

EAE 543 - Economia do Trabalho II

Instituições do Mercado de Trabalho

Aula 06: Investimento na Qualificação

A Teoria do Capital Humano

Livro texto: Lazear/Gibbs – Capítulo 3

Capital Humano: teoria explica as decisões para adquirir qualificação para o trabalho como se fossem decisões de investimento

Dois Prêmios Nobel: Theodore Schultz e Gary Becker

Educação e treinamento

Educação formal: porque algumas pessoas decidem fazer um curso superior e outras param no ensino médio?

Porque (a) há uma “taxa de retorno” para investir em educação e (b) a “taxa de retorno” não é a mesma para cada indivíduo.

Concluir o ensino médio e parar ou fazer faculdade?

Seja K_1 o salário no primeiro ano depois de formado

Seja F_1 o salário neste ano se não fizer faculdade ($K_1 > F_1$)

Seja r a taxa de juros

**$D_1 = (K_1 - F_1)/(1 + r)$ é o valor presente no ano da formatura da diferença
1 ano depois de formado**

.....

**$D_2 = (K_2 - F_2)/(1 + r)^t$ é o valor presente no ano da formatura da diferença
 t anos depois de formado**

O retorno do investimento é a soma das diferenças de todos os anos até a aposentadoria, no ano T:

$$\text{Retorno} = \sum [(K_t - F_t)/(1 + r)^t] , \text{ para } t = 1 \text{ até } T$$

Seja C_0 o custo direto do curso superior e F_0 o custo de oportunidade.

O indivíduo decide fazer faculdade se $C_0 + F_0 < \sum [(K_t - F_t)/(1 + r)^t]$

Para os primeiros anos de educação, os retornos excedem os custos, com certeza. Duas razões:

Há muito a aprender, quando não se sabe nada

O custo de oportunidade nesta época é nulo ou muito baixo

Conclusão: compensa investir em educação, mas há um número de anos ótimo, para cada indivíduo. É o t dado na equação acima.

Em suma: compensa ir à escola, para todos. Mas, há um momento ótimo para parar, para cada um.

Aumentos no custo direto diminuem as matrículas no ensino superior porque fica menos interessante.

Tanto para quem tem custo de oportunidade baixo como para quem tem custo de oportunidade alto.

Aumentos na taxa de juros diminuem as matrículas no ensino superior.

Na verdade, não é tão relevante, porque taxas de longo prazo são relativamente estáveis.

Conclusão:

Compensa investir em educação, se começar cedo (Classe: porque?)

Há um número ótimo de anos de estudo, para cada indivíduo

Quem vai para a escola: os que têm taxas de desconto altas ou os que têm taxas de desconto baixas?

Implicação importante para a política pública: crédito educativo

E mais: os homens investem mais porque em geral trabalham mais anos.

As mulheres desta classe concordam?

Uma ponte entre a teoria e o mundo real

As pessoas usam a HP para decidir?

Não usam, mas pensam com a lógica do modelo do CH. Logo, o modelo retrata a realidade.

E mais: testes empíricos permitem calcular as taxas de retorno.

(V. apêndice para saber como especificar o modelo para estimar r , a taxa de retorno).

Há benefícios não pecuniários (quais?). Mas, em princípio, tudo pode ser convertido em valor monetário.

TREINAMENTO EM SERVIÇO

Neste curso, é a forma de investimento em CH mais relevante. Há dois tipos (grande contribuição de Gary Becker):

Treinamento em serviço para adquirir conhecimento geral (treinamento geral)

Treinamento em serviço para adquirir conhecimento específico (treinamento específico)

Considere dois cursos e responda: Qual deles é treinamento específico? Qual é treinamento geral?

(a) Pós graduação em Física

(b) Treinamento do Senai de 120 horas de aula para servente de obras

Vamos examinar quem paga pelo treinamento nos dois casos

IMPORTANTE:

Treinamento em serviço geral e específico: Quem paga pelo treinamento nos dois casos?

