

CAÇADORA DE TALENTOS: AS POLÍTICAS CHINESAS PARA ATRAIR TRABALHADORES E PESQUISADORES DO EXTERIOR

TALENT HUNTER: CHINESE POLICIES TO ATTRACT WORKERS AND RESEARCHERS FROM OVERSEAS

Brunno Soares Da Cruz Barbosa



Resumo:

As dinâmicas de migração em um país têm influência direta no seu setor produtivo, visto que a fuga de talentos acaba gerando uma demanda em certas áreas e, na tentativa de supri-las, o país investe em políticas com o objetivo de atrair talentos estrangeiros que contribuam tanto no trabalho quanto na pesquisa, auxiliando no desenvolvimento tecnológico desse país. O caso chinês é peculiar, visto que a demanda de mão de obra foi criada pela queda de nascimentos no país após um longo período de políticas para combater a alta natalidade. Somando isso a alta fuga de talentos para o exterior, cria-se uma necessidade de políticas para suprir a demanda de trabalhadores e pesquisadores em determinados setores. Em vista disso, esse artigo se propõe a analisar as ações chinesas com intuito de atrair estrangeiros para trabalho e pesquisa no país, bem como atrair chineses que se encontram estudando e trabalhando no além-mar.

Palavras-chave: China, imigração, geopolítica, tecnologia.

Abstract:

The dynamics of migration in a country have a direct influence on its productive sector, since the flight of talent ends up generating a demand in certain areas and, in an attempt to supply them, the country invests in policies with the aim of attracting foreign talent to contribute to both work and research, helping the country's technological development. The Chinese case is peculiar, since the demand for labor was created by the drop in births in the country after a long period of policies to combat high birth rates. Add to this the high level of talent flight abroad, and there is a need for policies to meet the demand for workers and researchers in certain sectors. In view of this, this article aims to analyze Chinese actions to attract foreigners to work and research in the country, as well as to attract Chinese who are studying and working overseas.

Keywords: China, immigration, geopolitics, technology.

INTRODUÇÃO

As Inovações tecnológicas são de suma importância para o desenvolvimento econômico de uma nação. São elas que possibilitam que o processo produtivo se torne mais eficiente em tempo de produção e na qualidade dos produtos. Apesar de o investimento interno em tecnologia ser essencial em vias de aprimoramento econômico, ele se demonstra insuficiente para atender a constante renovação produtiva que o ritmo acelerado do mercado capitalista exige.

Portanto, assim sendo, é comum que os países invistam em políticas que buscam atrair talentos de outras nações em vista de contribuir com o seu desenvolvimento tecnológico. Um exemplo notório desse caso é a China. Em similaridade com países como Estados Unidos e Alemanha, o país oriental investe em políticas de imigração com intuito de auxiliar na pesquisa em áreas de pouco interesse interno. Além do mais, alguns incentivos a novos talentos na China tem o propósito de impedir o fenômeno de *Brain Drain*, que se relaciona a fuga de talentos para países estrangeiros. Esse processo se iniciou em conjunto com o *Joint Venture*.

O crescimento exponencial da indústria chinesa ao longo das últimas décadas, tem como um de seus pilares a troca de tecnologia e a associação de empresas estrangeiras às empresas chinesas, o que é conhecido no mundo corporativo por *Joint Venture*, para as empresas estrangeiras acessarem o vasto mercado consumidor chinês, era preciso que se associassem as empresas chinesas, para garantir que essas indústrias locais não fossem enfraquecidas e sim fortalecidas pela troca tecnológica mencionada acima. (SPERANCETE e MARTINS, 2019, p. 4)

Segundo relatório da OCDE *migração mundial em números*, de 2013, já era possível perceber um aumento de migração entre os países asiáticos. Embora o fenômeno de *Brain Drain* fosse comum para maioria dos países, o relatório aponta que

Em alguns casos a população de indivíduos altamente instruídos no país de origem aumentou mais rapidamente do que o número de emigrantes altamente instruídos. Foi o caso de muitos países do Médio Oriente e do Norte da África que investiram maciçamente no ensino superior na última década. O aumento do número de graduados em países populosos, como a China, a Índia ou a Indonésia, mais do que compensou o incremento registado na saída de migrantes com nível de instrução superior (OCDE, 2013, p. 4).

