



Universidade dos Açores

Departamento de Economia e Gestão

UNIDADE LECTIVA: Economia do Trabalho

CURSO: Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais

ANO LECTIVO: 2009-2010

SEMESTRE: 2º

DOCENTES: Prof. Doutor Cabral Vieira

PROGRAMA DESENVOLVIDO

Índice

1. Introdução	1
2. Finalidade da disciplina	1
3. Objectivos da aprendizagem	2
4. Área científica e inserção curricular	2
5. Carga horária	3
6. Requisitos mínimos	3
7. Justificação das opções programáticas e escolha dos conteúdos	3
8. Comparação com disciplinas leccionadas noutras universidades	4
9. Métodos de ensino teórico e prático	4
10. Métodos de avaliação	5
11. Material de apoio pedagógico	6
12. Apoio aos alunos fora das aulas	7
13. Programa	7
14. O que o aluno deve saber, compreender e implementar no fim da abordagem de cada conteúdo programático	40
15. Bibliografia	46

1. Introdução

Esta disciplina insere-se no plano de estudos do curso de mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, da responsabilidade do Departamento de Economia e Gestão da Universidade dos Açores, sendo obrigatória para as áreas de especialização em Recursos Humanos e Economia e Políticas Públicas e optativa para as restantes.

O ponto 2 do presente programa desenvolvido apresenta a finalidade da disciplina. Os objectivos da aprendizagem encontram-se descritos no ponto 3. O ponto 4 descreve a área científica e a inserção curricular da disciplina. A carga horária encontra-se descrita no ponto 5. No ponto 6 são apresentados os requisitos mínimos para a frequência da disciplina. A justificação das opções programáticas e a escolha dos conteúdos encontram-se no ponto 7. O ponto 8 compara a disciplina com outras leccionadas noutras universidades portuguesas e estrangeiras. O ponto 9 apresenta os métodos de ensino teórico e prático. No ponto 10 descrevem-se os métodos de avaliação. O material de apoio pedagógico e o apoio aos alunos fora das aulas são apresentados nos pontos 11 e 12, respectivamente. O programa da disciplina, assim como as referências bibliográficas referentes a cada conteúdo programático, encontram-se descritos no ponto 13. O ponto 14 debruça-se sobre o que se espera que o aluno seja capaz de fazer no final de cada conteúdo. Finalmente, no ponto 15 apresenta-se uma listagem geral da bibliografia.

2. Finalidade da disciplina

Esta disciplina tem como finalidade fornecer aos alunos um conjunto de elementos que permita aos mesmos, utilizando uma lógica de raciocínio própria da ciência económica, compreender e interpretar o funcionamento do mercado de trabalho. Para isso serão apresentados alguns dos modelos teóricos utilizados pelos economistas relativos ao funcionamento daquele mercado,

assim como resultados retirados de trabalhos empíricos e a sua interpretação ao abrigo das teorias estudadas.

3. Objectivos da aprendizagem

No final da disciplina os alunos devem:

- (i) Compreender os principais modelos teóricos utilizados pelos economistas para descrever o funcionamento e a afectação de recursos no mercado de trabalho e, de forma crítica, apresentar as vantagens e as limitações dos mesmos;
- (ii) Resolver problemas, recorrendo à formalização matemática, com base nos modelos teóricos estudados;
- (iii) Saber enquadrar e interpretar situações específicas no âmbito dos modelos estudados, incluindo os resultados de estudos empíricos.

Para este efeito, os alunos são aconselhados, logo na primeira aula, a se questionarem no fim de cada capítulo relativamente a questões como: Compreendo o modelo? Sei como aplicar o modelo a uma situação específica? Quais as críticas a fazer ao modelo? Quais são os seus pontos fortes e quais são as suas limitações?

4. Área científica e inserção curricular

Esta disciplina da área de Economia insere-se no plano de estudos do curso de mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, da responsabilidade do Departamento de Economia e Gestão da Universidade dos Açores, sendo obrigatória para as áreas de

especialização em Recursos Humanos e Economia e Políticas Públicas e optativa para as restantes.

5. Carga horária

A disciplina foi elaborada para funcionar com uma carga horária de 4 horas semanais durante um semestre.

