

SOCIUS Working Papers

João Ribeiro Butiam Có

**Teorias e dinâmicas migratórias internacionais:
*algumas experiências africanas de “brain drain”,
“brain circulation” e “brain gain”***

Nº 02/2009

**SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações
Instituto Superior de Economia e Gestão
Universidade Técnica de Lisboa
Rua Miguel Lupi, 20
1249-078 Lisboa
Tel. 21 3951787 Fax:21 3951783
E-mail: socius@iseq.utl.pt
Web Page: <http://pascal.iseq.utl.pt/~socius/index.htm>**

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

**CENTRO DE INVESTIGAÇÃO EM SOCIOLOGIA ECONÓMICA E
DAS ORGANIZAÇÕES (SOCIUS/ISEG/UTL)**

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISA
(INEP-GUINÉ-BISSAU)

**Teorias e dinâmicas migratórias internacionais: *algumas experiências africanas de
“brain drain”, “brain circulation” e “brain gain”.***

Realizado por:

João Ribeiro Butiam Có

Sociólogo – Investigador Permanente do INEP;

Membro Associado do SOCIUS/ISEG/UTL;

Doutorando em Sociologia Económica e das Organizações - ISEG/UTL.

E-mail: jooribeiro@yahoo.com

Dezembro 2008

Índice Geral[♦]

Resumo	4
1. A mobilidade de quadros superiores (<i>brain drain</i>): <i>origem, dinâmicas e tendências actuais</i>	5
2. A dinâmica da mobilidade internacional dos profissionais africanos: <i>causas, direcção e volume da diáspora</i>	14
3. Diáspora africana qualificada e desenvolvimento de África: <i>do brain drain ao brain gain</i>	22
4. Algumas (re)considerações finais	29

Bibliografia

[♦] Artigo inserido no quadro do Programa de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações (PDSEO), no ISEG/UTL – com financiamento do IPAD (Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento). Os reconhecidos agradecimentos ao orientador (amigo) Professor Doutor João Alfredo dos Reis Peixoto.

Resumo

A formação de quadros superiores que pudessem assegurar o progresso dos (novos) estados africanos constituía uma preocupação da política de educação e desenvolvimento do continente africano nos anos sessenta. Mais recentemente, as Convenções de Lomé – exemplo da convenção de Lomé III (1986–1990) – trouxeram (mais) oportunidades de cooperação entre os países da UE (União Europeia) e os países da ACP (Países da África, Caraíbas e Pacífico), em matéria de valorização dos recursos humanos e promoção das suas identidades culturais (Michéle *et al.*, 1989; Psacharopoulos *et al.*, 1985).

Não obstante essas políticas, milhares de profissionais africanos têm abandonado o continente – desde os anos sessenta – em direcção aos países do Norte (desenvolvidos), constituindo o fenómeno *brain drain*. Isto tem levado à acumulação de quadros superiores não regressados, muitos deles os chamados *overstayers*. Esta realidade tem afectado a África, constituindo um dos obstáculos ao desenvolvimento e progresso do continente. Por consequência, a partir dos anos oitenta, várias políticas nacionais (africanas) e iniciativas regionais, intergovernamentais e internacionais têm sido levadas a cabo, de forma a minimizar os impactos (negativos) do fenómeno da fuga dos cérebros no continente (Meyer *et al.*, 1997; Adepoju, 2005; Mutume, 2003; Wickramasekara, 2002).

Deste modo, a preocupação central deste trabalho visa pôr em evidência algumas contribuições africanas relacionadas com a dinâmica da mobilidade internacional dos profissionais africanos – em concreto os conceitos de *brain drain*, *brain circulation* e *brain gain* – através de políticas, acordos e iniciativas levados a cabo por várias instituições, governos e redes migratórias africanas. Os tratados regionais, da Comunidade Económica para o Desenvolvimento dos Estados da África Ocidental (CEDAO), da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC), por um lado, e o trabalho das redes migratórias, exemplo da *Association of Kenyans Abroad*, *Moroccan Association of Researchers and Scholars Abroad*, *Association of Nigerians Abroad*, *South African Network of Skills Abroad* e *Tunisian Scientific Consortium*, por outro, são alguns contributos sublinhados ao longo deste trabalho, assim como testemunhos da direcção e volume da diáspora africana qualificada.

Palavras-chave: “brain drain”, “brain circulation”, “brain gain”, “brain waste”, “draining of skills”, brain exchange”, “fuga de cérebros”, “fuite de cerveaux”, “transferência inversa de tecnologia”.

1. A mobilidade de quadros superiores (*brain drain*): origem, dinâmicas e tendências actuais

O fenómeno da mobilidade internacional de quadros superiores (altamente qualificados) tem sido objecto de preocupação científica e de (novas) políticas migratórias. De facto, a dinâmica das migrações (clássicas) em geral, e dos quadros altamente qualificados (*brain drain*) em particular, tem estado em evidência na agenda internacional, tanto a nível dos países desenvolvidos como a nível dos países em desenvolvimento. No quadro académico/científico vários contributos têm sido sublinhados ao longo dos anos. Nesta preocupação, têm surgido várias formas de interpretação do fenómeno de acordo com a sua dinâmica, realidades específicas de cada continente, região e país. A nível das bibliografias internacionais, o termo *brain drain* é o mais conhecido, ou pelo menos usado na maior parte dos trabalhos científicos. Esta noção tem sido traduzida como *la fuite de cerveaux*, a “fuga dos cérebros”, nas bibliografias internacionais. Os efeitos híbridos do fenómeno, devido à sua dinâmica e complexidade, permitiram ainda o surgimento de tantos outros termos – como *brain waste*, *brain circulation*, *brain gain*, *optimal brain drain*, etc. – à volta da realidade da mobilidade internacional dos quadros qualificados.

Sendo o termo *brain drain* aquele que também vigora na maior parte dos trabalhos científicos deste género, a sua origem terá estado ligada ao relatório elaborado pela Royal Society em 1962, referindo a saída dos engenheiros, cientistas e técnicos do Reino Unido para a América do Norte (Peixoto, 1998). Na mesma linha de percepção conceptual e enquadramento histórico, Docquier sublinha que o fenómeno conhecido em francês como *fuite des cerveaux* (fuga dos cérebros), foi popularizado nos anos cinquenta, em referência à migração para os Estados Unidos de cientistas oriundos da Europa, essencialmente do Reino Unido, mas também do Canadá e da ex-União Soviética. Este termo permitiu a origem e interpretação do fenómeno como fuga de capital humano de um determinado país para outro, uma vez que envolvia pessoas titulares de diplomas universitários, ou equivalentes ao ensino superior, de um determinado país para outro (Docquier, 2005). Como sustenta Hendrickson, hoje em dia esta dinâmica é sentida noutras áreas de especialização e com outras proporções, permitindo a existência de uma circulação interna de quadros qualificados no seio dos países da OCDE, através do *brain circulation* ou *draining of skills* (Hendrickson, 2003). A noção da perda de quadros (*skills*) por parte de determinados países

em detrimento de outros justifica o conceito (*brain drain*). Inicialmente havia uma movimentação de quadros do Reino Unido e Alemanha para os Estados Unidos da América; a partir dos anos sessenta alguns países (mesmo europeus) lamentavam a perda de quadros superiores para países da Europa Ocidental e Estados Unidos de América (Lowell, 2001). Esta tendência continuou nos anos seguintes, tendo depois atingido com maior intensidade os países africanos. Em 1975, as Nações Unidas estimavam que, no período compreendido entre 1961/72, a dinâmica do fenómeno teria permitido a fuga de trabalhadores altamente qualificados num montante de cerca de 300 000 indivíduos a nível mundial. Quase duas décadas depois, o recenseamento americano de 1990 testemunhava que mais de 2 000 000 de indivíduos altamente qualificados provenientes de países em desenvolvimento residiam nos Estados Unidos (Docquier, 2005; ver, também, Carrington e Detragiache, 1998).

Independentemente do período exacto do fenómeno, a verdade é que constitui um problema desde a década de sessenta, sendo interpretado durante este período como uma perda de um país em relação a outro, essencialmente os países em desenvolvimento em relação aos desenvolvidos. Por consequência, a partir dos anos oitenta, várias políticas nacionais e internacionais dos países afectados têm dado especial atenção aos efeitos negativos do fenómeno, tentando, desta forma, minimizar os impactos (Meyer *et al.*, 1997). Novas análises (mais recentes) demonstram que, apesar da persistência do *brain drain*, novas vagas no final do século XX e início do século XXI sublinham que os benefícios já não são só unidireccionais (dirigidos aos países desenvolvidos), mas sim bidireccionais, envolvendo ambos os países (de origem e acolhimento) (Kuhn *et al.*, 2007). Apesar disso, alguns contributos deixam recomendações de que os países desenvolvidos devem desenvolver políticas que facilitem não só a movimentação dos quadros e talentos, mas também permitam efeitos positivos aos países emissores de quadros, através de políticas de recrutamento e de retorno de quadros, por um lado, e da ajuda à própria diáspora a organizar-se neste sentido, por outro (Lowell e Findlay, 2001). De facto, a dimensão da diáspora e os seus efeitos nos países de origem dependem não só da capacidade da diáspora em si, mas também da preocupação e orientação das políticas migratórias dos países de imigração (receptores dos quadros altamente qualificados).

Na análise das causas, o fenómeno (*brain drain*) terá surgido porque os quadros não terão encontrado nos seus países de origem as oportunidades necessárias para desenvolverem as suas capacidades (*skills*). Por outro lado, porque alguns países, essencialmente do Norte,

oferecem estas condições. Esta situação terá permitido, como consequência, o empobrecimento dos países do Sul em detrimento do Norte, essencialmente os EUA e o Canadá. Segundo os dados estatísticos, os Estados Unidos de América são o centro da maioria das atracções dos quadros altamente qualificados. A proporção de indivíduos (imigrantes) com formação superior é maior do que aqueles que só possuem nível secundário (ver quadro nº 1) (Carrington e Detragiache, 1998). Se analisarmos o enquadramento da dinâmica dos quadros africanos, podemos ver que, até ao final dos anos noventa, os africanos que emigraram para os Estados Unidos de América eram, na sua maioria, quadros superiores, como mostra o quadro. São disso exemplo Moçambique, que se situa em 91% (percentagem de imigrantes com formação superior); Camarões, 84,7%; África do Sul, 77,2%; e Senegal, 56,2%. Estes dados demonstram, na verdade, não só a morfologia da imigração africana nos EUA, como também a relação entre os Estados Unidos da América e o continente africano em matéria de migrações, sustentada na maior parte por mobilidades de quadros superiores.

Quadro, n.º 1 – Emigrantes nos EUA e os graus académicos (níveis e proporções)

Continentes	Nível Secundário (1)	Nível Superior (2)	Total	Proporção secundário (1)	Proporção superior (2)
Ásia Pacífico	818860	1462177	2376272	34,5	61,5
África	30640	95153	127853	24,0	74,4
Norte América	2677420	647244	3761084	71,2	17,2
Sul América	314780	284904	616004	51,1	46,3
Países africanos	Secundário	Superior	Total	Proporção secundário	Proporção superior
Egipto	13020	39261	53261	24,4	73,7
África do Sul	4980	17498	22678	22,0	77,2
Gana	3400	9104	12104	28,1	75,2
Quênia	1420	6912	8372	17,0	82,6
Camarões	200	1434	1694	11,8	84,7
Moçambique	280	840	920	30,4	91,3
Senegal	420	770	1370	30,7	56,2

Fonte: interpretação do autor (a partir dos dados de Carrington e Detragiache, 1998).

É bom sublinhar que os dados sobre a mobilidade dos quadros qualificados africanos são sempre difíceis de obter, devido a várias razões da própria natureza e percursos migratórios. No caso concreto dos EUA – que até à data é um país de eleição da dinâmica dos quadros

superiores, pelas ofertas e políticas de imigração – há alguma disponibilidade de informação sobre o fluxo e as políticas de migração qualificada. Em relação ao continente africano, ou aos migrantes provenientes deste para os EUA, devem associar-se os estudantes ao volume do *brain drain*. Só no ano lectivo 2001/02 estavam inscritos nas instituições académicas dos Estados Unidos da América 37.724 estudantes de origem africana, o que representava 6,4% do total dos estudantes estrangeiros neste país¹. Isto quando a tendência dos estudantes estrangeiros nos EUA é de continuarem neste país após a formação. Segundo um estudo da OCDE, 79% dos médicos de origem indiana e 88% de origem chinesa que acabaram as suas formações nos EUA em 1991 continuaram nesse país e a exercer as suas profissões quatro anos após a formação (em 1995) (Hendrickson, 2003). A nível internacional, as migrações de quadros qualificados têm, em certa medida, substituído as mobilidades clássicas. Só em 1997, mais de 50 mil especialistas e empresários terão entrado no Canadá, juntamente com os seus 75 mil familiares, representando 58% do total dos imigrantes neste ano. Os sistemas de quotas que os países tradicionais de imigração têm adoptado têm influenciado a mobilidade dos quadros qualificados. Os chamados *visas* (vistos) H – 1B registaram um aumento significativo (quase 300%) de 110.200, em 1992, para 355.600, em 2000, nos Estados Unidos da América; daqui resulta que países como a Índia continuam a liderar a lista dos trabalhadores qualificados provenientes dos países em desenvolvimento. A título de exemplo, dos mais de 1.5 milhões de imigrantes asiáticos nos Estados Unidos a maioria detém cursos superiores ou uma especialidade; dos 300.000 imigrantes da Índia e Coreia, 75% e 53%, respectivamente, são detentores de cursos superiores (Carrington *et al.*, 1998; Mouton, 2007).

