

# **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**

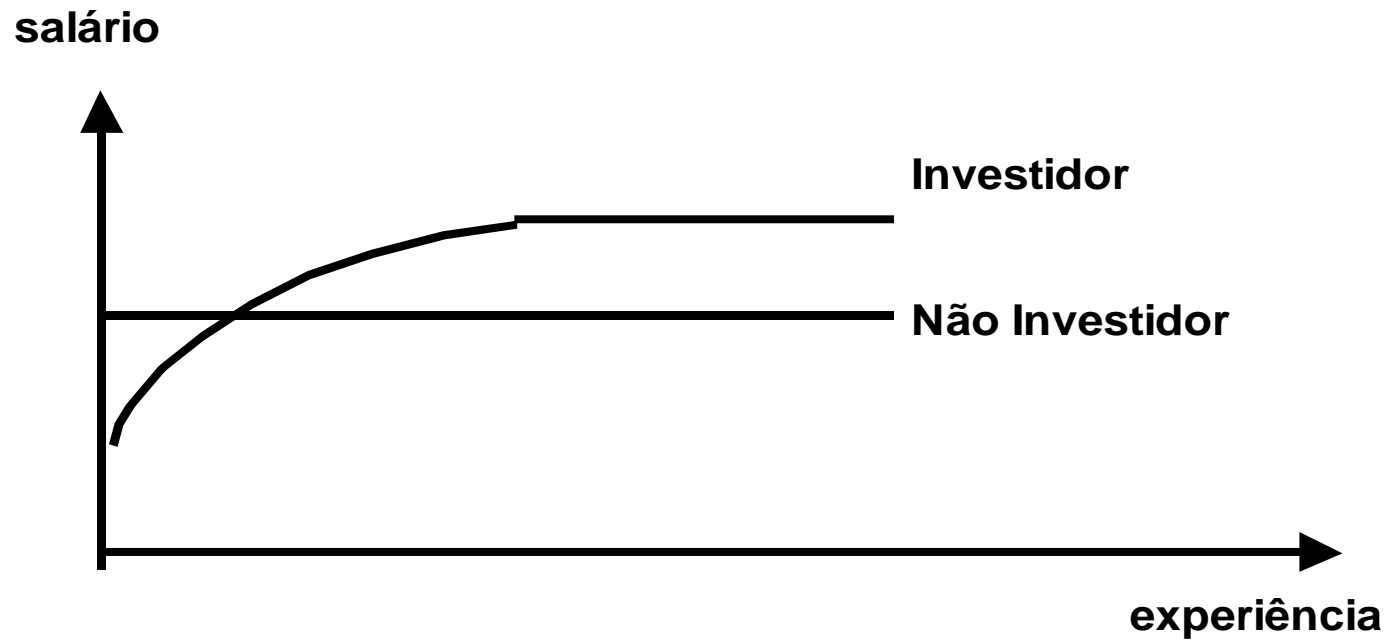
**(b) Treinamento do Senai de 120 horas de aula para servente de obras**

