



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Ângelo Matheus Gonzalez Luz

**Motivações da Fuga de Cérebros de docentes:** O caso do Departamento de  
Economia e Relações Internacionais da UFSC

Florianópolis  
2024

Ângelo Matheus Gonzalez Luz

**Motivações da Fuga de Cérebros de docentes:** O caso do Departamento de  
Economia e Relações Internacionais da UFSC

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Ciências Econômicas do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>. Dra. Iara Leite

Florianópolis

2024

Ficha catalográfica gerada por meio de sistema automatizado gerenciado pela  
BU/UFSC.

Dados inseridos pelo próprio autor.

Luz, Ângelo Matheus Gonzalez

Motivações da Fuga de Cérebros de docentes: : O caso do Departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC / Ângelo Matheus Gonzalez Luz ; orientadora, Iara Costa Leite, 2024.

46 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Graduação em Ciências Econômicas, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Ciências Econômicas. 2. Fuga de Cérebros. 3. Globalização. 4. Fuga de Talentos. 5. Universidades. I. Leite, Iara Costa. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Ciências Econômicas. III. Título.

Ângelo Matheus Gonzalez Luz

**Motivações da Fuga de Cérebros de docentes: O caso do Departamento de Economia e  
Relações Internacionais da UFSC**

Florianópolis, 03 de dezembro de 2024

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e aprovado pela banca  
examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.<sup>a</sup> Marialice de Moraes, Dra.

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.<sup>a</sup>. Fernanda Geremias Leal, Dra.

Universidade Federal de Santa Catarina

Certifico que esta é a versão **original e final** do Trabalho de Conclusão de  
Curso que foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Economia  
por mim e pelos demais membros da banca examinadora.

---

Prof.<sup>a</sup> Iara Costa Leite, Dra.

Orientadora

Florianópolis, 2024

Dedico este trabalho à minha mãe, Sylvia, que esteve ao meu lado em todos os momentos, à minha irmã, Amanda, à Ray pelo suporte na minha criação, e ao meu pai, Ângelo, pelo apoio essencial. Também dedico à minha namorada e parceira, Mileni, que sempre me incentivou a seguir em frente. Sem vocês, este momento não seria possível.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha orientadora, Professora Iara Leite, por todos os valiosos *feedbacks*, pela paciência e pela dedicação em cada etapa deste trabalho. Sua orientação foi essencial para a construção desta pesquisa, permitindo que ela se tornasse consistente e significativa.

Agradeço à minha sogra, Maristela Bortolini, por todo o apoio durante a realização deste trabalho. Sua disposição em compartilhar sua experiência e dedicar seu tempo foi fundamental para que esta conquista se concretizasse.

Agradeço aos amigos e familiares com quem compartilhei a vida durante esses últimos anos na UFSC. Sou imensamente grato por cada momento vivido e por tudo ter acontecido exatamente da forma que aconteceu.

"A migração é a expressão mais visível do desejo humano de prosperidade e liberdade."

BAN KI-MOON, 2013.

## RESUMO

Este trabalho trata da temática “fuga de cérebros” (“*Brain Drain*” em inglês) ou “fuga de talentos”, enquanto fenômeno majoritariamente contemporâneo, o qual se refere à emigração de indivíduos altamente qualificados, neste caso, professores de ensino superior que se dirigem de um país a outro em busca de melhores oportunidades profissionais e qualidade de vida. Metodologicamente qualitativa, com análise descritiva e interpretativa, a presente pesquisa utilizou-se de revisão bibliográfica nacional e internacional. Aplicaram-se seis entrevistas semiestruturadas, tendo como *corpus* da pesquisa os docentes do Departamento de Economia e Relações Internacionais, e o *lócus* a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Entre os entrevistados estão os professores brasileiros que emigraram para o exterior e os professores estrangeiros que migraram de seus países para trabalhar como docentes na UFSC. A análise, aportada nas categorias Globalização, Universidades e Fuga de Cérebros, permitiu mapear aspectos polissêmicos acerca do tema por parte dos respondentes, atribuindo-os ora a fatores pessoais (oportunidades de salários, desenvolvimento de carreira, condições melhores de trabalho) ora a questões geo sociopolíticas (instabilidades de ordem política, econômica e/ou sociais do país de origem). O estudo conclui que, em desacordo com a percepção convencional do fenômeno da Fuga de Cérebros, no qual se pressupõe que os países em desenvolvimento perdem seus talentos para as nações mais desenvolvidas, no contexto específico do departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC, verificou-se uma dinâmica inversa. A universidade recebeu um número superior de talentos estrangeiros do que a quantidade de brasileiros que optaram por buscar oportunidades profissionais fora do país.

**Palavras-chave:** Fuga de Cérebros, Fuga de Talentos, Globalização, Universidades



## **ABSTRACT**

This study addresses the theme of "Brain Drain," a predominantly contemporary phenomenon referring to the emigration of highly qualified individuals—specifically, higher education teachers—who relocate from one country to another in search of better professional opportunities and improved quality of life. Methodologically, the research adopts a qualitative approach, employing descriptive and interpretative data analysis. The study includes a review of national and international literature and features six semi-structured interviews as part of its research corpus, comprising professors from the Economics and International Relations programs at the Federal University of Santa Catarina (UFSC). The participants include Brazilian professors who emigrated abroad and foreign professors who moved to Brazil to teach at UFSC. The analysis, grounded in the categories of Globalization, Universities, and Brain Drain, offers a multifaceted understanding of the topic through the perspectives of the respondents. The causes of the Brain Drain phenomenon were attributed to personal factors (such as salary opportunities, career development, and better working conditions) as well as geopolitical and sociopolitical issues (including political, economic, and social instability in the home country). Contrary to the conventional perception of Brain Drain as a one-way loss of talent from developing countries to more developed nations, the study observed an inverse dynamic within the specific context of UFSC's Economics and International Relations departments. The findings reveal that the university attracted a greater number of foreign talents than the number of Brazilian professors who sought professional opportunities abroad.

**Keywords:** Brain Drain, Globalization, Universities.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARWU - Academic Ranking of World Universities  
CAD - Ciências da Administração  
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
CCA - Centro de Ciências Agrárias  
CCB - Centro de Ciências Biológicas  
CCE - Centro de Comunicação e Expressão  
CCJ - Centro de Ciências Jurídicas  
CCN - Ciências Contábeis  
CCR - Centro de Ciências Rurais  
CCS - Centro de Ciências da Saúde  
CDS - Centro de Desportos  
CED - Centro de Ciências da Educação  
CFH - Centro de Filosofia e Ciências Humanas  
CFM - Centro de Ciências Físicas e Matemáticas  
CNM - Departamento de Economia e Relações Internacionais  
CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico  
CTC - Centro Tecnológico  
CTE - Centro Tecnológico, de Ciências Exatas e Educação  
CTJ - Centro Tecnológico de Joinville  
CTS - Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde  
DSS - Departamento de Serviço Social  
GTCL - Global Talent Competitiveness Index  
MEC - Ministério da Educação  
OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico  
ONU - Organização das Nações Unidas  
P&D - Pesquisa e Desenvolvimento  
PPC - Projeto Político Pedagógico  
RI - Relações Internacionais  
SBPC - Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência  
UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
1.1 JUSTIFICATIVA.....	13
1.2 OBJETIVOS E METODOLOGIA.....	14
<b>2 GLOBALIZAÇÃO.....</b>	<b>18</b>
2.1 UNIVERSIDADE E GLOBALIZAÇÃO.....	20
<b>3 FUGA DE CÉREBROS.....</b>	<b>22</b>
3.1 FUGA DE CÉREBROS: OUTRAS INTERPRETAÇÕES.....	25
<b>4 FUGA DE CÉREBROS: CASO BRASILEIRO.....</b>	<b>27</b>
<b>5 UFSC: O OBJETO DE ESTUDO.....</b>	<b>31</b>
<b>6 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>34</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>42</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>46</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>47</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário de Globalização econômica, os debates recentes sobre o fenômeno fuga de cérebros (tradução livre de *Brain Drain*) merecem destaque correlacionando-o com o advento da Globalização e o seu processo de expansão econômica, política, cultural e acadêmica em nível mundial (Silva, 2007). É, notadamente, um assunto o qual oferta múltiplas análises devido ao seu envolvimento quer como ciência ou prática.

Com a Globalização e o desenvolvimento de sistemas de transporte e telecomunicações, os fluxos populacionais foram facilitados, possibilitando maior mobilidade à sociedade contemporânea. Conforme a Organização das Nações Unidas (ONU), no relatório World Migration Report 2024, cerca de 281 milhões de pessoas vivem fora dos seus países de origem, o equivalente a 3,6% da população mundial. Segundo Behrens (2020), essas migrações internacionais podem ser motivadas por fatores políticos, econômicos, culturais ou relacionados ao desenvolvimento de uma carreira.

Sobre Fuga de cérebros, Tremblay (2005) aponta que países que fazem parte da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), desde o final dos anos 1990 criaram estratégias para influenciar seus cidadãos mais qualificados a permanecerem, também transformaram seus territórios atrativos para imigrantes especializados promovendo incentivos fiscais, melhor infraestrutura para pesquisa e melhores salários. Além disso, facilitam suas políticas de imigração para atrair estrangeiros altamente qualificados para setores que enfrentam escassez de mão de obra.

Nesse contexto, este trabalho realiza um panorama teórico do tema, propondo compreender quais os fatores tornam-se determinantes por parte dos professores do Departamento de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) para emigrar dos seus países e atuarem profissionalmente no Brasil. Além disso, objetiva-se compreender os fatores de atração e repulsão relacionados aos professores brasileiros que decidiram emigrar para atuar profissionalmente no exterior, bem como entender as motivações dos estrangeiros que decidiram migrar para atuar profissionalmente na UFSC.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

O fenômeno da migração de professores universitários, especialmente em instituições públicas, é uma questão de grande relevância para a compreensão dos desafios enfrentados pelas universidades brasileiras.

