


ESTUDO SOBRE FUGA DE CÉREBROS EM ANGOLA

STUDY ON BRAIN DRAIN IN ANGOLA

ESTUDIO SOBRE LA FUGA DE CEREBROS EN ANGOLA

 <https://doi.org/10.56238/arev7n7-147>

Data de submissão: 10/06/2025

Data de publicação: 10/07/2025

Zacarias Samba dos Santos

PhD. Investigador Auxiliar. Instituto Politécnico de Saurimo.

E-mail: zacassantos@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-0116-7115>

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o fenômeno da fuga de cérebros em Angola, com base em dados reais obtidos por meio de um questionário aplicado a angolanos residentes no exterior. A investigação busca compreender os principais fatores que influenciam a emigração de quadros qualificados, apresentar políticas públicas recomendadas, e trazer exemplos de sucesso internacional e africano que possam servir de inspiração. Para isto foi necessário o uso de uma metodologia com uma abordagem quantitativa e descritiva, e a amostra representativa esteve composta por 17 angolanos que vivem fora do país. Os resultados mostraram que fatores como a formação acadêmica insuficiente, ausência de trajetórias de crescimento profissional, remuneração desajustada e qualidade de vida comprometida figuram como os principais motivadores da emigração de quadros qualificados.

Palavras-chave: Fuga de cérebros. Emigração de quadros. Capital humano.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the brain drain phenomenon in Angola, based on real data obtained through a questionnaire administered to Angolans living abroad. The research seeks to understand the main factors that influence the emigration of skilled professionals, present recommended public policies, and provide examples of international and African success that can serve as inspiration. This required the use of a quantitative and descriptive methodology, and the representative sample consisted of 17 Angolans living abroad. The results showed that factors such as insufficient academic training, lack of professional development paths, inadequate pay, and a compromised quality of life are the main drivers of the emigration of skilled professionals.

Keywords: Brain drain. Emigration of professionals. Human capital.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar el fenómeno de la fuga de cerebros en Angola, basándose en datos reales obtenidos mediante un cuestionario aplicado a angoleños residentes en el extranjero. La investigación busca comprender los principales factores que influyen en la emigración de profesionales cualificados, presentar políticas públicas recomendadas y brindar ejemplos de éxito internacional y africano que sirvan de inspiración. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa y descriptiva, y la muestra representativa estuvo compuesta por 17 angoleños residentes en el extranjero. Los resultados mostraron que factores como la formación académica insuficiente, la falta

de trayectorias profesionales, la remuneración inadecuada y la baja calidad de vida son los principales impulsores de la emigración de profesionales cualificados.

Palabras clave: Fuga de cerebros. Emigración de profesionales. Capital humano.

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO

A fuga de cérebros refere-se à migração de profissionais altamente qualificados de um país para outro, em busca de melhores oportunidades laborais, condições de vida superiores e ambientes políticos mais estáveis. Este fenómeno tem sido objeto de estudo desde meados do século XX, mas ganhou maior relevância nas últimas décadas devido à intensificação da globalização e à crescente mobilidade internacional de talentos (DOCQUIER & RAPOPORT, 2012; OMBOGO, 2023).

Inicialmente, a fuga de cérebros era vista predominantemente como prejudicial aos países de origem, devido à perda de capital humano essencial para o desenvolvimento. No entanto, abordagens mais recentes introduziram conceitos como "ganho de cérebros" e "circularidade do conhecimento", sugerindo que a migração qualificada pode também trazer benefícios indiretos, como remessas financeiras, transferência de conhecimentos e estabelecimento de redes transnacionais (BEINE, DOCQUIER & RAPOPORT, 2008).

1.2 CAUSAS GLOBAIS

Diversos fatores contribuem para a fuga de cérebros a nível global. Entre os principais destacam-se:

- **Económicos:** Salários baixos, falta de oportunidades de emprego e limitações no desenvolvimento profissional.
- **Sociais e Políticos:** Instabilidade política, corrupção, falta de segurança e sistemas de governança ineficazes.
- **Académicos e Profissionais:** Infraestruturas inadequadas para pesquisa, falta de financiamento e reconhecimento profissional limitado (CARRINGTON & DETRAGIACHE, 1999).

Contudo, é importante notar que este fenómeno também pode resultar em alguns benefícios, como o envio de remessas, que é um dos fatores-chave que contribuem para a economia local, e a aquisição de boas e novas competências e conhecimentos pelos migrantes, que podem ser transferidas para os países de origem em caso de retorno.