Gráfico 1: Curva do perfil experiência-renda

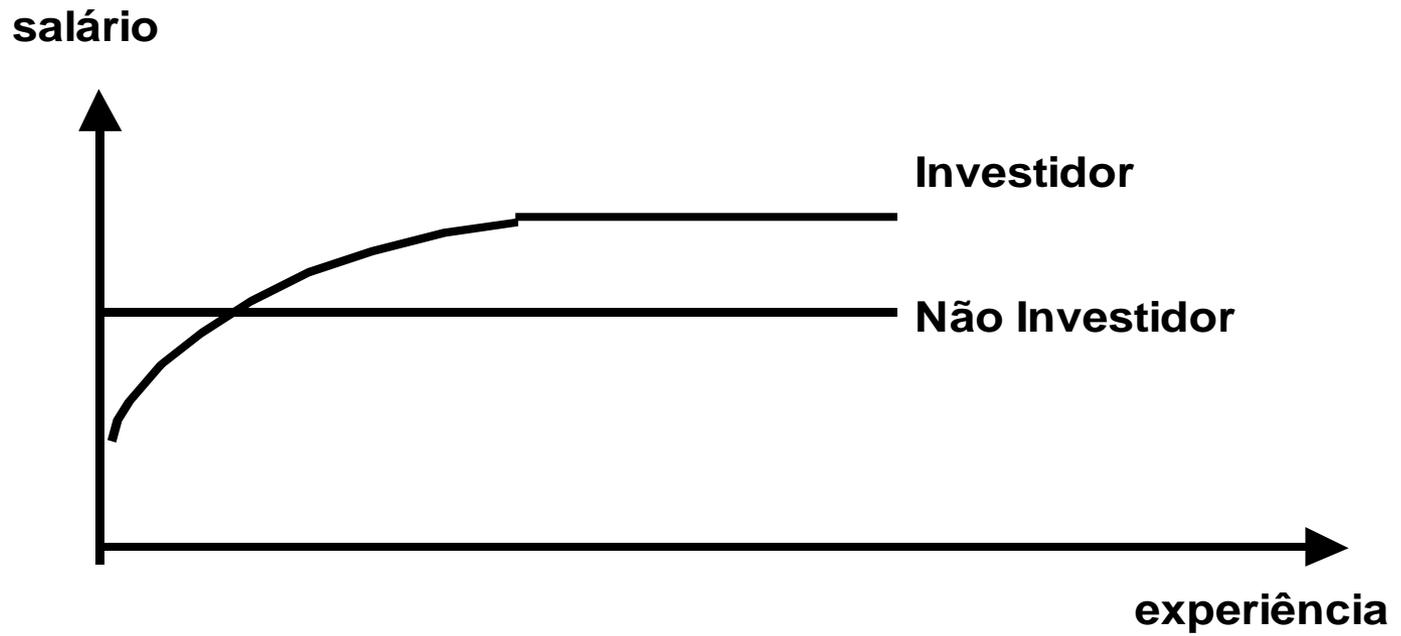
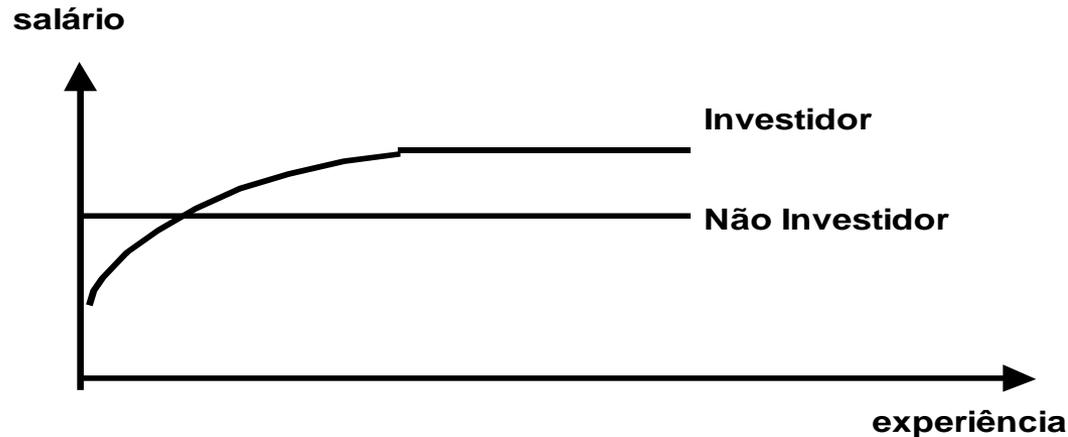