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), sendo uma das principais instituições de ensino superior do país, tem visto nos últimos anos um aumento significativo na mobilidade de seus docentes, fenômeno também observado em várias universidades brasileiras que buscam expandir suas redes de cooperação internacional (Vázquez; Mesa; Lopez, 2014; Knight, 2014). Esse processo de mobilidade tem sido incentivado pela necessidade de fortalecimento das redes científicas e acadêmicas, proporcionando aos docentes oportunidades de intercâmbio de conhecimento e desenvolvimento de competências culturais e profissionais.

A análise dessa movimentação é crucial para identificar tanto os fatores que atraem professores qualificados quanto os que os levam a abandonar a instituição. Um dos benefícios da mobilidade é a criação do "capital de mobilidade", conceito que representa a acumulação de experiências e competências que enriquecem o currículo dos docentes e fortalecem a imagem institucional das universidades (Murphy-Lejeune, 2002; Freitas, 2009). O impacto dessas migrações pode afetar diretamente a capacidade da UFSC de manter sua excelência acadêmica e competitividade no cenário nacional e internacional.

De acordo com Beine, Docquier e Rapoport (2008), a migração de talentos pode ser analisada sob a ótica de dois vetores: os fatores de atração (*pull factors*) e os fatores de repulsão (*push factors*). No primeiro grupo, encontram-se aspectos como melhores condições salariais, infraestrutura adequada para a pesquisa, maior liberdade acadêmica e oportunidades de crescimento profissional (Hunter *et al.*, 2009). Esses fatores tornam-se particularmente relevantes quando se trata da migração de docentes qualificados para instituições de prestígio, que conseguem oferecer suporte adequado para o desenvolvimento de carreiras acadêmicas sólidas (Altbach; Knight, 2007).

Por outro lado, os fatores de repulsão estão frequentemente relacionados a questões como salários inadequados, falta de investimento em pesquisa e desenvolvimento e condições precárias de trabalho, o que, no caso das universidades brasileiras, tem sido agravado pelas constantes restrições orçamentárias enfrentadas pelas instituições federais de ensino superior (Leal; Sguissardi, 2021). A ausência de estabilidade financeira e política no cenário acadêmico brasileiro contribui significativamente para o desejo de professores em buscar oportunidades no exterior, uma vez que muitas vezes encontram um ambiente mais favorável em países desenvolvidos (Teichler, 2009). Outro ponto que justifica a realização deste estudo é a crescente competição entre países para atrair e reter profissionais qualificados, fenômeno amplamente discutido por Findlay (1990) e Mahroum (2000).

A escolha da UFSC como objeto de estudo justifica-se, portanto, não apenas por ser uma instituição de destaque no cenário acadêmico brasileiro, mas também por estar inserida em um contexto regional que tradicionalmente atrai profissionais de outros países, especialmente da América Latina e da Europa (Santos *et al.*, 2019). Dessa forma, investigar os fatores que motivam tanto a chegada quanto a saída de docentes qualificados desta universidade pode fornecer *insights* valiosos para gestores acadêmicos e formuladores de políticas públicas voltadas à retenção de talentos no Brasil.

Por fim, a relevância científica deste estudo está ancorada na escassez de pesquisas empíricas que explorem de maneira aprofundada os fatores específicos de atração e repulsão que impactam a migração de docentes no contexto das universidades públicas brasileiras. Ao contribuir com uma análise sobre o caso da UFSC, espera-se que esta pesquisa ofereça subsídios para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a retenção de talentos acadêmicos, além de ampliar o entendimento sobre o fenômeno da fuga de cérebros no Brasil, um tema ainda pouco explorado em sua complexidade (Dumont; Lemaître, 2005).

## 1.2 OBJETIVOS E METODOLOGIA

A pesquisa tem por objetivo geral compreender quais os fatores se tornaram determinantes por parte dos docentes do departamento de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Catarina para emigrar dos seus países e atuarem profissionalmente no Brasil, bem como, compreender os fatores de atração e repulsão relacionados aos professores brasileiros que decidiram emigrar para atuar profissionalmente no exterior. Para isso, tem como objetivos específicos:

- 1) apresentar um panorama teórico sobre o tema Globalização e Universidades com produções nacionais e internacionais para introduzir a discussão sobre migração de docentes universitários;
- 2) elaborar um panorama teórico sobre o fenômeno fuga de cérebros, com sistematização dos fatores de atração e repulsão de profissionais qualificados e possíveis efeitos nos países de origem e destino;
- 3) estabelecer um panorama teórico sobre o fenômeno fuga de cérebros no Brasil;
- 4) compreender e categorizar, os fatores determinantes para os docentes migrarem: dos brasileiros que emigraram e dos estrangeiros que imigraram para atuar profissionalmente junto a UFSC no Brasil.

Essa é uma pesquisa de característica qualitativa, suportada numa análise descritiva e interpretativa. Tem sua definição neste eixo ao considerar que proporciona ao pesquisador maior envolvimento com o tema, buscando explicitá-lo. Dessa forma, objetiva saber o porquê das coisas, aprofundando-se no entendimento do fenômeno estudado (Yin, 2016).

Conforme define Godoy (1995), a pesquisa qualitativa busca obter dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos por meio da interação do pesquisador com o objeto de pesquisa, buscando entender os fenômenos de acordo com a perspectiva dos sujeitos. Segundo Gil (2002) “a análise descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2002, p. 42).

Segundo Santos (2012) a pesquisa descritiva se propõe a expor características de uma determinada população de estudo, neste caso, dos docentes do departamento de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Catarina. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (Triviños, 1987). O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe.

Assim, espera-se com essa metodologia aprofundar o conhecimento sobre o fenômeno em estudo. Segundo Yin (2016), descrever, compreender e explicar relações sociais sob visões e perspectivas de entrevistados diferentes para o mesmo estudo configura-se como uma das principais características da pesquisa qualitativa, podendo ser relacionados a significados relativos a fatos da realidade.

Apresenta também características da pesquisa bibliográfica haja vista sua realização como ponto de partida o levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas em meios escritos e eletrônicos, em que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre um determinado assunto (Fonseca, 2002).

Objetivando conhecer o que já foi pesquisado e publicado sobre a proposta de pesquisa aqui apresentada, realizou-se uma busca na base de dados Scopus utilizando os termos "fuga de cérebros" nos títulos, resumos e palavras-chave dos artigos em idioma português, não retornando nenhum resultado. Ao buscar os termos "*brain drain*" obteve-se um total de 2.708 resultados, porém, aplicados à realidade de outros países que não o Brasil. Para embasar este trabalho, foram utilizados os autores internacionais mais citados.

A geração de novas evidências sobre o tema estudado, por seu turno, baseou-se em entrevistas semiestruturadas com seis professores do Departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC, quatro estrangeiros que atuam no departamento e dois que o deixaram para assumir postos em instituições no exterior. No primeiro caso, foram contactados apenas docentes estrangeiros ativos no departamento, excluindo-se aposentados. Dos cinco docentes contactados, quatro concordaram em participar da pesquisa. No segundo caso, os dois entrevistados, de acordo com a investigação realizada, parecem se tratar dos únicos casos, na história do Departamento, envolvendo pedidos de exoneração seguidos de início de atividades profissionais em outros países.



Composto de seis perguntas abertas, as entrevistas (apêndice A e apêndice B) trataram de aspectos relacionados aos fatores de atração e repulsão vinculados ao seu processo decisório de migração. Nele, os respondentes puderam demarcar opiniões, associar ideias e estabelecer comparações entre o seu país de origem e seu destino. Tais informações, após coletadas, tiveram tratamento pela análise descritiva e interpretativa, relacionando suas perspectivas à literatura pertinente, propondo evidenciar pontos de convergência e divergência.

## 2 GLOBALIZAÇÃO

Para compreender como ocorrem as migrações e os fatores de atração e repulsão que resultam na Fuga de Cérebros, é importante iniciar o entendimento do que é a Globalização. A análise a seguir é estruturada de forma que explica o conceito de Globalização, suas implicações e conceitua econômica, cultural, social e tecnologicamente o fenômeno.

A globalização é considerada um fenômeno complexo e multifacetado que se manifesta através da integração das economias, sociedades e culturas em uma ampla rede de trocas globais. Trata-se de um processo impulsionado por avanços tecnológicos, especialmente nos setores de comunicação e transporte, que facilitam o fluxo transnacional de bens, serviços, capital, dados e pessoas.

Knight (2004) destaca que a Globalização vai além da economia, impactando também as esferas sociais, culturais e políticas, uma vez que fomenta uma interconexão que redefine as fronteiras e amplia a interação entre diferentes culturas e modos de vida. A circulação internacional de pessoas e ideias, por exemplo, tem promovido transformações nas identidades culturais e criado uma maior exposição a valores e práticas de diversas partes do mundo.

Esse movimento global traz implicações profundas para a vida contemporânea, afetando desde o mercado de trabalho até a educação e os sistemas políticos. Morosini (2016) observa que a Globalização tem gerado desafios específicos para o setor educacional, promovendo a internacionalização das universidades e o intercâmbio de saberes.

Essa integração, contudo, também levanta questões sobre a perda de autonomia cultural e o surgimento de desigualdades, uma vez que países em desenvolvimento nem sempre possuem os mesmos recursos para competir globalmente. Assim, a Globalização, embora traga oportunidades significativas, requer uma adaptação constante às novas demandas e uma análise crítica de suas consequências para preservar a diversidade e fomentar a cooperação internacional.