Na análise das dinâmicas migratórias – não obstante a antiguidade do fenómeno – as causas da mobilidade dos quadros são semelhantes ao longo dos anos. Desta forma, o fenómeno do *brain drain* pode também ser compreendido no quadro dos factores clássicos das causas migratórias, através dos factores *push and pull* e das políticas migratórias que sustentam estes factores. Os *push factors* estão relacionados com as ofertas e disponibilidades politico-migratórias dos países de imigração; têm como elementos favoráveis a oferta de salários elevados; níveis altos de qualidade de vida; melhores condições de trabalho; oportunidade de realização de carreira profissional; condições para desenvolvimento de pesquisas e

¹ Isto contra 4 540 americanos inscritos nas universidades africanas, ou seja, equivalente a 2,9% do total de 154 168 estrangeiros escritos. O que, com efeito, representa uma reciprocidade, mas com maior tendência para os africanos nas universidades americanas (Hendrickson, 2003).

investigação; oferta da disponibilidade e avanço tecnológico; sistema de educação moderno; prestígio no desempenho das actividades profissionais; meritocracia e transparência; e liberdade intelectual, entre outros. Por outro lado, os *pulls factors* estão ligados aos países de emigração e relacionados com a insatisfação com que os quadros se deparam nos países de origem, como a falta de condições de trabalho; problemas de instalação e reenquadramento de quadros recém formados; subqualificação de quadros qualificados; falta de progressão na carreira profissional; falta de meios e condições de trabalho; falta de projectos de investigação e desenvolvimento de pesquisas; falta de políticas educativas adequadas; conflitos políticos e guerras armadas; tensões sociais permanentes; perseguição dos quadros qualificados; falta de liberdade de expressão; instabilidade política; falta de meios e ferramentas para os profissionais de certas áreas, entre outros (Lowell, 2002; Hendrickson, 2003; Mouton, 2007; Adepoju, 2005).

É por esta verdade que, à semelhança das migrações clássicas, desde os anos 1960 até aos nossos dias, o *brain drain* tem constituído um fenómeno de atenção tanto para os países desenvolvidos como para os países em desenvolvimento. As perdas e os ganhos que envolvem as duas partes continuam no centro dos debates, das políticas e das contribuições científicas. Por exemplo, em Outubro de 2000 os Estados Unidos da América aprovaram uma legislação que terá permitido a entrada de 195 mil *work-visas* de profissionais altamente qualificados, sendo a maioria de origem indiana; os custos estimados para a obtenção de graus académicos de nível superior para estes profissionais rondavam os 2 mil milhões de dólares americanos por ano, o que representava uma perda significativa para a Índia (Mouton, 2007). Outros países registaram também as suas perdas, como é o caso da Malásia, o que levou o governo deste país asiático, nas suas políticas governativas (de 1995 a 1998), a introduzir o *Returning Scientists Programme*, que terá permitido o regresso de 93 nacionais com contrato de emprego em instituições locais. Outras experiências são do Brasil, que investiu muito na criação de instituições de ensino superior, para os mestrados e doutoramentos, e também em políticas que estimulam a investigação científica; essas medidas levaram à criação, nos anos sessenta, do Instituto de Matemática Aplicada (IMPA), que tem permitido a formação não só de brasileiros como de outros cidadãos latinos americanos (Mouton, 2007). Em 1999, dos 156 brasileiros que terão recebido os seus diplomas de doutoramento nos Estados Unidos da América, 69% terão regressado ao Brasil, ao contrário dos 888 indianos com os mesmos diplomas, dos quais apenas 10% retornaram (id., ibid.). Os impactos existem tanto para os países de emigração como para os de

imigração; porém, as interpretações têm estado mais ligadas aos países de emigração, devido à fuga dos quadros. Neste contexto, a África – segundo muitas instituições e analistas – tem sido o continente com maior penalização, devido a vários factores: redução da quantidade de mão-de-obra qualificada que podia assegurar o desenvolvimento deste continente; redução de quadros académicos dinâmicos que podiam sustentar o sector privado, criando empresas; aumento da dependência da assistência técnica internacional; aumento da polarização entre África e outros continentes; e perda de capital financeiro que podia contribuir para o produto interno bruto. Tudo isto permite dizer que a migração altamente qualificada constitui um potencial gigantesco para o crescimento económico dos países do Norte e uma perda para os países do Sul (Blion *et al.*, 2001; Lowell, 2002).

A fuga de cérebros constitui um debate na agenda das relações entre países do Norte e do Sul. Segundo espertos do Fundo Monetário Internacional, em 2001 a proporção dos diplomados que vivem na OCDE era de: 2,7 % para a Índia, 3% a para China, 7,5% para o Egipto, 8% a para a África do Sul, 10 % para as Filipinas, 15% para a Coreia, 25% para o Irão, 26% para a Gana, etc. O número de vistos (*visas*) dos EUA para os especialistas qualificados foi multiplicado por 2,4 vezes entre 1989 e 1999, passando de 48.820 a 116.695; as quotas para os próximos três anos seguidos foram registadas com um aumento até 195.000 vistos (*visas*) anuais. Foram ainda implementadas políticas de captação de quadros em três pilares: uma estratégia de imigração dinâmica; universidades de qualidade abertas a estrangeiros; uma quota de vistos (*visas*) para trabalhadores altamente qualificados em função das necessidades da economia. Do mesmo modo, muitos países de imigração têm assumido, ultimamente, políticas idênticas às dos EUA. A Austrália elaborou um programa destinado a trabalhadores qualificados temporários; o Canadá abriu, em 1998/9, *Les Business Immigration Centers* em Berlim, Buffalo, Damas, Hong-Kong, Londres, Paris, Pequim, Singapura e Seul. O Reino Unido, Alemanha e França têm também uma série de medidas que visam aumentar número de trabalhadores qualificados (Blion *et al.*, 2001; Lowell, 2002). Não obstante estas ofertas, assistimos (em paralelo) a algumas restrições nas políticas de selecção e, por outro lado, vários países (desenvolvidos) estabelecem acordos temporários que obrigam o regresso dos quadros às origens, após períodos preestabelecidos nos contratos. Os Estados Unidos de América possuem políticas e experiências similares, que permitem a aquisição do *visa J* para trocas de experiências; assim, muitos especialistas adquirem este tipo de visto que, no entanto, só permite trabalhar no período estipulado e não permite a mudança de estatuto de emigrante. Os portadores deste tipo de visto (após o

regresso às origens) só podem voltar a entrar nos Estados Unidos depois de um intervalo de pelo menos dois anos (Lowell, 2001). De modo semelhante, vários países de imigração têm assumido políticas de restrição e redução de migração clássica não qualificada, em detrimento de políticas que favoreçam a entrada de quadros superiores altamente qualificados.

Esta realidade também se estende aos países da Europa Ocidental, onde alguns exemplos de políticas e medidas pontuais são conhecidos (Schiff, 2006). Em Fevereiro de 2000, o Chanceler Alemão Schröder anunciou o recrutamento de especialistas na área de tecnologia e informação; os *Green Cards* tornaram-se, a partir de Agosto de 2001, uma oportunidade para as empresas alemãs desfrutarem de mão-de-obra de 20 mil especialistas para um período de cinco anos. Outro exemplo é o da França, em 2002, onde o Ministro de Trabalho incentivou o recrutamento de especialistas provenientes dos países de fora da União Europeia para trabalharem neste país. Em 1999, o então Primeiro Ministro Tony Blair lança a iniciativa de permitir a entrada de um número significativo de estrangeiros para obterem formação no Reino Unido, sobretudo, nas áreas de engenharias, podendo após formação prosseguirem as suas carreiras profissionais. Em 28 de Janeiro de 2002, o Reino Unido lança ainda o *Highly Skilled Migrant Scheme*, que permite o suporte e recrutamento dos quadros qualificados. A Austrália, através do *Department of Immigration and Multicultural Affairs*, testemunha que só na década de 1980 os ganhos de quadros qualificados através da Internet foram de 55 mil, donde 27 mil eram engenheiros e 16 mil especialistas de computação (Özden *et al.*, 2006).

Porém, o *brain drain* não representa uma total perda para os países em desenvolvimento. Os migrantes muitas vezes gozam de grandes ganhos financeiros, que são enviados para a origem, para os seus familiares ou outros suportes, com o objectivo de compras de propriedades ou grandes negócios. Há, ainda, o fenómeno do *brain gain*, que representa os proveitos advindos dos migrantes que tenham adquirido o capital humano e/ou experiências de emprego no estrangeiro em prol do desenvolvimento dos seus países de origem. Neste quadro, incentivos para o retorno de quadros têm sido evidenciados para minimizar as perdas de capital humano para os países em desenvolvimento. Os migrantes podem servir de ponte de ligação entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento, através do incentivo à exportação/importação e facilitação do investimento do capital estrangeiro (Chiswick, 2005). O *brain drain* contemporâneo é muito mais do que uma contraposição de

políticas de fuga de cérebros; é uma acção correctora que, no entanto, reconhece a existência de fuga de cérebros e das vantagens recíprocas. Assim, o *brain gain* – consequência positiva do *brain drain* contemporâneo – representa a tomada de consciência da realidade da fuga dos cérebros, da minimização dos efeitos negativos em prol dos efeitos positivos, da valorização do capital humano dos indivíduos, das competências, das redes migratórias e dos saberes. Neste quadro, os países do Sudoeste Asiático têm sido os campeões do *brain gain*, porque organizam a reintegração sistemática dos seus quadros nacionais formados no estrangeiro. Trata-se de um investimento político-económico destes países, de uma estratégia no quadro geral do desenvolvimento, e não de uma simples reacção teórica e contraditória ao *brain drain* (Meyer, 1995).

As dinâmicas (mais recentes) das migrações internacionais têm ganho grandes proporções a nível internacional, tanto pelas suas dinâmicas e direcção, como pelas relações que permitem estabelecer entre os países, nas vertentes Sul-Norte, Norte-Sul, Norte-Norte e Sul-Sul, tendo assumido, cada vez mais, um papel importante nas economias modernas e na transformação social. Hoje em dia, não só os conflitos e as perseguições de que os quadros superiores são passíveis constituem causas das mobilidades humanas, mas também as estratégias de melhores condições económicas, as facilidades proporcionadas pelas redes e políticas migratórias, que estão na base do volume e direcção das mobilidades humanas (Mouton, 2007). A globalização do mundo económico tem facilitado a diminuição dos custos de informação, a comunicação e transportes, incluindo a emergência de zonas de livre circulação de comércio e união monetárias. O que também tem permitido que os quadros altamente qualificados sejam forças condutoras da inovação/invenção, do avanço e disseminação tecnológicos, rompendo assim com a *fronteira da possibilidade de produção* (Chiswick, 2005). De facto, nos nossos dias, têm surgido vários esquemas e tentativa de tradução do *brain drain* em *brain gain*. É disso exemplo a rede *Caldas* da Colômbia, formada por uma rede de investigadores no exterior, com o objectivo de associar os intelectuais colombianos expatriados com o país de origem, de modo a contribuir para o desenvolvimento técnico-científico, socio-económico e mesmo cultural da Colômbia (Meyer, 1995).

No quadro destas preocupações, Chistian Dustman sustenta três factores de grande importância para o retorno dos quadros qualificados aos países de origem: primeiro, é o alto poder aquisitivo do capital humano e financeiro que adquirem nos países de acolhimento que

pode ser benéfico para os países de origem; segundo, tem a ver com a capacidade de fazer crescer a economia do país de retorno (origem), devido ao capital humano adquirido no país de acolhimento; terceiro, é a própria combinação destes dois factores (Dustman, 2001). Alguns países que terão sofrido bastante por efeito negativo da fuga dos cérebros, como por exemplo a Índia, têm desenvolvido esforços enormes no sentido de inverter a tendência. As iniciativas incluem a combinação de esforços e criação de ministérios específicos², com aumentos orçamentais de 500% para o Ministério das Relações Exteriores em 2005/6, de forma a permitir que cidadãos de origem indiana (mesmo detentores de outras nacionalidades) voltem e ensinem nas universidades indianas. Outro exemplo é a China; só em Shanghai mais de 1700 firmas pertencem a expatriados (Hill, 2007).

