



## Universidades Lusíada

Cardoso, Jorge Rio

### **A importância da economia dos recursos humanos na competitividade : o caso português**

<http://hdl.handle.net/11067/4587>

<https://doi.org/10.34628/yx12-3s93>

#### **Metadados**

<b>Data de Publicação</b>	2019
<b>Resumo</b>	<p>Começaremos este artigo por enaltecer a importância dos recursos humanos nos processos de desenvolvimento económico. Caracterizaremos o mercado de trabalho português para, em seguida, elencarmos os desenvolvimentos da Teoria Económica dos Recursos Humanos por contraposição à Economia do Trabalho. Faremos o desenvolvimento da literatura e, finalmente, retiraremos conclusões para o caso português....</p> <p>We begin this article by extolling the importance of human resources in economic development processes. We will characterize the Portuguese labor market and then list the developments of the economic theory of human resources as opposed to the Labor Economy. We develop the literature and finally draw conclusions for the Portuguese case....</p>
<b>Palavras Chave</b>	Gestão de pessoal - Portugal, Capital humano - Portugal, Mercado de trabalho - Portugal
<b>Tipo</b>	article
<b>Revisão de Pares</b>	Não
<b>Coleções</b>	[ULL-FCEE] LEE, n. 26 (2019)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-09-21T12:17:16Z com informação proveniente do Repositório

**A IMPORTÂNCIA DA ECONOMIA DOS RECURSOS  
HUMANOS NA COMPETITIVIDADE:  
O CASO PORTUGUÊS**

**Jorge Rio Cardoso**

Professor no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas  
da Universidade de Lisboa.

**Resumo:** Começaremos este artigo por enaltecer a importância dos recursos humanos nos processos de desenvolvimento económico. Caracterizaremos o mercado de trabalho português para, em seguida, elencarmos os desenvolvimentos da Teoria Económica dos Recursos Humanos por contraposição à Economia do Trabalho. Faremos o desenvolvimento da literatura e, finalmente, retiraremos conclusões para o caso português.

**Palavras-chave:** Economia dos Recursos Humanos, Mercado de trabalho, Capital Humano, Mercado de Trabalho Português.

**Abstract:** We begin this article by extolling the importance of human resources in economic development processes. We will characterize the Portuguese labor market and then list the developments of the economic theory of human resources as opposed to the Labor Economy. We develop the literature and finally draw conclusions for the Portuguese case.

**Keywords:** Human Resource Economics, Labor Market, Human Capital, Portuguese Labor Market.

## Introdução

O capital humano é fundamental em qualquer processo de desenvolvimento económico. Os países considerados ricos têm sempre nos seus recursos humanos um ponto forte. Ao contrário do que se poderia supor, numa análise simplista, não são os países com mais recursos naturais que alcançam estádios de desenvolvimento superiores. Se repararmos em várias estatísticas – o IDH, Índice de Desenvolvimento Humano, por exemplo – são países como a Noruega, Suíça ou Austrália a obterem os lugares cimeiros.

Na realidade, mais do que possuir recursos naturais interessa o valor acrescentado que se consegue juntar a todos esses produtos ou serviços. Neste particular, o capital humano assume um papel insubstituível. É por isto que se assistiu, em grande parte dos países da OCDE, a uma maior atenção nas políticas públicas de educação, embora a valorização do capital humano, como veremos, vá muito para além da eficiência do sistema de educação formal.

Refira-se que, embora tenha havido melhorias significativas nas últimas décadas, metade da população empregada em Portugal tem apenas o ensino básico. Neste particular, a nível da Europa, apenas Malta compara com os valores portugueses. Tal como refere Cantante (2018): “Este retrato de desqualificação aplica-se a trabalhadores por conta de outrem e a trabalhadores por conta própria. Embora o prémio salarial do ensino superior já tenha sido mais elevado, Portugal é um dos países europeus e da OCDE em que esse tipo de desigualdade associada à educação é mais vincado”.

Para além dos aspetos relacionados com a educação, passou a ser igualmente importante a análise do mercado de trabalho, pois estaria aí o estudo de formas de reforçar o referido capital. A análise económica trouxe dois tipos de abordagem:

- A economia do trabalho;
- A economia dos recursos humanos.

