de todo o processo de retorno a Portugal, divididos entre os dois países, continuando a exercer enfermagem no Reino Unido, mas também em busca de oportunidades em Portugal. Compreender as três modalidades de retorno a Portugal por parte dos enfermeiros emigrados é assim relevante, uma vez que podem resultar diferentes caminhos para os profissionais em questão. Se por um lado, o regresso organizado pressupõe um vínculo laboral pré-estabelecido, então podemos prever que o retorno por parte destes profissionais efetivamente acontece, ainda que possa mais tarde tornar-se temporário. Por outro lado, no caso do regresso tentativo bem como no caso do regresso intermitente, não existindo um vínculo laboral previamente estabelecido estes podem facilmente resultar na reemigração dos profissionais, de novo para o Reino Unido ou para outros países, já que o seu futuro em Portugal após o retorno é incerto.

Para além desta tipificação do regresso dos enfermeiros portugueses, conclui-se ainda que o retorno por parte destes profissionais qualificados acontece sobretudo devido a fatores pessoais, nomeadamente devido ao sentimento de solidão e de saudade pela família e amigos, a ligação com os hábitos portugueses sobretudo ao nível do clima e alimentação, o avançar do *Brexit* e conseqüentemente o sentimento de insegurança e xenofobia vivido no Reino Unido, e a vontade expressa que os enfermeiros afirmam, de quererem viver e exercer a profissão no seu país de origem. Estes são os motivos que levam

os enfermeiros a decidir regressar, e que a determinada altura da experiência profissional no Reino Unido, se sobrepõem aos motivos que os fizeram emigrar. Assim sendo, podemos considerar que são fatores de nível micro que influenciam estes profissionais a regressar, ao invés de fatores de nível macro, como os motivos financeiros, e de nível meso, como o recrutamento ativo em Portugal.

Apesar dos fatores impulsionadores do regresso destes profissionais poderem ser considerados como fortes e estes profissionais ansiarem o seu regresso a Portugal, o posterior processo de (re)integração no mercado de trabalho português constitui-se, ainda assim, com algumas dificuldades e barreiras. Para os enfermeiros, e após o período de afastamento de Portugal, a adaptação ao método de trabalho português apresenta-se como uma dificuldade, na medida em que para muitos enfermeiros portugueses, e como revisto na literatura existente, o emprego no Reino Unido é a primeira experiência de trabalho. Assim, um dos grandes desafios sentidos pelos profissionais é a diferença existente ao nível do exercer da profissão, sendo necessário para estes indivíduos um (re)aprender, não só dos termos técnicos em português, bem como dos métodos de trabalho que se diferenciam nos dois países. Outra barreira sentida no regresso ao mercado de trabalho português é o preconceito sentido por colegas e chefias, que olham para os enfermeiros portugueses regressados do Reino Unido como profissionais acabados de sair do curso de enfermagem, supondo que estes partiram de Portugal sem experiência e que assim mesmo regressaram, como se não tivessem qualquer experiência profissional. No entanto, o principal fator que mais dificulta a (re)inserção destes profissionais no mercado de trabalho português é o facto de, após a experiência profissional obtida no Reino Unido e seguinte (re)inserção no mercado de trabalho português, a comparação do exercer da profissão e das condições laborais oferecidas nos dois países ser inevitável. Para os enfermeiros entrevistados, as diferenças existentes nas condições oferecidas aos profissionais, sobretudo ao nível dos salários auferidos e da progressão na carreira, resultam num sentimento de frustração e de insatisfação perante a profissão de enfermagem em Portugal, e preferência pelos moldes em que a enfermagem é estabelecida no Reino Unido.

Por sua vez, este sentimento de insatisfação com a sua profissão, um pouco comum a todos os enfermeiros entrevistados, relaciona-se com a intenção de estes indivíduos qualificados decidirem abandonar os hospitais onde exercem funções, desejarem reemigrar, e tencionarem abandonar a profissão de enfermagem. Enquanto que metade dos enfermeiros entrevistados idealiza e prevê o seu retorno como definitivo, a outra metade confirma a sua intenção de reemigrar, novamente para o Reino Unido ou para outros países a ponderar. Com base nos dados obtidos através do presente estudo, bem como na literatura existente analisada, certamente que a emigração destes profissionais e/ou a sua reemigração continuará a existir, pelo menos num futuro próximo, e manter-se-á por enquanto, em evidência. Conclui-se com esta análise um terceiro cenário possível, sendo este o abandono da profissão de enfermagem por parte destes indivíduos. Do ponto de vista do país de origem, neste caso Portugal, é certo que assim se perdem, efetivamente, não só os gastos e o investimento implicado, bem como todos os conhecimentos e ferramentas adquiridas que os profissionais representam, resultando na redução do número de enfermeiros disponíveis que a longo prazo fará aumentar a escassez destes recursos qualificados que cada vez mais se evidencia. Do ponto de vista dos enfermeiros, é igualmente perdido

todo o tempo e o investimento dedicado à profissão, não sendo para estes profissionais uma decisão nada fácil.

Os dados obtidos evidenciam assim a urgente necessidade de intervenção. Leal (2013) confirmava, enquanto fatores de retenção que poderiam evitar a emigração significativa dos enfermeiros portugueses, a criação de postos de trabalho em Portugal de forma a alterar a realidade do desemprego no sector de enfermagem, a adequada gestão do financiamento do país que permitisse verbas para uma remuneração adequada destes profissionais, bem como o aumento do número de enfermeiros nos serviços de forma a melhorar a qualidade dos cuidados de enfermagem. Curiosamente, passados 7 anos, os fatores anteriormente referidos podem ainda hoje aplicar-se como forma de reter os enfermeiros já regressados e impulsionar futuros regressos. De acordo com a OE<sup>12</sup> “apesar de ser unânime o reconhecimento do trabalho dos enfermeiros no combate à pandemia, continua sem haver mecanismos de fixação destes profissionais no país. Não há qualquer incentivo, subsídios de risco ou penosidade, nem remunerações dignas, e continuam a ser feitos contratos de apenas quatro meses”, o que pressupõe a necessidade de se repensar as condições deste sector profissional.

Considerando que em Portugal este é dos sectores profissionais mais marcados pelo desemprego, inexistência de progressão na carreira e baixos salários (entre outros fatores), que assim contribuem para decisão de os enfermeiros emigrarem, reemigrarem ou até abandonarem a profissão, então deveria ser promovida a satisfação destes profissionais. A intenção de abandonar a profissão é, de acordo com a literatura e com os dados obtidos, sentida sobretudo por profissionais mais velhos que se sentem altamente insatisfeitos com a profissão e com as condições que auferem. A reemigração, por sua vez, é ponderada pelos enfermeiros que continuam a gostar da sua profissão, mas que consideram injustas as condições laborais comparativamente com os países atrativos, que recrutam especificamente os enfermeiros portugueses. Enquanto que o abandono do hospital é resultado de uma frustração ao nível do ambiente hospitalar, relações com chefias e sentimentos de injustiça. Assim sendo, como sugestões de políticas públicas sugere-se medidas que possam de facto aumentar a satisfação dos enfermeiros no que às condições laborais respeita, diminuindo assim a sua frustração. O melhoramento das condições de enfermagem ao nível da progressão na carreira, constitui-se como o fator preponderante para a desmotivação e frustração dos enfermeiros portugueses entrevistados. Assim, propor uma carreira efetiva que permita aos enfermeiros mais velhos e com mais experiência distinguirem-se, em termos salariais, dos enfermeiros recém-licenciados seria um contributo importante para o sentido de justiça e satisfação destes profissionais qualificados. Por outro lado, também benefícios fiscais e sociais pensados para os enfermeiros regressados por um período de três anos poderiam ser analisados, como forma de impulsionar e influenciar enfermeiros emigrados a regressar, bem como reter os enfermeiros que já regressaram, sobretudo reter os enfermeiros que retornam através da modalidade tentativa e

---

<sup>12</sup> Ordem dos Enfermeiros, 30.06.2020, '*Ordem preocupada com o recrutamento de enfermeiros portugueses na Europa*', URL:<https://www.ordemenfermeiros.pt/noticias/conteudos/ordem-preocupada-com-recrutamento-de-enfermeiros-portugueses-na-europa/>.

intermitente, já que estes profissionais são os que mostram maior tendência a ser móveis. Por fim, também a criação de novos postos de trabalho no sector da enfermagem, que não obrigatoriamente a prestação de cuidados, seria uma mais valia, na medida em que esses cargos (existentes noutros países) são bastante elogiados pelos enfermeiros regressados, podendo assim resultar na reemigração destes profissionais, que em Portugal não conseguem encontrar resposta para as suas ambições profissionais.