6. Requisitos mínimos

Considera-se como requisito mínimo para a frequência da disciplina que o aluno tenha conhecimentos de microeconomia ao nível dos ministrados na disciplina de Microeconomia I, do curso de licenciatura em Economia do Departamento de Economia e Gestão da Universidade dos Açores.

7. Justificação das opções programáticas e escolha dos conteúdos

A escolha do programa e dos conteúdos a leccionar teve em consideração a finalidade da disciplina e os objectivos da aprendizagem anteriormente enunciados. Esta escolha teve ainda em consideração aquilo que é actualmente leccionado em disciplinas análogas de outras universidades nacionais e estrangeiras. No sentido de garantir um programa actualizado, e abrangente no que concerne aos tópicos em discussão no âmbito da Economia do Trabalho, teve-se também em consideração a listagem de temas que são normalmente apresentados no contexto de conferências internacionais da área, como as organizadas pela European Association of Labour Economists (EALE) e pela Society of Labor Economists (SOLE). Atendendo à restrição imposta pelo facto de o número de horas lectivas ser limitado e a fim de evitar a sobreposição com os conteúdos de outras disciplinas, a temática do desemprego não é abordada no âmbito de um capítulo específico, dado que a mesma é leccionada com alguma profundidade nas cadeiras de macroeconomia do curso onde a disciplina se insere. A limitação imposta pelo

número de horas impede também que outros tópicos como a oferta de trabalho ao longo do ciclo de vida e a oferta de trabalho no âmbito da família façam parte dos conteúdos programáticos.

8. Comparação com disciplinas leccionadas noutras universidades

O programa desta disciplina é semelhante ao seguido noutras universidades portuguesas, onde a disciplina é também optativa, tais como o Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa, a Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa, a Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, a Faculdade de Economia da Universidade do Porto e a Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho. É também semelhante ao leccionado em universidades norte-americanas, britânicas e holandesas.

9. Métodos de ensino teórico e prático

O formato de leccionação é composto por aulas teóricas complementadas por aulas práticas. Para a compreensão da matéria, espera-se que cada aluno faça as leituras fundamentais indicadas no programa da disciplina antes das aulas teóricas, assim como da informação em Power Point, ou de outro tipo, referente a cada capítulo e previamente disponibilizada na página *web* do docente.

Cada capítulo inicia-se com uma ou mais questões colocadas aos alunos, que estes conhecem previamente dado que as mesmas se encontram no programa da disciplina, onde o docente ouve durante alguns minutos a opinião dos mesmos e tenta conduzi-los, se tal se mostrar necessário, para um raciocínio próximo daquilo que será então leccionado na aula teórica. Nas aulas teóricas, que se seguem após esta breve auscultação, o docente expõe então a teoria económica referente a cada capítulo, com recurso à análise gráfica e à formalização matemática. Estas aulas conduzem também o aluno a um primeiro contacto, no âmbito da Economia do Trabalho, entre a teoria e o trabalho empírico, o que parece bastante enriquecedor do ponto de vista da aprendizagem, dada a grande variedade de trabalhos empíricos nesta área.

Para esse efeito, o docente apresenta de forma resumida e sem pormenores técnicos e metodológicos que dificultem a compreensão, através de diapositivos preparados para o efeito e disponibilizados aos alunos através da página *web*, os objectivos e as conclusões de alguns trabalhos empíricos relacionados com a matéria leccionada nas aulas teóricas. Os resultados são então discutidos na aula, analisando-se até que ponto é que os mesmos são consistentes com a teoria.

As aulas práticas destinam-se à resolução de exercícios com recurso à formalização matemática, perguntas de escolha múltipla, assim como a comentar textos e afirmações, nomeadamente as veiculadas pela imprensa, ao abrigo dos modelos apresentados nas aulas teóricas. Pretende-se que os alunos tenham uma participação activa nestas aulas as quais, além de contribuírem para uma melhor compreensão e aprofundamento dos conteúdos leccionados nas aulas teóricas, devem contribuir para a formação dos alunos no que respeita à capacidade de ouvir e discutir pontos de vista, falar para uma audiência e interagir com os outros. Serão também incentivados a pensar, durante o estudo da matéria, eles próprios, em possíveis aplicações do modelo a situações específicas que conheçam, as quais devem ser apresentadas e discutidas nas aulas práticas. Os alunos são divididos em grupos de trabalho nestas aulas.