Vejamos a distinção entre ambos os conceitos. A economia do trabalho aplica a análise económica à transação entre as famílias que fornecem o seu trabalho (oferta) e as empresas que contratam trabalho (procura), e a respetiva regulação desta relação. Estamos no fundo perante um circuito económico com fluxos reais e monetários em simultâneo. De facto, para adquirir bens e serviços, as famílias precisam de rendimento, o que as leva a vender a sua força de trabalho. Por outro

lado, as empresas só estarão interessadas em contratar colaboradores se tiverem expectativas de vender o que produzem.

Por seu lado, a economia dos recursos humanos enfatiza o que se passa dentro da empresa, ou seja, estamos perante aspetos de natureza microeconómica que enfatizam a análise em questão como a produtividade e a consequente competitividade.

Será com base neste último conceito que iremos desenvolver a nossa análise. Começemos por caracterizar o mercado de trabalho em Portugal.

### **Características do mercado de trabalho português**

O mercado tem-se caracterizado, nas últimas décadas, por uma terciarização, o que, de resto, é comum a muitos países com processos de desenvolvimento semelhantes.

Tem-se assistido a um envelhecimento da população ativa, o que convoca, ainda mais, para a necessidade da formação ao longo da vida. Todavia, em comparação com a média da União Europeia, há pouca formação contínua de trabalhadores.

Em termos de salários, estes são dos mais baixos da União Europeia, seja qual for o critério usado: salário mínimo ou salário médio.

No que se refere aos jovens, há um elevado desemprego juvenil, o que aconselharia a políticas específicas de incentivo à contratação de jovens. Consequência disto, assiste-se, nos últimos anos, a uma elevada taxa de emigração, sobretudo de jovens. Ao contrário dos fluxos migratórios portugueses dos anos 60 e 70 do século passado, trata-se de recursos com grande qualificação e formação.

Refira-se que o mercado é também caracterizado por um elevado emprego precário. Nesse sentido, podemos citar Cantante (2018): “O período da crise económica e financeira veio também reforçar algumas tendências no mundo laboral, em particular as formas atípicas de contratação. Portugal é, na atualidade, um dos países europeus onde o trabalho com contratos não permanentes tem uma incidência maior. No setor privado, os trabalhadores com esse tipo de vínculo representam cerca de 1/3 do total. A este tipo de precariedade somam-se outras situações, em particular, o falso trabalho independente e o trabalho informal. A precariedade contratual abrange, portanto, uma bolsa muito significativa da força de trabalho do país, seja por via da precariedade contratual formal ou através de relações laborais informais e/ou ilegais”.

Neste mesmo sentido, a própria OIT reconhece os esforços recentes que têm sido postos em prática para lidar com a segmentação do mercado de trabalho. Mesmo assim, assumindo que não são suficientes, sugere limitar a utilização deste tipo de contratos e assegurar o cumprimento das regulamentações em

vigor. Além disso, as medidas aprovadas devem ter em conta a “igualdade de tratamento e condições de trabalho, eliminar os incentivos ao uso de contratos temporários com o simples objetivo da poupança de custos ou estimular a inclusão destes trabalhadores no diálogo social” (OIT, 2018).

Na realidade, as teorias desenvolvimentistas têm mostrado que a emigração de profissionais altamente qualificados para países mais desenvolvidos deixa as economias dos primeiros com uma oferta reduzida de pessoas qualificadas na investigação, na produção e nos serviços públicos e privados. Esta fuga de cérebros limita o retorno do investimento educativo dos países de origem, criando condições favoráveis para a sua utilização por países mais desenvolvidos.

Portugal precisa, pois, de fazer uma reflexão profunda sobre a forma de reter talento, pois, caso contrário, estará a esbanjar recursos no sistema educativo cujo retorno será nulo no caso dos jovens que abandonam o país.

Voltando ao mercado português, a distribuição dos recursos humanos em Portugal tem por base uma grande desigualdade territorial. Os quadros mais qualificados estão nos grandes centros e no litoral. Em termos de género, há também desigualdade, já que o desemprego feminino é superior à taxa de desemprego. Ambas as situações convocam as políticas de emprego a agirem com medidas específicas (Caleiras e Caldas, 2017).