Estudos como os de Kapur & McHale (2005), indicam que a globalização, e a crescente demanda por profissionais qualificados em países desenvolvidos intensificaram este fenómeno, tornando-o uma preocupação central para muitos países em desenvolvimento.

1.3 IMPACTO NOS PAÍSES DE ORIGEM

Segundo um estudo dos pesquisadores Docquier & Rapoport (2012). A fuga de cérebros tem implicações significativas para os países de origem, incluindo:

- **Perda de Capital Humano:** Redução da força de trabalho qualificada, afetando setores essenciais como saúde, educação e tecnologia.
- **Impacto Económico:** Diminuição da produtividade e do crescimento económico devido à escassez de profissionais especializados.
- **Desigualdades Regionais:** A migração tende a acentuar as disparidades entre áreas urbanas e rurais, bem como entre países desenvolvidos e em desenvolvimento).

1.4 FUGA DE CÉREBROS EM ÁFRICA

O continente africano tem sido particularmente afetado pela fuga de cérebros. Estudos indicam que países como Cabo Verde, Gâmbia e Serra Leoa perderam mais de 50% da sua força de trabalho com educação terciária devido à emigração (MARFOUK, 2008). Este fenómeno compromete a capacidade de desenvolvimento interno e agrava a dependência de assistência externa (EL-KHAWAS, 2004).

1.5 O CASO DE ANGOLA

Angola tem experienciado a fuga de cérebros, especialmente após períodos de instabilidade política e económica. Profissionais das áreas da saúde, educação e engenharia têm emigrado em busca de melhores condições de trabalho e qualidade de vida.

Estudos indicam que fatores como a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional, baixos salários e condições de trabalho precárias são determinantes na decisão de emigrar. Além disso, a percepção de corrupção e a instabilidade política contribuem para a saída de talentos do país (FERREIRA & LIMA, 2020).

A fuga de cérebros em Angola tem impactos significativos, incluindo a escassez de profissionais qualificados em setores críticos, o que compromete a prestação de serviços essenciais e o desenvolvimento económico sustentável. Da ali a importância de este estudo para conhecer desde um ponto de vista mais prático o porque de este fenómeno em angola.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa baseou-se em uma abordagem quantitativa e descritiva, utilizando um questionário estruturado via *Google Forms*. A amostra foi composta por angolanos que vivem fora do país, com

foco na percepção de fatores como emprego, formação, saúde, condições de vida e oportunidades de crescimento profissional. O questionário foi preenchido por dezassete (17) pessoas sendo que 52,9% são do género feminino e 47,1% do género masculino, o critério utilizado é viver fora do país. A análise dos dados foi realizada com base na frequência e percentual de respostas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A continuação apresenta-se a tabela 1 com a distribuição percentual real das respostas ao questionário sobre a fuga de cérebros aplicado aos angolanos que vivem fora do país, a questões sobre:

Tabela 1. Distribuição percentual das respostas.

Questão	Sim (%)	Não (%)	Mais ou menos (%)	Outro (%)
3. EMPREGO	52.9	23.5	23.5	0.0
4. SAÚDE	64.7	23.5	11.8	0.0
5. RENDIMENTO	70.6	17.6	11.8	0.0
6. CRESCIMENTO PROFISSIONAL	76.5	5.9	17.6	0.0
7. MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA	70.6	5.9	23.5	0.0
8. FORMAÇÃO ACADÊMICA	94.1	5.9	0.0	0.0
9. MUDANÇA FAMILIAR	35.3	58.8	5.9	0.0
10. RELIGIÃO	29.4	64.7	5.9	0.0
11. PROBLEMAS SOCIAIS	23.5	52.9	23.5	0.0
12. PROBLEMAS NATURAIS (chuva, desastres, etc.)	23.5	64.7	11.8	0.0

O fator formação académica obteve o índice mais elevado de relevância (94,1%), indicando uma lacuna estrutural no sistema de ensino superior nacional. Tal resultado confirma a hipótese de que a ausência de oportunidades internas de pós-graduação e pesquisa científica empurra os quadros qualificados para fora do país. Em segundo lugar, o crescimento profissional (76,5%) destacou-se como indicador de estagnação nas carreiras públicas e privadas, refletindo a carência de mecanismos de promoção, reconhecimento por mérito e investimento contínuo em capacitação.