Visto isso, faz-se necessário compreender quais foram as ações tomadas pelo governo chinês com a meta de atrair os estrangeiros e talentos chineses que residem em outros países, bem como as motivações para tal, demonstrando que as causas, nesse exemplo, vão além do intuito de desenvolvimento tecnológico. No primeiro momento desse artigo, discutiremos as razões das políticas públicas para atrair os chamados *Skilled Foreigns* a fim de amenizar o

estrago causado pelo fenômeno de *Brain Drain*. Em seguida, destrincharemos as principais políticas públicas chinesas de incentivos para repatriar os chineses do além-mar, assim como estrangeiros qualificados.

IMIGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO

Em um mundo globalizado, além do intercâmbio cultural entre as nações, existe uma constante troca de conhecimento, sendo comum a emigração de trabalhadores e pesquisadores de uma país para outro. De acordo com Alfredo (2018), enquanto os países europeus contam com uma população mais velha e distante do mercado de trabalho, os países em desenvolvimento contam com jovens qualificados que acabam por não encontrar oportunidades no mercado de trabalho. Desse modo, esses últimos acabam emigrando para países com maior demanda na sua área. Os países europeus e outros, como a China, em decorrência do envelhecimento populacional, acabam por criar políticas para atrair os *Skilled Foreigns*, que são estrangeiros qualificados, os quais trabalhariam em setores estratégicos do país.

A emigração em massa de talentos de um país para o outro é chamada de *Brain Drain*.

A expressão “Brain drain” é geralmente traduzida como a “fuga de cérebros” (em Italiano: “Fuga di cervelli”). Brain drain significa precisamente emigração de elites altamente qualificadas para os países de acolhimento que são mais atraentes do que os seus próprios, para a realização de um projeto profissional, econômico, cultural ou pessoal. O termo define também as formas de dissidência, bem como técnicos altamente qualificados, que deixam o Sul do mundo e emigram para o Norte. (ALFREDO, 2018, p. 231).

Com o intuito de combater o *Brain Drain*, é comum que os países tomem medidas de investimento na formação de ensino superior, de forma a aprimorar o capital humano para o mercado de trabalho. Outra ação normalmente tomada é a de políticas de *Brain Gain*, que é o retorno da mão de obra qualificada para o país natal. Desse modo, o combate da fuga de cérebros se dá por meio de um ganho maior de capital humano qualificado, seja pela formação interna pelo investimento em educação, seja se tornando atrativo para os *Skilled Foreigns*. Teixeira (2016) expõe que alguns economistas enxergam o *Brain Drain* como um fenômeno positivo.

O argumento central destes estudos baseia-se na possibilidade de existência de uma fuga de cérebros benéfica para o país de origem, designadamente quando as perspectivas de emigração provocam um incentivo no investimento em formação superior à perda de capital humano provocado pelos fluxos migratórios reais (TEIXEIRA, 2016, p. 8)

