

INVESTIMENTO EM CAPITAL HUMANO COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO NAS ORGANIZAÇÕES

Ceneli De Freitas Gastaldon

Uma pesquisa do ano de 2005, da Fundação Getúlio Vargas (FGV), intitulada “O retorno da Educação no Mercado de Trabalho” demonstra que o Brasil é um dos países latino-americanos que possuem o maior índice de diferença salarial entre quem frequentou um curso superior e os demais. Ou seja: o mercado paga mais a quem tem mais estudo.

O trabalho apresenta um *ranking* nacional das profissões em todas as 27 unidades federais e nos 200 maiores municípios do País, procurando dar respostas a questões como: Em que profissão se ganha mais? Quem tem mais chance de conseguir um emprego? Qual a profissão que tem a maior jornada de trabalho?

O resultado da pesquisa evidencia a educação como sendo fundamental e indispensável à construção e à manutenção das profissões, comprovando que, quanto mais se estuda, melhor é a remuneração.

A pesquisa demonstra também, por meio do *ranking* das carreiras, as diferenças salariais entre as várias carreiras universitárias com o objetivo de indicar quais os maiores retornos econômicos no investimento em educação, concluindo que **os melhores salários são para quem tem mestrado ou doutorado em Administração**, Medicina e Economia, apontando que os salários oriundos de quem frequentou esses cursos chega a ser 1503% maior do que quem nunca foi à escola. **Os pós-graduados em Administração são os melhor remunerados, com salários na faixa de R\$ 5.500,00.** Entretanto, quando os fatores salários e empregabilidade são combinados, os pós-graduados em Medicina lideram o *ranking* tanto em salários quanto em chances de ocupação, com salários médios de R\$ 5.091,00 e 93% de chances de conseguir emprego.

Infere-se, portanto, que, quanto mais anos de estudo, maiores os retornos financeiros, caracterizando também que algumas profissões são mais rentáveis que outras.

Os teóricos do capital humano, dentre eles Becker (1964), Schultz (1973) e Mincer (1974), defendem que investir em conhecimento soma, e muito, para que o ser humano se

mantenha atualizado no mercado de trabalho. É um investimento de domínio individual e inesgotável, fazendo com que a competitividade no trabalho lhe seja favorável.

A principal idéia dessa teoria é a de que o ser humano, quando investe economicamente em educação, está investindo em si, acumulando capital: o Capital Humano. Este, por sua vez, quando estimulado e aprimorado, melhora o desempenho individual do trabalhador, ofertando-lhe melhores remunerações que, conseqüentemente, contribuem para o desenvolvimento econômico na sociedade em que ele está inserido.

Nos últimos anos, a Teoria do Capital Humano ganhou novos aliados com as empresas investindo e administrando o conhecimento e o trabalho de seus colaboradores com a teoria das Relações Humanas com ênfase em Gestão de Pessoas, que tem sido responsável pela qualidade e pelo aporte de capital intelectual nas organizações bem-sucedidas. Na concepção de Chiavenato (2005), isso traz benefícios para o trabalhador e, principalmente, retorno para as empresas com a renovação, criação e aplicação dos conhecimentos adquiridos pelo trabalhador em melhorias na qualidade da organização.

As empresas já não mais relacionam despesas com pessoal como fatores de gastos desnecessários e, em muitos casos, adotam o nome de investimento em Capital Humano, sendo este considerado um de seus principais geradores de riquezas.

Os conhecimentos adquiridos e desenvolvidos pelos seres humanos - por meio do capital humano - contribuem significativamente tanto para o seu desenvolvimento individual, como para o crescimento econômico do País. E, diferentemente do capital físico, que pode ser transportado, vendido e adquirido separadamente, o capital humano não pode ser separado da pessoa que o fornece; é um conhecimento que, segundo Schultz (1973), se traduz em um investimento de domínio individual e inesgotável onde, na concorrência do mercado de trabalho, lhe será muito útil.