10. Métodos de avaliação

Existem duas modalidades de avaliação: periódica e por exame. A classificação final do aluno resultante da avaliação periódica é determinada conforme o abaixo descrito.

REGIME DE FREQUÊNCIA:

Teste escrito;

Realização de um trabalho de grupo com apresentação e discussão do mesmo, por parte de cada grupo, na sala de aula.

Estes dois momentos de avaliação contribuem com uma ponderação de 50% cada um para a determinação da nota final.

REGIME DE EXAME:

Teste escrito, com uma ponderação de 100% para a determinação da nota final.

11. Material de apoio pedagógico

O material de apoio pedagógico é constituído pelas leituras referenciadas no final de cada capítulo do programa. Pressupõe-se que cada aluno adquira o manual indicado na leitura fundamental. Este livro foi seleccionado por ser abrangente no leque de tópicos que cobre, apresentando uma exposição clara e intuitiva, sem porém dispensar alguma formalização matemática. Foi igualmente valorizado o facto do manual conseguir um bom equilíbrio entre a explicação teórica e a análise empírica, para motivar e avaliar as teorias. Acresce a isto o facto do manual incluir no final de cada capítulo um conjunto de exercícios semelhantes e com grau de dificuldade parecido aos que se espera que o aluno seja capaz de resolver. Foi também tido em consideração o facto do livro incluir um conjunto de referências bibliográficas para cada tópico relativamente a trabalhos de investigação, nalguns casos bastante recentes, assim como endereços de páginas da Internet com informação relevante no âmbito da Economia do Trabalho. Os alunos são, apesar de tudo, alertados para a existência de outros manuais, os quais podem em situações pontuais ser referidos durante as aulas. Estes manuais encontram-se referenciados no final de cada capítulo do programa sob a designação de Outras Leituras.

O manual base será complementado com informação retirada de artigos de investigação a apresentar aos alunos, abordando quer o mercado de trabalho norte-americano quer os mercados de trabalho europeus, com destaque para o português.

A informação preparada com base nestes artigos, ou outros trabalhos, será disponibilizada na página *web* do docente assim como os *slides* em Power Point desenvolvidos para apoiar as aulas teóricas. Nesta página serão também disponibilizados o programa da disciplina, os enunciados, a resolução dos exercícios das aulas práticas e a resolução da prova escrita.

12. Apoio aos alunos fora das aulas

O docente disponibiliza duas horas de atendimento semanal aos alunos, a fim de esclarecer dúvidas relacionadas com a matéria leccionada assim como para orientar a realização dos trabalhos de grupo. A comunicação entre os alunos e o docente pode ainda ser realizada via correio electrónico.

13. Programa

Capítulo 1 - Introdução

- O que é a Economia do Trabalho?

Resumo: A Economia do Trabalho é um ramo da Economia que estuda o funcionamento do mercado de trabalho. Utilizando um conjunto de conceitos desenvolvidos no âmbito da Economia, este ramo pretende analisar e interpretar o comportamento dos agentes intervenientes nesse mercado - trabalhadores, empresas e sindicatos, os quais fazem escolhas com vista a otimizar um determinado objectivo. Estas escolhas estão, normalmente, sujeitas a uma ou mais restrições. Por isso, tal como é normal em Economia, recorre-se a modelos teóricos, que desenvolvem um raciocínio lógico e separam o fundamental do acessório. Uma boa compreensão da matéria a leccionar, requer uma revisão, por parte do aluno, de conceitos já adquiridos como: custo de oportunidade, função de utilidade, curva de indiferença, utilidade marginal, função de produção, produtividade marginal, isoquanta, oferta, procura, equilíbrio de mercado e elasticidade, entre outros.

Conteúdos:

1.1 O que se estuda no âmbito da Economia do Trabalho?

1.2 O mercado de trabalho

1.2.1 O que o distingue dos restantes mercados?

1.2.2 Como é que funciona?

1.2.3 Quem são os agentes e que objectivos pretendem alcançar?

1.2.4 Que restrições é que os agentes enfrentam neste mercado?

1.2.5 Medição do trabalho: horas, esforço ou número de trabalhadores

1.3 Porquê a utilização de modelos teóricos?

Leitura fundamental:

BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 1).

