

Economia do Trabalho e dos Recursos Humanos

8. Mobilidade laboral

Licenciatura em Economia

Luís Clemente-Casinhas

<https://luisclementecasinhas.org/>

Universidade Autónoma de Lisboa - Departamento de Ciências Económicas e Empresariais

29 de Abril, 2024

Migração como investimento em capital humano

- O trabalhador migra para outro mercado de trabalho se o seu ganho líquido for positivo:
 - Uma melhoria nas oportunidades económicas disponíveis no destino aumenta os ganhos líquidos da migração e a probabilidade de o trabalhador migrar.
 - Uma melhoria nas oportunidades económicas na actual região de residência diminui os ganhos líquidos da migração e a probabilidade de o trabalhador migrar.
 - Um aumento nos custos de migração reduz os ganhos líquidos da migração e a probabilidade desta acontecer.
- Suponha que existem dois mercados de trabalho específicos nos quais o trabalhador pode ser empregado.
- O trabalhador encontra-se em Nova Iorque a ganhar w_{20}^{NI} e pondera mudar-se para a Califórnia onde w_{20}^{CA} , com um custo de M .

Migração como investimento em capital humano

Ganho líquido da migração

- O valor atualizado do seu salário ao longo da vida se ficar em Nova Iorque é:

$$PV_{20}^{NI} = w_{20}^{NI} + \frac{w_{21}^{NI}}{(1+r)} + \frac{w_{22}^{NI}}{(1+r)^2} + \dots$$

- O valor atualizado do seu salário ao longo da vida se se mudar para a Califórnia é:

$$PV_{20}^{CA} = w_{20}^{CA} + \frac{w_{21}^{CA}}{(1+r)} + \frac{w_{22}^{CA}}{(1+r)^2} + \dots$$

- Ganho líquido da migração:

$$PV^{CA} - PV^{NI} - M$$

Migração como investimento em capital humano

Condição de indiferença entre migrar e não migrar

- Supondo que o trabalhador vive praticamente para sempre, podemos reescrever os somatórios anteriores como:

$$PV_{NI} = \frac{(1+r)w_{NI}}{r} \text{ e } PV_{CA} = \frac{(1+r)w_{CA}}{r}$$

- O indivíduo será indiferente entre migrar e não migrar se:

$$\frac{(1+r)(w_{CA} - w_{NI})}{r} = M$$

- A fração do salário que é gasta em custos de mudança:

$$\pi = \frac{1+r}{r} \frac{w_{CA} - w_{NI}}{w_{NI}}$$

Migração como investimento em capital humano

Retornar e repetir a migração

- Existe a possibilidade de trabalhadores que acabaram de migrar regressarem aos seus locais de origem, gerando fluxos migratórios de retorno.
- Caso migrem de novo para um local que não o de origem geram fluxos migratórios repetidos.
- Podemos considerar que, a menos que as condições económicas nas várias regiões mudem drasticamente após a migração acontecer, a elevada propensão dos migrantes para se mudarem novamente não é consistente com a hipótese da maximização do rendimento.
- Este fluxos podem surgir à medida que os trabalhadores tentam corrigir erros não acautelados na sua decisão inicial.
- Outra razão é simplesmente este tipo de migração relativamente rápida ser aquela que maximiza o valor atualizado dos rendimentos do indivíduo com determinada profissão.

Migração em família

- As decisões de migração são muitas vezes tomadas em família e não apenas individualmente.
- Nestes casos, o bem-estar da família como um todo deve ser considerado.
- Considere-se um casal composto por um homem e uma mulher, e cujas mudanças individuais no valor atualizado dos salários caso migrem (ganhos privados da migração) são dadas por ΔPV_H e ΔPV_M , respetivamente.
- A unidade familiar irá migrar se os ganhos familiares forem positivos:

$$\Delta PV_H + \Delta PV_M > 0$$

Migração em família

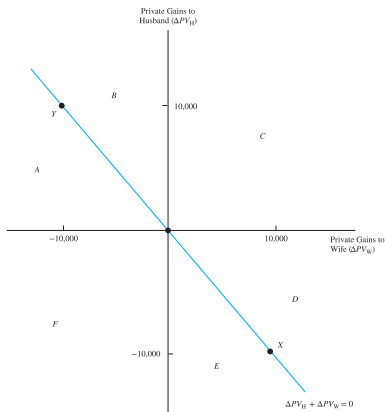


Figura 1: *Tied movers* e *tied stayers*.

- A decisão ótima para a família nem sempre corresponde à decisão ótima individual.
- Um membro do casal que sacrifica melhores oportunidades de emprego noutra local, porque o outro elemento do casal está melhor na localização atual, é chamado de *tied stayer*.
- Um membro do casal que sacrifica melhores oportunidades de emprego na localização atual, porque o outro elemento do casal está melhor noutra local, é chamado de *tied mover*.