Economicamente, a Globalização é marcada pela expansão do comércio internacional e pelos investimentos estrangeiros diretos, facilitados por acordos de livre comércio e pela diminuição das barreiras comerciais (Krugman, 1995). A integração de mercados nacionais tem levado a uma maior eficiência econômica

através da especialização e da competição, embora também tenha provocado debates sobre a distribuição desigual de seus benefícios entre e dentro dos países.

Culturalmente, a Globalização foi associada ao conceito de “aldeia global”, uma ideia popularizada por Marshall McLuhan, que previa um mundo interconectado onde as distâncias culturais seriam encurtadas pelo avanço das tecnologias de comunicação (McLuhan, 1962). Isso tem sido evidenciado pelo crescente consumo de produtos culturais transnacionais, como filmes, música e literatura, que facilitam a difusão de ideias e valores globalmente.

Do ponto de vista social, a Globalização promoveu uma mobilidade humana sem precedentes. Pessoas ao redor do mundo migram por motivos que incluem emprego, educação e segurança pessoal, atingindo a uma diversificação sem precedentes nas sociedades, mas também a tensões relacionadas à integração e à identidade cultural (Castles; Miller, 2009).

Tecnologicamente, a Globalização foi acelerada pela revolução digital, que reduziu os custos de comunicação e transformou a economia global em uma economia baseada no conhecimento. A *internet*, em particular, possibilitou a indivíduos e empresas de todo o mundo interagir de maneira instantânea e a custos reduzidos, criando oportunidades de negócios e facilitando inovações disruptivas em muitos setores (Castells, 1996).

No entanto, a Globalização também é objeto de críticas. Enquanto alguns destacam seus benefícios, como o aumento do crescimento econômico e a democratização da informação, outros apontam para as desigualdades que ela pode perpetuar ou exacerbar. Questões como a erosão das culturas locais, a exploração da mão de obra e a deterioração do meio ambiente são frequentemente citadas como desvantagens desse processo (Stiglitz, 2002).

Em suma, a Globalização é um processo dinâmico e complexo, cujas múltiplas dimensões afetam praticamente todos os aspectos da vida moderna. Como tal, ela continua a ser um campo fértil para estudos acadêmicos e debates políticos, refletindo uma variedade de perspectivas e experiências globais, como o fenômeno fuga de cérebros, objeto desta pesquisa.

## 2.1 UNIVERSIDADE E GLOBALIZAÇÃO

O foco deste estudo é investigar os fatores que se tornaram determinantes por parte dos docentes que emigraram do Brasil para atuar no exterior, bem como entender as motivações dos profissionais que vieram atuar no Brasil. Com isso, compreender onde os temas universidade e Globalização convergem é essencial para construção do panorama teórico deste trabalho.

A relação entre Globalização e universidades é profundamente influenciada pelo aumento da mobilidade acadêmica, um aspecto essencial que impulsiona a troca de conhecimento através das fronteiras internacionais. As universidades, como pilares do conhecimento global, facilitam esse intercâmbio ao acolher estudantes e professores de diversas nacionalidades, criando um ambiente acadêmico rico culturalmente e diversificado (Knight, 2008). Esta dinâmica não apenas enriquece a pesquisa e o ensino dentro dessas instituições, mas também solidifica as relações internacionais e fortalece a cooperação científica global.

Na era da Globalização, as barreiras à mobilidade têm se tornado menores, facilitando a migração de docentes para países que oferecem melhores condições de trabalho e pesquisa. Nesse sentido, a UFSC, como uma das principais universidades federais do Brasil, encontra-se inserida nesse contexto competitivo, tanto na tentativa de atrair professores estrangeiros qualificados quanto na retenção de seus próprios talentos (Cerna, 2016). A compreensão desses processos é essencial para que a universidade possa formular estratégias eficazes de atração e retenção de docentes.

No entanto, a mobilidade acadêmica pode também contribuir para a fuga de cérebros, especialmente em países em desenvolvimento. Esta fuga é caracterizada pela migração de acadêmicos talentosos para instituições em países com melhores oportunidades e recursos. A Globalização e a educação superior, portanto, estão intrinsecamente ligadas, apresentando tanto desafios quanto oportunidades. O equilíbrio entre a atração e retenção de talentos acadêmicos é importante para garantir que a Globalização beneficie, de maneira equitativa, o ensino superior em todo o mundo.

As universidades desempenham um papel central neste processo, não apenas como receptores de talentos globais, mas também como formadoras de

profissionais que podem atuar globalmente, beneficiando tanto seu país de origem quanto a comunidade global. (Altbach; Knight, 2007).

### 3 FUGA DE CÉREBROS

Este capítulo explora o fenômeno da fuga de cérebros, analisando as motivações, impactos e estratégias de mitigação associadas à migração de talentos qualificados de países em desenvolvimento para países desenvolvidos. Primeiramente, são discutidos os fatores de atração e repulsão que incentivam essa migração, como oportunidades econômicas e infraestrutura de pesquisa nos destinos, em contraste com as limitações nos países de origem. Em seguida, abordam-se as consequências da fuga de cérebros, como o enfraquecimento da capacidade de inovação nos países de origem, aumentando sua dependência tecnológica. Por fim, são apresentadas estratégias para minimizar esses efeitos, como programas de retorno e colaborações internacionais que incentivam a "circulação de cérebros".

A migração é um fenômeno complexo e abrangente que envolve o deslocamento de pessoas entre regiões geográficas, muitas vezes motivado pela busca de melhores condições de vida ou oportunidades de emprego. Esta prática histórica ganhou novas dimensões com a Globalização, influenciando significativamente a estrutura social e econômica das nações.

Castles e Miller (2009) identificam que a migração é impulsionada por fatores econômicos, sociais, políticos e ambientais, que juntos formam as motivações para a saída de indivíduos de suas regiões de origem e a escolha de seus destinos. Aspectos como conflitos, desigualdade econômica, falta de oportunidades e mudanças climáticas servem como catalisadores para esses movimentos populacionais.

Relacionando-se diretamente ao conceito de migração, Beine, Docquier e Rapoport (2008) destacam o fenômeno da fuga de cérebros — ou “brain drain” — que descreve a migração de indivíduos altamente qualificados para países que oferecem melhores condições de emprego e qualidade de vida para eles e suas famílias. Haque e Kim (1995) consideram que essa emigração de profissionais qualificados afeta diretamente a formação de capital humano dos países de origem, na maioria das vezes subdesenvolvidos, resultando em uma perda significativa de *expertise* e capacidade de inovação. A saída de talentos reduz o potencial de desenvolvimento econômico e científico dessas nações, ampliando a dependência de inovações e conhecimentos gerados no exterior (Agrawal, 2011).

Os fatores de atração exercem um papel essencial na fuga de cérebros, e países desenvolvidos empregam diversas estratégias eficazes para atrair talentos globais. Entre essas estratégias estão políticas de imigração acolhedoras, salários competitivos e condições de trabalho superiores, incluindo ambientes de pesquisa modernos e sistemas de segurança social bem estruturados (OECD, 2012). Estes elementos são complementados por políticas que promovem a capacitação e atualização regular de profissionais estrangeiros, além da integração a redes globais de pesquisa e desenvolvimento, resultando em um ambiente profissional altamente valorizado e conectado (Mahroum, 2000).

Além disso, países como Estados Unidos, Alemanha e Canadá oferecem políticas de imigração voltadas especificamente para pesquisadores e cientistas, com benefícios fiscais e acesso a programas de pesquisa de ponta, o que torna esses países particularmente atraentes (Davenport, 2004; Vincent-Lancrin, 2009). Este fenômeno é frequentemente observado na América Latina, onde acadêmicos migram para países da América do Norte e Europa em busca de melhores condições de pesquisa e desenvolvimento profissional (Schwartzman, 2010). Essa migração de talentos pode desfalcocar os países de origem de importantes recursos humanos necessários para o seu desenvolvimento socioeconômico e científico.

A evasão de talentos acadêmicos pode ser mitigada por estratégias eficazes que incentivem o retorno desses profissionais ou pelo menos a manutenção de laços fortes com suas instituições de origem. Programas como bolsas de retorno e projetos de colaboração internacional são essenciais para reter talentos e incentivar a troca de conhecimento que beneficia tanto os países de origem quanto de destino (Teichler, 2009). Tais programas ajudam a criar um sistema de “circulação de cérebros” em vez de uma mera fuga, onde o conhecimento e a experiência são compartilhados globalmente, mas também beneficiam o país de origem.

Adicionalmente, a estabilidade política e a segurança social, presentes em grande parte dos países desenvolvidos, representam também fatores decisivos para profissionais que migram em busca de um ambiente seguro para suas famílias (Dustmann; Fabbri, 2003). A qualidade de vida elevada, a infraestrutura de pesquisa de ponta e as redes de networking expansivas que esses países oferecem permitem altos padrões de vida e a promessa de progressão na carreira, destacando-os como destinos preferenciais para a migração de talentos (Saxenian, 2005). De acordo com Altbach e Knight (2007), a mobilidade acadêmica internacional é impulsionada não

apenas por questões salariais, mas também por aspectos culturais e familiares, fatores determinantes para a decisão de migração de docentes e pesquisadores.

Por outro lado, os fatores de repulsão nos países de origem constituem barreiras significativas para a retenção de talentos. A falta de reconhecimento profissional e a escassez de infraestrutura adequada para pesquisa, como laboratórios modernos e acesso a bases de dados atualizadas, limitam a produtividade e o potencial de inovação (Meyer; Brown, 1999). Em países como Argentina e Uruguai, conforme a OCDE (2012), a predominância de contratos temporários entre docentes gera insegurança profissional e desestimula a permanência de talentos.

