



Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância

Cláudia Bueno Rocha-Vidigal e Vinícius Gonçalves Vidigal*

Departamento de Economia, Universidade Estadual de Maringá, Av. Colombo, 5790, Maringá, Paraná, Brasil. *Autor para correspondência: E-mail: viniciusgv@gmail.com

RESUMO. O processo de reestruturação produtiva pelo qual tem passado a economia exige do mercado de trabalho constantes adaptações e aprimoramentos. A crescente competitividade e a busca por melhores níveis de produtividade requerem investimentos cada vez mais elevados em qualificação profissional. Tendo em vista este contexto, o presente estudo buscou expor os principais aspectos envolvidos no investimento em qualificação profissional, assim como as diversas formas existentes, seus responsáveis e a situação da população ocupada no Brasil em relação ao nível de escolaridade, rendimentos e treinamentos. O prevalente enfoque econômico possibilita a compreensão dos impactos da qualificação para o indivíduo, para a empresa e para a economia em sua generalidade.

Palavras-chave: mercado de trabalho, reestruturação produtiva, qualificação profissional.

Investment in professional qualification: an economic approach in its importance

ABSTRACT. The productive restructuring process by which the economy has passed requires constant adjustments and improvements in the labor market. The increasing competitiveness and the search for better levels of productivity require increasingly high investments in professional qualification. Considering this context, this study sought to explain the key aspects involved in professional qualification investment, as well as its various forms, its sponsors and the situation of the employed population in Brazil in relation to schooling, income and training. The prevailing economic approach furthers the understanding of the impacts of qualification for the individual, companies and the economy as a whole.

Keywords: labor market, productive restructuring process, professional qualification.

Introdução

A crescente competitividade no mercado de trabalho e a busca por melhores níveis de produtividade exigem, atualmente, investimentos cada vez maiores em qualificação profissional. Caracterizado pela instabilidade e flexibilidade, o mercado de trabalho demanda profissionais adaptados às transformações das décadas recentes, tais como o processo da globalização econômica, cujo início remete aos anos 1990. Este processo, também marcado pela maior concorrência entre os mercados mundiais, levou as empresas a contratarem trabalhadores melhor qualificados e que pudessem contribuir para a elevação da eficiência produtiva.

Concomitante ao processo da globalização, os mercados econômicos e financeiros sofreram um grande impacto pela chamada 'internacionalização de capitais' que, sob a pena de não sobrevivência, provocou mudanças no sistema produtivo de muitas empresas. De acordo com Deluiz (2001), a intensificação desse processo tende a expandir as desigualdades econômicas no âmbito mundial e as

consequências sociais são notórias: desemprego estrutural, a reestruturação do mercado de trabalho, a flexibilidade, desregulamentação e precarização do mercado de trabalho, a terceirização das atividades, a exclusão de vasto contingente de trabalhadores do mercado formal e o empobrecimento da população.

Cabe salientar que as economias menos desenvolvidas, como o Brasil, foram as que mais demandaram esforços ao tentar a adequação às transformações ocorridas, pois concorriam com mercados altamente qualificados e dotados de vantagens comparativas na produção. A compensação dada à economia nacional foi a instalação de diversas empresas multinacionais em locais estratégicos e com ampla capacidade de contratações, no entanto com níveis salariais relativamente baixos, uma vez que muitas ocupações não exigiam elevada qualificação profissional.

Aos fatos citados anteriormente, deve-se acrescentar os elevados níveis de desemprego com os quais a economia brasileira tem se deparado nos últimos anos que, embora decrescentes no período

mais recente, engloba grande parcela da população economicamente ativa. Não obstante os esforços públicos em melhorar as condições de empregabilidade, com cursos profissionalizantes, treinamentos específicos, dentre outros, a rotineira adequação às transformações do mercado de trabalho exige constantes adaptações e aperfeiçoamentos técnicos. Estudos recentes corroboram tal condição ao relatarem que as iniciativas públicas são insuficientes para sanar a precariedade da mão de obra brasileira, uma vez que esta se caracteriza pelo baixo nível de escolaridade e qualificação em muitos setores da economia (ALVES; VIEIRA, 1995; BULHÕES, 2004; FERRETTI, 1993).

Diante do exposto, o presente trabalho objetiva abordar os aspectos gerais sobre a importância do investimento na qualificação profissional, nos âmbitos microeconômico –trabalhador e empresa – e macroeconômico – impactos sobre a economia de modo agregado. O prevaente enfoque econômico possibilitará a compreensão de quais são os impactos da qualificação de um trabalhador para a economia, assim como os benefícios gerados para a empresa e ao próprio indivíduo. Pretende-se realizar ainda uma breve discussão sobre a responsabilidade do investimento em qualificação, quais as formas de qualificação e a atual situação em que se encontra o processo de qualificação profissional no Brasil. Será abordada, por fim, a Teoria do Capital Humano, em que o conhecimento e a qualificação são tidos como elementos fundamentais ao crescimento pessoal e profissional do indivíduo.

