

Bradramo - Brain Drain and Academic Mobility from Portugal to Europe

(PTDC/IVC-PEC/5049/2012)

COLEÇÃO WORKING PAPERS BRADRAMO

Working Paper 2 - Como Conduzir Grupos Focais: Orientações Gerais

Rui Gomes
Luísa Cerdeira
João Teixeira Lopes
Henrique Vaz
Rui Brites
Belmiro Cabrito
Maria de Lourdes Machado-Taylor
Dulce Magalhães
Tomás Patrocínio
Paulo Peixoto
Rafaela Ganga
Sílvia Silva

Novembro, 2013

COMO CONDUZIR GRUPOS FOCAIS: ORIENTAÇÕES GERAIS

[Objetivos]

Este documento visa:

- 1) Definir uma estratégia e procedimentos para a operacionalização dos Focus Group;
- 2) Fixar dimensões e categorias para os guiões a seguir na realização dos Focus Group, de modo a que o material recolhido possa ser metodologicamente tratado nos termos fixados no projeto aprovado;
- 3) Lançar as bases de um guião com perguntas indexadas às dimensões e categorias, tendo em vista o tratamento da informação recolhida com o software MaxQda.

[Recordando ... os Focus Group no Bradramo]

Os Focus Group (8, 2 por caso) são uma das tarefas do projeto, tendo sido incluídos para:

- 1) Enquadrar e preparar a recolha de informação quantitativa através da aplicação de inquéritos;
- 2) Identificar especificidades relacionadas com cada um dos 4 estudos de caso a desenvolver no âmbito do projeto.

[Atendendo a que ...]

- 1) Os inquéritos por questionário visam caracterizar **i)** os fatores de atração e de repulsão relativos à decisão de emigrar; e **ii)** os efeitos de deskilling (pessoas que emigram devido à redução da necessidade de trabalho qualificado), reskilling (pessoas que emigram por terem competências muito procuradas, raras e bem pagas) e up skilling (pessoas que emigram para que as suas competências possam ser melhoradas noutros lugares através da formação).
- 2) Os 4 estudos de caso, procurando descrever e comparar as circunstâncias, as modalidades e as características dos fluxos de mobilidade europeia altamente qualificada, pretendem abordar outras tantas distintas situações: **i)** migração para um país europeu para o exercício de profissões nos sistemas científico ou de ensino superior; **ii)** migração de longo prazo para um país europeu para trabalhar no segmento primário ou secundário do sistema de emprego; **iii)** mobilidade estudantil europeia que conduz à inserção nos segmentos primário ou secundário do sistema de emprego do país em que é feita a formação; **iv)** mobilidade e circulação transitória ou pendular através de redes europeias de ciência, produção, serviços ou cultura.
- 3) Os 4 estudos de caso visam testar as hipóteses de **i)** brain drain; **ii)** benéfico brain drain; **iii)** circulação fertilizante das elites; **iv)** brain circulation através da criação de redes; **v)** brain drain latente devido à mobilidade formativa.

[Na prática, genericamente, ...]

Os Focus Group são realizados para:

- 1) Caracterizar projetos de vida;
- 2) Mapear e tipificar trajetórias de vida (familiar, formação, emprego...);
- 3) Identificar estratégias de rentabilização do capital escolar nos projetos de vida;

- 4) Dar conta dos mecanismos de naturalização (ato pensado, repentino, fatores desencadeadores, enquadramento familiar/social) que possam ser vistos como efeitos socializadores da decisão de emigrar.

[... e especificamente]

Os Focus Group devem produzir resultados concretos:

- 1) Identificar a diversidade dos processos migratórios (problema 1: como identificar elementos para os focus group que nos garantam cobrir a diversidade; problema 2: se tivermos focus group homogêneos há vantagens, mas também desvantagens. Que fazer?)
- 2) Caracterizar as formas de inclusão (precário/não precário; curto prazo/longo prazo; funções de chefia/subordinação/isolado/com família ...) nos sistemas de emprego dos países de destino;
- 3) Descrever as lógicas de valorização das competências académicas e profissionais nos países de destino (inserção ou não na área de origem; rotação no emprego; perspectivas de carreira...);
- 4) Identificar os factores que, na perspetiva dos membros do focus group, se constituem como causas de deskilling e de reskilling (não assumir uma perspetiva de partida que determina que um dado fator é deskilling ou reskilling. A questão é: como o veem os próprios?);
- 5) Dar conta do tipo de relação que as pessoas mantêm com Portugal (o que os faz sentir portugueses todos os dias, ou não? Quantas vezes por ano vêm a Portugal? O que aproveitam para fazer?);
- 6) Confrontar, na perspetiva dos próprios, os fatores de atração e de repulsão de Portugal e do país de destino (o que falta em Portugal que tenha sido encontrado no país de destino? É só o emprego? O que falta no país de destino que não permita esquecer Portugal?);
- 7) Despistar nos projetos, nas trajetórias e nas estratégias de vida as motivações puramente económicas das outras motivações;
- 8) Aferir o nível de integração no país de destino (até que ponto é uma passagem ou assumido como um destino? Quais os projetos futuros? Tem casa em Portugal? Pensa construir ou comprar? Tem filhos? Independentemente de ter ou não, onde gostaria que crescessem e porquê).