Composição da distribuição de qualificações dos migrantes

- Diferentes tipos de migrantes vêm de diferentes países.
- Os migrantes não são selecionados aleatoriamente.
- O modelo de Andrew Roy (1951) descreve como os trabalhadores se alocam a diferentes oportunidades de emprego.
- Supomos que os salários dependem das capacidades dos trabalhadores nos dois países.
- Designamos o número de unidades de eficiência que o trabalhador tem por s .
- Cada trabalhador decide sobre a migração pela comparação dos salários nos dois países.
- Vamos ainda supor que inicialmente os trabalhadores não incorrem em quaisquer custos de mudança.

Composição da distribuição de qualificações dos migrantes

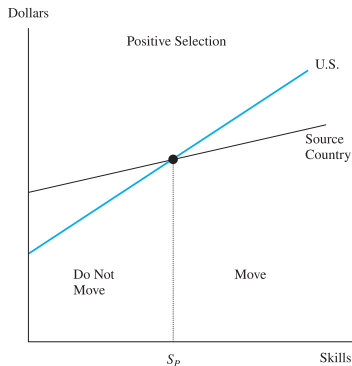


Figura 2: Seleção positiva.

- Se o pagamento por unidade de eficiência for superior no país de chegada, o tipo de trabalhadores que migram são os mais qualificados: seleção positiva.

Composição da distribuição de qualificações dos migrantes

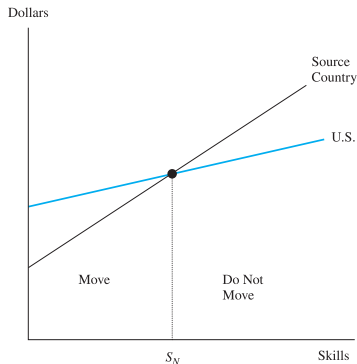


Figura 3: Seleção negativa.

- Se o pagamento por unidade de eficiência for superior no país de origem, o tipo de trabalhadores que migram são os menos qualificados: seleção negativa.
- Conclusão do modelo de Roy: retorno às qualificações determinam a composição de qualificações dos migrantes.

Composição da distribuição de qualificações dos migrantes

Seleção positiva e negativa na distribuição de qualificações dos migrantes

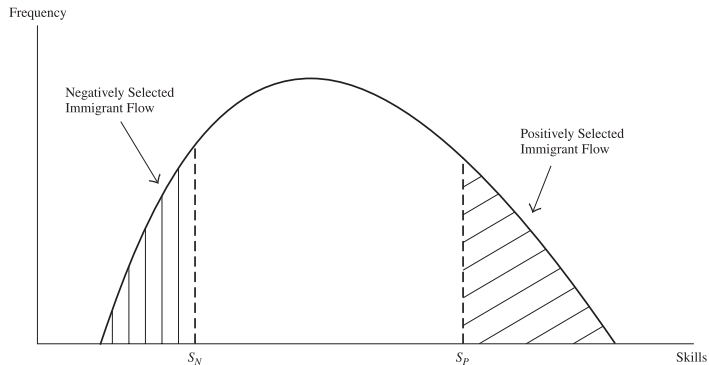
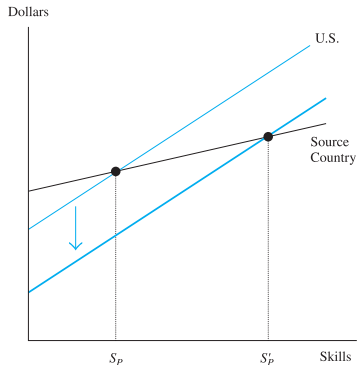


Figura 4: A distribuição de competências no país de origem.

Composição da distribuição de qualificações dos migrantes

Alteração nos níveis de rendimento e nos custos de migração

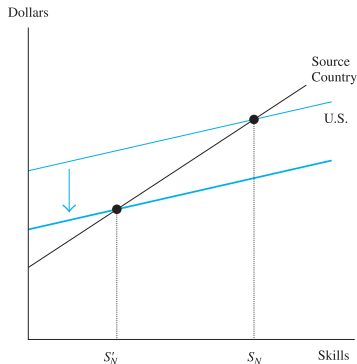


- Uma alteração do nível de rendimento num dos países ou nos custos de migração não determina o tipo de seleção que caracteriza a distribuição de qualificações dos migrantes.
- A sua alteração no entanto leva a mudanças no número de migrantes.

Figura 5: Seleção positiva e o impacto de uma redução de rendimento no país de chegada.

Composição da distribuição de qualificações dos migrantes

Alteração nos níveis de rendimento e nos custos de migração



- Uma alteração do nível de rendimento num dos países ou nos custos de migração não determina o tipo de seleção que caracteriza a distribuição de qualificações dos migrantes.
- A sua alteração no entanto leva a mudanças no número de migrantes.