A importância da qualificação profissional

Inserido no processo de transformações pelas quais o mercado de trabalho tem passado recentemente, o trabalhador, como elemento fundamental do processo produtivo, depara-se com a necessidade de constante adaptação e reciclagem dos conhecimentos e habilidades adquiridos. As principais exigências, segundo Alves e Vieira (1995), são a maior capacidade de autoaprendizagem, compreensão de processos, capacidade de observação, interpretação e tomada de decisões, assim como avaliação de resultados. Constituem requisitos, ainda, o domínio da linguagem técnica, a capacidade de comunicação oral e escrita, a disposição e habilidade para trabalhos em grupo, a polivalência cognitiva e a versatilidade funcional no ambiente de trabalho.

A qualificação profissional amplia fundamentalmente a possibilidade de o trabalhador manter-se empregado e, ainda, permite a busca futura por cargos que o remunerem de forma condizente à sua nova

capacidade produtiva. A valorização de suas habilidades faz com que seu poder de negociação frente aos empregadores se eleve, influenciando tanto no momento da contratação quanto na decisão salarial. Ademais, a qualificação reflete-se positivamente na autoestima dos indivíduos, assim como em sua preocupação com as questões políticas, econômicas e sociais, uma vez que as mesmas são percebidas como elementos que afetam o ambiente trabalhista.

Como consequência, a qualificação dos trabalhadores pertencentes a uma empresa faz com que a mesma aufera ganhos de produtividade e eficiência, assim como, em última instância, maior lucratividade. As empresas, ao capacitarem seus empregados, promovem benefícios para elas mesmas, uma vez que o aprendizado é revertido em melhor qualificação para as atividades propostas. Conforme afirma Lazear e Gibbs (1998), quando o empresariado investe em qualificação, minimiza-se a necessidade de alteração do corpo de funcionários, ou seja, há redução da rotatividade, bem como das despesas com demissões, contratações e treinamento de novos funcionários.

Os impactos gerados para a economia em sua generalidade são percebidos com pouca defasagem temporal, sendo o primeiro deles o crescimento econômico, como consequência imediata da elevação de produtividade das empresas. Não obstante as inúmeras definições para desenvolvimento econômico¹, tem-se o mesmo como reflexo da qualificação profissional, uma vez que os benefícios oriundos do crescimento são revertidos a toda sociedade sob a forma de redução das desigualdades políticas, econômicas e sociais, assim como melhorias na qualidade de vida dos indivíduos. Deve-se destacar ainda que o investimento em qualificação tem como resultado a elevação do salário médio da economia, em decorrência do aumento da produtividade média dos trabalhadores.

A decisão de investimento em qualificação

O investimento em qualificação, assim como em qualquer outro tipo de investimento, é vantajoso quando o valor presente dos benefícios gerados pela qualificação é superior ao valor presente dos custos (LAZEAR; GIBBS, 1998). Os custos são facilmente mensuráveis, compreendendo as despesas com materiais técnicos, pagamento de mensalidades, etc., ou seja, todos os custos diretos envolvidos durante o processo de qualificação, qualquer que seja sua espécie. Deve-se ainda acrescentar ao cálculo dos custos o que os economistas chamam de custo de

¹Para melhor compreensão acerca da definição de desenvolvimento econômico, ver Sen (1999) e Furtado (1974).

oportunidade, isto é, o custo em termos de uma oportunidade renunciada. Os benefícios, no entanto, são um pouco mais difíceis de mensurar, pois envolvem ganhos não quantificáveis como a valorização pessoal e autoestima. Dessa forma, o cálculo mais usual inclui apenas os ganhos monetários.

Embora os benefícios da qualificação sejam refletidos em toda a economia e principalmente na empresa, a decisão do investimento deve partir exclusivamente do trabalhador. Tal afirmação se justifica pelo fato de que um indivíduo não interessado em obter os ganhos da qualificação pode fazê-la desperdiçando os recursos envolvidos no investimento, seja ele custeado pelo próprio trabalhador, pela empresa ou pelo governo. Sendo assim, um trabalhador que não se sinta motivado em aceitar a qualificação pode fazê-la sem oferecer o retorno esperado.