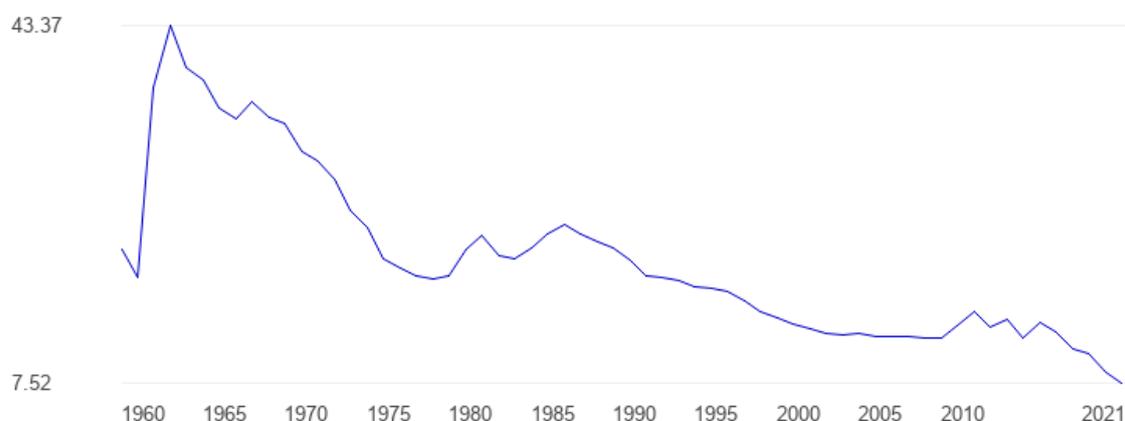
Ainda assim, a demanda de *Skilled Foreigns* vai além da pura necessidade de renovação tecnológica. Dentre os fatores que podemos citar, o primeiro é a demografia. A China optou,

desde os anos 70, em aplicar uma série de medidas de modo a diminuir. De acordo com Menin e Bellig (2022), as medidas visavam diminuir a média de 3 filhos por mulher, a qual culminaria em um grande aumento da população chinesa, trazendo prejuízos ambientais e econômicos para o país.

Os chineses baseavam-se na premissa de que se existisse uma espécie de controle restringindo as taxas de natalidade as oportunidades de crescimento econômico aumentariam, visto que com o tempo a maior parte da população estaria em idade para trabalhar na figura de produtores e uma pequena parcela da população vista como consumidores estaria abaixo dos 18 anos. Assim sendo, com um menor número de crianças, o país poderia direcionar os recursos financeiros para outros gastos de investimento capital e menos investimento em saúde infantil e educação. (MENIN e BELLIG, 2022, p. 614)

A redução culminou na média de 1,5 filho por mulher, demonstrando a eficácia das ações. Percebe-se a queda de nascimentos por 1000 pessoas por meio do Gráfico 1.

Gráfico 1 – Nascimento por 1000 pessoas na China, 1960-2021



Fonte: [The Global Economy](#)

Contudo, a redução na taxa de natalidade acabou por culminar na baixa oferta de mão de obra qualificada para a China. Isso ocorre, pois, a taxa de natalidade não acompanha o envelhecimento da população, fazendo com que cresça a parcela improdutiva do país enquanto a produtiva está em queda. Surge, em vista disso, a necessidade da implementação de políticas para atrair mão de obra para setores de pouco interesse dos trabalhadores chineses. Com o surgimento de demanda em setores que exigem maior qualificação, a exigência não é apenas por mão de obra comum, mas também da qualificada. Isso ocorre porque

Com o antigo modelo de crescimento, que servia como a maior plataforma de exportação do mundo para bens intensivos em mão de obra de baixa qualificação, agora perdendo força, o país precisa urgentemente atualizar sua estrutura industrial e se reorientar para serviços e atividades baseadas no conhecimento. Para realizar esse reequilíbrio, a China precisará de um grande conjunto de talentos bem-educados e qualificados. (CCG, 2017, p. 16, tradução própria)¹

Desse modo, temos o segundo motivo das políticas em busca de *Skilled Foreigns*: ocupar áreas da produção e pesquisa as quais os chineses não possuem formação. Atrair pesquisadores se torna necessário para o desenvolvimento tecnológico, trazendo conhecimento científico de outros países. De acordo com a Forbes (2023), até 2027 a China deve investir mais de US\$ 38 bilhões ao ano no setor de inteligência artificial. Isso cria uma demanda por engenheiros de software, tornando a China um local atrativo para os talentos que não encontram espaço nessa área em seus países. O IDE China, plataforma do Ministério do Comércio da China, destaca que as áreas de programação na China são uma grande oportunidade para estrangeiros qualificados nesse campo de pesquisa, sendo que “No setor de desenvolvimento de software da China, a proficiência em linguagens de programação como Java, Python, C++ e Javascript é muito procurada” (FDI, 2023). Nesse sentido, abre-se um leque de oportunidades para os *Skilled Foreigns* com formação na área que não encontram oportunidades em sua terra natal. Em 2012, Huyiao Wang já relatava que