De facto, nos últimos tempos várias políticas foram desenvolvidas para estimular a transferência do *brain drain* em *brain gain* (Ranis, 2007). A consciência de que as migrações podem tornar-se (ainda mais) importantes para o desenvolvimento socio-económico global tem acrescido bastante, o que terá motivado certos países e organizações internacionais (como são exemplo a África e a União Europeia) a assumirem protagonismo com a implementação de certos acordos de cooperação em matérias migratórias, de forma a beneficiar ambos os continentes. A *International Labour Organization* (ILO) e o *General Agreement on Trade in Services* (GATS) são exemplos e responsáveis de alguns acordos de *brain exchange*, desenvolvidos entre países e profissionais altamente qualificados que pretendem migrar (AFRICA-EU, 2006). Outras instituições ligadas às Nações Unidas já tinham dado uma orientação e demonstração a seguir na inversão dos efeitos negativos do fenómeno *brain drain*; é disso exemplo o conceito de *transferência inversa de tecnologia*, que surgiu durante a discussão e negociação das relações económicas internacionais na terceira *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD), em Santiago de Chile em 1972. A organização (UNCTAD) e alguns países em desenvolvimento postularam que a emigração de quadros superiores qualificados dos países em desenvolvimento para o mercado económico dos países desenvolvidos constitui uma transferência de recursos de tecnologia do Sul para o Norte (White-Davis, 1996).

Por sua vez, a Organização Internacional para as Migrações (OIM) terá contribuído, de forma directa e indirecta, para o regresso de 10 mil nacionais latino-americanos e 700

² Ministry of Foreign Affairs, the Ministry of Overseas Indians, the Ministry of S&T and the Ministry of Education.

africanos com a categoria de altamente qualificados e profissionais técnicos aos países de origem. A concepção e execução de programas de retorno de talento da OIM surgiu de uma solicitação específica formulada em 1968 pelos Governos da Bolívia, Colômbia, Panamá e Uruguai, que se mostraram preocupados com a perda dos seus recursos humanos nacionais por causa da fuga dos cérebros. Os resultados alcançados pela Conferência Mundial da População, celebrada em 1974 em Bucareste pelas Nações Unidas, ajudaram a fortalecer a posição dos Estados da América Latina, membros da OIM, em solicitar a cooperação da organização. Em 1974, a OIM decidiu um programa multilateral de cooperação e desenvolvimento, que tinha por objectivo o retorno voluntário e assistido de profissionais, técnicos e trabalhadores qualificados expatriados da América Latina para os seus respectivos países de origem. Perante os resultados positivos alcançados na América Latina, em 1983, os estados membros decidiram iniciar programas similares em benefício de vários países de África (CEE/OIM, 1989: 18). Outros programas, como por exemplo o MIDA (Migrações para o Desenvolvimento Africano), seguem no quadro das dinâmicas e políticas das mobilidades dos profissionais altamente qualificados, de forma a permitir maior qualidade nos efeitos das mobilidades internacionais dos quadros superiores.

2. A dinâmica da mobilidade internacional dos profissionais africanos: causas, direcção e volume da diáspora

A dinâmica da mobilidade de quadros superiores altamente qualificados tem tido uma tendência mais unidireccional de países em desenvolvimento para países desenvolvidos. Isto apesar de existirem, também, algumas reciprocidades (de quadros qualificados dos países desenvolvidos para os países em desenvolvimento) (*por exemplo, a ajuda técnica internacional, a cooperação*). No quadro geral das mobilidades humanas, os países da América Central e da África (sobretudo Central, Ocidental e Oriental), das Caraíbas e Zona de Pacífico, em concreto países como o Guiana, Jamaica, Haiti e Granada, são os de maiores densidade em termos de fluxos emigratórios, chegando a ter quase 80% da sua população no exterior. Numa segunda linha, países como Cabo Verde, Gâmbia, Ilhas Maurícias, Seicheles e Serra-Leoa, muitas das vezes rondam os 50% do total da população migrante – ao contrário dos países islâmicos, normalmente pouco afectados por emigração. A par das pequenas ilhas, países de pequenas dimensões – do continente africano – têm sido penalizados devido aos efeitos negativos do fenómeno da fuga de cérebros. Todavia, alguns países considerados gigantes africanos, como Marrocos, Nigéria, África do Sul e Quénia, são os de maior

exportação de quadros qualificados. Em termos relativos, países como Cabo Verde (que tem 67% dos seus quadros no exterior), Seicheles e Ilhas Maurícias (com 56%) e a Guiné-Bissau (com 24%), representam exemplos do fluxo dos quadros superiores africanos na diáspora migratória (Marfouk, 2007; Özden, 2006).

A mobilidade dos quadros africanos pode ser compreendida por vários motivos, sobretudo após a segunda guerra mundial, quando o *brain drain* se tornou num desafio importante para os países em desenvolvimento, em específico para os países da África. Após as independências, por falta de infra-estruturas educacionais, muitos dos países africanos enviaram para o estrangeiro (países desenvolvidos) os seus estudantes, o que permitiu não só a obtenção dos diplomas superiores, como o não retorno às origens de muitos dos quadros superiores. Nesta linha, devido aos acordos internacionais entre países da África e países do Norte, surgiram vários estudantes e quadros africanos no estrangeiro. Por outro lado, cresceram algumas universidades no solo africano, estabelecendo acordos de formação com as dos países desenvolvidos. É disso exemplo o Gana, em 1920 – com alguns dos seus cidadãos originários a estudar na Universidade de Columbia (EUA), que, através da *Caroline Phelps-Stokes* (uma filantrópica em Nova-Iorque), permitiu ao Gana ter o seu primeiro estabelecimento de ensino superior (*Achimota School*), que depois se tornou na primeira e mais velha universidade do Gana (the *Historically Black Colleges and Universities - HBCU's*) (Easterly, 2005). Porém, os factores *pull* na dinâmica de quadros/profissionais qualificados eram evidentes e bem mais fortes que as motivações/obrigações de regresso ou de continuidade dos quadros superiores nos seus espaços de origem. As combinações económicas, demográficas e de desenvolvimento social dos países do Norte após a guerra, incluindo a necessidade de um crescimento económico rápido, devido à elevada mortalidade e incapacidade de muitos homens após a guerra, motivaram a necessidade da mão-de-obra qualificada e não qualificada para a reconstrução da Europa.

No quadro global, os Estados Unidos da América constituem o país com maior número de quadros superiores africanos, essencialmente os de origem da África Ocidental. A maior parte deles terá imigrado no período pós segunda guerra mundial, devido aos factores já mencionados. Segundo o Censo (Bureau dos EUA) em 2000, estimava-se que o número de imigrantes africanos rondava aos 881.300, donde 326.507 mil (cerca de 37% do total dos imigrantes) eram de origem da África Ocidental. Países da Africa Ocidental como a Nigéria detinham 134.940 (41,3%), Gana com 65,572 (20,1%) e Serra-Leoa com 20,831 (6,4%). Ao

contrário do que se possa pensar, em comparação com as outras zonas da África, esta região considerada a mais pobre do continente, possui também maior número de imigrantes nos Estados Unidos da América, no censo de 2000. Na segunda linha encontra-se a África Oriental, num total de 213.299 imigrantes (cerca de 24,2% do total de imigrantes africanos), sendo a Etiópia o país de maior representação, com 69,531 (32,6% do total dos imigrantes da África Oriental). A seguir encontra-se a África do Norte, com 113.396 imigrantes (ou seja, cerca de 21,6% do total dos imigrantes africanos), sendo o Egipto o país de maior representação (com 59,5% do total dos imigrantes da África do Norte). A África Austral é a menos representada, com apenas 66.496 (equivalente a 7,5% do total dos imigrantes africanos nos EUA), com a África do Sul a ser o país de maior representação, quase toda a totalidade dos imigrantes desta região, com 63.558 (ou seja, 95,6%). Só para ilustrar, em 1960 apenas 35 mil imigrantes nos EUA eram africanos; já no período de 2002, este número aumentou consideravelmente para mais de um milhão de imigrantes (Kaba, 2007). Em consequência destas mobilidades, os impactos (negativos) do *brain drain* têm sido notáveis nos países africanos: perda de quadros que podiam assegurar estratégias de desenvolvimento do continente; dependência enorme de *expertise* estrangeiro; grandes efeitos negativos nas instituições de educação, no crescimento económico, na governação e no desenvolvimento da democracia. Assim, entre 1985 e 1990, o continente africano terá perdido 1.2 mil milhões de dólares devido aos 60 mil profissionais médicos que terão emigrado; por consequência, a SIDA (síndrome de imunodeficiência adquirida) ameaça o continente com mortes (perto dos 40 milhões de doentes), e consequentemente afecta o Produto Interno Bruto, devido à falta de mão-de-obra qualificada no sector da saúde (IRDC, 2004).

Analisando de forma isolada os factores *push* do continente africano que terão permitido a emigração de vários quadros, podemos concluir que as fases críticas que possibilitaram as mobilidades da população da África Subsaariana podem ser identificadas em três grandes momentos. Primeiro, tem a ver com o período das independências nos anos 1950 a 1960. Por um lado, verificou-se a celebração de alguns acordos internacionais de formação dos quadros superiores. Por outro, no quadro político, podemos mencionar certas alianças de vários grupos étnicos para sustentar os seus propósitos; a discriminação social entre grupos sociais; períodos de represálias e de medo, que terão levado alguns profissionais a optar por emigrar. O segundo período inclui uma década após as independências, onde vários países da África Ocidental e Central, e mesmo da Região do Lago e do Corno da África, testemunharam episódios de guerras e golpes militares, que terão causado deslocções em grandes escalas. O

terceiro e último período refere a fase de multipartidarismo, com a implantação da democracia a partir dos anos 1990; vários países viram então crescer a intolerância política, surgiram crises económicas devido ao falhanço dos programas de ajustamento estrutural, ocorreram conflitos étnicos, etc. (Oucho, 1997). Por consequência, entre 1989 e 1997, cerca de 233.609 sul-africanos emigraram para países como os Estados Unidos da América, Reino Unido, Canadá, Austrália e Nova Zelândia. Entre 1980 e 1990 África perdeu 60 mil cientistas, médicos e engenheiros. Mais recentemente, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) estimou que mais de 21 mil nigerianos médicos terão emigrado para os EUA nos últimos anos. Na mesma linha e direcção, mais de 20 mil profissionais qualificados africanos emigram anualmente para a Europa ou EUA (Lowell, 2003). Algumas estatísticas de 1996 testemunhavam que 49% dos etíopes que viviam nos EUA estavam enquadrados em empregos profissionais e técnicos qualificados, e 50% dos que acabavam os seus estudos não regressavam ao país de origem; entre 1980-91 dos 22.700 estudantes que terão ido para o estrangeiro para estudar apenas 5.777 terão regressado – o que representa uma taxa de retorno de apenas 25%. Isto quando mais de 1/3 dos médicos etíopes terão deixado o país (IDRC, 2004).

A emergência das redes migratórias é considerada uma das mais valias nas dinâmicas migratórias actuais. Esta nova forma de estímulo migratório cria uma nova forma de migração, “a cadeia migratória”, através de uma rede de relações e contactos entre os migrantes que facilita um conjunto de informações e processos migratórios, até à integração dos novos elementos na cadeia (*estas redes são, de facto, bastante antigas, mas os novos meios de comunicação vieram reforçar a sua importância. O próprio conceito de “cadeia migratória”, que na prática significa a acção das redes, é dos anos 1970*). A Eritreia é um exemplo, com uma rede que permite a cadeia migratória para a Alemanha, assim como a Somália, com a mesma experiência para o Reino Unido. As redes migratórias permitiram o aumento considerável do fenómeno e volume do *brain drain* africano. Nesta verdade, estima-se que o número de PhDs de sul-africanos a trabalhar no estrangeiro, seja superior aos dos que estão no país de origem. Mais de 70 mil sul-africanos terão emigrado entre 1989 e 1992; nos anos seguintes, de 1998 a 2001, terão emigrado mais de 166 mil, sendo a maior parte dos emigrantes quadros qualificados (Adepoju, 2007; ICMP, 2007). Na verdade, as redes migratórias vêm facilitar a proximidade entre os migrantes, os conhecimentos sobre as políticas e as vantagens dos países de acolhimento, o que permite o aumento e melhor definição da direcção e volume da mobilidade de quadros. Isto apesar de ainda persistirem

alguns elementos de contrariedade e resistência no enquadramento socioprofissional dos migrantes, como é o caso da língua, práticas de superioridade racial e efeitos negativos da colonização (Castles e Kosack, 1973; Castles, 2000a).