Formas de investimento em qualificação

A qualificação profissional pode ser obtida através de diversas formas e também ser realizada antes ou após a contratação trabalhista. Os custos envolvidos podem ser arcados pela empresa, pelo empregado, pelo governo, ou ainda por uma composição de duas ou três dessas fontes de financiamento. A decisão de quem pagará pela qualificação depende, essencialmente, dos interesses envolvidos. Dessa forma, se o empregador estiver interessado nos ganhos auferidos pela qualificação de seus funcionários, fará os investimentos necessários ponderando os custos e benefícios envolvidos no processo.

Dentre as maneiras de qualificação profissional, podem-se destacar:

- Educação formal e informal. A educação formal é realizada por meio do aprendizado escolar e universitário, cuja atuação ocorre de forma intencional e com objetivos determinados. A educação informal, de modo divergente, é obtida por meio da observação, fora do sistema formal de ensino, e até mesmo pela educação autodidata. De acordo com La Belle (1982 apud GADOTTI, 2005, p. 2), a educação informal é “[...] toda atividade educacional organizada, sistemática, executada fora do quadro do sistema formal para oferecer tipos selecionados de ensino a determinados subgrupos da população”;

- Cursos profissionalizantes e técnicos. Essa forma de qualificação, bastante incentivada no Brasil², tem por características a curta duração e o

rápido preparo técnico. Não obstante suas limitações, surgem como alternativas aos cursos de longa duração, ou aos cursos universitários, principalmente pela capacitação para mercados específicos e a um baixo custo relativo;

- Treinamento dentro da empresa (*on-the-job training*). O treinamento realizado pela própria empresa e no local de trabalho é benéfico para os empregadores na medida em que qualificam seus funcionários com conhecimentos específicos ao ofício designado (LAZEAR; GIBBS, 1998). De acordo com Alves e Vieira (1995), as instituições de formação profissional possuem grande dificuldade de se manterem atualizadas tecnologicamente, o que impõe às empresas a necessidade de maiores investimentos com recursos próprios. A qualificação adquirida pelos trabalhadores pode ser específica ou geral, sendo a primeira a que proporcionará elevação de produtividade apenas para a empresa que oferece o treinamento, uma vez que não será aproveitada caso o indivíduo migre para outra empresa. Por outro lado, a qualificação ou conhecimento geral passa a fazer parte da gama de conhecimentos do indivíduo e poderá ser utilizada em outras atividades e empresas.

A situação da população ocupada no Brasil

A importância da educação e da formação profissional para o mercado de trabalho e para o desenvolvimento da economia é inquestionável. Contudo, as estatísticas mostram uma situação um tanto quanto preocupante – o baixo nível de escolaridade da população ocupada. Em média, os homens pertencentes à população ocupada possuem 7,2 anos de estudo, o que equivale ao ensino fundamental incompleto (Tabela 1). As mulheres, por sua vez, possuem em média um ano a mais que os homens, mas ainda aquém das necessidades do novo contexto do mercado de trabalho. Deve-se destacar, conforme afirmam Alves e Vieira (1995), que o nível de escolaridade tem efeitos diferenciados sobre os trabalhadores do setor formal e dos setores tradicionais da economia. As necessidades de maiores níveis de escolaridade se ampliam constantemente para os empregados do setor formal, uma vez que estes precisam de contínuo aperfeiçoamento das habilidades básicas para o desempenho de suas funções.

²Desde a segunda metade do século XX, quando o Brasil passou pelo processo econômico de substituição de importações, busca-se o incentivo aos cursos

profissionalizantes como forma de suprir as necessidades do mercado de trabalho. Como exemplo de tal fato, tem-se a criação do Serviço Nacional da Indústria (Senai) e do Serviço Nacional do Comércio (Senac) em 1942 e 1947, respectivamente.

Tabela 1. Média de anos de estudo da população de 10 anos ou mais de idade, total e ocupada, por sexo – Brasil e Grandes Regiões (2006).

Brasil e Grandes Regiões	População total			População ocupada		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Norte	6,2	5,9	6,5	6,8	6,3	7,5
Nordeste	5,6	5,2	5,9	6,0	5,4	6,8
Sudeste	7,5	7,5	7,5	8,5	8,2	8,9
Sul	7,2	7,2	7,3	8,0	7,7	8,4
Centro-Oeste	7,0	6,8	7,3	7,9	7,4	8,6
Brasil	6,8	6,6	7,0	7,6	7,2	8,2

Fonte: Elaborada utilizando dados da PNAD (IBGE, 2010).

A distribuição da população ocupada de dez ou mais anos de idade, por classes de rendimento, de acordo com os grupos de anos de estudo, permite verificar que o nível de escolaridade influencia diretamente o rendimento dos indivíduos (Tabela 2). Tal constatação corrobora a teoria econômica sobre a importância da educação sobre os níveis de produtividade individuais e, consequentemente, sobre a renda.