Outras Leituras:

EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 1).

FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (To the student).

Capítulo 2 - A Oferta de Trabalho

- O Rendimento Social de Inserção reduz a oferta de trabalho?

Resumo: Este ponto é dedicado à determinação da escolha individual quanto à participação no mercado de trabalho, assim como ao tempo dedicado ao trabalho. O modelo teórico apresentado corresponde a uma extensão do modelo neoclássico de escolha do consumidor, onde a decisão é tomada entre o montante de consumo e de lazer. O modelo pressupõe que o indivíduo tem preferências no que concerne ao consumo e ao lazer e que maximiza a utilidade, sujeito a uma restrição orçamental definida em termos de salário (o qual é determinado pelo mercado), rendimentos não salariais e tempo. O montante de tempo não utilizado como lazer é utilizado no mercado de trabalho. Assim sendo, o lazer é encarado como o consumo de um bem cujo custo corresponde ao salário perdido pelo indivíduo associado ao facto de o mesmo não estar a trabalhar. A decisão do indivíduo participar, ou não, no mercado de trabalho depende da comparação do salário de reserva (salário que torna o trabalhador indiferente entre trabalhar e não trabalhar) com o salário obtido no mercado de trabalho. O trabalhador opta por participar quando o salário auferido no mercado excede o salário de reserva. O modelo permite, como resultado do processo de maximização da utilidade, a obtenção de uma curva da oferta individual de trabalho. A curva da oferta de mercado corresponde à soma horizontal da oferta de trabalho de todos os indivíduos para cada nível de salários. Exercícios de estática comparada no âmbito deste modelo simples permitem visualizar, ou pelo menos ajudam a interpretar, algumas características relacionadas com o funcionamento do mercado de trabalho, nomeadamente o efeito da alteração dos rendimentos salariais e não salariais sobre a oferta de trabalho. Permitem também visualizar o impacto de algumas políticas públicas como, por exemplo, a existência de programas de apoio ao rendimento.

Conteúdos:

2.1 Factos estilizados sobre a evolução das taxas de actividade masculina e feminina

2.2 A oferta de trabalho enquanto decisão individual

2.2.1 A função de utilidade e a utilidade marginal

2.2.2 Curvas de indiferença e a taxa marginal de substituição

2.2.3 A restrição orçamental

2.2.4 A decisão de trabalhar e o salário de reserva

2.2.5 Factores que influenciam o salário de reserva

2.2.6 A escolha óptima do trabalhador entre consumo e lazer

2.2.7 A curva da oferta de trabalho individual

2.2.8 Estática comparada

2.2.8.1 Alteração dos rendimentos não salariais

2.2.8.2 Alteração dos salários: efeito de substituição e efeito de rendimento

2.2.9 Exemplos de aplicação: políticas públicas e a oferta de trabalho

2.2.9.1 A tributação dos salários

2.2.9.2 Programas de apoio ao rendimento e outras transferências

2.2.10 A curva da oferta de trabalho do mercado

2.2.11 A elasticidade da oferta de trabalho: homens *versus* mulheres

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill, (Capítulo 2).

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

DIAS, Sandra (2004) *A Participação no Mercado de Trabalho dos Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido: uma aplicação aos Açores*, Dissertação de Mestrado em Gestão Pública, Universidade dos Açores.

JAUMOTTE, Florence (2003) "Female Labour Force Participation: past trends and main determinants in OECD countries", Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Economics Department, Working Paper N° 376.

MARQUES, Ana Cristina e PEREIRA, Pedro Telhado (1999) "Taxes and women in the labour force in a southern country: the case of Portugal", *Labour*, 13: 797-819.

Outras Leituras:

- EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 6).
- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 1 e Capítulo 2).

Capítulo 3 - A Procura de Trabalho

-Uma liberalização do comércio da U.E. com os países asiáticos pode reduzir a procura de trabalho em Portugal?