[A composição dos focus group ... operacionalização]

Assumindo os critérios iniciais:

- 1) Selecionar 8 países que sejam destinos, na Europa, de emigração portuguesa qualificada (Proposta para seleção de 8: Reino-Unido [163.773]; Alemanha [166.108]; Bélgica-Holanda [46.124+18.880]; Itália [2.335]; Espanha [63.508]; França [992.181]; Dinamarca [1.185]; Suécia [2.561]; Suíça [283.679]; Áustria [2.154] – entre colchetes: número de portugueses registados na embaixada portuguesa;
- 2) Dimensionar cada focus group para 6 indivíduos, assumindo que 1 falhará no momento combinado, o grupo terá a dimensão previamente definida e ótima de 4 a 5 elementos;

- 3) Respeitar os critérios assumidos para a constituição do focus group: país de destino, características temporais da mobilidade (curto-prazo, longo-prazo, transnacional), perfis diferenciados de integração no sistema de emprego, composição sexual diversificada

[codificação dos discursos ... com MaxQda]

Dimensões, categorias e propriedades:

- 1) As dimensões são 6: **i)** tipo de inclusão no sistema de emprego do país de destino; **ii)** relações com Portugal; **iii)** expectativas e projetos futuros; **iv)** formas de integração no país de destino; **v)** fatores de atração e de repulsão em Portugal e no país de destino; **vi)** fatores de deskilling e de reskilling nos países de destino;
- 2) As categorias e propriedades, que permitirão fazer as sinopses automaticamente com o MaxQda, decorrem destas dimensões e dependem dos discursos (ou seja, as categorias e propriedades estão em aberto).

Tabela I

Relação entre as dimensões e as categorias e propriedades

Dimensões	Categorias e propriedades
tipo de inclusão no sistema de emprego do país de destino	i) inclusão por mobilidade direta (tinha emprego em Portugal e emigrou) ou mobilidade indireta/latente (depois de um período de estudos no país de destino); ii) emprego temporário ou permanente; iii) posição de chefia/subordinação;
relações com Portugal	i) lugar de Portugal no quotidiano no país de destino? (redes de amigos, colegas de trabalho, contactos com família em Portugal) ii) indicadores de pertença (frequência e objetivos das visitas; se tem casa ou pensa ter)
expectativas e projetos futuros	i) projetos em relação à vida pessoal e familiar; ii) projetos em relação ao emprego;
formas de integração no país de destino	i) emigração permanente ou temporária; ii) emigração de longa duração ou transitória;
fatores de atração e de repulsão em Portugal e no país de destino	i) fatores pessoais/familiares; fatores profissionais; ii) oportunidades de emprego (remuneração, carreira, progressão)
fatores de deskilling e de reskilling nos países de destino	i) emigrou por deskilling, reskilling ou up skilling; ii) inserção ou não na área de origem; iii) rotação no emprego; iv) perspetivas de carreira;