A análise da Tabela 2 evidencia que a maior parte dos trabalhadores com grau de escolaridade baixo (até dez anos) ganhava, em 2006, até dois salários mínimos, sendo que 10,8% dos que possuíam de oito a dez anos de estudo ganhavam até três salários mínimos. Uma diferença significativa de estrutura salarial pode ser observada em relação à população ocupada com quinze ou mais anos de escolaridade:

15,6% possuem renda de dez a vinte salários mínimos e 6,4% possuem rendimento de mais de vinte salários mínimos.

As divergências salariais se acentuam quando observados os dados segundo a cor dos indivíduos ocupados e as regiões às quais pertencem (Tabela 3). Um trabalhador que se declara preto ou pardo necessariamente possui rendimento inferior a um branco, independentemente da região em que vive. As diferenças são bastante expressivas, principalmente para os que possuem maior grau de instrução (doze anos ou mais de estudo) e residem no Sudeste. A população branca ocupada do Sudeste e com esse nível de escolaridade possuía, em 2006, rendimento médio por hora de R\$15,22, enquanto que os pretos e pardos, com as demais características semelhantes, apresentavam rendimento de R\$10,21.

Tabela 2. Distribuição dos ocupados de 10 anos ou mais de idade, por classes de rendimento mensal em todos os trabalhos, segundo grupos de anos de estudo – Brasil 2006 (%).

Classes de Rendimento	Grupos de anos de estudo					
	Sem instrução e menos de 1 ano	1 a 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	11 a 14 anos	15 anos ou mais
Até 0,5 salário mínimo	23,6	17,2	12,5	9,9	3,2	0,3
Mais de 0,5 a 1 sal. mínimo	29,5	27,1	24,9	24,7	16,2	2,7
Mais de 1 a 2 sal. mínimos	18,1	24,3	30,9	35,5	36,3	10,2
Mais de 2 a 3 sal. mínimos	2,7	5,5	9,0	10,8	15,7	12,3
Mais de 3 a 5 sal. mínimos	1,0	2,1	4,1	5,8	12,0	18,8
Mais de 5 a 10 sal. mínimos	0,5	1,1	2,1	3,2	9,0	28,7
Mais de 10 a 20 sal. mínimos	0,1	0,2	0,4	0,7	2,0	15,6
Mais de 20 sal. mínimos	0,0	0,1	0,1	0,2	0,5	6,4
Sem rendimento*	23,8	21,5	15,3	8,3	3,2	1,2
Sem declaração	0,8	0,9	0,8	1,0	1,8	3,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborada utilizando dados da PNAD (IBGE, 2010).

Nota: (*) Inclusive pessoas que receberam somente em benefícios.

Tabela 3. Rendimento por hora da população ocupada, por cor e grupos de anos de estudo – Brasil e Grandes Regiões 2006 (em R\$).

Brasil e Grandes Regiões	Total	Grupos de anos de estudo			
		Até 4 anos	5 a 8 anos	9 a 11 anos	12 anos ou mais
Branca					
Norte	5,87	3,44	3,99	5,08	14,44
Nordeste	5,01	2,15	2,91	4,41	14,35
Sudeste	7,31	3,81	4,44	5,70	15,22
Sul	6,37	4,10	4,51	5,55	12,76
Centro-Oeste	7,69	3,99	4,61	6,17	16,66
Brasil	6,78	3,59	4,29	5,53	14,67
Preta ou parda					
Norte	3,90	2,78	3,09	4,10	11,08
Nordeste	3,05	1,92	2,50	3,58	9,94
Sudeste	4,03	3,02	3,32	4,13	10,21
Sul	3,90	3,01	3,38	4,13	9,97
Centro-Oeste	4,66	3,21	3,47	4,67	12,77
Brasil	3,74	2,56	3,08	4,01	10,52

Fonte: Elaborada utilizando dados da PNAD (IBGE, 2010).

Afora as discrepâncias de rendimento entre raças, há de se considerar as diferenças entre as regiões do País, em que o Nordeste se destaca por oferecer o menor nível de rendimento, quando comparado ao total brasileiro, qualquer que seja o grau de escolaridade dos trabalhadores. A Tabela 3 demonstra que as diferenças de rendimento encontram-se em três instâncias: nível de escolaridade, regiões geográficas, assim como raça. Os dados comprovam as desigualdades socioeconômicas fortemente presentes na sociedade brasileira, as quais se refletem, sobretudo, no mercado de trabalho.