Outro fator de repulsão é a falta de incentivo para o desenvolvimento de carreiras acadêmicas e científicas nos países de origem. Em muitos países em desenvolvimento, a ausência de sistemas de avaliação e promoção profissional eficazes leva à insatisfação entre profissionais que não encontram perspectivas de avanço em suas áreas (Gaillard; Gaillard, 1997). Adicionalmente, a carga tributária elevada e a falta de incentivos fiscais para profissionais qualificados contribuem para a emigração. Em contrapartida, países como Dinamarca e Suécia oferecem regimes fiscais atrativos especificamente para pesquisadores, fortalecendo sua capacidade de reter e atrair talentos (Cervantes; Guellec, 2002).

No entanto, essas vantagens para os países desenvolvidos frequentemente se traduzem em desvantagens significativas para os países de origem dos migrantes. A emigração de trabalhadores altamente qualificados debilita a capacidade dessas nações de promover inovações tecnológicas e avanços científicos, conforme destacado por Docquier e Rapoport (2012). Esse cenário cria uma “armadilha de competência”, onde a falta de profissionais locais pode retardar o desenvolvimento econômico e aprofundar a dependência tecnológica e científica (Docquier; Rapoport, 2012). Além disso, a fuga de cérebros resulta frequentemente em uma deficiência de educadores e pesquisadores nas instituições de ensino superior dos países de origem, comprometendo a formação das futuras gerações e perpetuando o ciclo de dependência (Bhagwati; Hamada, 1974).

Esses fatores, quando considerados em conjunto, revelam que a fuga de cérebros é mais do que uma simples questão de busca por melhores salários. É um reflexo da incapacidade de alguns países em proporcionar condições de desenvolvimento e reconhecimento profissional para indivíduos altamente



qualificados. Enquanto os fatores de atração nos países desenvolvidos incentivam o crescimento profissional e o avanço na carreira, os fatores de repulsão nos países de origem, como a burocracia, a instabilidade e a falta de recursos, limitam as perspectivas de progresso, criando um ciclo de dependência tecnológica e científica e dificultando o avanço econômico interno (Docquier; Rapoport, 2012).

### 3.1 FUGA DE CÉREBROS: OUTRAS INTERPRETAÇÕES

O conceito de fuga de cérebros é central no estudo da migração internacional de talentos e suas implicações socioeconômicas, embora não haja um consenso sobre seus efeitos. A visão tradicional, como destacada por Haque e Kim (1995) e Agrawal (2011), sugere que a migração de profissionais altamente qualificados de países menos desenvolvidos para nações mais prósperas resulta em uma perda significativa de capital humano. Esta perspectiva aponta para um esvaziamento de competências críticas essenciais para o desenvolvimento econômico e tecnológico dos países de origem. Tais profissionais, ao migrarem, deixam um vácuo que impacta negativamente a inovação e o crescimento econômico local.

Por outro lado, a literatura internacional sobre migração também discute variações desse fenômeno, como o "*brain gain*" - ganho de cérebros, "*brain circulation*" - circulação de cérebros e "*brain waste*" - desperdício de cérebros, que oferecem uma visão mais matizada. O conceito de ganho de cérebros sugere que a emigração pode, paradoxalmente, resultar em benefícios para os países de origem. Conforme explorado por Mountford (1997), a possibilidade de emigração pode incentivar as pessoas no país de origem a investir mais em sua própria educação, visando oportunidades no exterior. Essa dinâmica pode elevar o nível geral de educação e habilidades no país, superando potencialmente as perdas causadas pela emigração.

Além disso, a circulação de cérebros, como discutido por Tremblay (2005), refere-se à ideia de que os migrantes eventualmente retornam ao seu país de origem ou mantêm vínculos fortes que facilitam a transferência de conhecimentos e habilidades adquiridos no exterior. Esse retorno dos talentos pode enriquecer o capital humano do país de origem e promover o desenvolvimento de redes globais de conhecimento.

Adicionalmente, o desperdício de cérebros é outro aspecto crucial que ocorre quando profissionais altamente qualificados emigram, mas não conseguem empregar suas habilidades e conhecimentos em seus novos países devido a barreiras como reconhecimento de qualificações, diferenças culturais ou discriminação no mercado de trabalho. Este desperdício de talento não apenas prejudica o indivíduo, mas também representa uma perda para o país de destino, que não consegue aproveitar plenamente as habilidades dos imigrantes (Reitz, 2001).

Essas variações indicam que a fuga de cérebros não é um fenômeno unidimensional, mas complexo e dinâmico, cujos impactos podem variar amplamente dependendo de fatores como políticas de migração, estruturas econômicas e a capacidade de um país de capitalizar sobre seus expatriados. A compreensão dessas nuances é crucial para formular políticas que não apenas mitiguem os aspectos negativos da fuga de cérebro, mas que também potencializam os benefícios associados ao ganho de cérebros, à circulação de cérebros e mitiguem o desperdício de cérebros.

#### 4 FUGA DE CÉREBROS: CASO BRASILEIRO

A fuga de cérebros no Brasil é um fenômeno que tem merecido atenção significativa de estudiosos e formuladores de políticas devido aos seus impactos potenciais no desenvolvimento socioeconômico do país. O caso brasileiro é particularmente intrigante devido à sua posição emergente na economia global e aos desafios únicos que enfrenta no setor de educação e pesquisa. No Brasil, observa-se que a discussão e o estudo do tema ainda são raros quando comparados com as referências bibliográficas encontradas no exterior.

Autores tratam dos principais pontos de repulsão dos talentos brasileiros no exterior, como exemplo, no ponto de vista de Silva (2007) a insuficiência de investimentos necessários nas universidades e centros de pesquisa nacionais tem se mostrado um desafio significativo no que tange à retenção de talentos brasileiros.

Essa situação pode ter impactos negativos na formação de profissionais qualificados no Brasil, uma vez que a escassez de recursos financeiros pode limitar a capacidade das instituições de oferecer programas de pesquisa de excelência, equipamentos modernos e oportunidades de crescimento acadêmico. Muitos desses profissionais buscam oportunidades no exterior devido a melhores condições de trabalho, salários mais altos e maior acesso a tecnologias e recursos de pesquisa avançados (Schwartzman, 2010).

Este fluxo é agravado pela insuficiência de investimentos em pesquisa e desenvolvimento (P&D) no Brasil, sendo frequentemente citado como um fator limitante para a retenção de acadêmicos e pesquisadores altamente qualificados (Berni, 2015). Os dados da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC, 2022), por exemplo, mostram que a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) perderam aproximadamente 51% da verba destinada ao financiamento de pesquisas nos últimos dez anos (2012-2022) para o desenvolvimento acadêmico.

Essa retração nos recursos impacta diretamente a formação de novos pesquisadores e a continuidade de projetos inovadores. A redução nos investimentos em bolsas de pesquisa, como CAPES e CNPq, pode se tornar um fator de repulsão para que profissionais acadêmicos qualificados busquem continuar seus estudos e suas carreiras em outros países.

Um estudo de Schwartzman (2010) destacou que, além dos desafios econômicos e de infraestrutura, questões burocráticas e a falta de uma política clara de ciência e tecnologia também contribuem para a fuga de cérebros no Brasil. A instabilidade política e econômica, frequentemente associada à falta de financiamento contínuo para projetos de longo prazo, desencoraja os docentes a permanecer no país. Muitos pesquisadores também relatam que o ambiente de trabalho brasileiro pode ser desmotivador, com falta de perspectiva de carreira, precarização do emprego acadêmico e pouca valorização do conhecimento gerado localmente (Schwartzman, 2010).

No Brasil, a situação é agravada pela sobrecarga administrativa nas universidades, o que desvia os docentes de suas atividades acadêmicas centrais, impactando negativamente tanto o ensino quanto a produção científica, segundo Morosini (2016). Esse ambiente de trabalho é caracterizado pela burocracia excessiva, que representa um desafio para profissionais estrangeiros que chegam ao país com a expectativa de um sistema menos rígido (Frigotto, 2001).

Como apontado por Meyer (2001), a saída de professores altamente qualificados pode gerar uma lacuna de conhecimento e experiência, dificultando o progresso acadêmico e científico. Da mesma forma, a entrada de novos docentes, especialmente estrangeiros, pode trazer inovação e novas perspectivas, contribuindo para a internacionalização da instituição (Altbach, 2015). Compreender esses fluxos é fundamental para o desenvolvimento de políticas institucionais que favoreçam o crescimento acadêmico e a sustentabilidade da universidade em um cenário global competitivo.

Outro fator relevante na fuga de cérebros é a baixa competitividade do Brasil no cenário global. A inadequada infraestrutura científica e a escassa conexão com redes de pesquisa internacionais tornam o país menos atraente para o desenvolvimento de projetos de ponta. Segundo levantamento do *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI, 2022), o Brasil figura em uma posição desfavorável no *ranking* global de atração e retenção de talentos, ocupando a 73ª posição entre 133 países. O estudo mostra que países com maior capacidade de inovação e ambientes mais favoráveis ao empreendedorismo científico e tecnológico, como os Estados Unidos e países da União Europeia, tendem a atrair mais pesquisadores e profissionais altamente qualificados.

Segundo Andrade (2019), em Pesquisa da FAPESP, o Brasil, historicamente, não enfrenta fuga de cérebros em larga escala, mantendo, em décadas passadas, um fluxo modesto de cientistas emigrados em comparação a outros países, como China e Índia. Contudo, a atual crise de financiamento na ciência, intensificada nos últimos cinco anos, tem gerado preocupação quanto à evasão de talentos qualificados. Segundo a revista, pesquisadores relatam um aumento significativo nos pedidos de cartas de recomendação para trabalhar no exterior, indicando que a falta de condições adequadas de trabalho no Brasil tem impulsionado a saída de cientistas. Para reverter esse cenário, especialistas apontam a necessidade de criar um ambiente mais atrativo para pesquisadores, incluindo investimentos consistentes em ciência e tecnologia e políticas de incentivo à permanência e ao retorno de talentos. Tais medidas são fundamentais para garantir a sustentabilidade do sistema acadêmico e a competitividade científica do país.