O rendimento financeiro (70,6%) e as condições de vida (70,6%) apontam para um descompasso entre as exigências da qualificação profissional e a compensação material oferecida pelo mercado interno, o que compromete a motivação e a permanência de talentos. Outros elementos como saúde (64,7%) e emprego (52,9%) evidenciam que os profissionais avaliam não apenas a sua ocupação, mas também os sistemas que garantem bem-estar e estabilidade. Os fatores religião (29,4%), mudança familiar (35,3%), problemas sociais (23,5%) e problemas naturais (23,5%) apresentaram um impacto mais reduzido, confirmando que a motivação para emigrar está maioritariamente relacionada a variáveis socioeconômicas e institucionais, e menos a razões culturais ou acidentais.

Esses resultados corroboram com teorias clássicas sobre mobilidade de capital humano (Docquier & Rapoport, 2012), que destacam a importância da relação entre oferta de oportunidades internas e atratividade externa. Assim, compreende-se que a fuga de cérebros angolanos não é um movimento isolado, mas uma resposta lógica a um sistema que ainda não valoriza de forma estratégica seus recursos humanos qualificados. Estudos de economistas renomados, como Frédéric Docquier e Hillel Rapoport, indicam que a migração de profissionais qualificados pode ter efeitos positivos e negativos. O conceito de “*brain gain*” sugere que, sob certas condições, a emigração pode incentivar investimentos em educação e transferências de conhecimento para o país de origem. No entanto, para que Angola se beneficie desse fenômeno, é essencial implementar políticas que incentivem o retorno e a contribuição da diáspora. A tabela 2 apresenta exemplos promissórios de sucesso, implementados em alguns países tanto da África como de outros cantos do mundo.

Tabela 2. Exemplos Internacionais e Africanos de Sucesso

País	Programa /Iniciativa	Descrição / Procedimentos	Impacto Esperado / Resultados
IN Índia	<i>Brain Gain / IITs</i>	Repatriação de cientistas e engenheiros; universidades de excelência (IITs); apoio a startups em tecnologia.	Fortalecimento do setor de TI e inovação; retorno de talentos qualificados.
CN China	<i>Thousand Talents Plan</i>	Atração de pesquisadores da diáspora com altos salários, financiamento robusto, e cargos de prestígio em universidades.	Retorno em massa de doutores; avanço científico; destaque global em pesquisa.
BR Brasil	Ciência sem Fronteiras	Formação de quadros no exterior com cláusula de retorno obrigatório; foco em áreas estratégicas.	Capacitação internacional ampla; base para programas futuros apesar de críticas.
RW Ruanda	Reforma Pós-Genocídio	Reestruturação da educação e saúde; incentivos para retorno de quadros com inserção em universidades e governo.	Estabilização nacional; crescimento sustentável dos setores sociais e acadêmicos.
GH Gana	<i>Diaspora Homecoming Summit</i>	Encontro entre profissionais da diáspora e o setor público/privado; benefícios fiscais e legais para retorno.	Reintegração de talentos; fortalecimento de setores como educação, tecnologia e negócios.
NG Nigéria	Iniciativas de Retorno de Talentos	Setor privado oferece pacotes atrativos para repatriar profissionais qualificados.	Reforço do setor financeiro e corporativo; diminuição da fuga de cérebros.
ET Etiópia	Programas de Repatriação	Incentivos governamentais para retorno de profissionais e contribuição direta para o desenvolvimento.	Reintegração de quadros na economia local; melhorias em setores técnicos.
SN Senegal	Iniciativas de Retorno de Talentos	Programas que promovem a volta da diáspora; foco em educação e saúde.	Ampliação da capacidade técnica interna; estímulo à produção científica local.

BJ Benim	Cidadania para Afrodescendentes	Política de reconexão com a diáspora afrodescendente via oferta de cidadania e incentivos culturais.	Reforço dos laços históricos; atração de talentos e investimentos da diáspora.
ZA África do Sul	Retorno de Talentos e SARCHI	Iniciativas do setor privado e o programa SARCHI para financiar pesquisa e atrair especialistas.	Produção científica qualificada; reconhecimento internacional de pesquisadores sul-africanos.