O fenómeno da fuga de cérebros africanos, à semelhança das experiências globais, não afecta todos os sectores de formação da mesma maneira. A fuga dos quadros africanos tem afectado mais o sector da saúde, onde se estima que vários quadros qualificados terão emigrado para os países de ocidente. Só em 2005, 15% de todos os enfermeiros que trabalhavam nos EUA eram estrangeiros (pelo menos de origem), estimando-se uma projecção de 270 mil enfermeiros para 2010 e 800 mil para o ano 2020 (Adepoju, 2007). Outro exemplo é o dos 21 mil médicos nigerianos que trabalhavam nos EUA em 1993 (IDRC, 2004). Estima-se que 60% dos médicos formados no Gana terão emigrado para o Canadá, Inglaterra e EUA, assim como os médicos sul-africanos terão emigrado para EUA e Austrália. Esta situação motivou o governo sul-africano a contratar médicos cubanos e do Botsuana em compensação para a falta de mão-de-obra de profissionais de saúde. Esta realidade também permitiu o surgimento de *brain circulation* dentro do continente; por exemplo, ¼ dos médicos zimbabueanos terão migrado para Botsuana e África do Sul (Adepoju, 2007). A *Commonwealth Medical Association* (CMA) tem coleccionado vários exemplos de recrutamento de profissionais de saúde de países pobres para países desenvolvidos; é o caso do Quénia, que perde mais de 50% dos seus graduados em medicina anualmente, e 50% de enfermeiros; em contraste, dos 5000 mil médicos (quenianos), apenas 600 trabalham nos hospitais públicos – o resto está ligado ao sector privado ou constitui um desperdício do investimento (*brain waste*). A mesma experiência é vivida por enfermeiros do Gana e Zimbabué (Lowell, 2002).

De facto, a tendência da fuga dos cérebros do continente africano (sobretudo a África Ocidental) não será facilmente invertida. Na verdade, nos tempos que correm, factores como a revolução tecnológica e o seu crescimento nos países desenvolvidos, bem como o rápido crescimento dos serviços de indústria cibernética na Europa e EUA, têm permitido que os profissionais tenham acesso a ofertas e políticas de migração (Bhorat *et al.*, 2002). Em consequência, a África continua em subdesenvolvimento, sobretudo a África Ocidental. Entre as cinco regiões da África (Oriental, Central, Norte, Austral e Ocidental), a África Ocidental apresenta o mais baixo Produto Interno Bruto e a segunda média mais alta da taxa de mortalidade infantil, a seguir à África Central. Além de mais, desde os anos 1990 que a

região tem sido afectada com conflitos armados e guerras civis, como é o caso da Libéria, Serra-Leoa, Guiné-Bissau e Costa de Marfim, destruindo infra-estruturas, escolas, hospitais e possibilidades de negócios. Esta realidade terá permitido que milhares de quadros tenham abandonado a região, estando agora nos países estrangeiros, essencialmente nos EUA, onde os originários e descendentes de uma das regiões mais pobres do mundo são dos mais influentes e respeitados cientistas, grandes atletas, políticos, grandes empresários, tanto homens como mulheres (Kaba, 2007). Com efeito, a região da África Ocidental apresenta no geral as mesmas características para os diferentes países – à excepção da Nigéria e Costa do Marfim – com uma economia muito fraca, onde o sector privado (ausente) devia ser um dos dinamizadores da economia e do emprego. A região apresenta limitações em termos da capacidade do sector público em proporcionar emprego para a juventude, sendo que a maioria dos jovens se encontra em trabalhos agrícolas, com índices de analfabetismo bastante elevados (Adepoju, 2005).

Na linha da compreensão dos factores *push* do continente, constata-se que os padrões da migração contemporânea da África Ocidental são de raiz socio-económica, de natureza política e de relações históricas. As migrações da região, tanto a partir da mesma como dentro dela, são manifestadas por vários tipos de actores, sejam homens e mulheres, migrantes clássicos ou profissionais qualificados, tanto clandestinos como refugiados, estes últimos mais de mobilidade intra-regional. No quadro regional, a África Ocidental possui também tradições de países de emigração e imigração. Os tradicionais países de imigração são Costa de Marfim e Gana; a partir dos anos setenta a Nigéria tornou-se o maior país de imigração, devido ao petróleo e ao emprego em vários sectores da economia. Ao contrário destes países, os maiores exportadores de migrantes são Burkina Fasso, Mali, Guiné-Conacri, Cabo Verde e Togo. Senegal representa a linha intermédia, sendo país de emigração e imigração em simultâneo; consequentemente tornou-se num país de ponte para com a Europa, assim como a via clandestina para Las Palmas e Espanha (Adepoju, 2007). A Guiné-Bissau, com a excepção dos grupos étnicos dos Manajcos e Fulas, ultimamente tem merecido algumas citações (ainda que poucas) nas mobilidades internacionais africanas. As condições de deterioração económica permitiram que tanto o Gana, nos anos sessenta, e a Nigéria, nos anos oitenta, se tornassem países também de imigração, razão pela qual no Gana, Gambia e Nigéria, Togo e Costa de Marfim, Burkina Fasso, Senegal e Costa de Marfim – países que partilham a mesma linha colonial – surgiu o fenómeno do *brain circulation*. Desde os anos setenta que quadros altamente qualificados, incluindo médicos,

paramédicos, enfermeiros, docentes universitários, engenheiros e cientistas de novas tecnologias se têm deslocado para a Gana, Nigéria, África do Sul, Botsuana e outros países da região, e conseqüentemente para a Europa e América do Norte. Essa tendência continua aos nossos dias, devido à crescente deterioração das políticas económicas, a deterioração social e do próprio espaço de vida (Adepoju, 2007; Oucho, 1997).

Para além dos tradicionais factores (*pull and push*), vários outros estão na origem, direcção e volume do *brain drain*. Os factores geográficos, essencialmente a distância entre os países (origem e destino), são também importantes na manobra e no percurso das mobilidades humanas; eles permitem a aquisição de um conjunto de informações importantes sobre os países de destino, assim como os custos a acarretar durante a viagem e instalação nos primeiros momentos são menores. Por exemplo, nos EUA 51.6% dos migrantes qualificados pertencem a países de origem a menos de três mil quilómetros de distância, isto contra apenas 7.5% de profissionais de países entre cinco a seis mil quilómetros. Disso é também exemplo os quadros moçambicanos não se associarem à tradicional mobilidade dos PALOP (países africanos da língua oficial portuguesa) para Portugal, em detrimento da África do Sul. Uma vez que, para além da proximidade, a África do Sul representa o mercado de maior atracção dos quadros superiores no continente africano. Os laços linguísticos, históricos e coloniais também jogam um papel importante na decisão das mobilidades dos quadros qualificados; é disso exemplo a percentagem dos quadros dos PALOP em Portugal, dos indivíduos oriundos dos Camarões e Madagáscar em França, e dos profissionais do Malawi, Quénia, Uganda e Zâmbia no Reino Unido (ICMPD, 2007; (Castles e Kosack, 1973; Castles, 2000a). Os factores ligados às estruturas demográficas dos países de origem também são importantes nas análises, uma vez que normalmente são de pirâmides onde a juventude prevalece, o que permite a maior mobilidade dos jovens. Nos EUA, durante o período de 1986-2000, 36% dos migrantes admitidos representavam o grupo etário compreendido entre 15 e 29 anos de idade (ICMPD, 2007). Também a religião, a identidade étnica e as fracções étnicas nos países de origem – como os conflitos étnicos entre Hutus e Tutsis no Ruanda e os conflitos religiosos na Nigéria, entre tantos outros exemplos africanos – são elementos que constantemente forçam as mobilidades humanas, essencialmente de profissionais qualificados (ICMPD, 2007; Docquier *et al.*, 2007). A estes factores associamos o *skill premium* e as políticas de imigração desenvolvidas em vários países desenvolvidos, que incentivam as entradas de quadros altamente qualificados nestes países (Marfouk, 2007).

No caso concreto da região subsaariana, o *brain drain* tem estimulado o interesse de várias investigações nos diferentes países africanos, o que permite sintetizar algumas informações chave acerca do fenómeno. Países como o Quênia e o Zimbabué são exemplos das dinâmicas dos quadros superiores africanos; normalmente movem-se para a África do Sul, Médio Oriente e, conseqüentemente, para os países do Norte. O Banco Mundial estima que mais de 50% dos quenianos terão deixado o país; outros exemplos similares são da Etiópia, Eritreia e Sudão, com a maior parte dos nacionais deste último a emigrar para a Península da Arábia (ICMPD, 2007). A África do Sul, apesar de fazer emigrar quadros, também recebe os mesmos, essencialmente da região do SADC; ultimamente tem decrescido a entrada, devido a restrições políticas por parte de *Department of Home Affairs*, mas o *White Paper International Migration* recomenda mais flexibilidade nas políticas migratórias, facilitando a entrada de quadros qualificados em detrimento dos não qualificados (Bhorat *et al.*, 2002). A nova vaga de migração para a África do Sul tem sido dos quadros qualificados – médicos, professores universitários, advogados, enfermeiros e engenheiros – apesar da tradicional migração clássica dos países vizinhos como Moçambique, Lesoto, Suazilândia, Botsuana e Malawi. Estima-se que existam perto de 300 mil postos por preencher – por quadros superiores estrangeiros – na África do Sul, isto porque o país se tornou num país de trânsito para a Europa e América do Norte. A emigração de quadros qualificados de Uganda, Gana, Zimbabué, Nigéria e Zâmbia para a África do Sul e fora do continente é substancial; terá começado a partir dos anos 1970 e aumentou nos anos 80 e 90, com vários quadros a emigrar para a Europa e América do Norte, assim como para os países produtores de petróleo, concretamente do Médio Oriente. O Botsuana também se tornou num país de emigração e imigração, devido à estabilidade política e rápido crescimento económico; muitos dos seus imigrantes são quadros qualificados, sendo que o número de estrangeiros legais variou de 29.560, em 1991, para 60.720, em 2001 (Adepoju, 2007). No caso concreto da África Ocidental, a *Economic Community of West African States* (ECOWAS), fundada em 1975 para estimular a troca e liberdade de comércio, terá facilitado em muito a liberdade de movimento de quadros superiores nesta região, devido ao protocolo de livre circulação de pessoas, direito de residência e fixação de 29 de Maio de 1979, com emenda em Julho de 1986. Em 1999 a ECOWAS inaugurou a facilitação de transacções comerciais e viagens dentro da região. Estima-se que dos quatro milhões de africanos que vivem na Europa e América do Norte, mais de 100 mil são profissionais qualificados, enquanto a África Subsaariana perde anualmente 4 mil milhões de dólares por ano com 100 mil espertos estrangeiros africanos (Adepoju, 2007).

3. Diáspora africana qualificada e desenvolvimento de África: *do brain drain ao brain gain*

A formação de quadros que pudessem assegurar o progresso dos novos estados africanos (na sua administração pública – após a independência) constituiu durante muito tempo uma preocupação das políticas e estratégias de desenvolvimento do continente. Esta preocupação tinha como principal objectivo assegurar o progresso socioeconómico da sua população, através da formação de indivíduos africanos capazes de assumir a governação e o desenvolvimento económico, social e político da nova África. A preocupação com a formação e desenvolvimento do “capital humano” africano iniciou-se muito antes dos anos sessenta (período da descolonização). Em 1940 surgem na África sob o domínio britânico as primeiras instituições universitárias elevadas à categoria de colégios da Universidade de Londres. Em 24 de Fevereiro de 1957, sob o domínio francês, é fundada a Universidade de Dakar (Senegal) e o Centro de Estudos Superiores da Costa do Marfim. Nos anos sessenta criam-se várias universidades em solos das colónias francesas, como é o caso da universidade de Madagáscar em 1960; Camarões em 1962; Costa do Marfim, Ruanda e Burundi em 1964; e, mais tarde, a Universidade de Conacry em Abril de 1984 (antigo Instituto Politécnico Gamal – Abdal – Nasser de Conacry) (Tedga, 1988). No mesmo período, concretamente em 1962, sob o domínio português, criam-se os Centros dos Estudos Gerais Universitários de Angola e Moçambique, integrados na Universidade Portuguesa (Kajibanga, 2000). Com essas instituições e outras em diferentes zonas africanas o número de estudantes matriculados na África em meados dos anos oitenta quintuplicou (atingindo perto de 63 milhões) em relação aos anos sessenta. No ensino superior o número de estudantes nas instituições africanas tinha oscilado entre 21 mil, em 1960, e 437 mil, em 1983 (World Bank, 1988). Porém, a África continuava a investir no seu capital humano/formação na esperança de ver o retorno do seu investimento, de forma a assegurar o seu próprio progresso, procurando acordos internacionais para a formação de milhares dos seus quadros. Mais recentemente, com a Convenção de Lomé III (1986 – 1990), anexo IX – Capítulo 2, é sublinhada a cooperação entre a Comunidade Europeia e os países ACP (Países de África, Caraíbas e Pacífico), que visa apoiar o desenvolvimento destes últimos, através da valorização dos seus recursos humanos, necessidade de aumentar as suas capacidades, criação e promoção das suas identidades culturais (Decat *et al.*, 1989).