Nas últimas décadas, houve esforços para reverter esse quadro. O Brasil implementou, entre 2011 e 2017, o programa "Ciência sem Fronteiras", que inicialmente visava enviar estudantes brasileiros para as melhores universidades do mundo, mas que também incluiu componentes para atrair pesquisadores estrangeiros ao Brasil e incentivar o retorno dos que haviam emigrado (Ratts, Queiroz, 2020). No entanto, apesar do alcance do programa, muitas críticas foram levantadas sobre sua eficácia a longo prazo, especialmente pela falta de políticas complementares que promovessem um ambiente científico atraente no Brasil.

Nesse sentido, programas como o Capes-PrInt oferecem suporte financeiro para essa mobilidade, promovendo missões de trabalho no exterior e incentivando colaborações acadêmicas (CAPES, 2017). A mobilidade de professores contribui não apenas para o intercâmbio de conhecimento, mas também para a produção conjunta de publicações e projetos, aprimorando a qualidade e o alcance da pesquisa científica brasileira (Freitas, 2009; Vázquez; Mesa; Lopez, 2014).

Mais recentemente, em abril de 2024, o CNPq divulgou seu novo programa com o objetivo de reverter parte da fuga de cérebros: o "Programa de Repatriação de Talentos – Conhecimento Brasil" tem como foco pesquisadores brasileiros que finalizaram o mestrado ou o doutorado no exterior nos últimos dez anos e que não tenham nenhum vínculo com universidades ou instituições de pesquisa no Brasil. No total, o CNPq planeja investir R\$800 milhões no programa, que serão distribuídos em forma de benefício de R\$10.000,00 para mestres e R\$13.000,00 para doutores.

Além disso, os pesquisadores receberão auxílio-instalação, auxílio-deslocamento, subsídio para plano de saúde e auxílio previdenciário. Esses programas são cruciais para o desenvolvimento de uma estratégia mais robusta de internacionalização das universidades brasileiras e para promover um ambiente de pesquisa mais colaborativo e competitivo internacionalmente (CNPq, 2024)

Outra iniciativa relevante para mitigar a fuga de cérebros é o CAPES GLOBAL, lançado em 2020, visa promover a atração e retenção de talentos científicos. O programa tem como foco facilitar a internacionalização da pesquisa brasileira por meio do financiamento de projetos colaborativos entre instituições nacionais e estrangeiras, além de oferecer incentivos para a repatriação de pesquisadores brasileiros e atrair cientistas internacionais ao país. Entre as ações previstas, destacam-se bolsas de longo e curto prazo, apoio para missões de trabalho no Brasil e no exterior, e investimentos em projetos que fomentem a integração de instituições brasileiras em redes globais de pesquisa.

O CAPES GLOBAL também busca fortalecer áreas prioritárias para o desenvolvimento do país, como inteligência artificial, saúde, energia renovável e tecnologias sustentáveis, com o objetivo de alinhar a produção científica nacional às demandas globais. Além disso, o programa incentiva a criação de ambientes de pesquisa inovadores e colaborativos, que ofereçam condições atrativas para que pesquisadores desenvolvam suas carreiras no Brasil, reduzindo a necessidade de buscar melhores condições no exterior. Essas medidas não apenas ajudam a reduzir o êxodo de talentos, mas também ampliam o impacto da ciência brasileira no cenário global, contribuindo para a consolidação do país como um protagonista na geração de conhecimento científico e tecnológico (CAPES, 2020; Silva, 2021).

Outro programa que reforça a integração acadêmica e a internacionalização da ciência é o *Move la América*, promovido pela CAPES em colaboração com instituições de países da América Latina e Caribe. Lançado com o objetivo de fortalecer as redes de cooperação científica e acadêmica na região, o programa busca incentivar a mobilidade de estudantes e pesquisadores por meio da concessão de bolsas e auxílios financeiros. Essa iniciativa tem como meta ampliar o intercâmbio de conhecimentos entre os países participantes, promovendo a formação de recursos humanos altamente qualificados e o desenvolvimento de pesquisas conjuntas em áreas estratégicas. Além disso, o *Move la América* contribui para a consolidação de uma comunidade acadêmica latino-americana, alinhada aos

desafios regionais e às demandas globais, estimulando uma maior integração do Brasil no cenário internacional de ciência e tecnologia (CAPES, 2024).

Entretanto, apesar dessas iniciativas, as perspectivas sobre a fuga de cérebros no Brasil continuam sendo mistas. Enquanto alguns veem esses programas como passos positivos para construir uma base sólida para o futuro, outros argumentam que são necessárias reformas mais profundas no sistema educacional e no ambiente de pesquisa para garantir resultados mais duradouros e eficazes (Morosini, 2016). Reformas estruturais no sistema de ensino superior e na forma como os investimentos são distribuídos poderiam gerar um ambiente mais favorável para o desenvolvimento científico. Incentivos à inovação e à colaboração entre setores público e privado também são vistos como estratégias importantes para reduzir a saída de talentos: fuga de cérebros.

## 5 UFSC: O OBJETO DE ESTUDO

Este capítulo explora a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com foco em sua estrutura, relevância histórica e atuação acadêmica. A análise começa com uma visão geral sobre sua fundação, expansão e os *campi* que compõem a instituição. Em seguida, aborda a organização interna dos centros de ensino, com destaque para o Campus Trindade, onde estão sediadas as principais unidades administrativas e acadêmicas. O capítulo aprofunda-se no Centro Socioeconômico (CSE), detalhando seus departamentos e os cursos de Ciências Econômicas e Relações Internacionais, com ênfase na importância histórica desses cursos para a universidade e sua contribuição à formação de profissionais qualificados. As atividades de pesquisa e extensão realizadas no CSE, que incluem projetos nacionais e internacionais, também são discutidas como parte do compromisso da UFSC com o desenvolvimento acadêmico, social e científico.

Este estudo tem como objeto a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Sua história remonta à década de 1920, com a fundação da Escola Técnica Federal de Santa Catarina (que mais tarde se tornou a Escola de Engenharia da Universidade do Brasil). A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) foi criada no dia 18 de dezembro de 1960 (Lei nº 3.849), uma autarquia de regime especial vinculada ao Ministério da Educação. A UFSC possui cinco *campi*, o *campus* Trindade (sede, localizado em Florianópolis capital do estado de Santa Catarina) e os quatro *campi* instituídos com recursos do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI - MEC) que são: Araranguá, Curitibanos e Joinville (criados em 2009) e o *campus* Blumenau (criado em 2013).

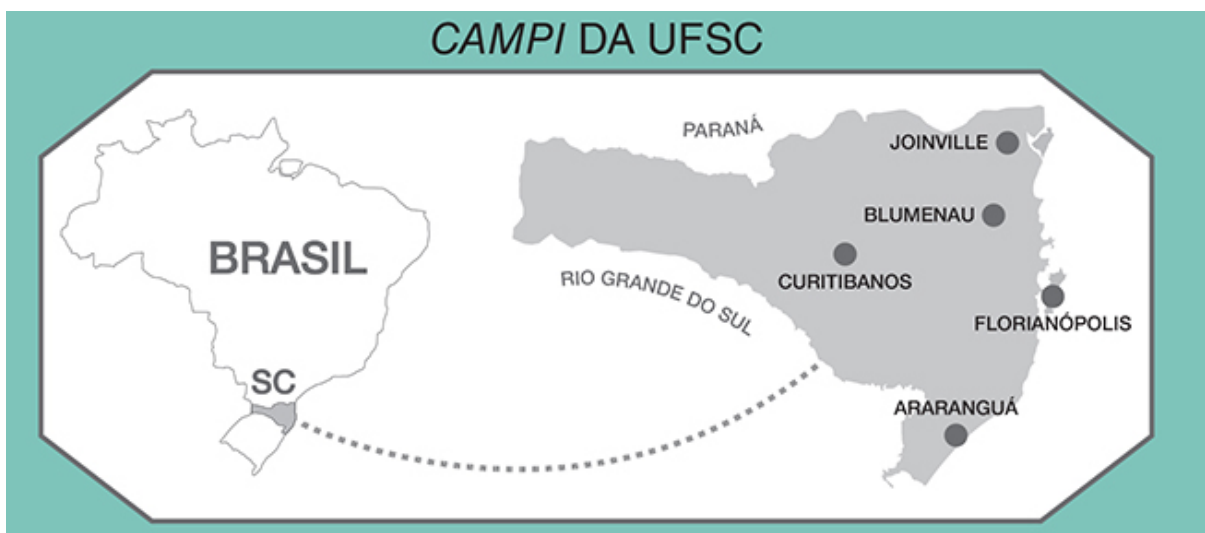
Em 1960, com a criação da UFSC, a instituição assumiu uma nova identidade e ampliou seu escopo para abranger diversas áreas do conhecimento e níveis de ensino. Em dias atuais, a instituição detém uma ampla variedade de cursos de graduação e pós-graduação, atraindo estudantes e professores de todo o país e do exterior, oferecendo uma experiência educacional enriquecedora em um ambiente diversificado e multicultural (UFSC, 2022).