Resumo: Este ponto do programa centra-se na procura de trabalho por parte das empresas, a qual é uma procura derivada no sentido em que as empresas procuram trabalhadores na medida da sua contribuição para a produção de bens e serviços para venda no mercado. A distinção entre curto e longo prazo é fundamental para a análise. Enquanto que no curto prazo alguns factores são fixos, no longo prazo todos os factores são variáveis e, por isso, podem ser alterados por parte da empresa. O modelo a utilizar admite que empresa é suficientemente pequena e por isso toma quer o preço dos factores produtivos quer o preço do bem produzido como um dado (*price-taker*). Pressupõe também que a empresa utiliza apenas dois factores produtivos: capital (considerado fixo no curto prazo) e trabalho. A análise de curto prazo permite verificar que uma empresa que maximiza o lucro contrata – ou seja, procura – unidades adicionais de trabalho até ao ponto em o valor da produtividade marginal do trabalho iguala o salário pago. Esta relação determina a curva da procura de trabalho de curto prazo por parte da empresa, a qual estabelece uma relação negativa entre a quantidade de trabalho a contratar e o salário a pagar, *ceteris paribus*. Esta curva desloca-se devido a alterações no preço do bem produzido pela empresa, o qual como se sabe é determinado pela oferta e pela procura do mesmo. No longo prazo, a condição de equilíbrio para a procura de factores produtivos é semelhante, com a diferença de que agora a empresa também pode alterar o montante de capital a utilizar, havendo mesmo a possibilidade de substituição entre estes dois factores produtivos. Destas condições para a maximização do lucro resulta que a taxa marginal de substituição técnica (dado pelo quociente entre a produtividade marginal de cada um dos factores produtivos) iguala o rácio dos preços dos factores. Esta condição implica, também, minimizar os custos. A curva da procura de mercado corresponde, quer no curto quer no longo prazo, à soma horizontal da curva da procura de cada uma das empresas. A elasticidade da procura de trabalho de mercado é um conceito importante, a qual depende da elasticidade de substituição dos factores produtivos, da elasticidade de procura do bem produzido, do peso do trabalho nos custos totais e da elasticidade da oferta dos outros factores, como por exemplo o capital. Estas relações estão estabelecidas nas leis de Marshall para a procura derivada e podem ajudar a

compreender muitos aspectos do funcionamento do mercado de trabalho como, por exemplo, o comportamento e o poder dos sindicatos.

Conteúdos:

3.1 A procura de trabalho como uma procura derivada

3.2 A função de produção da firma

3.3 Factores produtivos fixos e variáveis

3.4 O curto e o longo prazo

3.5 Produto médio e produto marginal

3.6 Maximização do lucro e a curva da procura de trabalho: curto *versus* longo prazo

3.7 Minimização dos custos e curva da procura condicionada de trabalho

3.7.1 Isoquantas e a taxa marginal de substituição técnica

3.7.2 A elasticidade de substituição

3.7.3 A curva de isocusto

3.7.4 Escolha óptima de factores: condição de equilíbrio

3.7.5 Alterações nos salários: efeito de substituição e efeito de escala

3.8 A curva da procura de trabalho do mercado

3.9 A elasticidade da procura de trabalho

3.10 A procura derivada e as leis de Marshall

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 4).

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

BRUNO, Giovanni, FALZONI, Anna e HELG, Rodolfo (2003) “Measuring the effect of globalisation on labour demand elasticity: and empirical application to OECD countries”, Hamburg Institute of International Economics, Flowenla Discussion paper 2.

KONINGS, Jozef e LEHMANN, Hartmut (2001) “Marshall and labour demand in Russia: going back to the basics”, Institute for the Study of Labor (IZA), Bona, Discussion Paper N° 372.

Outras Leituras:

- EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 3 e Capítulo 4).
- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 4).

Capítulo 4 - O Equilíbrio no Mercado de Trabalho: determinação dos salários e do emprego
- O salário mínimo provoca desemprego?