A escassez de profissionais qualificados afetou a modernização industrial e teve um impacto negativo no cultivo do capital humano na China. Atualmente, os departamentos governamentais só podem fornecer um número limitado de oportunidades de emprego e a maioria delas são fornecidos pelas empresas. A China precisa urgentemente de mão de obra qualificada com ideias inovadoras para ajudar a criar mais oportunidades de emprego baseadas no conhecimento. (WANG, 2012, p. 10, tradução própria)²

Entende-se, desse modo, que a mão de obra proveniente do exterior auxilia no preenchimento de lacunas em setores estratégicos. Entretanto a China atua também com práticas que objetivam o retorno de chineses os quais estão em outros países, com intuito de reter os talentos em suas terras. Discorreremos, em seguida, sobre as políticas que tem como alvo tanto os talentos estrangeiros quanto chineses do além-mar.

¹ With the old growth model as the world’s biggest export platform for low-skilled labour-intensive goods now losing steam, the country urgently needs to upgrade its industrial structure and reorient itself towards services and knowledge-based activities. To carry out this rebalancing, China will need a large pool of well-educated and skilled talent. (CCG, 2017, pp.16)

² The shortage in skilled labour has affected industrial upgrading and has had a negative impact on the cultivation of human capital in China. Currently, the government departments can only provide a limited number of employment opportunities and most of these opportunities are provided by enterprises. China is in urgent need of skilled labour with innovative ideas to help create more knowledge-based employment opportunities. (WANG, 2012, p. 10)

PLANOS DE AÇÃO PARA ATRAIR TALENTOS ESTRANGEIROS E CHINESES DO ALÉM-MAR

Conforme anteriormente abordado, as políticas de imigração da China consistem em ações tanto para atrair estrangeiros quanto para que chineses que estejam em solo estrangeiro retornem ao país. Abordaremos ações de níveis nacional e regional, buscando demonstrar que o interesse em mão de obra de estrangeiros e chineses além-mar ocorre em ambos os níveis.

De acordo com Geromel, uma importante política nacional para atrair esses talentos chineses no exterior foi o Plano de Mil Talentos

O governo chinês lançou o famoso “Plano de Mil Talentos”²⁷ em 2008 e já recrutou mais de 7 mil pesquisadores e cientistas estrangeiros e chineses que moram fora para os incentivar a viver na China. Quem é aceito, recebe visto especial, salário acima da média do mercado, bônus de 1 milhão de RMB²⁸ (cerca de 500 mil reais), a oportunidade de se candidatar para receber fundos multimilionários para financiar suas pesquisas e a distinção de ser reconhecido como “Especialista Nacional Distinto”. (GEROMEL, 2019, 54)

Essa medida surge no contexto onde os chineses iniciavam um processo de *Brain Gain* em vista de atender as demandas da produção industrial interna. Embora o plano possa ter atraído um número considerável de chineses de volta, o número se demonstra irrisório se comparado a quantidade de chineses que se encontram trabalhando e estudando no exterior. Isso se deve ao fato de que os parâmetros colocados para aqueles que tivessem interesse em participar do programa eram demasiado restritos. Era necessário