Tabela II
Relação entre as dimensões, as categorias e o guião

Dimensões	Categorias e propriedades	Questões*
tipo de inclusão no sistema de emprego do país de destino	<ul style="list-style-type: none"> i) inclusão por mobilidade direta (tinha emprego em Portugal e emigrou) ou mobilidade indireta/latente (depois de um período de estudos no país de destino); ii) emprego temporário ou permanente; iii) posição de chefia/subordinação; 	<ul style="list-style-type: none"> 4) Qual era a sua situação em relação ao emprego quando saiu de Portugal? 6) Considera que a sua posição na organização é estável? 7) Considera que é bem remunerada? 8) Tem pessoas sob sua chefia? Se sim, são portuguesas? Se sim, tem uma relação estritamente profissional?
relações com Portugal	<ul style="list-style-type: none"> i) lugar de Portugal no quotidiano no país de destino? (redes de amigos, colegas de trabalho, contactos com família em Portugal) ii) indicadores de pertença (frequência e objetivos das visitas; se tem casa ou pensa ter) 	<ul style="list-style-type: none"> 9) Na sua vida quotidiana, há alguma coisa que o faça sentir português todos os dias? 10) O que falta em Portugal que tenha encontrado no país de destino? É só o emprego? 11) O que falta no país de destino que não permita esquecer Portugal? 12) Já influenciou ou ajudou diretamente algum outro português a emigrar? Se sim, um colega, um familiar (...). Se não por que não? 13) Com que regularidade vem a Portugal e o que aproveita para fazer?
expectativas e projetos futuros	<ul style="list-style-type: none"> i) projetos em relação à vida pessoal e familiar; ii) projetos em relação ao emprego; 	<ul style="list-style-type: none"> 14) A sua vida pessoal foi feita ou refeita no país de destino ou já veio consigo de Portugal? 15) Como vê o seu futuro nos próximos 5 anos? Se pertinente perguntar “Acredita que um dia volta a Portugal” 16) O que o faria voltar de imediato a Portugal?
formas de integração no país de destino	<ul style="list-style-type: none"> i) emigração permanente ou temporária; ii) emigração de longa duração ou transitória; 	<ul style="list-style-type: none"> 3) Quando emigrou como via a sua situação? Era uma coisa temporária? Era para toda a vida? Era “vamos lá e logo se vê”? Isso mudou, entretanto, porquê?
fatores de atração e de	<ul style="list-style-type: none"> i) fatores pessoais/familiares; fatores 	<ul style="list-style-type: none"> 2) As razões que levaram a emigrar tinham mais a ver com

repulsão em Portugal e no país de destino	<ul style="list-style-type: none"> profissionais(remuneração, carreira, progressão); ii) oportunidades de emprego 	questões e condições relacionadas com Portugal ou com o país de destino? – explorar os vários tipos de fatores e as oportunidades.
fatores de deskilling e de reskilling nos países de destino	<ul style="list-style-type: none"> i) emigrou por deskilling, reskilling ou up skilling; ii) inserção ou não na área de origem; iii) rotação no emprego; iv) perspectivas de carreira; 	<p>1) Começo por pedir a cada um que faça um relato breve da sua experiência, mencionando desde quando está emigrado, como surgiu a ideia de emigrar e se quando emigrou já tinha tudo acertado em relação a como iam ser as coisas no país para que emigrou (ou se foi uma aventura) – se não falarem nisso no relato, perguntar se tinha experiências de emigração na família ou se tinha feito um período prolongado no estrangeiro;</p> <p>5) Considera que está a trabalhar na sua área de formação ou a emigração mudou a sua perspetiva de carreira?</p>

* A ordem das questões pode variar e sub-questões devem emergir para animar a conversa e fomentar comentários cruzados, mas não simultâneos. Nem todas as questões têm de ser colocadas a todos os elementos da grupo, mas todos podem comentar se solicitarem. Só deve ser colocada uma questão de cada vez. A primeira é a mais complexa, as outras são simples e diretas.

Embora o focus group seja uma discussão, com moderação, que envolva entre 8 a 12 participantes, no caso dos focus group online é aconselhável que o grupo tenha entre 4 a 6 elementos. Não se consegue criar online a mesma dinâmica de uma discussão presencial.

Por regra, os focus group servem para se observar mais que os discursos (reações, expressões faciais, sinais de aprovação/concordância e outros). Neste caso, o essencial é gravar discursos e ter uma moderação que evite que o focus group se torne em 4 a 6 entrevistas individuais. Ou seja, é fundamental criar uma interação entre pessoas que não se estão a ver e que têm de discutir experiências partilhadas e não apenas que cada um vá respondendo sucessivamente à bateria de questões. Mas não se podem permitir falas em simultâneo se não a gravação sai muito prejudicada.

Dadas as circunstâncias, e a dificuldade em reunir 5 pessoas no mesmo dia e à mesma hora, é aconselhável que o focus group tenha apenas uma sessão e não duas, como tantas vezes se faz. Se, por regra, um focus group, tem a duração de 90 a 120 minutos, neste caso, o focus group deve aproximar-se do limite máximo. Duas horas para uma discussão com 5 pessoas obriga a ser muito criterioso na escolha das questões que se colocam na mesa. Estamos a falar de cerca de 20 minutos de intervenção total para cada pessoa.

O plano B, para o caso de os focus group não poderem funcionar, ou de indivíduos que consideramos interessantes mas não podem participar, poderia passar por realizar algumas entrevistas individuais, aplicando o mesmo guião.