Diversos países ao redor do mundo têm implementado políticas eficazes para mitigar a fuga de cérebros, demonstrando que o investimento estratégico no capital humano, associado a uma visão de longo prazo e à criação de um ambiente institucional favorável, pode não apenas conter, mas também reverter esse fenômeno. A Índia, por exemplo, consolidou o seu sucesso por meio do fortalecimento dos Indian Institutes of Technology (IITs) e de iniciativas como o programa “Brain Gain”, que incentivaram o retorno de cientistas e engenheiros indianos no exterior, ao mesmo tempo que fomentaram um setor tecnológico robusto com apoio governamental e parcerias privadas, (KAPUR & MCHALE, 2005). De forma semelhante, a China adotou o “Thousand Talents Plan”, oferecendo salários competitivos, financiamento significativo à pesquisa e prestígio institucional, o que resultou no repatriamento em massa de doutores e especialistas chineses, reforçando seu protagonismo científico global (CAO, 2008).

No Brasil, o programa “Ciência sem Fronteiras” buscou capacitar estudantes e pesquisadores em instituições de excelência no exterior, com retorno obrigatório, promovendo a internacionalização da formação brasileira, embora tenha enfrentado desafios relacionados à reintegração e absorção desses quadros, (MCTI, 2014). No contexto africano, o caso de Ruanda é particularmente emblemático: após o genocídio de 1994, o país adotou políticas centradas na reconstrução do sistema educacional e de saúde, estimulando o retorno da diáspora por meio de cargos em universidades, ONGs e estruturas estatais (WORLD BANK, 2019). O Gana, por sua vez, estabeleceu o “Diaspora Homecoming Summit”, um espaço de articulação entre quadros qualificados no exterior e setores estratégicos do país, oferecendo incentivos fiscais e institucionais ao retorno (ANARFI et al., 2010).

Na Nigéria, o setor privado desempenhou um papel central ao criar pacotes competitivos que atraíram de volta profissionais altamente qualificados, sobretudo nas áreas de finanças e tecnologia (WHARTON MAGAZINE, 2023). Já a África do Sul apostou na consolidação do ambiente acadêmico por meio do programa SARCHI –South African Research Chairs Initiative, que proporciona financiamento contínuo, estabilidade institucional e valorização da produção científica (NRF, 2020).

Esses exemplos revelam que o sucesso dessas políticas decorre da convergência de fatores como a valorização do mérito, a criação de oportunidades reais de crescimento, e o compromisso do

Estado com a ciência, tecnologia e inovação. Angola pode se inspirar nessas experiências para estruturar centros de excelência, estabelecer programas de retorno com garantias reais, fortalecer a educação superior, melhorar as condições de vida e posicionar a sua diáspora como parceira estratégica do desenvolvimento nacional.

Tabela 3. Propostas de Políticas Públicas para Angola

Proposta	Procedimento	Aplicação	Impacto Esperado
1. Centros de Excelência	Criar instituições focadas em áreas estratégicas (tecnologia, saúde, energia)	Estabelecimento de centros regionais com financiamento público e parcerias privadas	Aumento da qualidade da formação superior; atração de talentos e pesquisadores internos e externos
2. Retorno da Diáspora	Desenvolver programas com incentivos fiscais e profissionais	Criação de um portal de reintegração com ofertas de emprego, habitação, reconhecimento de diplomas	Retorno de quadros qualificados; transferência de conhecimento; estímulo à inovação local
3. Parcerias Internacionais	Firmar acordos bilaterais e multilaterais com universidades de renome	Programas de intercâmbio docente e discente; duplos diplomas; projetos de pesquisa colaborativa	Elevação da qualidade acadêmica; reputação internacional; networking e oportunidades globais
4. Investimento em Educação	Aumentar orçamento para educação superior e pesquisa científica	Bolsas para pós-graduação interna, infraestrutura universitária, apoio a publicações e projetos	Redução da migração por estudo; retenção de talentos jovens; aumento da produção científica nacional
5. Apoio ao Empreendedorismo	Facilitar acesso a crédito, incubadoras, capacitação empresarial	Criação de zonas econômicas especiais, incentivos a startups e programas de aceleração	Geração de empregos qualificados; estímulo à inovação; redução da dependência do setor público e petrolífero
6. Melhoria das Condições de Vida	Investir em infraestrutura urbana, segurança, mobilidade, saneamento e lazer	Reabilitação de bairros, transporte eficiente, espaços públicos seguros, acesso à internet e energia	Aumento da qualidade de vida geral; maior atratividade do país para residência de profissionais e famílias
7. Valorização do Capital Humano	Estabelecer políticas de reconhecimento, progressão e meritocracia	Carreiras técnicas estruturadas, bonificações por mérito, estabilidade laboral, ambiente de respeito.	