Para concluir, importa salientar que enquanto limitação deste estudo se encontra a reduzida amostra, composta por dez enfermeiros portugueses regressados do Reino Unido. Idealmente, e muito mais enriquecedor, seria a realização desta análise tendo disponível uma maior amostragem. Também o facto de a mesma ser composta por oito mulheres e apenas dois homens se constitui como limitação, já que não permite a identificação de diferenças ao nível dos motivos influenciadores do retorno a Portugal e dos processos de (re)inserção no mercado de trabalho português, baseadas no sexo dos indivíduos. Assim, como sugestão para investigações futuras evidencia-se a necessidade de uma amostragem maior, e sobretudo mais diversa ao nível do sexo, idade e áreas de residência. Também o relacionamento de dados estatísticos (por exemplo os censos a realizar-se em 2021) referentes ao regresso dos enfermeiros emigrados, com o aumento da amostra qualitativa a utilizar, seria uma importante contribuição para a literatura referente a este fenómeno, já que permitiria a conjugação tanto de dados quantitativos como qualitativos, e assim permitir conclusões diferenciadas.

Ainda assim, conclui-se com o presente estudo que os valores pessoais se sobrepõem, para a maioria dos enfermeiros entrevistados, aos valores profissionais, tendo sido o regresso a Portugal por parte destes indivíduos qualificados a prova disso mesmo. No entanto, apenas metade dos entrevistados equacionam o seu retorno como definitivo, um entrevistado abandonou, efetivamente, a profissão e os restantes pretendem reemigrar para o Reino Unido ou outros países. Desta forma compreende-se que os percursos profissionais destes indivíduos são incertos, sobretudo devido à precariedade da sua profissão.

## Referências Bibliográficas

- Albuquerque, A. T., (2016). *O processo de transição no enfermeiro português emigrante no Reino Unido*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Enfermagem do Porto.
- Barros, P. P. e Moura, A. C., (2016). *Aspetos económicos da emigração de enfermeiros: Uma primeira exploração*. in Pereira, C. (2016). *Vidas Partidas: Enfermeiros Portugueses no Estrangeiro*. 1ª ed. Lisboa: Lusodidacta, pp. 27–39.
- Bobbio, A. e Manganelli, A. M., (2015). 'Antecedents of hospital nurses' intention to leave the organization: A cross sectional survey'. *International Journal of Nursing Studies*, 52(7), pp. 1180–1192. Disponível em DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2015.03.009.
- Bryman, A., (2012). *Social Research Methods*. 4ª ed. Nova Iorque: Oxford University Press.
- Buchan, J. e Aiken, L., (2008). *Solving nursing shortages: a common priority*. *J. Clin. Nurs.* 17 (24), 3262–3268. in Leineweber, C. et al., (2016). 'Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study'. *International Journal of Nursing Studies*, 58, pp. 47–58. Disponível em DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2016.02.003.
- Buchan, J., (2008). *Health Systems and Policy Analysis: How can the migration of health service professionals be managed so as to reduce any negative effects on supply?* [em linha] Denmark: Who European Ministries Conference on Health Systems. Disponível em: [http://www.intlnursemigration.org/assets/pdfs/7\\_hsc08\\_epb\\_10.pdf](http://www.intlnursemigration.org/assets/pdfs/7_hsc08_epb_10.pdf). in Leal, A., (2013). *Migração dos enfermeiros portugueses na Europa*. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa.
- Buchan, J. e Seccombe, I., (2012), *Overstretched: Under-Resourced*. Londres: Royal College of Nursing (The UK Nursing Labour Market Review). Disponível em: [https://www.rcn.org.uk/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0016/482200/004332.pdf](https://www.rcn.org.uk/__data/assets/pdf_file/0016/482200/004332.pdf). in Pereira, C., (2016). *Vidas Partidas: Enfermeiros portugueses no estrangeiro*. 1ª ed. Lisboa: Lusodidacta.
- Carter, M.R., e Tourangeau, A.E., (2012). *Staying in nursing: what factors determine whether nurses intend to remain employed?* *J. Adv. Nurs.* 68, 1589–1600. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05973.x>. in Bobbio, A. e Manganelli, A. M., (2015). 'Antecedents of hospital nurses' intention to leave the organization: A cross sectional survey'. *International Journal of Nursing Studies*, 52(7), pp. 1180–1192. Disponível em DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2015.03.009.
- Carvalho, J., (2016). 'Política migratória do Reino Unido e recrutamento de profissionais de saúde'. in Pereira, C., (2016). *Vidas Partidas: Enfermeiros Portugueses no Estrangeiro*. 1ª ed. Lisboa: Lusodidacta, pp. 11–14.

- Cassarino, J., (2004). *'Theorising Return Migration: the Conceptual Approach to Return Migrants Revisited'*. International Journal on Multicultural Societies, 6(2), pp. 253–279. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001385/138592E.pdf#page=60>.
- Cerese, F. P., (1974). *Expectations and Reality: A case study of return migration from the United States to Southern Italy*. International Migration Review, v. 8, n. 2, p. 245-262. in Pereira, C., (2016). *Vidas Partidas: Enfermeiros portugueses no estrangeiro*. 1ª ed. Lisboa: Lusodidacta.
- Crouch, M., e McKenzie, H., (2006). *'The Logic of Small Samples in Interview-Based Qualitative Research'*, Social Science Information, 45: 483–99. in Bryman, A., (2012). *Social Research Methods*. 4ª ed. Nova Iorque: Oxford University Press.
- Da Silva, L., (2010). *Reconhecimento de qualificações académicas e profissionais na UE- entrave ou motor à mobilidade*. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, 2010. 97f. in Leal, A., (2013). *Migração dos enfermeiros portugueses na Europa*. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa.
- Diener, E., e Crandall, R., (1978). *Ethics in Social and Behavioral Research*. Chicago: University of Chicago Press. in Bryman, A., (2012). *Social Research Methods*. 4ª ed. Nova Iorque: Oxford University Press.
- Dussault, G. et al., (2009). *The nursing labour market in the EU in transition*. European Observatory on Health Systems and Policies. Lisboa: Instituto de Higiene e Medicina Tropical. in Leal, A., (2013). *Migração dos enfermeiros portugueses na Europa*. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa
- Efendi, F. et al., (2018). *'Return migration of nurses: A concept analysis'*. Indian Journal of Public Health Research and Development, 9(9), pp. 199–203. Disponível em DOI: 10.5958/0976-5506.2018.00994.4.
- Estryn-Mehar, M., et al., (2007). *The impact of social work environment, teamwork characteristics, burn-out and personal factors on intent to leave among European nurses*. Med. Care 45, 939–950. in Leineweber, C., et al. (2016). *'Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study'*. International Journal of Nursing Studies, 58, pp. 47–58. Disponível em DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2016.02.003.
- Ferro, A. R., (2018). *Viver em Little Portugal: discursos sobre identidade entre emigrantes portugueses residentes em Londres*. Workind paper no.04. ISCTE-IUL. Disponível em DOI: 10.15847/CIESOEMWP042018.
- Galbany-Estragués, P. e Nelson, S., (2016). *Migration of Spanish nurses 2009–2014. Underemployment and surplus production of Spanish nurses and mobility among Spanish registered nurses: A case study*. International Journal of Nursing Studies 63, 112–23. Disponível em:

- <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.08.013>. in Pereira, C., (2019). 'A New Skilled Emigration Dynamic: Portuguese Nurses and Recruitment in the Southern European Periphery'. In Pereira, C. e Azevedo J. (eds.) *New and Old Routes of Portuguese Emigration: Uncertain Futures at the Periphery of Europe*. Lisboa, pp. 97–121. Disponível em DOI: 10.1007/978-3-030-15134-8\_5.
- Góis, P. et al., (2016). 'Novos destinos migratórios: a emigração portuguesa para o Reino Unido'. in Valente, G., (ed.) *Regresso ao Futuro: A Nova Emigração e a Sociedade Portuguesa*. 1ª ed. Lisboa: Gradiva, pp. 71–108.
- Góis, P. e Marques, J. C., (2007). *Estudo Prospectivo sobre Imigrantes Qualificados em Portugal. Observatório da Emigração*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação. Novembro 2007, disponível em: [http://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo\\_OI\\_24.pdf/b400a79a-8de5-4424-93a3-9aeaa2569a8e](http://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo_OI_24.pdf/b400a79a-8de5-4424-93a3-9aeaa2569a8e) in Albuquerque, A. T., (2016). *O processo de transição no enfermeiro português emigrante no Reino Unido*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Enfermagem do Porto.
- Góis, P., Marques, J. C. e Pinho, F., (2017). *Empreendedor 2020- Regresso de uma geração preparada: diagnóstico de situação atual*. Modelo prospetivo de desenvolvimento. Fundação AEP.
- Gomes, B. N., Domingos, P. e Graça, T., (2014). *The Emigration of Portuguese nurses*, Ordem dos Enfermeiros.
- Gomes, R. M. et al., (2015). *Fuga de Cérebros: Retratos da Emigração Portuguesa Qualificada*. 1ª ed. Lisboa: Bertrand Editora.
- Gomes, Rui et al., *Migração Qualificada em Portugal: Trajetórias Ascendentes e Descendentes*. in VIII Congresso Português de Sociologia: 40 anos de Democracias, Contradições e Prospetivas. Universidade de Évora 14 a 16 de abril de 2014. Disponível em: [http://www.aps.pt/viii\\_congresso/VIII\\_ACTAS/VIII\\_COM0218.pdf](http://www.aps.pt/viii_congresso/VIII_ACTAS/VIII_COM0218.pdf). in Albuquerque, A. T., (2016). *O processo de transição no enfermeiro português emigrante no Reino Unido*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Enfermagem do Porto.
- King, R., (2012). 'Theories and typologies of migration: An overview and a primer'. Malmö University, Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations.
- King, R., (2017). *Theorising new European youth mobilities*. Popul Space Place; 24: e2117. Disponível em: <https://doi.org/10.1004/psp.2117>.
- Kingma, M., (2006). *Nurses on the Move: Migration and the Global Health Care Economy*. Ithaca, NY: Cornell University Press; in Albuquerque, A. T., (2016). *O processo de transição no enfermeiro português emigrante no Reino Unido*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Enfermagem do Porto.