Apesar disso, a África tem sofrido riscos e prejuízos enormes com o não retorno do seu investimento (em formação/capital humano). Muitos dos quadros formados através das

políticas de formação de massa, após a independência, e selectiva, a partir dos acordos de Lomé, representam (hoje) o volume e a dimensão da diáspora africana qualificada. Porém, até à data presente, os efeitos positivos dos quadros qualificados em relação aos países de origem estão bastante aquém do esperado. Primeiro, porque os quadros superiores – após a emigração – têm maior tendência a perder as suas fortes ligações com a origem. O fácil e melhor enquadramento laboral permite que estejam acompanhados dos seus familiares durante o percurso ou através do reagrupamento familiar. Segundo, uma vez já enquadrados, os quadros superiores pensam numa integração mais plena, de modo a fazer evoluir as suas carreiras profissionais e ter melhor enquadramento familiar na sociedade de acolhimento (Faini, 2003). Uma outra verdade tem que ver com a própria natureza e causas das mobilidades dos quadros qualificados, que consequentemente não favorecem as perspectivas de retorno. As perseguições, a instabilidade política e económica em vários países africanos, constituem uma das fortes causas da mobilidade; em consequência são elementos não favoráveis ao retorno, pelo menos físico, aos países de origem. Todavia, a consciência desta realidade nas várias experiências africanas está a fazer surgir estratégias e políticas que permitam o apoio ao desenvolvimento dos países africanos (MIDA, 2007; Mutume, 2003). Nos últimos tempos, governantes africanos têm demonstrado nas suas agendas de desenvolvimento do continente sinais de preocupação sobre o fenómeno das migrações, tendo considerado as mesmas como imprescindíveis nas estratégias a adoptar para o desenvolvimento. A diáspora (africana) tornou-se num parceiro estratégico e privilegiado para o desenvolvimento. É disso exemplo o Fórum de Julho de 2001, onde a Organização da Unidade Africana (OUA), actualmente União Africana (UA), adoptou uma resolução entre os estados membros que solicita o desenvolvimento de estratégias que permitam a participação dos cientistas, tecnologias, know-how e profissionais qualificados da diáspora, para o desenvolvimento do continente africano. Esses cuidados foram reforçados na cimeira extraordinária da União Africana (UA), em Fevereiro de 2003, onde a diáspora foi aclamada como a sexta região do continente africano (após a região do Norte, Sul, Ocidente, Oriente e Central) (Wickramasekara, 2002; Crush, 2005).

Na verdade, várias estratégias têm sido usadas para inverter a tendência da fuga de cérebros. Algumas têm sido, no entanto, um fracasso nos objectivos traçados, sobretudo quando se trata do retorno físico de quadros superiores. Neste sentido, a Diáspora africana tem trabalhado – desde o início dos anos 1990 – no encorajamento aos expatriados de modo a colaborar no desenvolvimento dos seus países de origem. Várias redes de expatriados têm

surgido a partir desta década. É o caso da *Association of Kenyans Abroad*; *Moroccan Association of Researchers and Scholars Abroad*; *Association of Nigerians Abroad*; *South African Network of Skills Abroad*; e *Tunisian Scientific Consortium*, que trabalham em colaboração com os próprios governos africanos e dos países de acolhimento (Wickramasekara, 2002). A rede de quadros qualificados da África do Sul (SANSA - *South African Network of Skills Abroad*) terá permitido, através do *website*, a inscrição de 22 mil graduados sul-africanos no estrangeiro, sendo que a maior parte (mais de metade) reside na Austrália, Reino-Unido e EUA. Outras experiências foram testemunhadas pelo Quênia e Zâmbia, Libéria e Somália, a partir do Fórum Africano sobre Ciência e Tecnologia em 1999 (Mutume, 2003).

O encorajamento ao retorno – de pessoas dos países pobres que ganham emprego e experiências nos países ricos – está a crescer e permite uma maior oportunidade para o continente africano, assim como maior flexibilidade nas políticas migratórias. São disso exemplo os EUA, com políticas que permitem vistos temporários para técnicos de saúde, investigadores, indivíduos envolvidos em acções de desenvolvimento, programas de Verão, e outros que se propõem ganhar experiência neste país. O visitante, depois da estadia e consequente retorno às origens, pode voltar a entrar no país depois de uma ausência de dois anos (Wickramasekara, 2002). Por outro lado, “*experts*” do continente têm tido, cada vez mais, maior engajamento na elaboração de estratégias e programas de inversão dos efeitos negativos do *brain drain*, através da retenção dos profissionais altamente qualificados no continente. Outras estratégias são a nível internacional, onde se adoptam acordos (de código de ética) entre grandes firmas industriais e países em desenvolvimento para o não recrutamento de certas categorias de profissionais nestes países. As estratégias mais tradicionais envolvem transferência de quadros através de redes profissionais e intelectuais, e através de repatriamento (Mutume, 2003). Estima-se que cerca de 130 organizações com fins não lucrativos e agências das Nações Unidas, em Julho de 2002, terão lançado redes de iniciativas para inversão da perda dos quadros profissionais africanos. Entre eles incluem-se cientistas, médicos, engenheiros, universitários, economistas, especialistas em tecnologias de informação e outros cientistas altamente qualificados (Mutume, 2003).

No quadro da agenda política africana, esforços estão a ser desenvolvidos em todo o continente: é o caso da Cimeira de Ouagadougou; Cimeira de Banjul; e Declaração Conjunta da África e União Europeia em Tripoli sobre as Migrações e Desenvolvimento. No mesmo

sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem trabalhado com os estados membros da União Africana (UA), a Comissão Económica das Nações Unidas para Africa (EAC) e com o Banco Africano para o Desenvolvimento, para garantir políticas coerentes e implementação de suportes ao trabalho decente, assim como garantir a educação dos jovens africanos e quadros qualificados para o desenvolvimento do continente. Algumas medidas foram tomadas, no quadro destas preocupações, através da elaboração de mecanismos institucionais por parte das instituições regionais (EAC, CEDAO, SADC, etc.); no quadro das investigações, legislações e aplicação de normas internacionais; no melhoramento do enquadramento estatístico sobre as migrações; nas interações entre redes e portais de migração, entre outros. Também outras organizações, como a União Africana (UA), através do NEPAD (*New Partnership for Africa's Development*) e da UNESCO, desenvolveram esforços para facilitar diálogos e intercâmbios de experiências a nível regional e sub-regional, de forma a identificar a melhor forma de promoção dos recursos humanos na integração regional do continente. É disso exemplo a declaração de Tripoli, que suporta o reconhecimento das migrações como elemento chave nas estratégias de relações entre a Europa e África (ILO, 2007; Mutume, 2003).

Instituições como o NEPAD têm na sua agenda como prioridade o desenvolvimento dos recursos humanos africanos e a inversão dos efeitos negativos do *brain drain* para o continente. A nível inter-governamental foram desenvolvidos programas no quadro dos encontros ministeriais africanos das ciências e tecnologias, onde foram identificadas algumas áreas de intervenção, como a biotecnologia, água e energia, ciências da vida, matemática, tecnologias de informação e comunicação, etc. Alguns programas estão em implementação até 2010, por forma a permitir a investigação, redes de investigação entre grupos e partilha de experiências de recursos escassos. Em 20 de Novembro de 2006, a Hewlett Packard (HP) e a UNESCO lançaram um novo projecto, *Piloting Solutions for Reversing Brain Drain into Brain Gain for Africa*, com o objectivo de reduzir a dinâmica do *brain drain*; com efeito, alguns países como a Argélia, Gana, Nigéria, Senegal e Zimbabué constituíram uma rede universitária de tecnologia e computação. Este projecto visa estabelecer uma rede de investigação, entre investigadores africanos e cientistas e universidades internacionais (Mouton, 2007).

A ILO (*International Labour Organization*) e o GATS (*General Agreement on Trade in Services*) são exemplos e responsáveis por alguns acordos de *brain exchange*, desenvolvidos

entre países e profissionais altamente qualificados que pretendem migrar. A OIM (Organização Internacional para as Migrações), através do programa de Retorno e Reintegração de Quadros Qualificados (RQAN), terá permitido o retorno de mais de dois mil profissionais, durante os dezassete anos de implementação. Depois dessa experiência têm surgido novas estratégias, uma vez que o RQAN não foi tão eficiente quanto os seus promotores desejariam. O programa MIDA (Migração para o Desenvolvimento Africano), que não obriga ao retorno físico dos quadros, é um dos exemplos desta verdade. A par disso, houve iniciativas de alguns países africanos, como é o caso do Gana, que realizou uma Cimeira de Retorno dos seus quadros, em Julho de 2001, tendo explorado, entre outras coisas, as potencialidades de investimento da diáspora ganense. O simpósio da diáspora mauritaniana é outro exemplo, através do envolvimento da Universidade de Mauritius no processo de recrutamento e criação de uma base de dados. Países como a África do Sul e Nigéria também tiveram iniciativas de identificação da diáspora qualificada, criando *sites* que permitiram a identificação e ofertas de oportunidades aos quadros superiores, chegando a ter mais de dez mil visitas mensais (Wickramasekara, 2002; Crush, 2005; MIDA, 2007; Mouton, 2007). No caso lusófono, Cabo Verde e mais recentemente a Angola têm tido algumas iniciativas de identificação e mobilização da diáspora em geral e dos quadros qualificados em particular.

Apesar de tudo, algumas experiências não têm sido felizes, pelo menos até agora. As estratégias adoptadas pela NEPAD e pela SADC têm sido controversas. Os protocolos que permitem a livre circulação de pessoas neste quadro regional não têm tido efeito na mobilidade das pessoas, mesmo após tentativas de ratificação em 2000 pela SADC. O tratado de Lagos (Nigéria), em 28 de Maio de 1975, que criou a Comunidade Económica para o Desenvolvimento dos Estados da Africa Ocidental (CEDAO), representa o exemplo desta preocupação. O artigo 27 do tratado sustenta a ideia da cidadania de comunidade, de modo a permitir a mobilidade de todos os indivíduos da comunidade. O protocolo de Maio de 1979 veio aclarar a livre circulação de bens e capitais, assim como das pessoas humanas no quadro laboral. A segunda fase, que refere o Direito de Residência, foi sublinhada no Protocolo de Julho de 1986, e em 1992 foi feita uma revisão do mesmo protocolo deixando a cada estado a liberdade de reconhecer o direito de residência a dar ao migrante (Adepoju, 2005). Os interesses dos grandes países da região, as heterogeneidades e desequilíbrios entre os países, têm sido obstáculos na implementação dos acordos. Por exemplo, a primeira tentativa para implementar a livre circulação na região foi em 1997, sendo que países como a

África do Sul, Botsuana e Namíbia rejeitaram as pretensões da organização, que depois foram arquivadas, em 2000, pelo Conselho dos Ministros da região. Os interesses económicos que permitem a livre circulação dos bens e serviços são mais passíveis aos protocolos de livre circulação; é disso exemplo a criação da COMESA – *Common Market for Eastern and Southern Africa*. Há ainda esforços que estão ser feitos, a nível da região e junto das organizações ligadas às migrações, como é o caso da OIM e do MIDSA (*Migration Dialogue for Southern Africa*), que em parcerias com a SADC, em Novembro de 2004, realizaram um Fórum em Lesoto, sobre como as migrações podem contribuir para a redução da pobreza. Mesmo no quadro geral do desenvolvimento regional, através do RISDP (*Regional Indicative Strategic Development Plan*), as migrações têm figurado como elementos a ter em conta nas estratégias de desenvolvimento, a par do turismo e do comércio informal (Crush, 2005). O reconhecimento da integração regional pode ser um passo importante no progresso do continente.