Primeiro ter obtido o título de doutor em uma universidade estrangeira de alto nível; aqueles com formação acadêmica e experiência profissional devem ter atuado como especialistas em nível de professor ou acadêmico em universidades estrangeiras reconhecidas ou instituições de pesquisa líderes. Os candidatos que não provêm de uma formação acadêmica/acadêmica devem ter ocupado um cargo gerencial ou técnico de nível sênior em grandes empresas estrangeiras, e os repatriados que trabalharam por conta própria enquanto viviam no exterior têm de ter certas patentes ou possuir domínio sobre uma tecnologia central considerada crítica para o desenvolvimento da economia chinesa. (CCG, 2017, p. 19, tradução própria³)

O provável intuito é que essa política seja abrangente apenas de profissionais extremamente qualificados, mas, em contrapartida, ela abrange uma quantidade muito pequena

³ First have obtained a doctoral degree from a top-ranked foreign university; those with an academic work background should have served as a professor-level expert or scholar at recognized foreign universities or leading research institutions. Applicants who do not come from an academic/scholarly background must have held a senior-level managerial or technical position in large foreign companies, and returnees who were self-employed while living overseas have to hold certain patents or possess mastery over a core technology deemed critical for China’s development. (CCG, 2017, p. 19)

de especialistas, não sendo suficiente para suprir a grande demanda do setor produtivo chinês. De acordo com Qiang (2012), no ano de 2011, um total de 550 mil estudantes chineses de diferentes níveis educacionais optaram por estudar no exterior.

No rápido processo de massificação, o ensino superior chinês sofreu um acentuado declínio na qualidade, o que pode representar outro motivo para a crescente febre do ensino no exterior. Desde a imensa expansão nas matrículas no ensino superior chinês, iniciada em 1999, foram ouvidas preocupações e críticas envolvendo o declínio na qualidade do ensino e do aprendizado. (QIANG, 2012).

Isso, por si só, demonstra que em comparação com a pequena quantidade de 7 mil pesquisadores, há um *Brain Drain* em níveis superiores, tornando ineficaz o plano, ao menos no intuito de suprir a demanda interna de pesquisa e mão de obra. Contudo, é vantajoso que profissionais mais qualificados regressem a China, o que contribui por trazer tecnologias e conhecimento estrangeiro, auxiliando no desenvolvimento científico do país.

A nível regional, algumas políticas possuem destaque nesse mesmo sentido. Temos o exemplo da Seagull Plan, iniciado em 2011 pela província de Zhejiang. Por meio dele, uma série de benefícios são oferecidos aos trabalhadores aprovados em troca de um tempo de trabalho temporário em Zhejiang por ano, não sendo necessário fixar-se na província. Essa é uma maneira de poder aproveitar do trabalho dos beneficiados mesmo que temporariamente.

São elegíveis para o plano aqueles que trabalham na província durante pelo menos dois meses do ano. Os candidatos aprovados ao programa recebem apoio do Governo Provincial com autorizações de residência, cuidados de saúde, outras necessidades de segurança social, bem como assistência em habitação e escolaridade para seus filhos. (CCG, 2017, p. 20, tradução própria⁴)

Porém, o Seagull Plan, assim como o Plano dos mil talentos, conta com alguns parâmetros específicos para aqueles que desejam participar, sendo eles: ter menos de 70 anos; ter ocupado cargos em faculdades de renome; possuir PhD ou experiência além-mar, sendo elas de no mínimo 3 anos; disponibilidade de trabalhar na China por um período de tempo, sendo no mínimo dois meses ao ano. Com essas exigências, entende-se que os riscos são os mesmos do Plano dos Mil Talentos: poucos chineses que atendam aos critérios, mas a qualificação dos indivíduos contemplados pelo plano será maior, visto que eles já serão experientes nas suas áreas de atuação e poderão contribuir com o desenvolvimento de setores de desenvolvimento tecnológico ou industrial.