Nível de treinamento da população ocupada

O treinamento no local de trabalho, conforme destacado anteriormente, consiste em uma das formas de qualificação profissional. Recentemente, em estudo realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), demonstrou-se que o número médio de horas dedicadas ao treinamento para a maior parte dos trabalhadores foi de uma a oito horas (CNI, 2005). Aproximadamente 40% dos indivíduos empregados por grandes empresas pertenciam a esta faixa de horas de treinamento e apenas 22,5% haviam recebido mais de quarenta horas de treinamento. Cabe salientar que, embora esse último percentual seja baixo, ele representa mais que o dobro daqueles apresentados pelos demais tipos de empresa (Figura 1). É possível ainda verificar que as micro e pequenas empresas investem poucas horas de treinamento em seus funcionários ou até mesmo não investem em treinamento – 25,8% dos trabalhadores das

microempresas não receberam treinamento no local de trabalho em 2003.

O mesmo padrão de alocação das horas de treinamento no local de trabalho ocorre nas diferentes regiões do País (Figura 2). Independentemente da região, a maior parte dos empregados obteve, em média, treinamento de uma a oito horas. A região Centro-Oeste foi aquela que apresentou o maior percentual de trabalhadores nessa faixa de treinamento (45,2%), seguida pelo Sul (44,2%) e pelo Nordeste (38,5%).

Os baixos níveis de escolaridade juntamente aos de treinamento no local de trabalho influenciam negativamente o processo produtivo, uma vez que reduzem a produtividade do trabalhador e, por conseguinte, seu rendimento.

Uma questão acerca do responsável pelo investimento em treinamento emerge em meio ao que foi discutido anteriormente. De acordo com Lazear e Gibbs (1998), o treinamento apenas deve ser custeado pelo empregador se o conhecimento adquirido pelo trabalhador for específico para a função exercida pelo mesmo, ou seja, poderá ser utilizado exclusivamente para a empresa. Todavia, se o treinamento for orientado para gerar conhecimentos ou habilidades gerais, o responsável pelo investimento deve ser o próprio trabalhador. Isso se justifica pelo fato de que quando o empregado se qualifica seu salário aumenta e, em decorrência de tal fato, os custos empresariais se elevam. Dessa forma, a empresa somente realizará o investimento em qualificação de seus funcionários se, ao final do processo, lucrar com a elevação da produtividade.

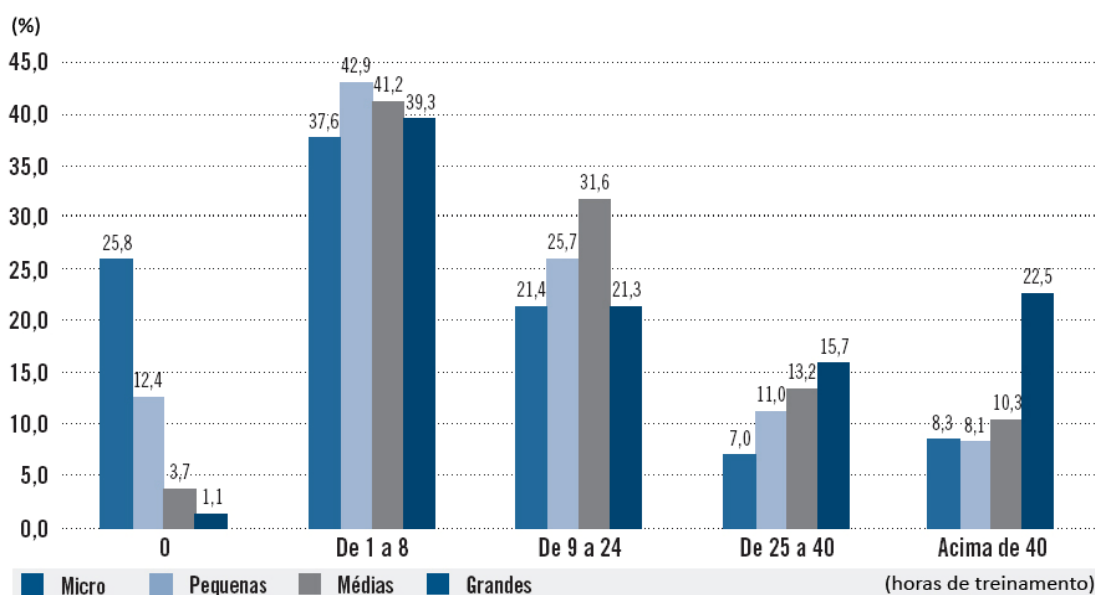


Figura 1. Distribuição do pessoal ocupado por faixas de horas de treinamento no local de trabalho, segundo porte da empresa – Brasil 2003 (em %).
Fonte: CNI (2005).