Até agora, as análises têm demonstrado que os movimentos a partir do *brain drain* pode, tornar-se em *brain exchange* e *brain circulation*, e conseqüentemente *brain gain* (Wickramasekara, 2002). A União Africana (UA), desde o ano 2000, tem-se desdobrado em (novas) políticas em prol do fenómeno da fuga dos cérebros, sobretudo no quadro da gestão das mobilidades dos quadros qualificados, e em como tirar partido das vantagens da Diáspora para o desenvolvimento socio-económico do continente africano. A primeira Sessão Ordinária da Assembleia Executiva da União Africana, em Julho de 2002, em Durban (África do Sul), chamou a atenção para o envolvimento da Diáspora africana nos programas da organização. A Cimeira da União Africana em Maputo; a Cimeira de Chefes de Estados e de Governos da União Africana em Kartum (Sudão), em 23-24 de Janeiro de 2006, demonstram também a importância e magnitude dos impactos das migrações no processo do desenvolvimento africano e os efeitos positivos do *brain drain* para o continente. Naquele último encontro foram tomadas algumas medidas, tais como:

- *Promover políticas e reformas que permitam a redução da fuga dos cérebros africanos.*
- *Apoiar programas que permitam a mobilidade e retornos temporários dos membros da diáspora qualificada aos seus países de origem, de forma a contribuir para o desenvolvimento das suas regiões.*
- *Encorajar iniciativas de países de origem de forma a beneficiar do know-how da diáspora qualificada.*

- *Reforçar o sistema educativo e adaptá-lo às necessidades de cada país africano, incentivando iniciativas de investigação e outras iniciativas referentes aos projectos de desenvolvimento.*
- *Procurar opções que permitam suavizar os efeitos negativos da perda de vários quadros superiores e profissionais qualificados africanos (MIDA, 2007; Africa Brain Gain, 2005; IDRC, 2004).*

Por outro lado, várias organizações não-governamentais, dentro e fora do continente africano, fizeram registos, fóruns, seminários e debates sobre diáspora e desenvolvimento do continente africano. É o exemplo recente da organização “África Brain Gain”, que organizou a Conferência de Nairobi, de 19 a 22 de Dezembro de 2004, tendo identificado um número significativo de estratégias para o *brain gain* africano, entre as quais:

- *Facilitar as remessas da diáspora.*
- *Transferência de tecnologia, através de tecnologias de informação e comunicação.*
- *Facilitar o investimento de capital.*
- *Compensação do “brain-lost”.*
- *Colaboração no investimento e outros projectos (MIDA, 2007; Africa Brain Gain, 2005; IDRC, 2004)*

O MIDA, como consequência do insucesso do RQAN, foi lançado em Lebrville, no Gabão, em 2001, tendo em agenda várias matérias e estratégias para o desenvolvimento do continente africano. O programa divide-se em três frentes: retorno temporário de quadros, retorno a longo prazo e retorno virtual dos profissionais através de teleconferências, em várias vertentes de desenvolvimento, como:

- *Pequenas empresas de desenvolvimento.*
- *Facilitar acesso a recursos que permitem o desenvolvimento do continente.*
- *Estágios em micro-empresas de desenvolvimento.*
- *Programas de remessas dos migrantes.*
- *Informações e website da diáspora.*
- *Redes entre grupos da diáspora.*
- *Gestão das migrações e sinergias.*
- *Transferências de profissionais.*
- *Assegurar os dados.*

- *Compilação e oportunidades de investimento, entre outros* (MIDA, 2007; Africa Brain Gain, 2005; IDRC, 2004).

Alguns países, como o Gana (com a Itália), Senegal, a região de Grande Lagos (com a Bélgica), Quênia, Uganda, Tanzânia, entre outros, terão identificado as suas necessidades e beneficiaram da implementação do programa (MIDA, 2007; Africa Brain Gain, 2005; IDRC, 2004; Black, 2004).

Contudo, a par dos esforços africanos e das instituições ligadas ao continente, as leis e políticas dos países desenvolvidos têm constituído um entrave frequente aos projectos concretos que podiam desenvolver o continente; por outro lado, associada a própria realidade socio-política e socio-económica do continente africano em constante instabilidade e deteriorização. A avançada indústria do século XXI, a demanda da imigração dos quadros qualificados, os governos dos EUA e da Europa Ocidental têm respondido com políticas que abrem janelas de oportunidades aos trabalhadores qualificados (Cornelius *et al.*, 2001). Em contraste com estas políticas de atracção dos quadros altamente qualificados, as restrições fazem parte do jogo entre países de emigração e imigração, sobretudo para os profissionais menos qualificados ou de áreas menos solicitadas. As quotas e recrutamentos de profissionais de saúde e de algumas áreas das novas tecnologias têm sido estratégias dos países desenvolvidos e, por outro lado, merecem atenção e cautelas por parte dos ministérios da saúde pública e parlamentos africanos (Mouton, 2007).

4. Algumas (re)considerações finais

Após as independências africanas, quase todos os (novos) países da África Subsaariana adoptaram políticas de investimento na formação e desenvolvimento do capital humano dos seus cidadãos, como resposta ao atraso que o continente tinha em relações aos demais (Europa, América e Ásia). Muitos destes países desfrutavam de universidades e/ou institutos herdados, e alguns criaram as suas próprias universidades. São disso exemplo a Universidade Al-Ahzar do Cairo em 988; o F Urah Bay College, na Serra Leoa, em 1879; as instituições universitárias (do domínio britânico) elevadas à categoria de colégios da Universidade de Londres; a Universidade de Dakar (Senegal) e o Centro de Estudos Superiores de Costa do Marfim (do domínio francês), em 1957; e os Centros de Estudos Gerais Universitários de

Angola e Moçambique, integrados na Universidade Portuguesa, em 1962 (Kajibanga, 2000). Por outro lado, no plano da cooperação surgem acordos internacionais entre países de África e países do Norte. É o exemplo do Gana e a Universidade de Columbia (EUA) em 1920, através da “Caroline Phelps-Stokes”, uma filantrópica em Nova-Iorque (Easterly, 2005). Todavia, apesar das independências políticas e administrativas, as ligações com os países ex-colonizadores eram evidentes (Bernis, 1975), o que terá permitido a mobilidade de vários indivíduos com formação académica superior para esses países durante o período após as independências.

De facto, é exactamente no período dos anos sessenta (após as independências) que o fenómeno da fuga de cérebros do continente africano começa a afectar os já pobres países da África, de várias formas nos seus recursos tanto humanos como naturais (Oucho, 1997; Adepoju, 2005; Kaba, 2007). Com efeito, a partir desse período – com maior expressão a partir dos anos oitenta – surgem várias preocupações, em matéria das políticas e contribuições científicas acerca do fenómeno, conhecido mundialmente por *brain drain*³.

Em 1975, as Nações Unidas estimavam que, no período compreendido entre 1961/72, a dinâmica do fenómeno teria permitido a fuga de, pelo menos, 300 mil trabalhadores altamente qualificados. Porém, duas décadas depois, o recenseamento americano de 1990 testemunhava que mais de dois milhões de indivíduos altamente qualificados provenientes de países em desenvolvimento residiam nos Estados Unidos (Docquier, 2005; Carrington e Detragiache, 1998). Hoje em dia, a mobilidade internacional dos quadros superiores, pela sua dinâmica e complexidade, tem assumido várias proporções, envolvendo mais continentes e países, com maior intensidade e volume, e, por consequência, tem permitido o surgimento de outros conceitos à sua volta, como *brain circulation*, *draining of skills* e *brain gain* (Hendrickson, 2003; Özden, 2006; Marfouk, 2007).

No entanto, o quadro da mobilidade dos quadros africanos (sobretudo da África Subsaariana) pode ser compreendido por várias etapas. Após a segunda guerra mundial, o *brain drain* tornou-se num desafio importante para os países em desenvolvimento, incluindo os

³ Assim, no quadro da literatura europeia, o termo *brain drain* terá estado ligado ao relatório elaborado pela Royal Society em 1962, que referia as saídas de engenheiros, cientistas e técnicos superiores do Reino Unido para a América do Norte (Peixoto, 1998). Tal permitiu a interpretação do termo à fuga de capital humano de um determinado país para outro, uma vez que envolvia pessoas titulares de diplomas universitários e/ou equivalentes ao ensino superior, de países em desenvolvimento para países industrializados (Docquier, 2005).

africanos. Os factores *pull* eram evidentes e bem mais fortes que as motivações de regresso ou de continuidade dos quadros superiores nos seus espaços de vida de origem. As combinações económicas e demográficas, desenvolvimento social nos países do Norte, a necessidade de um crescimento económico rápido, motivaram a necessidade da mão-de-obra para a reconstrução da Europa. Por outro lado, os factores *push* podem ser identificados em três grandes momentos. O primeiro tem a ver com o período das independências nos anos 1950 a 1960. A afirmação de alguns acordos internacionais de formação dos quadros superiores, a própria discriminação social entre grupos sociais e étnicos, algumas represálias e sentimento de medo, terão estado na origem da fuga de vários profissionais qualificados do continente. O segundo período refere-se aos anos setenta – período de golpes de estado, uma década após as independências – onde vários países da África Ocidental e Central, e mesmo da Região do Lago e do Corno da África, testemunharam episódios de guerras e golpes militares. O terceiro período refere-se à fase do multipartidarismo. Com a implantação da democracia a partir dos anos 1990, vários países viram crescer a intolerância política, crises económicas – consequências dos falhanços dos programas de ajustamento estrutural –, conflitos étnicos recorrentes, etc. (Oucho, 1997).

Deste modo, tem aumentado o volume e os impactos do *brain drain* em relação ao continente, com várias consequências: crescente perda de quadros que podiam desenvolver e assegurar estratégias de desenvolvimento sócio-económico; crescente dependência de *expertise* estrangeiro; grandes efeitos negativos nas instituições de educação, no crescimento económico, na governação e na democracia. Assim, entre 1985 e 1990, o continente africano terá perdido 1.2 mil milhões de dólares com os 60 mil profissionais médicos que terão emigrado. Isto quando a SIDA (síndrome da imunodeficiência humana) ameaça o continente com mortes (a rondar os 40 milhões) e com consequências negativas no Produto Interno Bruto (IRDC, 2004; Mouton, 2007).

Todavia, os governantes africanos têm expressado as suas preocupações sobre o fenómeno (*brain drain*) e a sua transformação em *brain gain*, tendo considerado as migrações como um dos elementos imprescindíveis nas estratégias a adoptar para o desenvolvimento. A Cimeira do Ouagadougou; a Cimeira de Banjul (Gambia); a Declaração Conjunta da África e da União Europeia em Tripoli sobre as Migrações e Desenvolvimento – são, entre outros exemplos, expressões de preocupação e políticas adoptadas em matéria da migração e desenvolvimento africano. A diáspora (africana) torna-se num parceiro estratégico para o

desenvolvimento, no Fórum de Julho de 2001, onde a Organização da Unidade Africana, actualmente União Africana (UA), adopta uma resolução entre os estados membros que solicita o desenvolvimento de estratégias que permitam a participação de cientistas e profissionais qualificados da diáspora no desenvolvimento do continente africano. Estas preocupações são reforçadas em Fevereiro de 2003, quando a diáspora foi aclamada como a sexta região do continente africano (após a região do Norte, Sul, Ocidente, Oriente e Central) (Wickramasekara, 2002; Crush, 2005).

De facto, várias estratégias têm sido usadas para inverter a tendência de *brain drain*. Neste sentido, várias redes de expatriados têm surgido, em colaboração com os governos africanos, como é o exemplo da *Association of Kenyans Abroad*, *Moroccan Association of Researchers and Scholars Abroad*, *Association of Nigerians Abroad*, *South African Network of Skills Abroad* e *Tunisian Scientific Consortium*, entre outros. A rede de quadros qualificados da África do Sul (SANSA - *South African Network of Skills Abroad*) é um exemplo que através do *website* terá permitido a inscrição de 22 mil graduados sul-africanos no estrangeiro. Outras experiências foram conhecidas pelo Quênia e Zâmbia, Libéria e Somália, a partir do Fórum Africano sobre Ciência e Tecnologia em 1999 (Mutume, 2003; Wickramasekara, 2002). Também instituições como a Organização Internacional de Trabalho (OIT), a Comissão Económica das Nações Unidas para Africa (EAC), o Banco Africano para o Desenvolvimento (BAD), o GATS (*General Agreement on Trade in Services*), a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO), a Comunidade para o Desenvolvimento dos Estados da África Austral (SADC) – têm desenvolvido esforços no sentido de garantir políticas coerentes a nível do trabalho decente, das investigações, das legislações e aplicação de normas internacionais, melhoramento de quadro estatístico sobre as migrações, e a nível de interacções entre redes e portais de migração.

Outras organizações como a União Africana (UA), através do NEPAD (*New Partnership for Africa's Development*), e a UNESCO desenvolveram esforços para facilitar diálogos e intercâmbios de experiências a nível regional e sub-regional, de forma a identificar a melhor forma de promoção dos recursos humanos na integração regional do continente. É disso exemplo a declaração de Tripoli, baseada no reconhecimento das migrações como elemento de desenvolvimento beneficiando a Europa e Africa, e como contributo para o cumprimento dos objectivos do milénio. Ainda podemos citar outras experiências deste nível: por exemplo a Hewlett Packard (HP) e a UNESCO que, em 2006, lançaram o projecto *Piloting Solutions*

for Reversing Brain Drain into Brain Gain for Africa, com a participação de países como a Argélia, Gana, Nigéria, Senegal e Zimbabué na constituição de uma rede universitária de tecnologia e computação. Também a Organização Internacional para as Migrações (OIM), através do seu Programa de Retorno e Reintegração de Quadros Qualificados (RQAN), terá permitido o retorno de mais de dois mil profissionais africanos durante os 17 anos de implementação. A par dessas contribuições, têm surgido novas estratégias, como é o caso do MIDA (Migração para o Desenvolvimento Africano), que não obrigam ao retorno de quadros fisicamente; iniciativas de alguns países africanos, por exemplo o Gana, que realizou uma Cimeira de Retorno ao Gana em Julho de 2001, explorando entre outras coisas as potencialidades de investimento da diáspora ganense; e o simpósio da diáspora mauritaniana (Mauritânia) (Mouton, 2007; ILO, 2007; Wickramasekara, 2002; Crush, 2005; MIDA, 2007).