As propostas apresentadas respondem diretamente aos resultados da pesquisa, que evidenciam que a principal causa da fuga de cérebros em Angola está na falta de oportunidades de formação

avançada, valorização profissional e condições de vida adequadas. Com 94,1% dos inquiridos apontando a formação acadêmica como motivação para emigrar, seguida do crescimento profissional (76,5%) e do rendimento (70,6%), torna-se evidente que reter talentos exige muito mais do que apelos simbólicos: exige reformas estruturais.

Cada proposta da tabela 3 está alinhada a essas carências. Os Centros de Excelência e o Investimento em Educação enfrentam diretamente o déficit formativo; os Programas de Retorno da Diáspora e a Valorização do Capital Humano visam reconectar e reconhecer os quadros nacionais; as Parcerias Internacionais ampliam a qualidade e o prestígio acadêmico; enquanto o Apoio ao Empreendedorismo e a Melhoria das Condições de Vida oferecem alternativas reais de desenvolvimento e permanência. Trata-se de um pacote coerente de soluções, inspirado em casos de sucesso como China, Índia e Ruanda, que devolvem ao talento angolano um motivo claro para acreditar, contribuir e ficar.

4 CONCLUSÕES

A fuga de cérebros em Angola exige resposta coordenada e estratégica. A presente pesquisa confirma que a fuga de cérebros em Angola não é um fenômeno isolado, mas resultado direto de fatores institucionais e estruturais identificáveis. Formação acadêmica insuficiente, ausência de trajetórias de crescimento profissional, remuneração desajustada e qualidade de vida comprometida figuram como os principais motivadores da emigração de quadros qualificados. A análise quantitativa mostrou que essas variáveis superam, em impacto, elementos culturais ou familiares, indicando uma decisão de migração orientada por objetivos de progresso e realização profissional. Com investimentos em educação, inovação, valorização profissional e condições dignas de vida, Angola poderá transformar esse desafio em uma oportunidade para reconstruir seu capital humano e garantir um desenvolvimento mais sustentável e autônomo. Para reverter esse cenário, é urgente que Angola reposicione o capital humano no centro do seu modelo de desenvolvimento, com políticas públicas sólidas, articuladas e centradas em resultados.

REFERÊNCIAS

ANARFI, J.; QUARTEY, P.; AGYEI, J. Migration of Health Professionals in Ghana. Geneva: IOM, 2010.

BEINE, M.; DOCQUIER, F.; RAPOPORT, H. Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers. *The Economic Journal*, v. 118, n. 528, p. 631–652, 2008. DOI: 10.1111/j.1468-0297.2008.02135.x.

CAO, C. China's brain drain at the high end. *Asian Population Studies*, [S.l.], 2008.

CARRINGTON, W. J.; DETRAGIACHE, E. How Extensive is the Brain Drain? *Finance & Development*, v. 36, n. 2, 1999. Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/1999/06/carringt.htm>. Acesso em: 10 jul. 2025.

DOCQUIER, F.; RAPOPORT, H. Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*, v. 50, n. 3, p. 681–730, 2012. DOI: 10.1257/jel.50.3.681.

EL-KHAWAS, M. A. Brain Drain: Putting Africa between a Rock and a Hard Place. *Mediterranean Quarterly*, v. 15, n. 4, p. 37–56, 2004. DOI: 10.1215/10474552-15-4-37.

FERREIRA, J. P.; LIMA, R. T. Gestão de pessoas em contextos industriais africanos: Estudos de caso em Angola. São Paulo: Editora Ciências Humanas, 2020.

KAPUR, D.; MCHALE, J. Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World. Washington, DC: Center for Global Development, 2005.

OMBOGO, T. Causes, Effects & Mitigation of Brain Drain in Sub-Saharan Africa: An Annotated Bibliography. *Electronic Journal of Africana Bibliography*, v. 17, n. 2, 2023. Disponível em: <https://journals.library.columbia.edu/index.php/ejab/article/view/11742>. Acesso em: 10 jul. 2025.

WHARTON MAGAZINE. Brain Drain in Africa in Full Reversal. Wharton University of Pennsylvania, [S.l.], 2023.