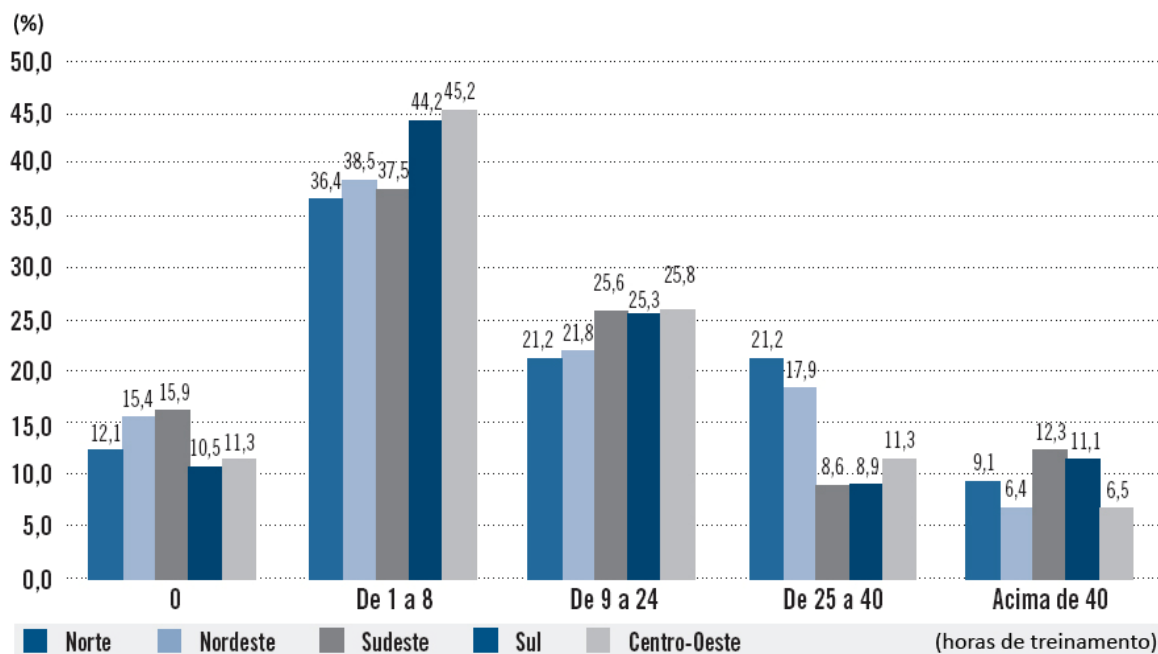


Figura 2. Distribuição do pessoal ocupado por faixas de horas de treinamento no local de trabalho – Grandes Regiões 2003 (em %).
Fonte: CNI (2005).

O governo e o investimento em qualificação

A intervenção do governo com vistas à resolução de problemas crônicos da economia e da sociedade, mesmo criticada por alguns, é de fundamental importância quando se existe um contexto de ineficiência produtiva. As políticas públicas, cumprindo o papel pelo qual foram designadas, buscam sanar as falhas dos mercados. Dessa forma, diante das severas desigualdades produzidas pelo livre funcionamento do mercado, a atuação do governo para amenizar os problemas inerentes ao mercado de trabalho torna-se extremamente relevante.

Uma das formas de atuação pública, direta e indiretamente, sobre o mercado de trabalho se dá por meio do investimento em educação e qualificação profissional. Atualmente, o governo, em todas as suas esferas (federal, estadual e municipal), é o responsável pela maior parte dos investimentos realizados em educação no País. O investimento público total nesta área representou, em 2007, 5,1% do Produto Interno Bruto (PIB), o equivalente a R\$135,7 bilhões. O investimento médio por aluno, neste mesmo ano, foi de R\$2.467,00, pouco abaixo do investimento no ano seguinte, R\$2.995,00 (INEP, 2010). Deve-se destacar que o percentual do PIB investido em educação no Brasil, embora aparente uma pequena parcela dos gastos nacionais, se assemelha ao de países vizinhos como a Argentina (5,5%), e encontra-se pouco abaixo ao de países desenvolvidos como os Estados Unidos (5,7%),

Reino Unido (5,6%) e Austrália, que investiu, em 2006, 5,1% do PIB (WORLD BANK, 2010).

De acordo com Alves e Vieira (1995), os investimentos em recursos humanos devem ser cada vez maiores, como meio de viabilizar a incorporação de novas tecnologias e melhorar o processo produtivo. A maior oferta de ensino, assim como qualquer outra forma de qualificação profissional, permite ainda a inserção do trabalhador no mercado de trabalho e sua permanência no mesmo. Diante disso, os esforços do governo em capacitar os trabalhadores desempregados e os já empregados resultam em efeitos benéficos não apenas para o mercado de trabalho, mas para toda a economia.