O Campus Trindade em Florianópolis possui a maior área física, número de servidores docentes e técnico administrativos, número de cursos e sede da Reitoria, Pró-Reitorias, Secretarias e os Centros de Ensino. Nele, estão dez centros de



ensino: Centro de Ciências Biológicas (CCB), Centro de Comunicação e Expressão (CCE), Centro de Ciências da Saúde (CCS), Centro de Ciências Jurídicas (CCJ), Centro de Desportos (CDS), Centro de Ciências da Educação (CED), Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH), Centro de Ciências Físicas e Matemáticas (CFM), Centro Socioeconômico (CSE), Centro Tecnológico (CTC) e no bairro Itacorubi está o Centro de Ciências Agrárias (CCA) (UFSC, 2023). Cada campi fora de sede possui um Centro de Ensino próprio, conforme segue: Araranguá - Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde (CTS), Blumenau - Centro Tecnológico, de Ciências exatas e Educação (CTE), Curitibaanos - Centro de Ciências Rurais (CCR), e Joinville - Centro Tecnológico de Joinville (CTJ).

Figura 1 - Mapa da UFSC no estado de Santa Catarina



Fonte: Adaptado de Mapa e endereços (UFSC, 2024)

A UFSC tem como missão “produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico”, oferecendo atividades de ensino, pesquisa, extensão e inovação, a UFSC almeja ser uma universidade de excelência e inclusiva. Segundo a classificação do *Academic Ranking of World Universities* para 2024, a UFSC é a quarta melhor universidade do Brasil e está entre as 800 melhores universidades do mundo (ARWU, 2024).

Ao longo de sua história, a universidade tem enfrentado desafios e períodos de transformação, adaptando-se às demandas da sociedade e buscando sempre aprimorar sua qualidade acadêmica e sua contribuição para o desenvolvimento humano e social. Dentre suas transformações, pode-se destacar o Centro de

Sócioeconômico (CSE), criado a partir da integração das faculdades de Ciências Econômicas e Faculdade de Serviço Social à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O CSE tem como princípio o compromisso com a educação pública e gratuita, autônoma e democrática, ética, inclusiva, inovadora e internacionalizada, pautada em uma gestão planejada, responsável e transparente, em consonância com os preceitos gerais da Administração Pública e com os objetivos gerais da UFSC (CSE-UFSC, 2024).

O CSE, foco desta pesquisa, é composto por quatro departamentos: Ciências da Administração (CAD), Ciências Contábeis (CCN), Economia e Relações Internacionais (CNM) e Serviço Social (DSS).

O Curso de Graduação em Ciências Econômicas, também chamado de Economia, foi criado em 1943 e teve seu reconhecimento pelo Decreto Federal 37.994, de 28 de setembro de 1955. É, portanto, um dos mais antigos da UFSC, com mais de 80 anos de existência (em funcionamento desde antes mesmo da constituição da Universidade). É considerado a principal referência no ensino de Economia no estado de Santa Catarina, conforme consta no Projeto Político Pedagógico do Curso (PPC-CNM UFSC, 2019). A graduação pode ser concluída em no mínimo 9 semestres e no máximo 14, sendo oferecida nos turnos matutino ou noturno. Ao longo de sua história, o curso já formou 3.485 egressos, sendo 1.884 no turno diurno e 1.601 no turno noturno. Atualmente, o curso conta com 37 professores, dos quais 4 são estrangeiros, o que reflete seu perfil diverso e engajado na formação de profissionais qualificados.

Já o Curso de Graduação em Relações Internacionais foi criado pela Resolução N° 013/CEG/2008 de 03 de setembro de 2008 e teve sua implantação progressiva a partir de 2009.1, sendo, portanto, o curso mais novo do CSE (PPC-RI UFSC, 2019). Desde então, o curso já formou 602 egressos e possui um quadro docente composto por 16 professores, dos quais 2 são estrangeiros. Essa configuração evidencia o compromisso com a internacionalização e a formação de especialistas preparados para lidar com as complexidades do cenário global.



Primeiramente merece ser destacado que, apesar de o caso estudado se situar em um país em desenvolvimento, não foi possível observar fuga de cérebros como previsto pela Pesquisa FAPESP (Andrade, 2019). Em toda a trajetória do departamento, apenas dois professores pediram exoneração para assumir postos de trabalho no exterior. Em ambos os casos, o destino foi um país desenvolvido. Além disso, entre os 53 professores ativos no departamento atualmente, 6 são estrangeiros. Neste caso, assumiram postos no departamento não apenas docentes oriundos de outros países em desenvolvimento, mas também de países desenvolvidos.

Com relação às motivações e fatores de decisão para a mobilidade, os professores brasileiros do departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC que migraram para o exterior destacaram fatores como a falta de financiamento e infraestrutura acadêmica adequada no Brasil, refletindo um padrão observado amplamente nos estudos sobre a fuga de cérebros. Schwartzman (2010) argumenta que a insuficiência de recursos e apoio financeiro limita a capacidade de produção científica de qualidade nas universidades brasileiras, tornando o ambiente de pesquisa menos competitivo. Esse cenário é agravado pela desvalorização salarial e pelas condições de trabalho que, como apontado por Berni (2015), não conseguem reter profissionais qualificados em um contexto de alta demanda internacional por cientistas e professores universitários.

Além dos motivos profissionais, as motivações pessoais também desempenharam um papel essencial. Um dos brasileiros entrevistados mencionou que fatores familiares foram decisivos, evidenciando como a decisão de migrar pode ser multifacetada e não se restringir apenas ao ambiente acadêmico ou financeiro. Essa complexidade é abordada por Altbach e Knight (2007), que enfatizam que a mobilidade internacional é impulsionada por fatores tanto institucionais quanto individuais, destacando-se os contextos culturais e familiares como determinantes para a permanência ou migração de docentes.

Ao comparar os ambientes de trabalho no Brasil e no exterior, os docentes brasileiros no exterior relataram que as universidades em outros países, especialmente na Europa e nos Estados Unidos, oferecem melhores condições de infraestrutura e apoio à pesquisa. No exterior, o acesso a financiamentos de longo prazo e maior autonomia na gestão de recursos — como o uso de *grants* — foram considerados fundamentais para o planejamento de pesquisas de alta qualidade.

Grants são subsídios financeiros concedidos por instituições governamentais, fundações ou organizações privadas com o objetivo de financiar projetos específicos de pesquisa, inovação ou desenvolvimento acadêmico. Diferentemente de empréstimos, esses recursos não precisam ser reembolsados, permitindo que os pesquisadores invistam integralmente em suas iniciativas, desde infraestrutura e equipamentos até a formação de equipes especializadas, o que fomenta avanços significativos e independência científica. Esse suporte financeiro, essencial para atrair e manter talentos, é escasso no Brasil, como apontado por Ratts e Queiroz (2020) em sua análise das políticas de internacionalização no país. O contexto internacional oferece um ambiente onde o professor pode planejar com mais segurança, já que há uma estrutura contínua de financiamento e apoio administrativo, algo que contrasta com a realidade brasileira.

Além disso, ambos os docentes que deixaram o Departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC indicaram que o volume de tarefas administrativas e carga horária docente no Brasil são excessivos e acabam prejudicando o foco em atividades de pesquisa. Essa visão converge com a de Morosini (2016), para quem a sobrecarga administrativa nas universidades brasileiras desvia os professores de suas atividades acadêmicas centrais, prejudicando tanto a qualidade de ensino quanto a produção científica. Em contraste, na visão dos entrevistados, as universidades estrangeiras tendem a priorizar a dedicação dos novos professores à pesquisa durante os primeiros anos de carreira, protegendo-os de funções administrativas até que consolidem suas atividades científicas.

Entre os professores estrangeiros do Departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC oriundos de países em desenvolvimento, observou-se que as condições econômicas adversas e a instabilidade política em seus países de origem foram determinantes para sua decisão. Em países da América Latina, por exemplo, crises econômicas e alta rotatividade política afetam o desenvolvimento acadêmico, criando um ambiente instável para docentes. A migração para o Brasil é vista como uma oportunidade de maior estabilidade, especialmente nas universidades federais, que oferecem emprego estável e planos de carreira. Essa estabilidade é rara em países como a Argentina e o Uruguai, onde a maioria dos contratos acadêmicos é temporário, conforme destacado pela OCDE (2012) ao abordar o impacto das crises econômicas na mobilidade acadêmica.

Os professores estrangeiros do departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC relataram, ainda, que as condições de trabalho nas universidades brasileiras, como a dedicação exclusiva e o plano de carreira, são atrativos significativos. No entanto, alguns professores estrangeiros perceberam dificuldades de adaptação, citando problemas de infraestrutura e excesso de burocracia. Esse aspecto burocrático pode prejudicar a eficiência da gestão universitária, como apontado por Frigotto (2001), e representa um desafio para aqueles que chegam ao Brasil com expectativas de um ambiente mais flexível e menos burocrático.

Tanto os docentes brasileiros no exterior quanto os estrangeiros que atuam atualmente na UFSC identificaram vantagens e desafios relacionados à mobilidade acadêmica. Os brasileiros apontaram a fragmentação política nas universidades brasileiras como um desafio, mencionando disputas internas que dificultam a cooperação acadêmica e consomem tempo que poderia ser dedicado à pesquisa.

Por outro lado, os estrangeiros na UFSC apreciaram a estabilidade e o acolhimento interpessoal no Brasil, indicando que o ambiente acadêmico brasileiro é humanizado, em contraste com as relações profissionais mais distantes de outros países. No entanto, entrevistados na pesquisa ressaltaram a falta de incentivos para a pesquisa de alto nível, o que dificulta a retenção de talentos internacionais. O produtivismo nas universidades brasileiras — onde a quantidade de publicações é muitas vezes mais valorizada do que a qualidade — também foi citado como uma limitação para a produção de conhecimento profundo e inovador (Morosini, 2016).