- Kurniati, A. *et al.*, (2017). ‘*A deskilling and challenging journey: the lived experience of Indonesian nurse returnees*’. *International Nursing Review*, 64(4), pp. 494–501. Disponível em DOI: 10.1111/inr.12352.
- Leal, A., (2013). *Migração dos enfermeiros portugueses na Europa*. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa.
- Leineweber, C. *et al.*, (2016). ‘*Nurses’ practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study*’. *International Journal of Nursing Studies*, 58, pp. 47–58. Disponível em DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2016.02.003.
- Leone, C. *et al.*, (2015), ‘*Work environment issues and intention-to-leave in Portuguese nurses: A cross-sectional study*’. *Health Policy*, 119(12), pp. 1584–1592. Disponível em DOI: 10.1016/j.healthpol.2015.09.006.
- Lopes, J. T., (2014). *Geração Europa? Um estudo sobre a jovem emigração qualificada para França*. 1ª ed. Lisboa: Mundos Sociais.
- Malheiros, J., Marques, J. C. e Góis, P., (2016). ‘*Geografia, processos migratórios e dinâmicas sociográficas da emigração contemporânea portuguesa: respondendo a algumas questões...*’. in Valente, G. (ed.) *Regresso ao Futuro A Nova Emigração e a Sociedade Portuguesa*. 1ª ed. Lisboa: Gradiva, pp. 273–296.
- Matsuno, A., (2015). *Nurse Migration: The Asian Perspective*. ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labour Migration Technical Note. in Reis, P., (2005). ‘*Reconhecimento de qualificações profissionais no espaço europeu: Um processo linear? O caso dos enfermeiros portugueses*’. IX Congresso Português de Sociologia, Portugal, território de territórios, 1(3), pp. 1–17.
- Mota, I. in Pires, R. P., (2010). *Portugal: Atlas das Migrações Internacionais*. Lisboa: Tinta da China. in Albuquerque, A. T., (2016). *O processo de transição no enfermeiro português emigrante no Reino Unido*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Enfermagem do Porto.
- Oliveira, I. T. *et al.*, (2017). ‘*Regressos de emigrantes portugueses, 2001-2011*’. Observatório da Emigração, pp. 3–25.
- Onwuegbuzie, A. J., e Collins, K. M. T., (2007). ‘*A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Sciences Research*’, *The Qualitative Report*, 12: 281–316, [www.nova.edu/ssss/QR/QR12-2/onwuegbuzie2.pdf](http://www.nova.edu/ssss/QR/QR12-2/onwuegbuzie2.pdf). in Bryman, A., (2012). *Social Research Methods*. 4ª ed. Nova Iorque: Oxford University Press.
- Peixoto, J., (1999). *A mobilidade internacional dos quadros*. Oeiras, Celta Editora. in Albuquerque, A. T., (2016). *O processo de transição no enfermeiro português emigrante no Reino Unido*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Enfermagem do Porto.

- Peixoto, J., (2004). *País de emigração ou país de imigração? Mudança e continuidade no regime migratório em Portugal*. [em linha], Lisboa: SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações. Disponível em: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200402.pdf>. in Leal, A., (2013). *Migração dos enfermeiros portugueses na Europa*. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa.
- Peixoto, J. et al., (2016). ‘A nova emigração e a relação com a sociedade portuguesa’. in Valente, G. (ed.) *Regresso ao Futuro A Nova Emigração e a Sociedade Portuguesa*. 1ª ed. Lisboa: Gradiva, pp. 29–69.
- Pereira, C., (2016). *Vidas Partidas: Enfermeiros portugueses no estrangeiro*. 1ª ed. Lisboa: Lusodidacta.
- Pereira, C., (2019). ‘A New Skilled Emigration Dynamic: Portuguese Nurses and Recruitment in the Southern European Periphery’. in Pereira, C. e Azevedo J. (eds.) *New and Old Routes of Portuguese Emigration: Uncertain Futures at the Periphery of Europe*. Lisboa, pp. 97–121. Disponível em: 10.1007/978-3-030-15134-8\_5.
- Pereira, S. e Siqueira, S., (2013). ‘Migração, retorno e circularidade: evidência da Europa e Estados Unidos’. REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, 21(41), pp. 117–138. Disponível em DOI: 10.1590/S1980-85852013000200007.
- Pinto, N., Pires, R. P. e Pereira, C., (2016). ‘Enfermeiros portugueses no Reino Unido 2014: Perfis’. in Pereira, C., (2016). *Vidas Partidas: Enfermeiros Portugueses no Estrangeiro*. 1st ed. Lisboa: Lusodidacta, pp. 53–60.
- Pires, R. P. et al., (2017). *Emigração Portuguesa - Relatório Estatístico 2017*. Observatório da Emigração, Lisboa. Disponível em DOI: 10.15847/CIESOEMRE042017.
- Pires, R. P. et al., (2018). *Emigração Portuguesa - Relatório Estatístico 2018*. Observatório da Emigração, Lisboa. Disponível em DOI: 10.15847/CIESOEMRE052018.
- Pires, R. P. et al., (2019). *Emigração Portuguesa - Relatório Estatístico 2019*. Observatório da Emigração, Lisboa. Disponível em DOI: 10.15847/CIESOEMRE062019.
- Prescott, M. e Nichter, M., (2014). *Transnational nurse migration: Future directions for medical anthropological research*. *Social Science & Medicine* 107 (April), 113–23. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.02.026>. in Pereira, C., (2019). ‘A New Skilled Emigration Dynamic: Portuguese Nurses and Recruitment in the Southern European Periphery’. in Pereira, C. e Azevedo J. (eds.) *New and Old Routes of Portuguese Emigration: Uncertain Futures at the Periphery of Europe*. Lisboa, pp. 97–121. Disponível em: 10.1007/978-3-030-15134-8\_5.
- Ratha, D. et al., (2011). *Impact of Migration on Economic and Social Development A Review of Evidence and Emerging Issues*. The World Bank Development Prospects Group Migration and

- Remittances Unit & Poverty Reduction and Economic Management Network [em linha] Mexico, 2011. Disponível em: [http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/02/07/000158349\\_20110207093552/Rendered/PDF/WPS5558.pdf](http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/02/07/000158349_20110207093552/Rendered/PDF/WPS5558.pdf) in Leal, A., (2013). *Migração dos enfermeiros portugueses na Europa*. Dissertação de Mestrado. Universidade Nova de Lisboa.
- Reis, P., (2005). *'Reconhecimento de qualificações profissionais no espaço europeu: Um processo linear? O caso dos enfermeiros portugueses'*. IX Congresso Português de Sociologia, Portugal, território de territórios, 1(3), pp. 1–17.
- Ribeiro, J. S. et al., (2013). *'Health professionals moving to... and from Portugal'*. Health Policy, 114(2–3), pp. 97–108. Disponível em DOI: 10.1016/j.healthpol.2013.05.009.
- Remigi, E., Martin, V. e Sykes, T., (2017). In *Limbo: Brexit testimonies from EU citizens in the UK*. 2ª ed. Byline Books, Reino Unido. in Rocha, R. X., (2018). *O Brexit e os Imigrantes Portugueses no Reino Unido*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Geografia e Ordenamento do Território, Universidade de Lisboa.
- Rocha, R. X., (2018). *O Brexit e os Imigrantes Portugueses no Reino Unido*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Geografia e Ordenamento do Território, Universidade de Lisboa.
- Saxenian, A., (2006). *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press. in Reis, P., (2005). *'Reconhecimento de qualificações profissionais no espaço europeu: Um processo linear? O caso dos enfermeiros portugueses'*. IX Congresso Português de Sociologia, Portugal, território de territórios, 1(3), pp. 1–17.
- Sayad, A., (2000). *O retorno: elementos constitutivos da condição do imigrante*. Travessia, número especial. in Pereira, S. e Siqueira, S., (2013). *'Migração, retorno e circularidade: evidência da Europa e Estados Unidos'*. REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, 21(41), pp. 117–138. Disponível em DOI: 10.1590/S1980-85852013000200007.
- Serra, M. N., (2016). *Depois do CLE: A integração na vida ativa de recém licenciados em enfermagem*. 1ª ed. Loures.
- Serrão, J., (1982). *A Emigração Portuguesa. Sondagem Histórica*, 4ª ed. Lisboa: Livros Horizonte. in Peixoto, J. et al., (2016). *'A nova emigração e a relação com a sociedade portuguesa'*. in Valente, G. (ed.) *Regresso ao Futuro A Nova Emigração e a Sociedade Portuguesa*. 1ª ed. Lisboa: Gradiva, pp. 29–69.
- Stöhr, A. L., (2014). *Enfermeiras Portuguesas na Alemanha: Análise de factores de influência nos processos de emigração e de integração*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa.
- Stöhr, A. L., (2016). *'A emigração de enfermeiras portuguesas para a Alemanha'*. in Pereira, C., (2016). *Vidas Partidas: Enfermeiros Portugueses no Estrangeiro*. 1ª ed. Lisboa: Lusodidacta, pp. 41–52.