A este propósito podemos citar de novo Cantante (2018): “Estrutural é também a desigualdade salarial. Portugal é um dos países europeus em que a distribuição deste recurso é mais iníqua e onde se desvendam assimetrias nas categorias mais relevantes: entre homens e mulheres, entre os mais jovens e a generalidade da população e, principalmente, entre os mais escolarizados e os que têm habilitações escolares baixas”.

## Teorias sobre Recursos humanos

Referida que foi a importância dos recursos humanos para um país, importa elencar quais as teorias que nos podem ajudar a retirar conclusões sobre as formas de abordagem das políticas públicas.

O estudo da teoria do capital humano surge no âmbito das teorias de crescimento económico e deve-se a Becker (1964)<sup>1</sup>. Este autor constatou que, além da atribuição do capital físico, havia outra variável implícita nos modelos estudados: o **capital humano**.

É a partir deste desenvolvimento teórico, que surgiu a preocupação de explicar os **ganhos de produtividade** gerados pelo “fator humano” na produção. A conclusão de tais esforços resultou na conceção de que o trabalho humano, quando qualificado por meio da educação, era um dos mais importantes meios

---

<sup>1</sup> Gary Becker viária a ser Prémio Nobel da Economia em 1992.

para a maior produtividade económica.

Sob a predominância desta visão, divulgou-se a ideia de que a educação é o pressuposto do desenvolvimento económico, bem como do desenvolvimento do indivíduo, que, ao educar-se, estaria a valorizar-se, na mesma lógica em que se valoriza o capital.

Todavia, a produção científica nesta importante área tem sido assinalável. Para a **teoria da segmentação**, por exemplo, o mercado não é um único espaço competitivo em que todos os postos de trabalho estariam, igualmente, disponíveis a todos os trabalhadores, mas sim um conjunto de segmentos que não competem entre si, porém remuneram de formas diferentes o capital humano (Doeringer e Piore, 1970).

Segundo Doeringer e Piore, há, ainda, múltiplos mercados de trabalho que se formam a partir da diversidade de atividades profissionais que hoje existem, podendo haver abundância da procura em alguns segmentos e setores ou a sua falta noutros. Assim sendo, esta teoria pressupõe não só a existência de “submercados” independentes, mas também que tal segmentação está no centro do mecanismo de funcionamento do mercado de trabalho.

Poderíamos ainda convocar para esta resenha a chamada **teoria da regulação** que nos diz que a estruturação da procura de emprego resulta da articulação de variáveis como o sistema de educação/formação, das modalidades de gestão do desemprego, da reforma, do apoio a deficientes, da emigração e imigração e, ainda, das modalidades de urbanização e de acesso à propriedade. Todos estes fatores facilitam, ou dificultam, a mobilidade da mão-de-obra, através de fluxos dentro e entre os *stocks* de população empregada, desempregada, inativa ou emigrada (Saboia, 1987).

Por sua vez, a estruturação da oferta de emprego resulta dos efeitos em cadeia de vetores como os modos de gestão da mão-de-obra, as estruturas de qualificação, os modelos organizacionais, os processos de produção, o tipo de empresas, a forma como estas estão organizadas entre si na atividade económica e, também, as componentes da procura final.

É, então, a partir desta complexa rede de interações entre vetores da oferta e da procura que são determinadas as principais variáveis do mercado de trabalho: quantidade de emprego, salários ou taxa de desemprego.

Conhecer todas estas dinâmicas próprias de um dado mercado é um passo prévio de qualquer política de emprego.

## O contributo da Economia dos Recursos Humanos

O objetivo da Economia dos Recursos Humanos (ERH) é encontrar e estruturar modelos e princípios simples que descrevam, de modo adequado, as

componentes do comportamento dos trabalhadores e empresas.

A ERH passou nos últimos 20 anos por uma profunda transformação, sendo hoje um ramo essencial na estrutura de uma empresa. Deixou de ser apenas o processamento de salários.