⁴ as those who work in the province for at least two months of the year are eligible for the plan. Successful applicants to the programme receive support from the Provincial Government with residence permits, health care, other social insurance needs, as well as assistance in housing and schooling for their children. (CCG, 2017, p. 20)

Percebe-se assim, que as políticas que objetivam atrair os chineses do além-mar auxiliam no desenvolvimento tecnológico, mas são ineficazes em atender a alta demanda gerada pelo *Brain Drain*, que começa a se tornar um fenômeno comum entre os chineses cada vez mais jovens. Sendo assim, uma proposta viável é o uso de políticas para atrair também os talentos estrangeiros, o que além de atrair mais mão de obra, auxilia no conhecimento de novas tecnologias. Os programas anteriormente citados também abrangem os estrangeiros, mas com uma quantidade limitada. Em 2013, de acordo como CCG (2017), mais de 5000 estudantes e pesquisadores ingressaram na China por meio do Plano dos Mil Talentos. Contudo, buscaremos abarcar outras políticas diferentes.

Ao abordarmos a relação da China com os *Skilled Foreigns*, é necessário a compreensão de que o objetivo maior, aparentemente, não é o de aumento de mão de obra por si só, mas da mão de obra qualificada. Podemos afirmar isso visto que a China desenvolveu políticas de que visavam dificultar o acesso de estrangeiros ao país. Dentre elas, podemos citar a Exit-Entry Law, de 2012, a qual lista as normas envolvendo imigrantes no país, a qual prevê punições desde de detenções até multas para vistos com irregularidades. Capítulo VI artigo 71 prevê as seguintes penalidades

Artigo 71 As pessoas que cometerem qualquer um dos seguintes atos serão multadas em não menos de RMB 1.000 yuans, mas não mais de RMB 5.000 yuans; quando as circunstâncias forem graves, essas pessoas serão detidas por não menos de cinco dias, mas não mais de dez dias, e também poderão ser multadas em não menos de RMB 2.000 yuans, mas não mais de RMB 10.000 yuans.

- (1) Sair ou entrar na China com documentos de saída/entrada falsificados, alterados ou obtidos de forma fraudulenta;
- (2) Sair ou entrar na China usando documentos de saída/entrada de terceiros;
- (3) Inspeção de fronteira de evasão de saída/entrada; ou
- (4) sair ou entrar ilegalmente na China de qualquer outra forma. (CHINA, 2014)

Essa lei surge num contexto de crescimento de imigrantes irregulares para a China, o que demonstra uma preocupação com mão de obra desqualificada no país. Desse modo, urge a necessidade de uma maior fiscalização na emissão de vistos. Todavia, se mão de obra desqualificada não interessa aos chineses, os talentos estrangeiros são um outro caso. Desde 2015, cidades como Shanghai e Beijing tem adotados flexibilizações nos vistos para estrangeiros qualificados de modo a se tornarem locais interessantes para a residência deles. Além disso, um banco de dados de possíveis talentos vêm sendo elaborado pela SAFEA (Administração Estatal de Assuntos de Especialistas Estrangeiros), sendo um projeto que auxiliará nas políticas para atrair mão de obra especializada.

Algumas flexibilizações no início de 2016 também auxiliaram na dinamização do processo de emissão de vistos. Foi criada uma padronização da documentação exigida para estrangeiros, bem como a criação de códigos únicos que ajudam na identificação dos mesmos. Além disso, foram criadas categorias conceituais para os tipos de estrangeiros. As categorias são A, B e C, sendo que A se refere aos talentos sofisticados, B aos profissionais e C aos outros trabalhadores estrangeiros. Por fim, o processo pode ser realizado online, tirando parte da burocracia envolvida na emissão dos vistos.

Ao juntarmos essas políticas junto com as oportunidades de emprego em áreas específicas, as quais outros países podem não oferece, o retorno de chineses e a migração de estrangeiros se torna uma alternativa viável, especialmente em caso de qualificação. Alguns fatores também devem ser levados em conta ao tratarmos a eficácia dessas políticas. Tharenou e Seet (2014) demonstram que fatores como adaptação cultural, as situações no país de origem e até os vínculos familiares tem influência significativa na dinâmica de migração. Ao falarmos sobre os chineses repatriados, a adaptação cultural age como um fator positivo, enquanto o inverso ocorre com os estrangeiros. Porém, os autores chamam a atenção para o fato de que o tratamento do governo chinês com intelectuais se torna um aspecto positivo aos repatriados, o que não deixa de ser também importante para que os estrangeiros se sintam acolhidos.