- Leineweber, C. *et al.*, (2016). 'Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study'. *International Journal of Nursing Studies*, 58, pp. 47–58. Disponível em DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2016.02.003.
- Simon, M., *et. al.*, (2010). *Leaving the organization or the profession – a multilevel analysis of nurses' intentions*. *J. Adv. Nurs.* 66 (3), 616–626. in Leineweber, C. *et al.*, (2016). 'Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study'. *International Journal of Nursing Studies*, 58, pp. 47–58. Disponível em DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2016.02.003.
- Temido, M. e Dussault, G., (2015). 'How can a country learn from the experience of another? Expanding nurses' scope of practice in Portugal: Lessons from England'. *Health Policy*, 119(4), pp. 475–487. Disponível em DOI: 10.1016/j.healthpol.2014.12.005.
- Vidigal, I. e Pires, R. P., (2018). OEm Brexit.

## Webgrafia

- Direção-Geral das Atividades Económicas. Disponível em: <https://www.dgae.gov.pt/brexit.aspx>.
- IOM - UN Migration. (2020). *World Migration Report*. Disponível em: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>
- Ordem dos Enfermeiros. (2020). 'Ordem preocupada com o recrutamento de enfermeiros portuguesas na Europa', Disponível em: <https://www.ordemenfermeiros.pt/noticias/conteudos/ordem-preocupada-com-recrutamento-de-enfermeiros-portugueses-na-europa/>.
- Ordem dos Enfermeiros. (2020). 'Pedidos de Enfermeiros ultrapassam os 4 mil em 2019'. Disponível em: <https://www.ordemenfermeiros.pt/noticias/conteudos/pedidos-de-enfermeiros-ultrapassam-os-4-mil-em-2019/>.
- Público. (2019). 'OCDE chama a atenção para a falta de enfermeiros em Portugal'. Disponível em: <https://www.publico.pt/2019/02/18/sociedade/noticia/ocde-chama-atencao-falta-enfermeiros-portugal-1862405>.



## Anexos

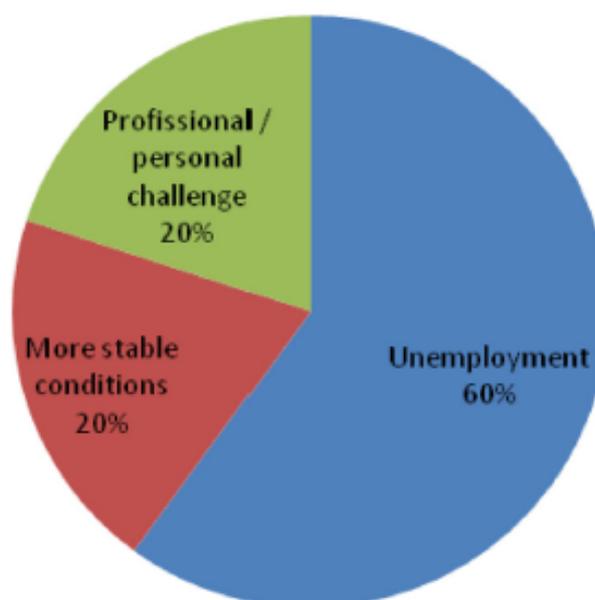
### Anexo A – Dados Estatísticos: Emigração dos Enfermeiros Portugueses

*Quadro A.1 – Mais de 2.000 enfermeiros emigram por ano, em 2013 e 2014;*

<b>Anos</b>	<b>Ordem dos Enfermeiros</b>
2009	609
2010	1.030
2011	1.724
2012	2.814
2013	2.516
2014	2.451

Fonte: Pereira, 2015

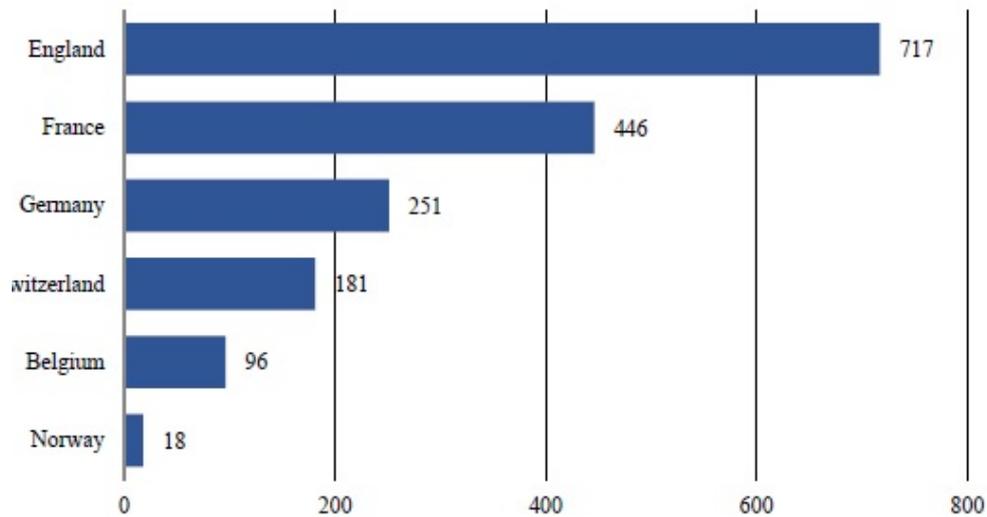
*Figura A.1 - Principais motivos que levam à emigração;*



Fonte: Ordem dos Enfermeiros, 2014

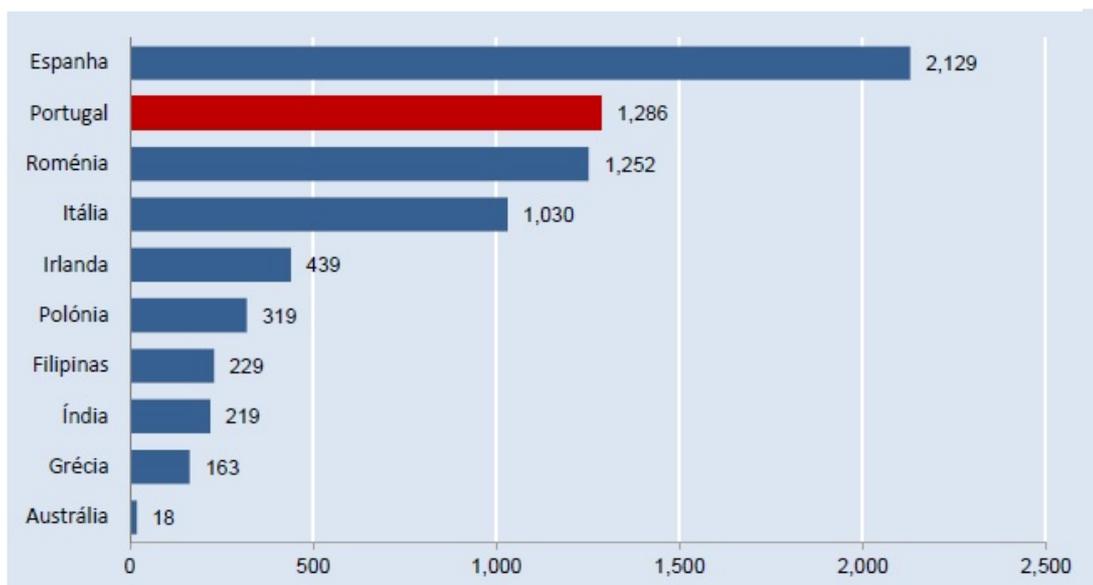
## Anexo B – Dados Estatísticos: Reino Unido enquanto Principal País de Destino de Emigração