Gráfico 1: Curva do perfil experiência-renda



O trabalhador que investe em treinamento no serviço geral ganha menos que o que não investe, no início.

A curva salário - experiência é positivamente inclinada porque a produtividade cresce com o treinamento.

A taxa de crescimento é decrescente (curva côncava) porque os aumentos de produtividade são maiores no início e as habilidades mais importantes são aprendidas no início.

Os dados do mundo real refletem exatamente este perfil.

Gráfico 2: Curva do perfil experiência-renda, com treinamento específico

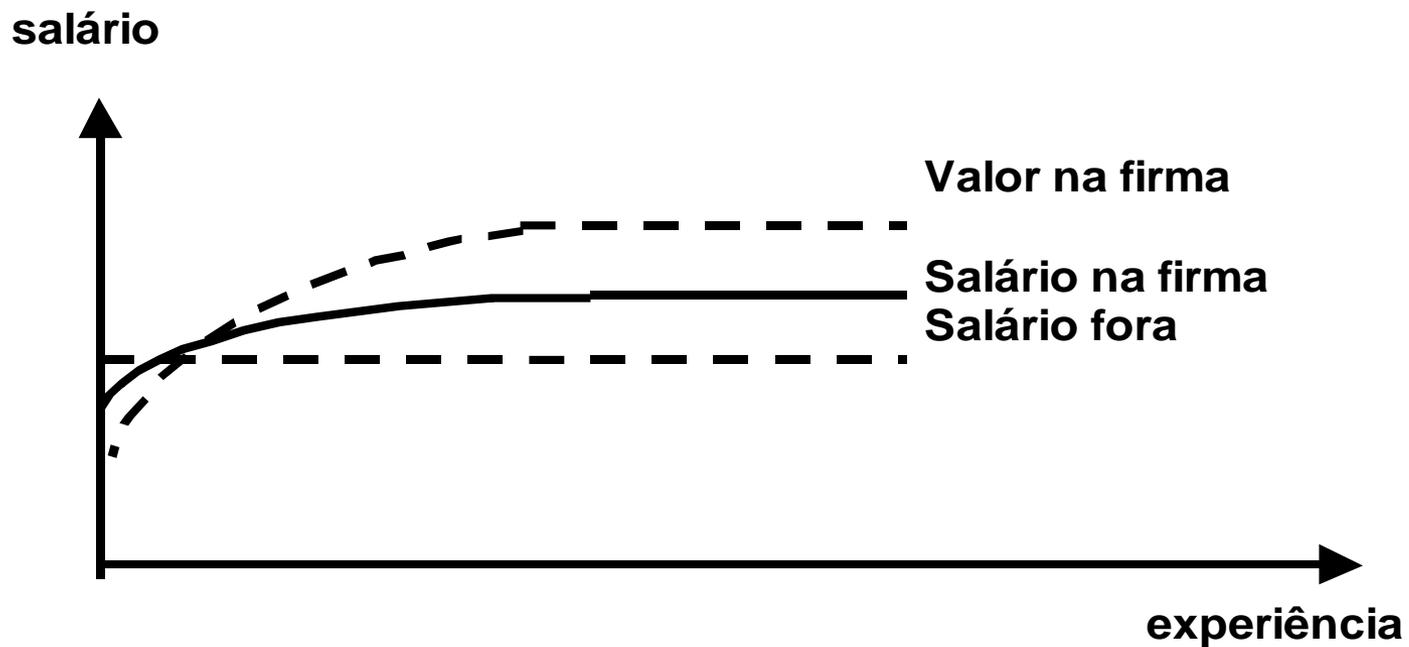
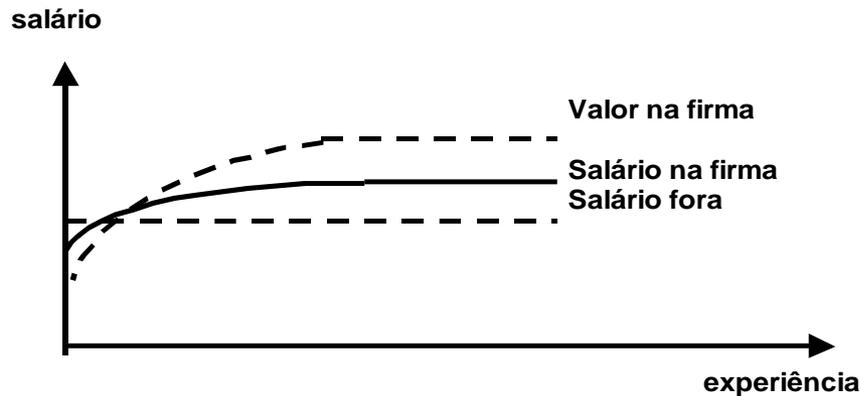