CONCLUSÃO

Depreende-se, em vista do exposto, que a China busca criar políticas que facilitem tanto repatriar chineses do além-mar quanto talentos estrangeiros. A natalidade em queda tem causado o envelhecimento da população, criando demanda em certos setores produtivos e do campo tecnológico, o que levou os chineses a tomarem ações para se tornarem mais atrativos para mão de obra qualificada.

Foi possível perceber também que embora haja uma grande fuga de cérebros, o interesse da China é em buscar mão de obra qualificada em certos setores que auxiliariam no desenvolvimento tecnológico do país. Os estrangeiros e chineses do além-mar contribuem, desse modo, trazendo conhecimento do exterior. Em termos de quantidade, as ações tomadas parecem ineficazes, mas foi possível atrair pesquisadores de renome para o país por meio de políticas em nível nacional e regional.

REFERÊNCIAS

ALFREDO, Rodrigues. Efeitos da emigração: *Brain Drain, Brain Gain* e desenvolvimento. **O Social em Questão**. nº 41, Mai à Ago/2018. p. 225-246.

CCG, **Attracting skilled international migrants to China: A review and comparison of policies and practices**. Genebra: OMI, 2017.

CHINA, **Exit and Entry Administration Law of the People's Republic of China**. Lei nº 57, de 30 de junho de 2012. China: MFA, 2013.

FDI, Mercado de trabalho global da China: oportunidades para estrangeiros. **FDI**, 2023 Disponível em: <https://www.fdicchina.com/pt/blog/jobs-for-foreigners-in-china/> Acesso em: 30 ago 2024.

FORBES, O que levou a China a liderar a corrida pela inteligência artificial? **Forbes**, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2023/12/china-na-velocidade-da-ia/#:~:text=I.A%20na%20pr%C3%A1tica%20e%20em,bilh%C3%B5es%20ao%20ano%20em%20IA>. Acesso em: 31 Ago 2024.

GEROMEL, Ricardo. **O poder da China: o que você deve saber sobre o país que mais cresce em bilionários e unicórnios**. São Paulo: Editora Gente, 2019.

OCDE. **Migração Mundial em Números Uma contribuição conjunta do UNDESA e da OCDE para o Diálogo de Alto Nível das Nações Unidas sobre Migração e Desenvolvimento, 3 e 4 de outubro de 2013**. Paris: OCDE, 2013.

MENIN, Ligia Valentina Colusso; BILLIG, Osvaldo Alencar. A POLÍTICA DO FILHO ÚNICO NA CHINA E SEUS IMPACTOS SOCIOCULTURAIS. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v.8, n.08, p. 606-623, ago. 2022.

QUIANG, Zha. A Febre do estudo no exterior dos estudantes chineses. **Ensino Superior UNICAMP**, 2012. Disponível em:

<https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/international-higher-education/a-febre-do-estudo-no-exterior-entre-os-estudantes-chineses> Acesso em: 31 ago 2024.

SPERANCETE, L. F. M; MARTINS, M. A. F. Da periferia rumo ao centro do capitalismo: a ascensão econômica internacional da China entre 1978-2008. 7 Encontro da ABRI. PUC Minas. Belo Horizonte. 2019.

TEIXEIRA, Joana Catarina Pinto. ***Brain Drain e crescimento económico: revisão crítica da literatura e análise empírica.*** Dissertação (Mestrado em Economia e Administração de empresas) – Faculdade de Economia do Porto, Universidade do Porto, Porto, 2016.

WANG, Huyiao. **China's Competition for global talents: Strategy, Policy and Recommendations.** Canada: Asia pacific foundation of canada, 2012.