O Plano Nacional de Qualificação (PNQ)

O Ministério do Trabalho e Emprego lançou, em 2003, como parte do Plano Plurianual (PPA) 2003-2007, o Plano Nacional de Qualificação (PNQ). Elaborado como forma de permitir a inclusão social, o Plano almeja ainda o desenvolvimento econômico, a geração de trabalho e a distribuição de renda. De acordo com o Art. 2º da Resolução nº 333/2003 do Codefat, o PNQ tem por objetivo contribuir para a promoção da integração de políticas e articular as ações de qualificação profissional e social do Brasil. Em consonância com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, à renda e à educação, deve promover gradualmente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação (BRASIL, 2010).

A política de qualificação profissional, de acordo com o PNQ, busca ainda a contribuição para:

- i) Formação integral (técnica, cultural, intelectual e cidadã) dos trabalhadores brasileiros;
- ii) Elevação da probabilidade de obtenção de emprego e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;
- iii) Elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores, através da articulação com as Políticas Públicas de Educação, principalmente aquelas destinadas a jovens e adultos;
- iv) Redução dos níveis de pobreza, inclusão social, combate à discriminação e à vulnerabilidade dos indivíduos;
- v) Maior probabilidade de permanência no mercado de trabalho, com redução dos riscos de demissão e rotatividade;
- vi) Aumento da produtividade, da competitividade e do salário e renda, bem como melhoria dos serviços prestados; e por fim,
- vii) Contribuição para o desenvolvimento e consolidação do Sistema Nacional de Formação Profissional, vinculado ao Sistema Público de Emprego e ao Sistema Nacional de Educação.

A busca do governo pela qualificação e capacitação profissional, demonstrada através das políticas voltadas para tais finalidades, evidenciam a preocupação pública em adequar os trabalhadores brasileiros às novas exigências do mercado de trabalho e às transformações recentes na dinâmica econômica.

A Teoria do Capital Humano

O investimento em educação e treinamento é considerado pelos economistas e, cada vez mais pelo mundo dos negócios, um investimento como qualquer outro (LAZEAR; GIBBS, 1998). A análise desse tipo de investimento é realizada pela Teoria do Capital Humano.

O conceito de capital humano remete aos estudos de Adam Smith, autor de *A Riqueza das Nações* (SMITH, 1983). No entanto, foi durante as décadas de 50 e 60 do século XX que o conceito foi amplamente difundido na academia, quando os estudos de economistas como Theodore Schultz (1961) e, posteriormente, de Gary Becker (1964)³, buscaram compreender como as habilidades humanas afetavam os agregados econômicos e a produtividade do trabalho. De acordo com o primeiro autor, capital humano são atributos que

afetam as capacidades humanas aumentando a produtividade do trabalho (SCHULTZ, 1961). Becker (1964), por sua vez, define capital humano como sendo qualquer atividade que implique num custo no período corrente e que aumente a produtividade no futuro.

Dentre as atividades que constituem em investimento em capital humano, podem ser citadas: educação, treinamento no trabalho, cuidados médicos, migração, busca por informação sobre preços e rendimentos e procura por emprego. A qualificação profissional, portanto, reflete uma das formas de investimento em capital humano, uma vez que permite ao trabalhador aprimorar suas habilidades e, por conseguinte, sua produtividade.

O crescente interesse acerca das implicações do capital humano para a economia influenciou a realização de inúmeros estudos empíricos para o Brasil, os quais objetivavam principalmente a mensuração dos retornos desse tipo de investimento. Dentre eles destacam-se os trabalhos que buscaram obter as taxas de retorno do investimento em educação, a saber: Lam e Schoeni (1993), que estimaram o efeito da escolaridade dos pais sobre o rendimento e escolaridade dos filhos, assim como o retorno da educação incluindo a estimação anterior, Leal e Werlang (1991), que calcularam os retornos da educação para diferentes níveis de ensino e concluíram que um ano a mais de estudo pode oferecer um retorno de mais de 18%, ou seja, o incremento no rendimento de um indivíduo que estude um ano adicional é dado pelo percentual anterior; e, por fim, tem-se o trabalho de Sachsida, Mendonça e Loureiro (2004), que também estimaram os retornos da educação no Brasil em período mais recente. Os autores utilizaram dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) dos anos 1992 a 1999 e encontraram, como resultado, que os retornos da educação para quatro anos de estudo é de 15,8%, para oito anos de estudo é de 16,4%, 12 anos de estudo é de 17,6% e para 16 anos o retorno é de 18,4%, ou seja, um indivíduo que tenha dezesseis anos de estudo a mais que outro possui um diferencial de renda de 18,4%.