**Vamos examinar quem paga pelo treinamento nos dois casos**

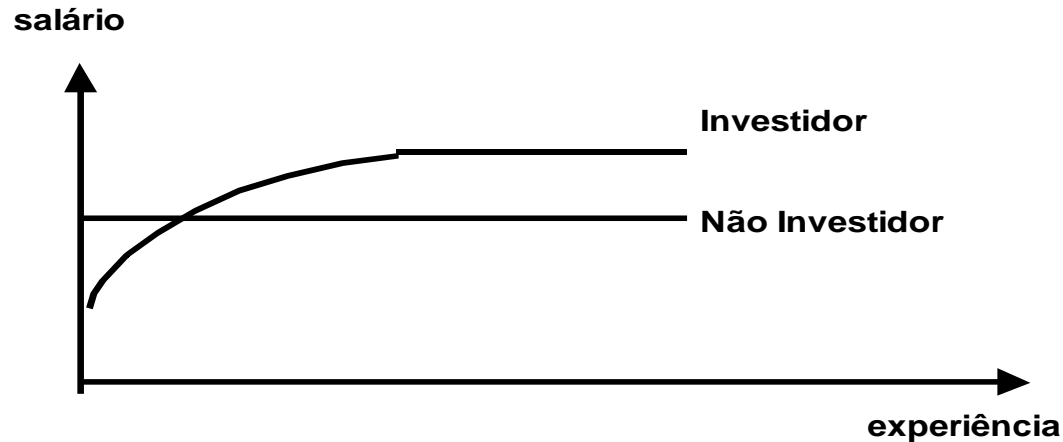
**IMPORTANTE:**

**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**

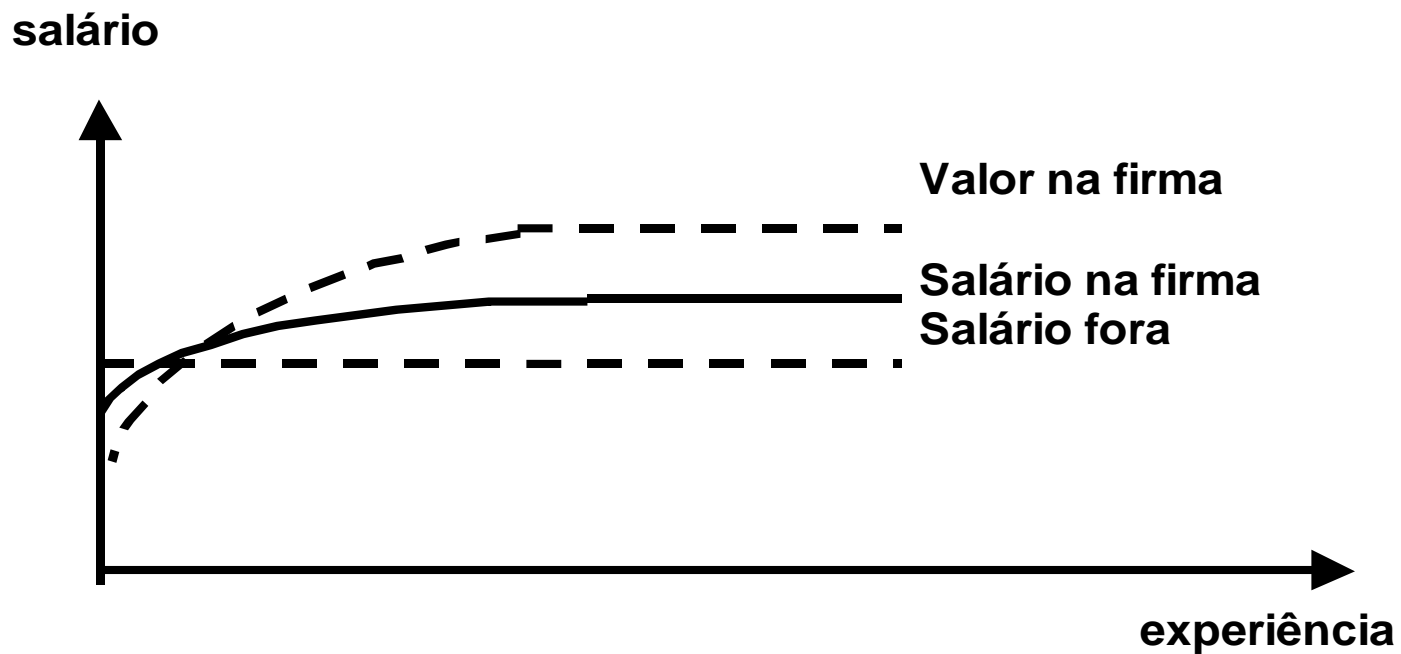
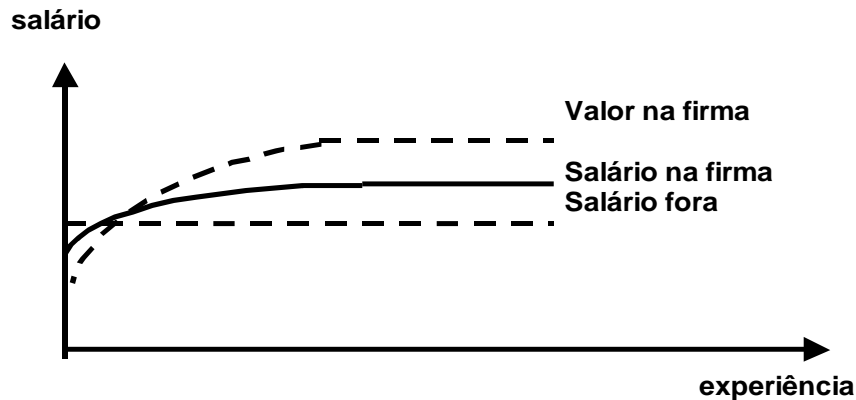


Gráfico 2: Curva do perfil experiência-renda, com treinamento específico



**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?**