As percepções dos docentes sobre a carga administrativa, a estrutura de financiamento e as oportunidades de pesquisa revelam a necessidade urgente de reformar as políticas de gestão e financiamento nas universidades federais. Em um contexto marcado pela disputa global por talentos e recursos científicos, a falta de uma estrutura adequada e de incentivos para a pesquisa pode gerar, eventualmente, uma perda de talentos universitários, sejam eles professores ou estudantes, enfraquecendo o capital científico brasileiro e limitando a competitividade das universidades no cenário global.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo final, são revisados os objetivos do trabalho e apresentados os principais resultados sobre o tema da fuga de cérebros e sua relevância para a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). O objetivo principal foi investigar os fatores que motivam a migração de docentes universitários e como essa mobilidade pode afetar as instituições de ensino superior no Brasil.

Para fundamentar a análise, o trabalho começou com uma discussão sobre Globalização no Capítulo 1, criando um ponto de partida teórico para entender como a integração global influencia o movimento de profissionais qualificados. Esse capítulo explorou como a Globalização facilita a mobilidade de talentos, mas também impõe desafios para os países que desejam manter esses profissionais em suas instituições. A revisão bibliográfica trouxe produções nacionais e internacionais, oferecendo um panorama sobre as influências e os desdobramentos que a Globalização exerce sobre as universidades e os impactos nas trajetórias dos profissionais acadêmicos.

No Capítulo 2, a pesquisa apresenta um panorama teórico sobre o fenômeno da fuga de cérebros, analisando os fatores de atração e repulsão que moldam a migração de profissionais qualificados. Esse capítulo sistematizou as causas de emigração e imigração, destacando as condições de infraestrutura, políticas de financiamento, ambiente acadêmico e as oportunidades de pesquisa como determinantes fundamentais. Também foram discutidos os potenciais efeitos da fuga de cérebros, tanto para os países de origem, que enfrentam perdas significativas em termos de capital humano e inovação, quanto para os países de destino, que se beneficiam da expertise e da diversidade trazidas por esses profissionais.

Especificamente sobre o Brasil, o Capítulo 3 aprofunda a análise do fenômeno de fuga de cérebros no contexto nacional. Este capítulo identifica os desafios enfrentados pelo sistema acadêmico brasileiro, incluindo a precarização das condições de trabalho, falta de financiamento para pesquisa, e políticas de valorização e retenção de talentos, que têm contribuído para o aumento da emigração de docentes. Foram evidenciadas as dificuldades das universidades em competir com os atrativos oferecidos por instituições estrangeiras, assim como o

impacto negativo dessa saída sobre o avanço científico e o desenvolvimento tecnológico local.

Por fim, o Capítulo 4 apresenta os resultados das entrevistas realizadas com professores estrangeiros do Departamento de Ciências Econômicas e Relações Internacionais da UFSC e com brasileiros que deixaram o país para trabalhar em universidades no exterior. Essas conversas revelaram, de forma prática e detalhada, os fatores determinantes para a migração acadêmica, como melhores condições de trabalho, recursos para pesquisa e maior valorização profissional.

A primeira descoberta da pesquisa realizada é que não há fuga de cérebros no caso do Departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC. A pesquisa revelou que, ao contrário da percepção comum sobre a fuga de cérebros encontrada na literatura, em que se assume que países em desenvolvimento perdem talentos para países desenvolvidos, o Departamento de Ciências Econômicas e Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Catarina experimentou um fenômeno de ganho de cérebros. Esse aumento é evidenciado na Figura 1, que ilustra o fluxo de entrada e saída de talentos. Observa-se que, no corpo docente do Departamento, ocorreram apenas duas saídas de professores brasileiros em toda a história, enquanto pelo menos quatro docentes estrangeiros qualificados foram admitidos, contribuindo para o fortalecimento do quadro de professores.

Apesar de poucos professores terem deixado o Departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC para assumir postos no exterior, ainda assim é necessário atentar para desafios que possam prevenir que esse tipo de migração se intensifique diante da crescente disputa global por talentos e recursos científicos. Entre os entrevistados, os professores brasileiros no exterior apontaram as barreiras financeiras e estruturais, como a insuficiência de recursos para pesquisa e a sobrecarga administrativa, o que limita o desenvolvimento científico e incentiva a busca por melhores condições fora do país. Esses fatores estão alinhados com a problemática da fuga de cérebros descrita por Schwartzman (2010) e Berni (2015), revelando que a falta de um ambiente acadêmico favorável é uma das principais causas de rotatividade entre docentes de alta qualificação.

Por outro lado, os professores estrangeiros que escolheram a UFSC mencionaram a estabilidade de carreira e o acolhimento do ambiente acadêmico brasileiro como pontos positivos, mas também relataram limitações, como a



burocracia e a falta de incentivos para pesquisa, que comprometem a retenção e a atração de talentos estrangeiros. A análise reflete a importância de políticas de gestão que promovam maior apoio à pesquisa e à colaboração acadêmica, tal como sugerido por Morosini (2016) e Murphy-Lejeune (2002). A integração de incentivos institucionais, estabilidade e melhoria nas infraestruturas poderia fortalecer o cenário educacional brasileiro, aumentando sua atratividade tanto para profissionais locais quanto para estrangeiros.

Um aspecto frequentemente destacado pelos docentes estrangeiros do Departamento de Economia e Relações Internacionais da UFSC foi a estabilidade de carreira oferecida pelas universidades brasileiras, especialmente no caso das federais. Esse fator foi citado como um diferencial positivo em comparação com outros países em desenvolvimento, onde a precarização do trabalho docente e a alta rotatividade são predominantes. A estabilidade no Brasil, aliada a um ambiente acadêmico acolhedor, tem funcionado como um importante atrativo para professores estrangeiros que buscam melhores condições de trabalho e segurança para suas famílias. No entanto, é fundamental destacar que essa vantagem não elimina a necessidade de melhorias estruturais e de financiamento no sistema de ensino superior brasileiro.

Sobre as implicações para a retenção e atração de talentos acadêmicos no Brasil, as respostas dos professores entrevistados refletem uma realidade desafiadora nas universidades brasileiras. Para evitar a fuga de cérebros, é necessário que as instituições ofereçam melhores condições de trabalho, financiamento contínuo e um ambiente de pesquisa que permita aos docentes se dedicarem à produção científica. O Brasil precisa implementar políticas públicas que incentivem tanto a chegada de talentos estrangeiros quanto a permanência dos profissionais formados internamente, adotando práticas de apoio à pesquisa semelhantes às observadas nas universidades europeias e norte-americanas.

Portanto, a pesquisa investigou os fatores que levam docentes do Departamento de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Catarina a migrarem para o Brasil, além das razões de atração e repulsão que influenciam professores brasileiros a buscarem oportunidades no exterior. Dessa forma, conclui-se que, para reter e atrair talentos, não é necessário apenas manter a estabilidade na carreira docente, mas também prover suporte financeiro adequado e um ambiente acadêmico menos burocrático e mais orientado à pesquisa. Sem essas

mudanças, o Brasil pode enfrentar desafios significativos na retenção de docentes qualificados, limitando seu potencial de inovação e sua competitividade no cenário científico e econômico global.

Conforme apresentado, a fuga de cérebros não é um fenômeno unidimensional, mas complexo e dinâmico, moldado por uma combinação de fatores institucionais, culturais e econômicos, que merece ser estudado em profundidade. Neste sentido, sugere-se como agenda para futuras pesquisas a ampliação deste estudo para outros departamentos da UFSC e para outras universidades públicas para melhor compreender a atração e a fuga de cérebros envolvendo docentes. No caso da UFSC, em particular, é visível a insatisfação com a deterioração dos salários, associada ao aumento do custo de vida, especialmente na cidade de Florianópolis. Nesse contexto, diversos professores estrangeiros parecem estar se empenhando na inserção em redes com seus países de origem ou com outros países e organizações em busca de novas oportunidades de carreira.

## REFERÊNCIAS

AGRAWAL, A. Does Economic Development Reduce Brain Drain? **Economic Development Quarterly**, v. 25, n. 3, p. 237-251, 2011.

AGRAWAL, A. *et al.* Brain drain or brain bank? The impact of skilled emigration on poor-country innovation. **Journal of Urban Economics**, v. 69, n. 1, p. 43–55, 1 Jan. 2011.

ALTBACH, P. G. Globalization and the university: Realities in an unequal world. **International Handbook of Higher Education**, v. 18, n. 1, p. 121-139, 2007.

ALTBACH, P.; KNIGHT, J. The Internationalization of Higher Education: Motivations and Realities. **Journal of Studies in International Education**, v. 11, n. 3-4, p. 290-305, 2007.

ANDRADE, R.O. O impacto da circulação de cérebros. **Pesquisa FAPESP**, São Paulo, Ano 20, n. 283, 2019. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br>  
Acesso em: 01 dez. 2024.

BEHRENS, M. Globalização e suas implicações na educação: desafios e oportunidades no século XXI. **Educação e Sociedade**, v. 41, n. 146, p. 123-142, 2020.

BEINE, M.; DOCQUIER, F.; RAPOPORT, H. Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence. **Journal of Development Economics**, v. 64, n. 1, p. 275-289, 2008.

BEINE, M.; DOCQUIER, F.; RAPOPORT, H. Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers. **The Economic Journal**, v. 118, n. 528, p. 631-652, 2008.

BERNI, Duílio de Ávila. **O dilema da inovação no Brasil**. Ipea, 2015.

BHAGWATI, J.; HAMADA, K. The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment. **Journal of Development Economics**, v. 1, n. 1, p. 19-42, 1974.

CAPES. **CAPES GLOBAL**: Programa de internacionalização de pesquisadores. Brasília: CAPES, 2020. Disponível em:  
<https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/bolsas/bolsa-s-e-auxilios-internacionais/encontre-aqui/paises/multinacional/programa-move-la-america>. Acesso em: 01 dez. 2024.