Contudo, ao contrário dos esforços africanos e das instituições ligadas ao continente, as leis e políticas dos países desenvolvidos têm constituído entraves aos projectos concretos que podiam desenvolver o continente. A avançada indústria do século XXI e a demanda à imigração dos quadros qualificados dos países desenvolvidos têm respondido com políticas que abrem janelas de oportunidades aos trabalhadores qualificados (Cornelius *et al.*, 2001). Ainda assim, é importante que a África continue a adoptar melhores estratégias de retenção e retorno de quadros de modo a valorizar o seu capital humano e o progresso do continente (Dustmann, 2001). Os países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP), em específico, representam países onde estas políticas ainda não estão bem enquadradas nas agendas dos seus governantes. Há, no entanto, alguns casos a assinalar, como é exemplo o programa de Retorno de Quadros (RQAN) que afectou Cabo Verde, Angola e Guiné-Bissau; o MIDA Cabo-verdiano; novas políticas do governo angolano que estimulam o retorno dos quadros; e algumas conferências internacionais, congressos e *workshops* (sobretudo entre angolanos, cabo-verdianos e guineenses).

Bibliografia

- ABDALLAH-Preceille, Martine** (1992) *Quelle École pour Quelle Intégration?* Paris – CNDP, Hachete Education – Ressources Formations, Enjeux do Système Educatif.
- ABELL, Peter** (2003) On the Prospects for a Unified Social Science: Economics and Sociology – *Socio-Economic Review*, 1 pp: 1-26, Oxford University Press.
- ADEPOJU, Aderanti** (2002) The challenge of labour migration flows between West Africa and the Maghreb - *International Migration Papers 84e* – International Migration Programme - International Labour Office Geneva.
- ADEPOJU, Aderanti** (2005) Migration in West Africa - *A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme* of the Global Commission on International Migration.
- ADEPOJU, Aderanti** (2007) Migration in Sub-Saharan Africa - *A background paper commissioned by the Nordic Africa Institute for the Swedish Government White Paper on Africa* -, Lagos, Human Resources Development Centre.
- ALBURO, Florian A. and Danilo L. Abella** (2002) skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines – *International Migration Papers, 51* - International Migration Programme -, Geneva, International Labour Office.
- AFRICA-EU** (2006) Joint AFRICA-EU Declaration on Migration and Development – *TRIPOLI, SIRTE, 22-23 November* – Final Version.
- Africa Brain Gain** (2005) Leveraging Diaspora Participation in Africa’s Socio-Economic Development - Second Annual Africa’s Brain Gain Conference Proceedings - *Kenya School of Monetary Studies*, Nairobi, Kenya, 7th – 9th December, 2005.
- ARON, Raymond** (1998) – *As Etapas do Pensamento Sociológico* – Publicações Dom Quixote, Lda. Lisboa.
- ARANGO Joaquín** (2000) Enfoques Conceptuales y Teóricos para Explicar la Migración -In Las Migraciones Internacionales – *Revista Internacional de Ciências Sociais* – Setiembre, 2000, n.º 165 – pp: 33-47.
- BECKER, Gary S.** (1983), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, Second Edition, Chicago and London, the University of Chicago Press.
- BECKERT, Jens** (1999) Economic Action and Embeddedness: The Problem of the Structure of Action – First draft – *Free University of Berlin, John F. Kennedy Institute*.
- BECKERT, Jens** (2003) Economic Sociology and Embeddedness: How Shall We Conceptualize Economic Action? – *Journal of Economic Issues*, Vol. XXXVII, n. º3, September.

- BERNIS, G. De et al** (1975) *L'Afrique de l'indépendance politique à l'indépendance économique*; textes à l'appui/économie; François Maspero, Presses Universitaires de Grenoble.
- BIROU, A.** (1978), *Dicionário das Ciências Sociais*, Publicações Dom Quixote, 4ª Edição – Lisboa
- BLACK, Richard** (2004) *Migration and Pro-Poor Policy in Africa - Working Paper C6* - Issued by the Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty.
- BLACK, Richard, et al** (2004) *Migration and Pro-Poor Policy in East Africa – Working Paper C7* - Sussex Centre for Migration Research.
- BLION Reynald ; Isabelle, Blion (org)** (2001) *D'un voyage à l'autre: des voix de l'immigration pour un développement pluriel*, Institut Panos Paris, Reynald Blion et Isabelle Rigoni (coordination) Édition Karthala, Paris.
- BHORAT, Haroon; Jean – Baptiste Meyer; Cecil Mlatsheni,** (2002) *Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on South and Southern África -, International Migration Paper, 52 -*, Geneva, International Migration Programme, International Labour Office.
- BÖHNING, W. R.; R. Zegers de Beijl** (1995) *the Integration of Migrant Workers in the Labour Market: Policies and Their Impact, - International Migration Papers, 8 -* Employment Department; Geneva, International Labour Office.
- BÖHNING, W. R.** (1996a) *Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle-and Low-income Countries – GENEVA – International Labour Office.*
- BÖHNING, W. R.** (1996b) *Employer des Travailleurs Étrangers: Manual sur les Politiques et les Procédures plus Particulièrement Applicables aux Pays à Bas ou Moyen Revenus - Cahiers de Migrations Internationales, 13 -*, Genève, Département de L'emploi; International Labour Office.
- BRUHNS, Hinnerk** (2006) *Max Weber's Basic Concepts' in the Context of his Studies in Economic History – MWS, pp: 39 – 69, London, London Metropolitan University.*
- CABRAL, J. de Pina** (2000) *O Modelo de Licenciatura no Ensino Superior – in Análise Social (Revista do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa), pp: 695 – 702, n.º, 151-152 Vol. XXXIV, Inverno de 2000.*
- CARRINGTON, William and Detragiache, Enrica** (1998) *How Big is the Brain Drain? IMF (International Monetary Fund) Working Paper, W/98/102,*
- CASTLES, Stephen and Kosack, Godula** (1973) *Immigrant Works and Class Struture in Western Europe* - Published for the Institute of Race Relations, London by Oxford University Press, London, New York, and Toronto.

- CASTLES**, Stephen (2000a) *Ethnicity and Globalization*, SAGE Publications LTD – London.
- CASTLES**, Stephen (2000b) Migración Internacional a Comienzos del Siglo XXI: Tendencias y Problemas Mundiales – *In Las Migraciones Internacionales – Revista Internacional de Ciências Sociais* – Setiembre, 2000, n.º 165 – pp: 17-32.
- CASTLES**, Stephen and Davidson, Alastain (2000), *Citizenship and Migration: Globalization and the Policies of Belonging* – MACMILLAN Press LTD – London.
- CEE/OIM** (1989) Informe de Evaluación del Proyecto CEE – OIM para la Reintegración de Nacionales calificados de America Central (Costa Rica, Republica Dominicana, Honduras, Nicaragua, Panamá) – 1984-1989 Diciembre. *Comissão de las Comunidades Económicas Europeias* (CEE) – Bruxelas, Bélgica.
- CHAPMAN**, Bruce and Glenn Withers (2001) Human Capital Accumulation: Education and Immigration – *Discussion Paper No.82*
- CHECCHI**, Daniele et al (2007) Skilled Migration, FDI and Human Capital Investment - *Discussion Paper Series – IZA, No. 2795* Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.
- CHISWICK**, Barry R. (2005) High Skilled Immigration in the International Arena - *Discussion Papers Séries – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor – IZA DP No. 1782.*
- CIACCIO** Simona Di (2005) Social Capital: Social Relations and Economic Rationality – *Crossroads -Vol. 5, no. 1 - pp. 43-77.*
- CIDAC** (1976) Guiné-Bissau, 3 anos de independência – *Edição CIDAC – Coleção África e Luta – 2.*
- CLERC**, Denis (2000) *Decifrar os Grandes Autores da Economia e da Sociologia – Tomo I, os Fundadores; Tomo II, os Herdeiros* – Editora Pergaminho, Lisboa.
- CÓ**, João Ribeiro Butiam Có (2002) Migração Guineense e Retorno: um mito ou uma realidade desencorajada? *Tese de Mestrado em Sistemas Sócio-organizacionais da Actividade Económica –*, Lisboa, ISEG/UTL.
- CÓ**, João Ribeiro Butiam (2004), “As associações das comunidades migrantes em Portugal e a sua participação no desenvolvimento do país de origem: o caso guineense”, *SOCIUS Working Papers*, N°12/04.
- CÓ**, João Ribeiro Butiam (2005) “*As Associações das Comunidades Imigrantes em Portugal e a sua Participação no Desenvolvimento do País de Origem: o caso guineense*”. – Publicado no Livro “Europe des Migrations, Europe de Devellopment” – Edições Karthala – Instituto Panos Paris – Paris, França.

- Comissão das Comunidades Europeias** (2000), Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu relativa a uma política da comunidade em matéria de imigração, *COM 757 final*, de 22 de Novembro de 2000.
- Comissão das Comunidades Europeias** (2001), Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu relativa a uma política da comunidade em matéria de imigração, *COM 387 final*, de 11 de Julho de 2001.
- Communication de la Commission au Conseil et au Parlement Européens** (2002) – Intégrer les questions liées aux migrations dans les relations de l’union européenne avec les pays tiers Commission Européenne.
- CORNELIUS**, Wayne A. et all (Ed) (2001), –The International Migration of the Highly Skilled Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries –*Centre for Comparative Immigration Studies University of California, San Diego*.
- CRUZ**, M. Braga da (2004) *Teorias Sociológicas* – Fundação Calouste Gulbenkian – 4ª Edição Lisboa.
- CRUSH**, Jonathan (2005) Migration in Southern Africa - A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the *Global Commission on International Migration*.
- DAVIDSON**, Basil (1975) *A Libertação da Guiné: Aspectos de uma revolução Africana* – Terceiro Mundo – Livraria Sá da Costa – Editora.
- DEQUECH**, David (2003) Uncertainty and Economic Sociology: A Preliminary Discussion – *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 62. n. ° 3, July 2003.
- DOCQUIER**, F. et Rapoport H (2005) Migration du travail qualifié et formation de capital humain dans les pays en développement : un modèle stylisé et une revue de la littérature récente, *Économie internationale* 2005/4, N° 104, p. 5-26.
- DOCQUIER**, Frédéric (2006) Brain drain and inequality across nations - FNRS and IRES, Université Catholique de Louvain (Belgium) -*Paper prepared for the EUDN-AFD conference on “migration and development”* (Paris, November).
- DOCQUIER**, Frédéric and Khalid Sekkat (2006) The Brain Drain: What Do We Know? *Agence Française de Développement (AFD) Working Paper No 31*.
- DOCQUIER** F.; O. Lohest and A. Marfouk (2007) Brain drain in developing countries - *Discussion Paper 2007-4* - Département des Sciences Économiques - de l’Université catholique de Louvain.
- DOVLO**, Delanyo (2004) The Brain Drain in Africa: An Emerging Challenge to Health Professionals’ Education - *JHEA/RESA Vol. 2, No. 3, 2004*, pp.1–18.
- DUSTMANN**, Chistian (2001) Wy go Back? Return Motives of Migrant Worker, *PP 229-249 in International Migration: Trends, Policies and Economic Impact*, Edited by Slobodan Djajic, ROUTLEDGE – London and New York.

- EASTERLY**, William and Yaw Nyarko (2005) Is the Brain Drain Good for Africa? - *New York University*.
- FAINI**, Riccardo (2003) Is the Brain Drain an Unmitigated Blessing? - *Discussion Paper No. 2003/64* - United Nations University – WIDER – World Institute for Development Economic Research.
- FAN**, C. Simonand and Oded Stark (2007) The Brain Drain, Educated Unemployment, Human Capital Formation, and Economic Betterment - *Economics of Transition* - Volume 15(4) 2007, 629–660.
- FINDLAY**, Allan (2001) From brain exchange to brain gain: policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries - *International Migration Papers, 43* - Synthesis Report -, Geneva, International Migration Branch - International Labour Office.
- GEORGE**, Pierre (1997) *As Migrações Internacionais* – Tradução, Dom Quixote
- GIDDENS**, Anthony (2004) *Sociologia* – Fundação Calouste Gulbenkian – 4ª Edição Lisboa
- GRAAFF**, Thomas de and Henri L.F. de Groot (2004) Ethnic Concentration and Human Capital Formation - *Tinbergen Institute Discussion Paper*, Amsterdam.
- GRANOVETTER**, Mark (2000), a Theoretical Agenda for Economic Sociology – Edited by Mauro F. Guillen et al. New York: *Russell Sage Foundation*.
- GUTERRES**, António, et al (1986), *A Educação na República Democrática da Guiné-Bissau, Análise Sectorial* – Estudos Africanos, Fundação Calouste Gulbenkian.
- HARTOG**, Joop et al (2004) How Risky is Investment in Human Capital? - *Tinbergen Institute Discussion Paper* - University of Amsterdam.
- HEATHER**, Antecol et al (2003), Immigration Policy and the Skills of Immigrants - *JHR (The Journal of Human Resources)*, pp: 192-218, Volume 38, Number 1, Winter 2003, Published by The University of Wisconsin Press.
- HENDRICKSON**, Rachel (2003) Brain Gain, Brain Drain – the new balance of trade in higher education - *National Education Association (USA)* - IVème conférence internationale sur l'enseignement supérieur et la recherche – Education International, Dakar.
- HILL**, Lawrence (2007) A New Approach to the Brain Drain - *Integral Liberation Vol. 11, No. 2* - 136 – 143.
- HINCHLIFFE**, Keith (1987), “*Higher education in Sub-Saharan Africa*” – Croom Helm; London; New Hampshire.
- HOLTON**, Roberto J. (1995) *Economia e Sociedade* – Instituto PIAGET, Lisboa.