Figura B.1 – Entradas de enfermeiros portugueses por país de destino, 2016;



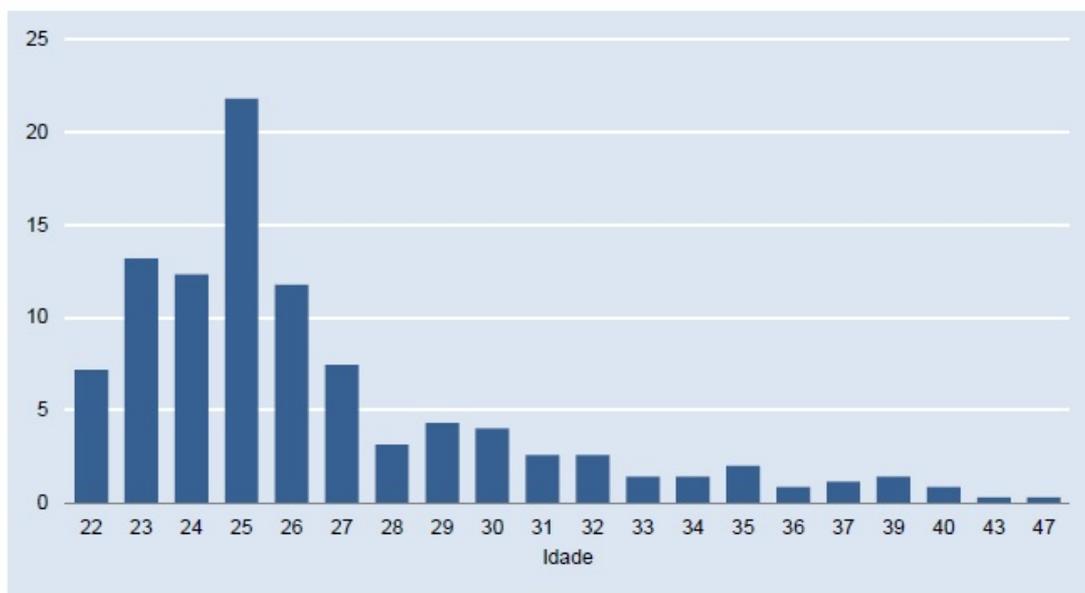
Fonte: Pereira, 2018

Figura B.2 – Enfermeiros portugueses: Segunda nacionalidade de enfermeiros estrangeiros no Reino Unido;



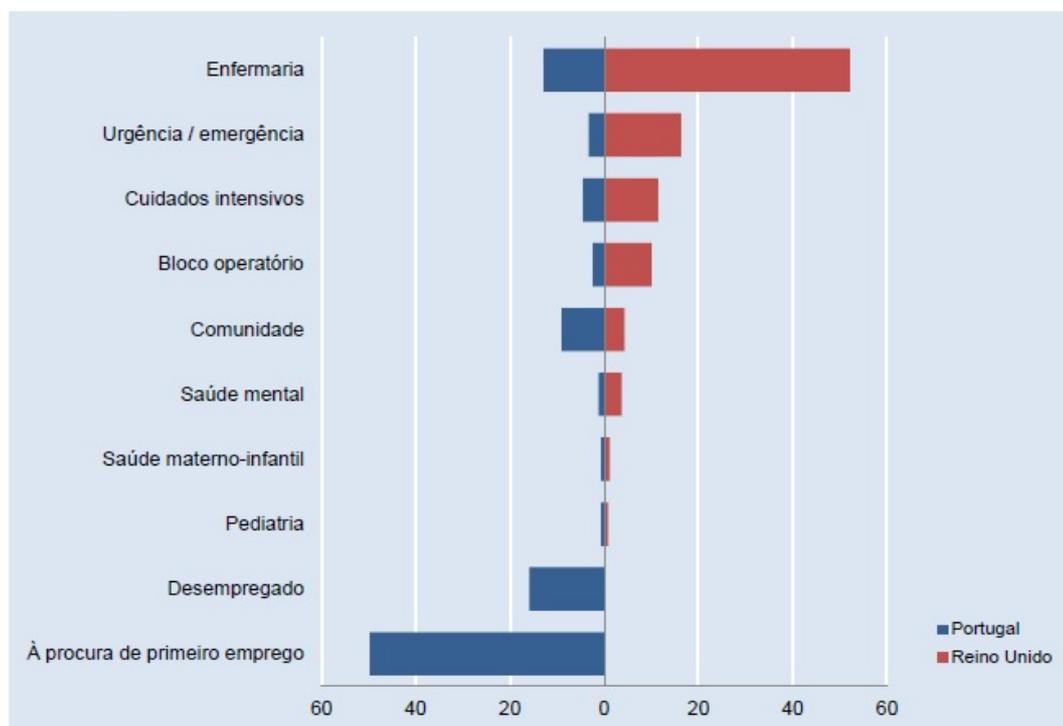
Fonte: Pereira, 2015

Figura B.3 – Enfermeiros portugueses no Reino Unido por idade;



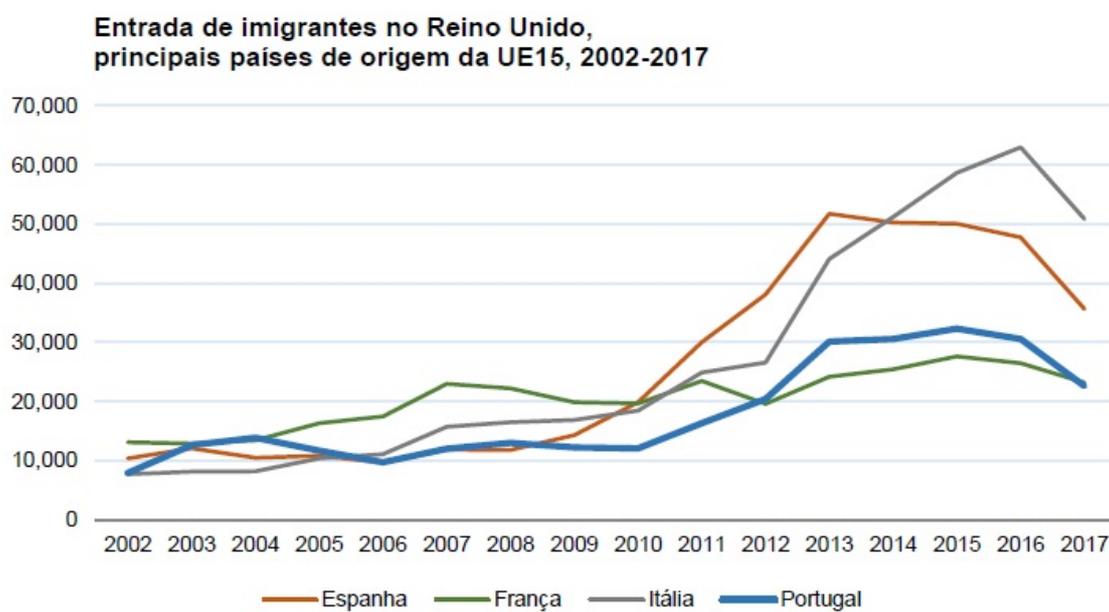
Fonte: Pereira, 2015

Figura B.4 – Enfermeiros portugueses no Reino Unido por condição perante o trabalho e área de especialização (trajetórias);



Fonte: Pereira, 2015

Figura B.5 - Entrada de imigrantes no Reino Unido, principais países de origem da UE15, 2002-2017;



Fonte: Observatório da Emigração – *Brexit*, 2018

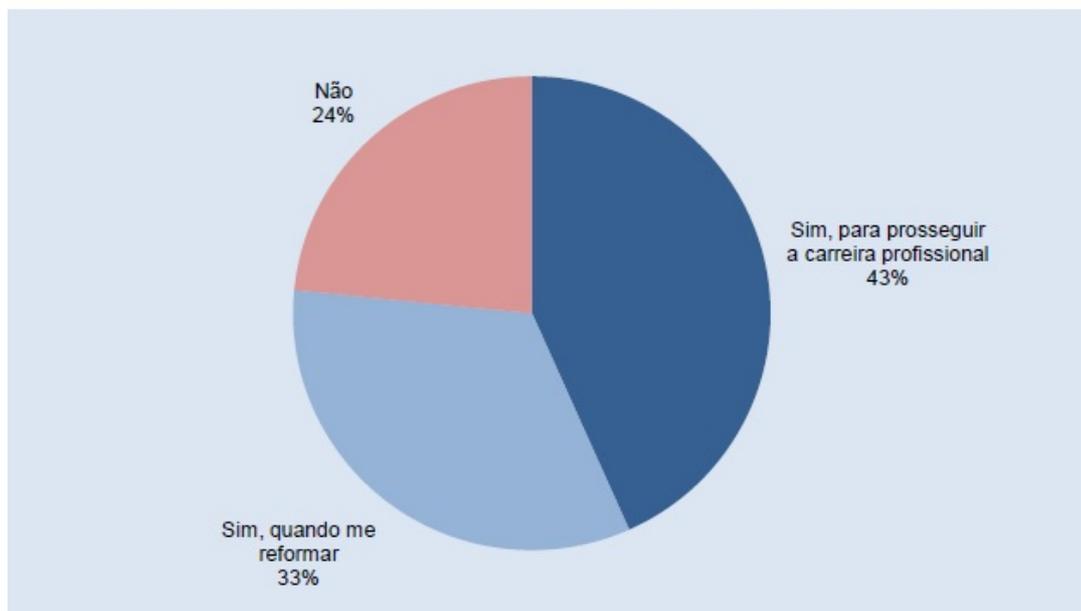
## Anexo C – Dados Estatísticos: Regressos dos Portugueses Emigrados