CAPES. **Move la America**. Programa Move La América. CAPES, 2024. Disponível em:  
<https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/bolsas/bolsas-e-auxilios-internacionais/encontre-aqui/paises/multinacional/programa-move-la-america>. Acesso em: 01 dez. 2024

CAPES. Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Programa Institucional de Internacionalização – CAPES - PrInt**. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/bolsas/bolsa-s-e-auxilios-internacionais/informacoes-internacionais/programa-institucional-de-internacionalizacao-capes-print>. Acesso em 20 out. 2024.

CASTELLS, Manuel. **The Rise of the Network Society**. Oxford: Blackwell Publishers, 1996.

CASTLES, S.; MILLER, M. **The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World**. New York: Guilford Press, 2009.

CERNA, L. The crisis as an opportunity for change? High-skilled immigration policies across Europe. **Journal of Ethnic and Migration Studies**, v. 42, n. 10, p. 1650-1670, 2016.

CERVANTES, M.; GUELLEC, D. **The Brain Drain: Old Myths, New Realities**. OECD Observer, n. 230, p. 40-42, 2002.

CNPq. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Programa de repatriação de talentos – Conhecimento Brasil**. 2024. Disponível em: <https://www.cnpq.br/>. Acesso em: 9 nov. 2024.

DAVENPORT, Sally. Panic and Panacea: Brain Drain and Science and Technology Human Capital Policy. **Science and Public Policy**, v. 31, n. 3, p. 173–184, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>. Acesso em: 09 out. 2024.

DOCQUIER, F.; RAPOPORT, H. Globalization, Brain Drain, and Development. **Journal of Economic Literature**, v. 50, n. 3, p. 681-730, 2012.

DUMONT, J.-C.; LEMAÎTRE, G. **Counting immigrants and expatriates in OECD countries: A new perspective**. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n. 25, 2005.

DUSTMANN, C.; FABBRI, F. Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK. **Economic Journal**, v. 113, n. 489, p. 695-717, 2003.

FINDLAY, A. M. **Theories of international migration: a review and appraisal**. Population and Environment, v. 12, n. 1, p. 61-84, 1990.

Fonseca, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002

FREITAS, M. E. **A internacionalização da educação superior: mobilidade acadêmica e cooperação internacional**. Revista Brasileira de Educação, v. 14, p. 249-270, 2009.

FRIGOTTO, G. Educação, Trabalho e Exclusão Social: Desafios Para a Gestão Universitária. **Educação e Pesquisa**, v. 27, n. 2, p. 67-81, 2001.

GAILLARD, J.; GAILLARD, A. Introduction: The International Mobility of Brains: Exodus or Circulation? **Science, Technology & Society**, v. 2, n. 2, p. 195–228, 1997.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. **Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades**. Revista de administração de empresas. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, Mar./Abr. 1995.

GTCl. Global Talent Competitiveness Index. **The Global Talent Competitiveness Index 2022: The Tectonics of Talent: Is the World Drifting Towards Increased Talent Inequalities?** Disponível em:

<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCl-2022-report.pdf>

Acesso em: 20 out. 2024.

HAQUE, N.; KIM, S. 'Human Capital Flight': Impact of Migration on Income and Growth. **International Economic Review**, v. 36, n. 2, p. 249-266, 1995.

HUNTER, A.; OSWALD, A. J.; CHARLTON, B. G. The elite brain drain. **Economic Journal**, v. 119, n. 538, p. F231-F251, 2009.

KNIGHT, J. **Higher education in turmoil: The changing world of internationalization**. Rotterdam: Sense Publishers, 2008.

KNIGHT, J. Internationalization remodeled: Definition, approaches, and rationales. **Journal of Studies in International Education**, v. 8, n. 1, p. 5-31, 2004.

KRUGMAN, Paul. Globalization and the Inequality of Nations. **The Quarterly Journal of Economics**, 1995.

LEAL, F. S.; SGUISSARDI, V. **A crise do trabalho docente no Brasil: Condições de trabalho e impactos nas universidades públicas**. Revista Brasileira de Educação, v. 26, p. 1-28, 2021.

MAHROUM, S. Highly Skilled Globetrotters: Mapping the International Migration of Human Capital. **R & D Management**, v. 30, n. 1, p. 23–32, 2000.

MAPAS MUNDI. **Mapa: Mundi com os nomes dos países**. Disponível em: <https://www.mapasmundi.com.br/mapa-mundi-nome/> . Acesso em: 9 nov. 2024.

McLUHAN, Marshall. **The Gutenberg Galaxy: The Making of Typographic Man**. Toronto: University of Toronto Press, 1962.

MEYER, J. B. **Network approach versus brain drain: Lessons from the diaspora**. International Migration, v. 39, n. 5, p. 91-110, 2001.

MEYER, J. B.; BROWN, M. **Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain**. UNESCO, 1999.

MOROSINI, M. **Ensino Superior no Brasil e as Questões da Burocracia Institucional**. Revista Brasileira de Educação, v. 21, n. 2, p. 202-220, 2016.

MOUNTFORD, A. Can a brain drain be good for growth in the source economy? **Journal of Development Economics**, v. 53, n. 2, p. 287–303, 1997.

OECD. **International Migration Outlook**. Paris: OECD Publishing, 2012.

OECD. **Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011**. OECD Publishing, Paris, 2012.

REITZ, J. G. Immigrant Success in the Knowledge Economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970–1995. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 3, p. 579-613, 2001.

SANTOS, A.; SILVA, M.; PEREIRA, L. Internacionalização acadêmica e migração de talentos: um estudo de caso na UFSC. **Revista Brasileira de Educação Superior**, v. 10, n. 3, p. 45-60, 2019.

SANTOS, Izequias Estevam dos. **Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica**. 9. ed. Niterói: Impetus, 2012. 384 p.

SAXENIAN, AnnaLee. **From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China**. Studies in Comparative International Development, 2005.

SBPC. **Em encontro com comunidade científica, ministra anuncia reajuste das bolsas do CNPq e da Capes – SBPC**. Disponível em: <http://portal.sbpcnet.org.br/noticias/em-encontro-com-comunidade-cientifica-ministra-anuncia-reajuste-das-bolsas-do-cnpq-e-da-capes/> . Acesso em: 28 jun. 2024.

SCHWARTZMAN, Simon. **Universidades e Instituições Científicas no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2010.

SILVA, Nilce da. Fuga de cérebros do Brasil para o exterior: é possível? **Pensamento & Realidade**, v. 10, n. 20, p. 103-116, 2007. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/8347> . Acesso em: 14 nov. 2024.

SILVA, J. C. A importância da internacionalização da ciência brasileira. **Revista Brasileira de Educação Superior**, v. 7, n. 1, p. 45-57, 2021.

STIGLITZ, Joseph. **Globalization and its Discontents**. New York: W.W. Norton & Company, 2002.

TEICHLER, Ulrich. Internationalization of higher education: **European experiences**. **Asia Pacific Education Review**, v. 10, n. 1, p. 93-106, 2009.

TREMBLAY, K. Academic Mobility and Immigration. **Journal of Studies in International Education**, v. 9, n. 3, p. 196–228, 1 set. 2005.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. **Mapa e endereço**. Disponível em: <https://ufsc.br/mapa-e-enderecos/> Acesso em: 02 dez. 2024

VÁZQUEZ, L. K.; MESA, F. R.; LÓPEZ, D. A. To the ends of the Earth: student mobility in Southern Chile. **International Journal of Educational Management**, v. 28, n. 1, p. 82-95, 2014.

VINCENT-LANCRIN, Stéphan. The Reversal of Brain Drain: The Role of Mobility and Return Policies. In: OECD. **Innovation in Science, Technology and Industry**. Paris: OECD Publishing, 2009.

YIN, R. K. **Pesquisa Qualitativa do Início ao Fim**. Penso Editora, v. 3, 2016.

IOM. World Migration Report. **World Migration Report 2024**. Disponível em: <<https://migrationnetwork.un.org/resources/world-migration-report-2024>> . Acesso em: 28 jun. 2023.

## **APÊNDICE A**

### **Roteiro de entrevista realizada com docentes brasileiros que atuam no exterior.**

Perguntas:

Pergunta 1: Quais foram os principais fatores que influenciaram sua decisão de deixar o Brasil para atuar profissionalmente no exterior? Alguma motivação secundária?

Pergunta 2: Havia alguma insatisfação com a Universidade e com Florianópolis?

Pergunta 3: Quais problemas ou desafios você enfrentou em sua carreira acadêmica no Brasil que não encontrou no exterior?

Pergunta 4: Quais foram os principais fatores positivos que você encontrou na nova instituição que não estavam presentes na sua antiga instituição no Brasil?

Pergunta 5: O que você percebeu como as principais vantagens de trabalhar fora do Brasil em comparação com sua experiência anterior?

Pergunta 6: Há aspectos da sua experiência atual que você gostaria de ter visto implementados na sua instituição brasileira?



## APÊNDICE B

### **Roteiro de entrevista realizada com docentes estrangeiros que atuam na UFSC.**

Perguntas:

Pergunta 1: Quais foram os principais fatores que influenciaram sua decisão de deixar o seu país para atuar profissionalmente no Brasil? Alguma motivação secundária?

Pergunta 2: Havia alguma insatisfação com a Universidade e sua cidade de origem?

Pergunta 3: Quais problemas ou desafios você enfrentou em sua carreira acadêmica que não encontrou no Brasil ?

Pergunta 4: Quais foram os principais fatores positivos que você encontrou na nova instituição que não estavam presentes na sua antiga instituição?

Pergunta 5: O que você percebeu como as principais vantagens de trabalhar no Brasil em comparação com sua experiência anterior?

Pergunta 6: Há aspectos da sua experiência atual que você gostaria de ter visto implementados na sua instituição?