- ICMPD** (2007) The East Africa Migration Routes Report - *Prepared by the International Centre for Migration Policy Development*, Vienna Funded by the UK Border and Immigration Agency.
- ILO** (2007) ILO activities in Africa - 2004–2006 - *Eleventh African Regional Meeting Addis Ababa*, April 2007 -, Geneva, International Labour Office.
- INOFOR** (1999), *As relações entre a educação e o emprego dos diplomados do ensino superior* (I II III), Lisboa Inofor.
- JACKSON**, John (1991) *Migrações*, Edições Sociologia Escher, Lisboa.
- KABA**, Amadu Jacky (2007) The Two West Africas: The Two Historical Phases of the West African Brain Drain - *The Journal of Pan African Studies*, vol.1, no.8, June, pp: 77-92.
- KAJIBANGA**, Victor (2000) Ensino Superior e Dimensão Cultural de Desenvolvimento – *Centro de Estudos Africanos da Universidade do Porto*.
- KHADRIA**, Binod (2002) Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on India – Genova: ILO – *International Migration Papers-44*.
- KRIPPNER**, Greta, Mark Granovetter et al (2004) Polanyi Symposium: a conversation on embeddedness – *Socio-Economic Review*, 2, pp: 109-135 – Oxford University Press.
- KUHN**, Peter and Carol McAusland (2007) The International Migration of Knowledge Workers: When is Brain Drain Beneficial? - *Department of Economics University of California, Santa Barbara - Agricultural and Resource Economics University of Maryland*.
- LINDLEY**, Robert M. (2000) *Economias Baseadas no Conhecimento*, in Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento (Emprego, reformas económicas e Coesão Social), pp. 33-78 celta Editora, Oeiras.
- LOWELL**, B. Lindsay (2001) Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour –, Geneva, *International Migration Papers*, 45.
- LOWELL**. B. Lindsay and Allan Findlay (2001) Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses - *International Migration Papers*, 44 - *Synthesis Report - International Migration Branch* -, Geneva, International Labour Office.
- LOWEL**, B. Linday (2003) Skilled labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography on Economic Analyses, Impact and policy Issues - *International Migration Paper*, 56 - *International Migration Programme*, Geneva, International Labour Office.
- MACHADO**, Fernando Luís, (2002), *Contrastes e Continuidades: Migração, Etnicidade e Integração dos Guineenses em Portugal*, Oeiras, Celta Editora.
- MARFOUK**, Abdeslam (2007) Africa Brain Drain: Scope and Determinants - *Paper Prepared for the Union for African Population Studies (UAPS)* - Fifth African population

- conference “Emerging issues on population and development in Africa” - Arusha, Tanzania: December 10-14, 2007.
- MARQUES**, Rafael e João Peixoto (Orgs) (2003) *A Nova Sociologia Económica* – Celta Editora, Oeiras.
- MARTIN**, Philip L. (2003) *Highly Skilled Labor Migration: Sharing the Benefits* – Geneva, *International Institute for Labour Studies*.
- MATTOO**, Aaditya; Ileana Cristina Neagu, and Çağlar Özden (2005) *Brain Waste? Educated Immigrants in the U.S. Labor Market* -, *World Bank Policy Research Working Paper*, April.
- MCINTOSH**, Tom *et al* (2007) *The Ethical Recruitment of Internationally Educated Health Professionals: Lessons from Abroad and Options for Canada* - *Canadian Policy Research Networks*.
- MEAD**, George Herbert (1974) *Mind, Self and Society*, Chicago: Chicago University Press.
- MEYERS**, Eytan (2000) *Theories of International Immigration Policy-A Comparative Analysis* - *International Migration Review*, Vol. 34, No. 4. (Winter, 2000), pp. 1245-1282. Stable URL:
- MEYER**, Jean-Baptiste and Jorge Charum (1995) *La "fuite des cerveaux" est-elle épuisée? Paradigme perdu et nouvelles perspectives* - *Cahiers des sciences humaines vol 31, n°4*.
- MEYER**, Jean-Baptiste and Mercy Brown (1999) *Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain* - *Discussion Paper Series - No. 41* - Management of Social Transformations (MOST). UNESCO – ICSU.
- MICHELE**, Decat et Tristan Mercier (1989) *Étudiants d'Afrique de Caraïbes et du pacifique, dans la communauté européenne* –, Paris, Édition Karthala.
- MIDA** (2007) “Migration for Development in Africa - Mobilizing the African Diasporas for the Development of Africa” – Geneva, *International Organization for Migration (IOM)*.
- MONTEIRO**, Ramiro Ladeiro (2001) *A África na Política de Cooperação Europeia*, segunda Edição Atualizada, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa.
- MOUTON**, Johann (Org) (2007) *Scientific Mobility and the African Diaspora* - *James Martin Institute Working Paper 6* - Project Deliverable -Centre for Research on Science and Technology (CREST), University of Stellenbosch, South Africa.
- MUTUME**, Gumisai (2003) “Reversing Africa's Brain Drain: New Initiatives Tap Skills of African Expatriates.” *Africa - Recovery*, Vol.17 - 2, July.
- OCDE** (1999) *Labour Market Performance and the OECD Jobs Strategy*” *OECD Economic Outlook*, Paris, n. ° 65 pp 141-161.

- OCDE** (2000) Trends in Immigration and Economic Consequences -, *OECD Economic Outlook* -, Paris pp. 185-203, nº68.
- OCDE** (2001) Investment in Human Capital Through post-compulsory education and Training - *OECD Economic Outlook*, Paris pp 151-171 nº 70.
- OIM** (2006) Conference on migration and development – Conference Report, 15/16 March 2006, Brussels, joint initiative: The Government of the Kingdom of Belgium - *The International Organization for Migration (IOM) - The European Commission - The World Bank*.
- OUCHO**, John O. (1997) -The Ethnic factor in Internal Displacement of Populations in Sub-Saharan Africa - *Afr. J. Polir Sci. (1997), Vol. 2 No. 2*, 104-117.
- ÖZDEN**, Çağlar and Maurice Schiff (Ed.) (2006) *International Migration, Remittances, and the Brain Drain* - A co publication of the World Bank and Palgrave Macmillan.
- PEIXOTO**, João (1999) *A Mobilidade Internacional dos Quadros*, Celta Editor Lda. Oeiras.
- PEIXOTO**, João (2001) Migration, Labour Markets and Embeddedness: The Social Constraints of the International Migration of Labour, *SOCIUS - Working Paper-4*, ISEG/UTL Lisbon.
- PEIXOTO**, João (2004a) Highly Skilled Migration in Portugal – An Overview – *SOCIUS Working Papers*, Nº 3/2004, ISEG/UTL, Lisbon.
- PEIXOTO**, João (2004b) As Teorias Explicativas das Migrações: Teorias Micro e Macrosociológicas – *SOCIUS Working Papers* n.º 11/2004 ISEG/UTL – Lisboa.
- PEIXOTO**, João (2004c) Highly Skilled Migration in Portugal – An Overview – *SOCIUS Working Papers*, nº 3 – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, ISEG/UTL.
- POPOV**, Y. (1975) *A Economia Política Marxista e a Realidade Africana*, PRELO Editora, S.A.R.L. Lisboa.
- PORTES**, Alejandro (1998) Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology - *Annual Review of Sociology*, Vol. 24. pp. 1-24.
- PORTES**, Alejandro (1999), *Migrações Internacionais: Origens, Tipos e Modos de Incorporação*, Oeiras, Celta Editora.
- PORTES**, Alejandro (2000) “Capital Social: Origens e Aplicações na Sociologia Contemporânea”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 33, 2000, pp. 133 – 158, Lisboa.
- PSACHAROPOULOS**, George; Woodhall, Maureen (1985) – *Education for Development – An Analysis of investment - Choices* – A World Bank Publication – Oxford University Press.

- ROCHA-TRINDADE**, Maria Beatriz (2007) O Fim dos Paradigmas Clássicos – Migrações Enquadramento – *Cidade Solidária* – Julho pp 6: 11.
- SCHIFF**, Maurice (2004) Labor Mobility, Trade and Social Capital - *World Bank and IZA Bonn - Discussion Paper No. 1027*.
- SCHIFF**, Maurice (2006) Migration, Investment and Trade: Substitutes or Complements? - *World Bank, Universidad de Chile and IZA*.
- SPAAN**, Ernst; and David van Moppes (2006) African Exodus? Trends and Patterns of International Migration in Sub- Saharan Africa - *Working papers Migration and Development Séries Report No. 4 - Research Group Migration and Development* (Department of Human Geography) Radboud University, Nijmegen, The Netherlands.
- STARK**, Oded (2004) Rethinking the Brain Drain - *World Development Vol. 32, No. 1, pp. 15–22, 2004 - 2003* Published by Elsevier Ltd.
- SWEDBERG**, Richard (2006) “The Toolkit of Economic Sociology” *SOCIUS Working Papers, N° 4/2006* – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações – Instituto Superior de Economia e Gestão – Universidade Técnica de Lisboa.
- RANIS**, Gustav (2007) Migration, Trade, Capital and Development: Substitutes, Complements and Policies – *Centre Discussion Paper, N° 950* - Yale University.
- SMELSER**, Neil and Richard Swedberg (Eds.). 1994. *The Handbook of Economic Sociology*. New York, NY and Princeton, NJ: Russell Sage Foundation and Princeton University Press.
- SVEINBJ**, Simon F. et Nathalie G. (2002) L’investissement en Capital Humain: Le Role de L’enseignement Secondaire du 2e Cycle et de L’enseignement Supérieur – pp : 43 – 92 - *In Revue Économique de L’OCDE*, n. 34.
- TAPINOS**, Georges Photios (2000) Mundialización, Integración Regional – In Las Migraciones Internacionales – *Revista Internacional de Ciências Sociais* – Setiembre, 2000, n.º 165 – pp: 48-57.
- TEDGA**, Paul J. M. (1988) *L’enseignement Supérieur en Afrique Noire Francophone: la catastrophe?* Editions L’harmattan – Paris.
- URZÚA**, Raúl (2000) Migración Internacional, Ciencias Sociales y Políticas Públicas – In Las Migraciones Internacionales – *Revista Internacional de Ciências Sociais* – Setiembre, 2000, n.º 165 – pp: 175-182.
- UK** (2005) Travel trends 2003- Foreign Travel-Associated Illness - 2005 - *A report on the International Passenger Survey*. London: ONS; 2004.
- UNESCO** (2006) Unesco’s Cooperation With African Regional And Subregional Organizations - *Second Meeting of the Forum of the Regional and Sub-Regional African*

Organisations in support of Cooperation between UNESCO and NEPAD (FOSRASUN) – Paris.

UNESCO-MOST (1998) Migration and Africa: Trends and Prospects for the 21st Century- Regional Meeting of Experts - *Gaborone, Botswana, 2 - 5 June, Final Report.*

UNDP (2003), *Millennium Development Goals: A compact among nations to end human poverty*; Human Development Report; published for the United Nations Development Programme, New York Oxford University Press.

UZZI, Brian (1999) Embeddedness in the Marking of financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firms Seeking Financing – *American Sociological Review*, Vol. 64 (August: 481 – 505).

UZZI, Brian (2000) The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect – *American Sociological Review*.

ZAFIROVSKI, Milan (1999) Unification of sociological theory by the rational choice model: conceiving the relationship between economics and sociology – *Sociology*, 33 No. 3 August – pp: 495–514.

ZAFIROVSKI, Milan (2000) Economic and Sociological Approaches to Institutions: Economy, Society and Law – *European Journal of Law and Economic*, 10:1, pp: 7-30, Kluwer Academic Publishers, Printed in the Netherlands.

ZELIZER, Viviana (2000) Fine Tuning the Zelizer View – *Economy and Society Volume*, 29 Number, 3 August, pp: 383-389.

WEBER, Max (1997) *Conceitos Sociológicos Fundamentais* – Edições 70, Lda. Lisboa.

WHITE-DAVIS, Hope Patrícia (1996) The Viability of Select Multilateral Responses in Addressing the Adverse Effects of the Reverse Transfer of Technology on Developing Countries: An Analysis of International Politics and Education – *UMI – A Bell & Howell Information Company* - USA

WICKRAMASEKARA, Piyasiri (2002) Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation - *Perspectives on Labour Migration*, 5 E - Social Protection Sector - International Migration Programme -, Geneva, International Labour Office.

WORLD BANK (1988), *Education in Sub-Saharan Africa, Policies for Adjustment, Revitalization, and expansion* – N.W; Washington D.C.