*Quadro C.1 – Emigrantes regressados entre 2001 e 2011;*

Pais de regresso	N	%
França	60,582	26.0
Suiça	29,469	12.6
Espanha	26,615	11.4
Reino Unido	23,077	9.9
Alemanha	18,809	8.1
EUA	11,153	4.8
Brasil	7,542	3.2
Luxemburgo	5,720	2.5
Canadá	5,525	2.4
Países Baixos	4,880	2.1
Angola	4,715	2.0
Bélgica	4,431	1.9
Venezuela	3,950	1.7
Andorra	2,571	1.1
Itália	2,446	1.0
África do Sul	2,250	1.0
Moçambique	2,156	0.9
Cabo Verde	1,129	0.5
Irlanda	1,098	0.5
Bermudas	1,090	0.5
Austrália	910	0.4
Jersey	754	0.3
Islândia	678	0.3
Macau	645	0.3
China	594	0.3
Outros	10,432	4.5
Total	233,221	100.0

Fonte: Observatório da Emigração, 2017

Figura C.1 - Enfermeiros portugueses no Reino Unido por intenção de regresso a Portugal;



Fonte: Pereira, 201

## Anexo D - Caracterização Sociodemográfica e Profissional dos Entrevistados

Entrevistados	Idade e Nacionalidade	Ano de Conclusão do CLE	Duração de desemprego até ao 1º emprego em enfermagem em Portugal	Experiência de Trabalho em Portugal logo após o curso	Ano de Emigração para o Reino Unido	Duração da Estadia no Reino Unido	Ano de Regresso a Portugal	Duração da procura de emprego em Portugal após a experiência migratória	Hospital Contrato Área de enfermagem no 1º emprego em Portugal após a emigração	Hospital Contrato Área de enfermagem atual	Satisfação/Realização Profissional com as condições de enfermagem em Portugal	Pensa novamente em emigrar
Mafalda	31 anos Cascais	2011	3 meses	Clínica Médica Privada (Portela)	2013	3 anos	2016	2 anos (continuou todos os meses a ir ao R.U – banco de horas)	Lar de Idosos Prestação de Serviços Cuidados Gerais	S. José Tempo Ind. Cuidados Intensivos	Sim	Não Apenas se condições precárias voltarem
Vera	29 anos Corroios	2011		Clínica de Reabilitação Clínica Medicina do Trabalho	2014	Quase 4 anos	2017	5 meses	Santa Marta Tempo Ind. Cardiologia	Santa Marta Tempo Ind. Cardiologia	Não	Sim
Raquel	27 anos Lisboa	2014		Lar (2 vezes por semana) Call-Center	2015	1 ano e poucos meses	2016	Regressou com emprego (caso contrário não teria regressado)	Polido-Valente Substituição Pneumologia	Seguradora Tempo Ind.	Sim	Não
Ana	37 anos Aveiro	2005		IPO Lisboa	2014	3 anos	2016	Regressou com emprego	São José Tempo Ind. Cuidados Intensivos	São José Tempo Ind. Cuidados Intensivos	Não Prevê que se vai despedir	Não
Rafaela	27 anos Lisboa	2014	6 meses	Proposta contrato subst. não aceitou tudo pronto para emigrar	2015	2 anos	2017	Regressou com emprego (caso contrário não teria regressado)	IPO Tempo Ind. Oncologia	IPO Tempo Ind. Oncologia	Sim	Não “Mas se tiver que ser...”
Débora	27 anos Vila Real	2014	8 meses	Trabalhou numa loja para não estar parada	2015	2 anos (+ 1 ano na Arábia Saudita)	2018	6 meses Aproveitou para viajar	Hospital do Mar Prestação de Serviços Cuidados Gerais	Hospital em Vila Real Contrato Substituição Cirurgia Vasculiar	Sim	Sim 2/3/4 anos e regressar
Daniela	27 anos Lisboa	2013	5 meses		2014	4 anos	2017	Regressou com emprego	IPO Lisboa Contrato de Substituição Oncologia	IPO Lisboa Contrato de Substituição Oncologia	Não	Não “Só se tiver que ser”
Francisca	27 anos Lisboa	2014	Decidiu emigrar antes de terminar o CLE		2014	1 ano e poucos meses	2016	Regressou com emprego (caso contrário não teria regressado)	São José Tempo Indt. Cuidados Intensivos	São José Tempo Indt. Cuidados Intensivos	Sim	Não
Fábio	31 anos Porto	2014	Sempre quis emigrar		2014	2 anos e meio	2017	Regressou para se formar em medicina dentária			Mudou de área pela precariedade da profissão	Sim Durante 7 anos e regressar
Gustavo	34 anos Costa da Caparica	2008		Urgência Pediátrica (Público)	2014	Total 5 anos	1ª 2017 2ª 2019	1º Licença Sabática (3 em 3 meses – RU) 2º 5 meses	Urgência Pediátrica (Grupo Privado) Tempo Indt.	Urgência Pediátrica (Grupo Privado) Tempo Indt.	Não	Não “Só se for para exercer outra profissão”

## **Anexo E- Caracterização Estrutural dos Entrevistados**

### ***Mafalda*** – 31 anos, Cascais

Estudou enfermagem de 2007 a 2011 e ao fim de 3 meses à procura de emprego na sua área, (e através do “fator c”) começou a trabalhar numa clínica médica privada em Lisboa, a recibos verdes, onde ficou durante 2 anos. Não estando satisfeita com o seu trabalho devido às condições precárias, como o baixo salário, a falta de folgas e a intensa carga de trabalho, e uma vez que não surgiu, ao longo desses 2 anos, uma melhor oportunidade de emprego, decidiu emigrar em 2013 para o Reino Unido onde esteve quase 3 anos. Apesar de considerar que a enfermagem no Reino Unido reúne melhores condições laborais, em 2016 regressa a Portugal devido às saudades da família e do namorado. Ainda assim, continuou durante 2 anos a exercer funções no Reino Unido através do “banco de horas” onde todos os meses se deslocava até lá para trabalhar um “x” de horas, que lhe permitiram viajar e continuar a amealhar certa quantia de dinheiro. Mais tarde, e através de amigos, começa a trabalhar num lar de idosos, mas pouco depois é contratada para um Hospital em Lisboa, onde se encontra até agora. Neste momento não pensa voltar a emigrar, apenas se as condições precárias voltarem a existir na sua vida profissional...

### ***Vera*** – 29 anos, Corroios

Realizou o CLE de 2007 a 2011 e logo após o curso trabalhou, através de um enfermeiro amigo, numa clínica de medicina do trabalho e através de uma amida da mãe, numa clínica de reabilitação. Por sua opção, devido às condições precárias e ao facto de não estar a ganhar experiência hospitalar como pretendia, não existiu continuidade. Assim, emigrou em 2013 para o Reino Unido, um país com o qual se identifica e onde se sentia satisfeita e realizada profissionalmente. Apesar de o regresso a Portugal ter ficado como uma hipótese em aberto (a pensar na reforma), regressa, ao fim de quase 4 anos emigrada, por motivos pessoais devido aos avós que precisavam de si na altura e às saudades do namorado. Considera que regressar a Portugal foi mais difícil do que emigrar, por não se identificar com o país e apesar do seu regresso ter sido consciente devido à sua família e de neste momento ter um contrato estável, pensa voltar a emigrar...

### ***Raquel*** – 27 anos, Lisboa

Concluiu o curso de enfermagem em 2014 e apesar de ter entregue mais de 100 currículos para hospitais, não teve sucesso. Na ânsia de trabalhar, iniciou funções num lar a prestação de serviços onde só era chamada quando precisavam (1/2 vezes por semana) e onde se sentia insatisfeita. Chegou, inclusive, a trabalhar num call center como forma de se sustentar, até que passados 5 meses numa decisão ponderada, decidiu emigrar. Parte de Portugal já com contrato assinado, mas também com a certeza de querer regressar ao seu país. Assim, a busca por um emprego em Portugal nunca parou, tendo regressado à base 1 ano e poucos meses depois. Já no seu país, trabalhou em diferentes Hospitais e ainda que considere que as condições dos enfermeiros são melhores no Reino Unido, neste momento sente-se satisfeita a trabalhar ainda como enfermeira, mas longe da prestação de cuidados. Não pensa (nem quer!) um dia voltar a emigrar...