Gráfico 2: Curva do perfil experiência-renda, com treinamento específico



Implicação importante da teoria: quando os trabalhadores têm capital humano específico, as taxas de rotatividade são provavelmente muito baixas.

Nas firmas com capital humano específico:

As taxas de rotatividade são menores do que nas firmas com a mesma quantidade de capital humano, mas do tipo geral.

As curvas de salário-experiência são mais achatadas porque o trabalhador não apropria todo o valor da sua produtividade.

Pergunta sobre o treinamento geral

Quais trabalhadores são mais propensos a escolher empregos que oferecem treinamento geral?

Resposta: os mais jovens e os que planejam permanecer no mercado de trabalho por um longo período de tempo.

Classe: porque?

A escolha entre treinamento específico e treinamento geral

Quem deve ser treinado na habilidade específica?

Recomendação de Lazear: deixar o trabalhador escolher.

Classe: porque?

E se os trabalhadores não souberem escolher? (a firma tem que saber)

Conclusões sobre treinamento em serviço específico:

Treinamento em serviço específico: divisão dos custos e menor rotatividade

Que tipo de trabalhadores é mais propenso a investir em treinamento específico? Diferem dos que decidem investir em treinamento geral?

Em princípio, são os mesmos. Papel ativo da empresa na seleção.

A empresa vai preferir os trabalhadores com menor probabilidade de rotatividade e que terão sua produtividade mais aumentada com o treinamento específico.

Aspectos legais na contratação

Muitos países adotam restrições às demissões coletivas: aviso prévio, indenização. A OIT tem uma Convenção (No. 158).

Contratos com obrigação de ficar (em geral, ilegais - nulos)

Restrições sobre futuros empregos: quando há informações sigilosas (legais)

Muitos países adotam proteção contra discriminação na demissão (idade, gênero, raça)

PONTOS ADICIONAIS

Determinando a especificidade do capital humano

Um critério prático é o do tempo de serviço e experiência no mercado de trabalho: Comparar os salários de empregados da firma com os de indivíduos que saíram e estão no mercado. Os dois grupos têm a mesma experiência. Se os salários forem muito diferentes, a conclusão não é difícil.

Se a empresa tem taxas de rotatividade baixas, provavelmente tem capital humano específico.

Contratar fora ou treinar? Comparar a produtividade dos empregados com pessoas parecidas no mercado. Se as produtividades forem diferentes, não é difícil concluir.

PONTOS ADICIONAIS

Comparando emprego com o casamento. Casamento e emprego são parecidos:

(a) Casamentos novos são mais propensos a serem desfeitos;

(b) Filhos diminuem a probabilidade de separação.

Porquê?