Nesta nova abordagem parte-se dos seguintes pressupostos:

- Pretende-se a maximização da função objetivo;
- Racionalidade na tomada de decisão;
- Competição no mercado de trabalho;
- Eficiência na contratação no mercado de trabalho.

As políticas de Recursos Humanos e as práticas mais adequadas têm que estar em sintonia com o planeamento estratégico da empresa. Na realidade, cada vez mais, os recursos humanos de qualidade são uma exigência para qualquer empresa, sendo um dos seus principais ativos. Aliás, há evidências empíricas que mostram que as políticas de recursos humanos têm um impacto significativo no desempenho das empresas.

Dado o tecido empresarial português ser caracterizado por uma grande percentagem de pequenas e médias empresas, a aplicação de tais princípios nem sempre é fácil. Todavia, esta é uma forma essencial para que a melhoria do capital humano seja uma realidade.

## A Teoria da Agência e o mercado de trabalho

A ciência económica tem dado importantes contributos para a análise do mercado de trabalho. Uma das formas de abordagem é através da chamada teoria da agência. Vejamos em que consiste esta análise.

A teoria da agência diz que a maximização do bem-estar do Principal (empresa) depende das ações tomadas pelo agente (trabalhador). A empresa tenta maximizar o lucro, o trabalhador a sua função de utilidade.

O principal (o empregador) para maximizar o seu lucro tem de resolver quatro problemas principais:

- **Selecionar os trabalhadores.** Tendo como dificuldade o problema da assimetria de informação, já que o trabalhador tem sempre mais informação sobre si próprio do que o potencial empregador;
- **Motivar os trabalhadores.** Neste aspeto a economia tem vários instrumentos que podem criar os incentivos corretos, nomeadamente prémios de produtividade, ascensão na carreira ou prémios de antiguidade;
- **Afetar os trabalhadores aos postos de trabalho existentes.** Trata-se de escolher os trabalhadores (e respetivas equipas de trabalho), que melhor possam desempenhar as tarefas;



- **Estabelecer uma rotatividade e uma retenção ótima dos agentes.** Ao longo da carreira de um funcionário devem ser propostos novos desafios para que este não esteja acomodado a tarefas que se tornam rotineiras.

Se o principal responder bem a estas questões, o agente (trabalhador) estará motivado e será mais produtivo.

Há, também, como já referimos, um problema de informação imperfeita, já que nem sempre as ações de um indivíduo são observáveis. Não sendo observáveis dificilmente teremos um sistema de compensações baseado nessas ações.

### **O fator de trabalho: um fator quase fixo**

Uma questão importante reside no facto do fator de trabalho dentro da empresa acabar por representar um fator “quase fixo”. Dito de outra forma, os gastos salariais não dependem do nível de produção.

Porque é que o trabalho é um fator quase fixo?

Porque muitos dos custos que a empresa tem com esse fator não dependem da produção, vejamos alguns deles: custos de formação; contratação; seguros; plano médico; creches; plano de pensão baseados em anos de trabalho; anúncios; processamento da folha de pagamento; custos de despedimento.

### **A questão da competitividade**

Quando abordamos o fator trabalho é essencial analisar a competitividade, pois é ela que fará um país ser mais ou menos dinâmico a nível de comércio externo.

Começemos por definir o conceito de competitividade. A competitividade é um conceito multidimensional, ou seja, não se refere apenas a custos, nomeadamente salariais. Portugal é um país de baixos salários, e mesmo assim diz-se que um dos nossos problemas é uma fraca competitividade, parece estranho, não é? Na realidade se tudo dependesse apenas do preço do trabalho seria paradoxal, pois países como a Alemanha têm salários altos e são competitivos (Rodrigues e Goulart, 2017).

O segredo está na maior produtividade, i.e., no valor que cada um cria em cada hora trabalhada – quanto maior for, maior pode ser a remuneração. Ora se assim é, o nosso foco tem de ser em determinar formas de aumentar a nossa produtividade.

Há várias raízes do atraso de Portugal em termos relativos, mas o pouco capital humano e a sua baixa produtividade é talvez o mais preocupante de todos. Quando referimos o pouco capital temos de analisar também o facto de algumas instituições terem estruturas frágeis e que incutem pouca confiança nos agentes económicos.