### ***Ana*** – 37 anos, Aveiro

Quando terminou o curso de enfermagem, em 2005, iniciou funções no IPO onde esteve durante 9 anos. No início sentia-se satisfeita com as condições que lhe eram oferecidas, mas com o passar do tempo começou a sentir que precisava de uma mudança na sua vida, por se sentir estagnada. Pediu uma transferência de serviço (dentro do IPO) que nunca aconteceu, embora tenha esperado ao longo de 5 anos. Com a insatisfação cada vez mais presente em si, não só pela transferência de serviço negada, mas também pela baixa no salário desde 2005 até 2014, pelas

horas a mais trabalhadas, pela inexistência de progressão na carreira, e por fazer o seu trabalho já quase mecanicamente, decide emigrar. Regressar a Portugal era uma certeza quando foi, até porque a família, uma vez que tinha casa própria e um emprego estável e seguro, não aceitou facilmente a decisão. Mais tarde, o falecimento da avó despoletou uma série de sentimentos e decide em 2016, após 2 anos emigrada, regressar a Portugal pelas saudades da família e pela dificuldade em aceitar que não estava presente para os seus quando dela precisavam. Apesar de neste momento ter um contrato estável, não se sente satisfeita com as suas condições nem realizada profissionalmente e por isso prevê despedir-se em breve. Ainda assim, não pensa voltar a emigrar...

**Rafaela** – 27 anos, Lisboa

Concluiu o CLE em 2014 e durante 6 meses procurou emprego na área de enfermagem, sem sucesso. Decide assim emigrar, exclusivamente por motivos profissionais, e facilmente encontra trabalho no Reino Unido. Apesar de considerar que a sua experiência migratória como enfermeira no Reino Unido correu melhor do que tinha idealizado, e de se sentir realizada e satisfeita por exercer a profissão naquele país, regressa a Portugal passados 2 anos de estar emigrada por ambicionar viver e trabalhar no seu país e querer estar próxima da sua família. A sua principal preocupação aquando do seu retorno constituía-se por encontrar um emprego na sua área, o que foi uma condição imposta para regressar. Concentrou-se especificamente num hospital e ao fim de pouco tempo, realizou-se. Neste momento, sente-se satisfeita com as suas condições de uma maneira geral e não pensa voltar a emigrar...

**Débora** – 27 anos, Vila Real

Frequentou o curso de enfermagem de 2010 a 2014 e apesar da entrega de currículos de norte a sul do país ao longo de 8 meses, não conseguiu emprego. Por este motivo, e também pela afluência da oferta de oportunidades no Reino Unido decide emigrar, em 2015, motivada profissionalmente e financeiramente. Regressar a Portugal era para si uma certeza e ainda que considerasse adequadas as condições laborais oferecidas aos enfermeiros no Reino Unido, nunca se chegou a sentir inteiramente realizada e satisfeita a 100%. Decide então que estaria na altura de regressar a Portugal, mas de forma a voltar com um maior suporte financeiro, investigou qual seria o país onde iria ganhar mais dinheiro a exercer enfermagem pelo menor tempo possível. Com este objetivo em mente, parte para a Arabia Saudita por um período pré-definido de 1 ano, tendo, após o término do mesmo, regressado a Portugal em 2018, devido às saudades da família e à vontade de exercer a profissão no seu país. Ainda que tenha regressado sem emprego, novas oportunidades surgiram, tendo passando por 2 locais diferentes em Lisboa. Neste momento encontra-se satisfeita uma vez que conseguiu um emprego no norte, na sua terra Natal, mas ainda assim, pensa novamente em voltar a emigrar por um período de 2,3 ou 4 anos e depois regressar...

**Daniela** – 27 anos, Lisboa

Terminou o CLE em 2013 e durante 5 meses esteve à procura de emprego, sem sucesso. Decide então emigrar, e em 2014 parte de Portugal com a intenção de a longo prazo regressar, tendo como objetivo uma experiência migratória de 5 anos de forma a conseguir a dupla nacionalidade. Sentiu-se imensamente satisfeita e realizada profissionalmente no Reino Unido, e assim sendo considera que o aspeto mais difícil da sua experiência de emigração foi precisamente a decisão de regressar ao seu país. No entanto, a saudade dos seus, a solidão que sentia e os internamentos e a situação instável da sua avó falaram mais alto, e após quase 4 anos emigrada decide, em 2017, regressar a Portugal. Apesar de não se sentir satisfeita e realizada profissionalmente em Portugal, não pensa novamente em emigrar...

**Francisca** – 27 anos, Lisboa

Em 2014, e ainda antes de terminar o curso de enfermagem, decide emigrar para o Reino Unido. Ainda que precoce, foi uma decisão ponderada, com base na realidade dos amigos e colegas mais velhos que se encontravam desesperados pela falta de oportunidades profissionais, bem como pelas condições precárias oferecidas aos colegas que conseguiram emprego naquele ano. Parte de Portugal com a mente aberta, pronta para a aventura e sem pensar a longo prazo. Ainda que as condições oferecidas aos enfermeiros no Reino Unido fossem boas, o clima mais frio, a falta de reconhecimento pelos doentes, e a própria qualidade de vida que vivia, por comparação a Portugal, eram para si piores, mas o falecimento do seu avô foi o fator que mais pesou (e impulsionou) o seu regresso. Assim, após 1 ano e poucos meses emigrada, regressa a Portugal já com uma oportunidade de trabalho estável. Neste momento sente-se satisfeita profissionalmente e não pensa novamente emigrar...

**Fábio** – 31 anos, Porto

Ingressou num curso de engenharia de eletrónica, mas por não se sentir realizado e ambicionar algo mais prático e ligado à saúde mudou para a área de enfermagem, concluindo o curso em 2014. Devido à precariedade da profissão nunca teve intenções de exercer enfermagem em Portugal e aliado à vontade de emigrar pela vontade de viver no estrangeiro, conhecer novas realidades e procurar uma maior qualidade de vida, parte para o Reino Unido em 2015. Regressar a Portugal sempre foi uma vontade a longo prazo, com a estratégia de viver emigrado 10 anos sendo o retorno a pensar na reforma. No entanto, as suas ambições cresceram e após 1 ano no Reino Unido percebeu que não se sentia realizado como enfermeiro e que não seria essa a sua profissão para o resto da vida, decidindo novamente mudar de área para medicina dentária. Por essa razão exclusivamente, regressou a Portugal em 2017 onde se encontra neste momento a terminar a licenciatura, tendo-se mantido a trabalhar no Reino Unido através do “banco de horas” (deslocando-se quando necessário para fazer horas), de forma a conciliar com o curso mas ainda assim a não perder a sua independência financeira. No entanto no início da pandemia (que mundialmente enfrentamos) decide pôr fim ao seu caminho de enfermeiro. Enquanto médico dentista, pensa novamente emigrar para o Reino Unido (Londres) por um período de 7 anos e regressar a Portugal, mais rico pessoal, profissional e financeiramente...

**Gustavo** – 34 anos, Costa da Caparica

Iniciou um curso de engenharia informática e telecomunicações, mas por não se sentir satisfeito mudou para a área de enfermagem, terminando o curso em 2008. Logo após o curso iniciou funções numa urgência pediátrica onde esteve durante 7 anos. Apesar de nos primeiros 3 anos se sentir satisfeito profissionalmente, esse contentamento foi deixando de existir devido às condições que lhe eram oferecidas, dando lugar a sentimentos de frustração. Já tendo o desejo e a curiosidade de viver fora de Portugal desde o secundário, decide emigrar para o Reino Unido em 2014. Ainda que se sentisse satisfeito no trabalho, até pela realização de projetos profissionais que em Portugal não seriam possíveis, regressa a Portugal passados 2 anos e meio numa licença sabática de 1 ano. O objetivo era fazer uma pausa, viajar, e inclusive explorar novas áreas de negócio, tendo continuado a exercer a profissão no Reino Unido através da agência do banco de horas (deslocando-se de 3 em 3 semanas ao Reino Unido). No entanto, os planos profissionais que lhe permitiriam mudar de área não foram bem-sucedidos, tendo regressado novamente ao Reino Unido. Passados 2 anos, em 2019, pela solidão que sentia, pelas perdas pessoais em Portugal e pelo *Brexit* que originou xenofobia e insegurança, decide regressar definitivamente. Neste momento, não se sente satisfeito com as condições em Portugal, mas não pensa voltar a emigrar como enfermeiro, apenas se for para exercer outra profissão...