Figura 6: Seleção negativa e o impacto de uma redução de rendimento no país de chegada.

Rotatividade laboral

- As separações no mercado de trabalho ocorrem em parte porque os trabalhadores diferem nas suas capacidades e porque as empresas oferecem condições diferentes aos indivíduos.
- Para além disso, não existe informação perfeita para os trabalhadores sobre as melhores oportunidades e para as empresas sobre a produtividade verdadeira do trabalhador.
- A rotatividade laboral é o mecanismo segundo o qual os mercados de trabalho corrigem os erros de correspondência (emparelhamento entre uma empresa e um trabalhador).
- Este tipo de rotatividade laboral promove uma melhor alocação de recursos e, por isso, a eficiência no mercado.

Rotatividade laboral e o perfil salarial ao longo da vida

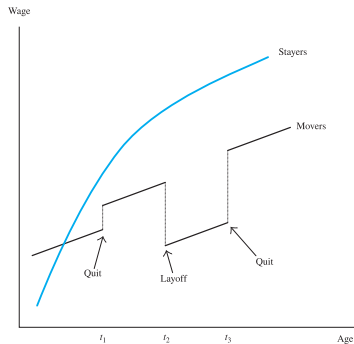


Figura 7: Rotatividade laboral e o perfil salarial ao longo da vida.

- Quem se demite, geralmente passa para empregos com salários mais altos, enquanto os trabalhadores demitidos passam para empregos com salários mais baixos.
- A rotatividade entre empregos provoca uma mudança imediata no perfil de rendimentos por faixa etária do indivíduo.
- O nível salarial aumenta nas idades t_1 e t_3 , quando o trabalhador se demite, e diminui na idade t_2 , quando é despedido.

Rotatividade laboral e o perfil salarial ao longo da vida

Alteração do declive do perfil salarial

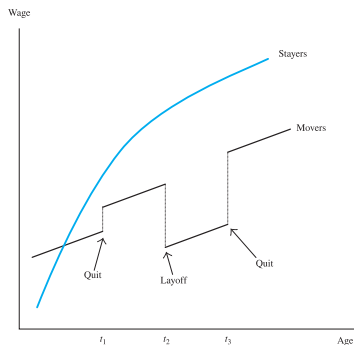


Figura 8: Rotatividade laboral e o perfil salarial ao longo da vida.

- Empregos de longa duração encorajam trabalhadores e empresas a investir em formação específica, tornando o declive do perfil idade-rendimento mais acentuado em comparação com empregos de curta duração.
- Existe no entanto algum ceticismo sobre se a correlação positiva entre emprego a estabilidade e os rendimentos reflete a influência da formação específica.

A teoria em ação

Costa, D. & Kahn, M. (2000). Power Couples: Changes in the Locational Choice of the College Educated, 1940-1990. *Quarterly Journal of Economics*, 115, 1287-1314. | Compton, J. & Pollak, R. Why Are Power Couples Increasingly Concentrated in Large Metropolitan Areas. *Journal of Labor Economics*, 25, 475-512.

O número de "casais poderosos" (power couples) nos Estados Unidos, casais em que ambos os cônjuges têm formação universitária, está a aumentar rapidamente, de 2% em 1940, para 9% em 1970, e para 15 por cento em 1990. Uma vez que as mulheres altamente qualificadas são mais propensas a participar na força de trabalho, os casais poderosos são predominantemente casais com duplas carreiras. Em 1990, 73.3 por cento das mulheres destes casais trabalhavam. O facto de ambos os cônjuges num casal poderoso tenderem a trabalhar torna difícil para ambos obterem os seus empregos "óptimos" no mesmo mercado de trabalho geográfico. Os casais poderosos poderão então ter de se separar e residir em cidades diferentes, ou um dos cônjuges terá de aceitar que fica vinculado ou se desloca e trabalha num emprego que não maximiza o seu potencial de rendimentos. (...) podem minimizar o problema estabelecendo-se em partes do país que oferecem amplas oportunidades de emprego para trabalhadores altamente qualificados, como as grandes áreas metropolitanas. (...) A proporção de casais poderosos que se estabeleceram numa grande área metropolitana aumentou de 14.6 para 34.8 por cento entre 1970 e 1990. (...) fazer parte de um casal poderoso aumenta a probabilidade de residir numa grande área metropolitana em 8.5 pontos percentuais. Parece, portanto, que os casais poderosos optaram por reduzir o custo de ser tied stayers or tied movers, estabelecendo-se em diferentes partes do país.

Referências

- Borjas, G. (2024). *Labor Economics* (9th ed.). McGraw Hill.
- Ehrenberg, R., Smith, R. & Hallock, K. (2021). *Modern Labor Economics* (14th ed.). Routledge.
- Roy, A. (1951). Some Thoughts on the Distribution of Earnings. *Oxford Economic Papers*, 3, 135-146.