Para melhorar alguns destes aspetos Portugal precisará de mais poupança e mais investimento de qualidade. Investir implicará fazer um esforço para aumentar a nossa capacidade de produzir ainda mais no futuro através da acumulação de meios, tangíveis ou intangíveis.

Será necessária mais e melhor educação formal, mas, também, formação contínua ao longo da vida, para contrariar o facto de termos uma população envelhecida.

Não podemos ignorar que o mundo hoje mudou profundamente. Existem novas formas de aprender, novas formas de trabalho, novas formas de pensar, novas formas de lidarmos uns com os outros, há novas competências essenciais. Qualquer política de educação, qualquer política de recursos humanos terá que ter todos estes aspetos em consideração.

## **Conclusão**

O artigo procurou enaltecer a importância dos recursos humanos nos processos de desenvolvimento económico, em particular no caso português. Assim, foi caracterizado o mercado de trabalho português elencando alguns dos seus aspetos estruturais: terciarização, elevada emigração de quadros jovens, desemprego jovem, desequilíbrios regionais e de género. Conclui-se que todos estes aspetos convidam a uma intervenção reguladora por parte do Estado.

Fez-se a distinção entre aspetos macroeconómicos do trabalho (sobretudo presentes na Teoria da Economia do Trabalho) e microeconómicos baseados na Teoria Económica dos Recursos Humanos. Em relação a esta última teoria retiraram-se conclusões importantes para o caso português.

Com vista à caracterização de ideias-chave para o mercado de trabalho foram também referidas as Teorias do Capital Humano (Becker, 1964), Teoria da Segmentação (Doeringer e Piore, 1970) e Teoria da Regulação. De igual forma, foram retiradas conclusões com base na Teoria da Agência.

Portugal para que possa almejar a aumentos salariais, que não ponham em causa a competitividade da sua economia, terá que ter uma aposta séria na educação, pois os níveis de qualificação do mercado de trabalho são muito baixos quando comparados com o resto da Europa.

Dado Portugal ter uma população envelhecida, urge ter políticas específicas de requalificação da população adulta, já que a substituição natural entre aqueles

que entretanto se reformarão e aqueles que entram no mercado de trabalho com qualificações maiores não será suficiente para encurtar o défice em relação aos parceiros europeus.

A melhoria do capital humano far-se-á não apenas com um sistema de ensino mais eficiente, mas também com mecanismos suplementares que qualifiquem a população ativa.

## **Bibliografia**

- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to education*.
- Caleiras, Jorge, e José Castro Caldas (2017): “Emprego e desemprego: o que mostram e o que escondem as estatísticas?”, em Manuel Carvalho da Silva, Pedro Hespanha, e José Castro Caldas (coords.), *Trabalho e Políticas de Emprego: um Retrocesso Evitável*, Coimbra, Actual, pp. 197-243.
- Cantante, Frederico (2018): *O Mercado de Trabalho em Portugal e nos países europeus – Estatísticas de 2018*. Observatório das desigualdades.
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1970): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Harvard University, Cambridge, MIT, Cambridge.
- Lopes, A. (2015): *Educação e Crescimento Económico: uma análise aplicada a Portugal*. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Nunes, Cristina Fernandes (2018): *Capital Humano e Desenvolvimento Económico*. Revista Lusíada Economia e Empresa. Editora Universidade Lusíada.
- OIT (21018): “Trabalho Digno em Portugal 2008-2018: da Crise à recuperação”. Genebra.
- Rodrigues, P. e Goulart, P. (2017): *A Gestão de Recursos humanos e a Ciência Económica*. Pode ser consultado em: [https://www.researchgate.net/publication/318348619\\_A\\_Gestao\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_e\\_a\\_Ciencia\\_Economica](https://www.researchgate.net/publication/318348619_A_Gestao_de_Recursos_Humanos_e_a_Ciencia_Economica)
- SABOIA, J. (1987): *Teoria da Regulação e “Rapport Salarial” no Brasil*. Anais do XV Encontro Nacional de Economia-ANPEC, 1987.