## **Anexo F – Guião das Entrevistas Semi-Estruturadas**

As questões presentes no guião encontram-se agrupadas de acordo com as informações que pretendem obter, e pretende-se que as respostas sejam sempre justificadas. Apesar de confidencial, a entrevista será gravada apenas para o apuramento dos dados a fim da realização da Dissertação de Mestrado.

**Data da Entrevista:**

**Duração:**

### **Grupo I – Dados Pessoais**

1. Idade: \_\_\_\_\_
2. Sexo: \_\_\_\_\_
3. Área de Residência \_\_\_\_\_

### **Grupo II – Percurso Escolar**

1. Quais as motivações para querer estudar enfermagem e ser enfermeiro;
2. Faculdade onde realizou o curso;
3. Ano em que concluiu os estudos;
4. Fez especialização – Se sim, qual; se não, porquê; pensa fazer no futuro;
5. Como descreve o curso de enfermagem em Portugal;
6. Acha que o preparou para trabalhar no Reino Unido; faltou alguma coisa/achava importante mudar algo;

### **Grupo III – Experiência Profissional em Portugal**

1. Quando terminou os estudos teve alguma experiência em enfermagem em Portugal;
  - Se sim - Onde foi?
  - Como surgiu a oportunidade;
  - Porque não existiu continuidade;
  - Estava satisfeito? (condições laborais)
    - Horário de trabalho e número de horas;
    - Rácio paciente/enfermeiro;
    - Salário;
    - Possibilidades de progressão na carreira;
    - O que era melhor e o que era pior;
2. Quantos anos trabalhou em Portugal até emigrar;
3. Qual a área profissional onde exercia enfermagem em Portugal antes de emigrar (Especialidade);
4. Existiu progressão na carreira;
5. Sentia-se realizado no trabalho (justificar);

#### **Grupo IV – Decisão de Emigrar/Caracterização do Processo de Emigração**

1. Quando decidiu emigrar (sempre esteve presente ou foi uma decisão repentina);
2. Como foi gerido todo o processo de emigrar;
  - 2.1. Através de rede de amigos, de agência de recrutamento, sozinho...
  - 2.2. Quando decidiu emigrar tinha trabalho lá ou foi à procura;
  - 2.3. O que foi mais fácil e mais difícil no processo de emigrar;
3. Porquê emigrar para o Reino Unido (1ª opção?);
4. Quais foram os principais motivos que levaram à emigração (Pessoais, profissionais...);
5. Quando decidiu emigrar regressar a Portugal era uma hipótese, certeza, ou não era de todo opção... (justificar);
6. Tem familiares emigrados;

#### **Grupo V – Experiência Profissional no Reino Unido**

1. A emigração (todo o processo) para o Reino Unido correspondeu às expectativas;
  - 1.1 Condições/expectativas que encontrou foram as mesmas que foram comunicadas;
  - 1.2 Houve algum aspeto que pensasse ser diferente do que efetivamente foi na realidade;
2. Como caracteriza a experiência profissional como enfermeiro no Reino Unido;
3. Estava satisfeito no que diz respeito às condições laborais;
  - Horário de trabalho e número de horas;
  - Rácio paciente/enfermeiro;
  - Salário;
  - Possibilidades de progressão na carreira;
  - O que era melhor e pior;
4. Quais foram os pontos positivos e negativos de exercer a profissão no Reino Unido;
5. O que mudaria ou implementaria (se pudesse) no exercer da profissão;
6. Como descreve o percurso profissional desde que chegou ao Reino Unido até regressar;
7. Qual a área profissional onde exercia enfermagem no Reino Unido antes de regressar (Especialidade);
8. Existiu progressão na carreira;
9. Sentia-se realizado no trabalho (justificar);

#### **Grupo VI – Experiência Migratória**

1. Se soubesse o que sabe hoje teria emigrado na mesma;
2. Se possível, alterava algum aspeto na sua experiência de migração;
3. Quais foram os aspetos mais fáceis e mais difíceis relativamente a todo o processo de emigração;
4. Quais as vantagens/benefícios da experiência migratória (nível pessoal e profissional); E quais as desvantagens;

#### **Grupo VII – Decisão de Regressar/Caracterização do Processo de Regresso**

1. Quando decidiu regressar/passado quanto tempo de estar emigrado;
2. Quanto tempo levou a tomar a decisão de regressar a Portugal;
3. Desde que começou a pensar em regressar a Portugal, passado quanto tempo é que efetivamente regressou;
4. Quais as principais preocupações/dificuldades ao regressar; E as maiores facilidades;
5. Quando regressou já tinha trabalho ou foi à procura;
6. Como surgiu a primeira oportunidade de trabalho em enfermagem em Portugal depois da emigração;
7. Quais os motivos que influenciaram o regresso;

### **Grupo VIII – Regresso ao Mercado de Trabalho Português**

1. O regresso a Portugal, e todo o processo correspondeu às expectativas;
  - 1.1. Condições foram comunicadas; (se sim foram as mesmas);
  - 1.2. O que foi mais fácil em todo o processo; E mais difícil;
  - 1.3. O que se mostrou diferente na realidade face às expectativas/idealização;
2. Quando regressou a Portugal foi para que área (especialidade);
  - 2.1. Se já tinha trabalhado antes foi para a mesma, se não foi para a mesma especialidade do Reino Unido;
  - 2.2. Era a que queria;
3. Conseguiu aplicar na prática profissional alguma coisa que tenha aprendido em Inglaterra;
4. Em termos salariais ganha de acordo com o tabelado para a especialidade ou como enfermeiro geral;
5. Está satisfeito no que diz respeito às condições laborais (salário, horário de trabalho, rácio paciente/enfermeiro);
  - O que é melhor e o que é pior?
6. Quais são os pontos positivos de exercer a profissão em Portugal; E os negativos;
7. O que mudaria ou implementaria (se pudesse) no exercer da profissão;
8. Qual é a área profissional em que exerce atualmente em Portugal (Especialidade);
9. Desde que está novamente em Portugal já teve progressão na carreira;

### **Grupo IX – Reino Unido vs. Portugal**

1. Diferenças na execução da profissão de enfermeiro em Portugal e no Reino
  - 1.1. Condições Salariais
  - 1.2. Horário de Trabalho
  - 1.3. Estatuto/Reconhecimento da Profissão
  - 1.4. Legislação (Funções de enfermagem; Indeminização dos doentes; Gestão de RH)
  - 1.5. Progressão na carreira
  - 1.6. Regalias/Vantagens
  - 1.7. Ambiente Hospitalar
  - 1.8. Gestão/Chefias
  - 1.9. Vida pessoal/Familiar/Social
  - 1.10. Qualidade de vida
2. O que foi mais difícil, emigrar ou regressar (justificar);

### **Grupo X - Conclusões**

1. Existe arrependimento no decorrer de todo o processo de emigração e/ou de retorno;
2. Se fosse hoje teria feito alguma coisa de forma diferente;
3. Emigrar, e toda essa experiência, é um processo maioritariamente individual ou existe apoios...
4. Se ainda estivesse no Reino Unido, a perspectiva de o RU sair da EU teve/teria influência na decisão de regressar;
5. Qual o impacto que o mesmo pode representar nos regressos dos enfermeiros a Portugal (e futuras idas);
6. Pensa reemigrar;
  - Se sim: Porquê? Para o Reino Unido novamente?
  - Se não: Porquê?

## **Anexo G – Formulário de Consentimento para a Realização das Entrevistas**

### **Formulário de Consentimento**

O presente estudo insere-se num projeto de dissertação de mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais em curso pelo ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. Este estudo investiga o regresso ao mercado de trabalho português após a experiência migratória no Reino Unido e pretende compreender qual o impacto do mesmo e de que forma é este interpretado pelos enfermeiros portugueses.

A investigação é realizada por Joana Guerreiro, tendo como coordenadora Cláudia Pereira que pode contactar (joanafggo1@iscte-iul.pt e claudia.pereira@iscte-iul.pt), caso queira partilhar alguma dúvida ou comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em dar uma entrevista que pode durar entre uma hora a uma hora e meia. Não se esperam riscos significativos associados à participação no estudo. Embora possa não beneficiar diretamente da participação no estudo, as suas respostas contribuirão para uma melhor compreensão e aumento de conhecimento referente ao processo de retorno ao mercado de trabalho português após a experiência migratória no Reino Unido.

A participação neste estudo é estritamente voluntária: pode optar por participar ou não participar. Se optar por participar, pode interromper a participação a qualquer momento sem ter que fornecer qualquer justificação. Além de ser voluntária, a participação é também anónima e confidencial.

Dadas essas informações, indique se concorda em participar no estudo:

Aceitar  Não Aceitar

**Nome:** \_\_\_\_\_

**Data:** \_\_\_\_\_

**Assinatura:** \_\_\_\_\_