Cabe acrescentar ainda que, de acordo com a Teoria do Capital Humano, os retornos do investimento em educação são decrescentes, embora positivos. Isso implica que uma unidade adicional de investimento produz um retorno positivo, mas cada vez menor na medida em que se eleva. Ao interpretar o retorno da educação como sendo diferenciais de rendimento, chega-se à conclusão de que há um ponto específico para cada indivíduo em que o investimento passa a não ser economicamente racional, visto que o benefício do mesmo é inferior ao custo. Logo, o indivíduo buscará acumular

³Os autores foram contemplados com os Prêmios Nobel de Economia de 1979 e 1992, respectivamente, em reconhecimento pela Teoria do Capital Humano por eles desenvolvida.

conhecimento até certo limite, conhecido na literatura econômica como o 'ponto ótimo individual' (LAZEAR; GIBBS, 1998).

Considerações finais

Ao longo do estudo buscou-se expor os principais aspectos envolvidos no investimento em qualificação profissional, assim como suas diversas formas, seus responsáveis e a situação da população ocupada no Brasil em relação ao nível de escolaridade, rendimentos e treinamentos. O constante enfoque econômico teve por objetivo possibilitar a compreensão dos impactos gerados pela qualificação para o indivíduo, para a empresa e para a economia em sua generalidade.

As análises realizadas permitiram verificar que o processo de reestruturação produtiva pelo qual tem passado a economia exige do mercado de trabalho constantes adaptações e aprimoramentos. Aos trabalhadores, agentes fundamentais desse processo, impõem-se a necessidade de qualificação profissional como forma de elevar a produtividade e, por conseguinte, a competitividade econômica.

Em meio a esse novo contexto, tanto o setor público quanto o privado devem assumir a responsabilidade de promover a qualificação da mão de obra, tendo em vista que ambos serão beneficiados com os resultados. Embora os esforços de investimento em qualificação estejam aumentando no âmbito nacional, as evidências sobre a baixa qualificação dos trabalhadores brasileiros ainda preocupam. Deve-se salientar a importância dos investimentos em educação e treinamento realizados pelo governo, assim como as políticas públicas de qualificação profissional como o PNQ, que proporcionam aos trabalhadores melhores condições frente aos novos desafios do mercado de trabalho. Conforme demonstra a Teoria do Capital Humano, o investimento para tornar um indivíduo bem qualificado reflete-se não apenas na produtividade empresarial, mas representa um ganho para toda a sociedade.

Referências

- ALVES, E. L. G.; VIEIRA, C. A. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, n. 12, p. 117-144, 1995.
- BECKER, G. S. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. New York: Columbia University Press; National Bureau of Economic Research, 1964.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Bases de uma nova política pública de qualificação**. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pnq/conheca.asp>>. Acesso em: 5 abr. 2010.
- BULHÕES, M. G. P. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – Planfor: acertos, limites e desafios vistos do extremo sul. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n. 4, p. 39-49, 2004.
- CNI-Confederação Nacional da Indústria. **Indicadores de Competitividade na Indústria Brasileira**: micro e pequenas empresas. Brasília: CNI; Sebrae, 2005.
- DELUIZ, N. Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho. **Formação**, v. 1, n. 2, p. 5-16, 2001.
- FERRETTI, C. J. Modernização tecnológica, qualificação profissional e o sistema público de ensino. **São Paulo em Perspectiva**, v. 7, n. 1, p. 84-91, 1993.
- FURTADO, C. **O mito do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1974.
- GADOTTI, M. **A questão da educação formal e não formal**. Sion: Institut International des Droits de l'Enfant, 2005.
- IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10 maio 2010.
- INEP-Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Investimentos Públicos em Educação**. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br>>. Acesso em: 6 abr. 2010.
- LAM, D.; SCHOENI, R. F. Effects of family background on earnings and returns to schooling: evidence from Brazil. **The Journal of Political Economy**, v. 101, n. 4, p. 710-740, 1993.
- LAZEAR, E. P.; GIBBS, M. **Personnel economics for managers**. New York: John Wiley, 1998.
- LEAL, C. I. S.; WERLANG, S. R. C. Retornos em educação no Brasil: 1967/89. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 21, n. 3, p. 559-574, 1991.
- SACHSIDA, A.; MENDONÇA, M. J. C.; LOUREIRO, P. R. Um estudo sobre retorno em escolaridade no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, n. 2, p. 240-265, 2004.
- SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.
- SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.
- SMITH, A. **A riqueza das nações**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.
- WORLD BANK. **Public Spending on Education**. Disponível em: <<http://data.worldbank.org/indicator>>. Acesso em: 8 jun. 2010.

Received on July 23, 2011.

Accepted on February 29, 2012.

License information: This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.