Resumo: Uma vez estudadas as curvas da oferta e da procura de trabalho encontramos-nos em condições de proceder à determinação do equilíbrio num

mercado de trabalho a funcionar em concorrência perfeita. Neste tipo de mercado os salários e o volume de equilíbrio são determinados pelo ponto de intersecção entre a oferta e a procura de mercado. Este salário, determinado pelo mercado, é, como se sabe, um parâmetro de crucial importância para a escolha das firmas e dos indivíduos (trabalhadores). Alterações da oferta e da procura conduzem a alterações nos salários e volume de emprego de equilíbrio. Existem contudo algumas razões que fazem com que os salários e o emprego não sejam determinados de acordo com este tipo de modelo. Entre estes destacam-se a fixação legal de salários mínimos impedindo que a oferta e a procura se igualem para determinados tipos de trabalhadores, assim como a existência de imperfeições no mercado de trabalho associadas, por exemplo, a situações de monopsonio.

Conteúdos:

4.1 O equilíbrio num mercado de trabalho em concorrência perfeita

4.1.2 A igualdade entre a oferta e a procura de trabalho

4.1.3 Estática comparada: alterações da oferta e da procura

4.2 A determinação do equilíbrio no caso do monopsonio

4.3 O impacto do salário mínimo:

4.3.1 Num mercado de trabalho em concorrência perfeita

4.3.2 Num mercado de trabalho monopsonista

4.3.3 Evidência empírica

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 5).

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

CARD, David and KRUEGER, Alan (1994) "Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review*, 84, 487-96.

DOLADO, Juan, KRAMARZ, Francis, MACHIN, Stephen, MANNING, Alan, MARGOLIS, David and TEULINGS, Coen (1996) "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic Policy*, 317-357.

Outras Leituras:

- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 6).

Capítulo 5 - Escolarização, Formação Profissional e o Mercado de Trabalho

- **A escolarização aumenta a produtividade?**
- **Porque é que alguns indivíduos abandonam a escola mais cedo do que outros?**
- **As empresas devem suportar os custos com a formação dos trabalhadores?**

Resumo: Este ponto do programa analisa o efeito da escolarização e da formação profissional nos salários, assim como os determinantes do investimento nestas formas de capital humano. De acordo com a teoria do capital humano, a escolarização aumenta a produtividade dos indivíduos e, conseqüentemente, os respectivos salários. Contudo, a teoria da sinalização considera que a escolarização não aumenta a produtividade do indivíduo. De

acordo com esta teoria, a escolarização (diplomas e certificados) apenas sinaliza as qualidades não observáveis dos indivíduos aos potenciais empregadores.

A escolarização é normalmente vista na literatura económica como um investimento cuja realização tem custos directos (aquisição de livros e pagamento de propinas, entre outros) e um custo de oportunidade – salário perdido -, associado ao facto de o indivíduo estar a estudar em vez de estar a trabalhar. Tem também benefícios, que se traduzem, entre outros, em salários futuros mais elevados. Neste contexto, é possível avaliar a rendibilidade do investimento em educação com base em critérios como o valor actualizado líquido (VAL) ou a taxa interna de rendibilidade (TIR). A utilização de indicadores de rendibilidade da escolarização como o VAL e a TIR permite aferir até que ponto é que o investimento deve ou não ser realizado. O modelo de Becker de investimento em escolarização constitui, hoje, o cerne deste tipo de discussão. De acordo com este modelo, assente numa abordagem marginalista, os indivíduos investem em educação enquanto o benefício marginal exceder o custo marginal. O modelo permite ainda verificar que, *ceteris paribus*, indivíduos com maior (menor) benefício marginal investem mais (menos) em educação. Do mesmo modo, indivíduos com maior (menor) custo marginal investem menos (mais) em escolarização.

Uma grande parte dos estudos empíricos tem-se debruçado sobre a determinação da taxa (marginal) de rendibilidade da educação, com base na chamada equação de Mincer, sendo muitos os valores apresentados na literatura. Existem contudo alguns problemas associados à estimação daquela taxa associados à endogeneidade da escolarização, à omissão de variáveis relevantes - por exemplo, a habilidade dos indivíduos - ou a existência de erros na medição da escolarização do indivíduo. Muitos estudos recentes têm tentado ultrapassar estas limitações, utilizando para o efeito diversos procedimentos econométricos. Além disso, a equação de Mincer assume que os indivíduos trabalham em empregos que requerem exactamente a escolarização que eles possuem. Contudo, a evidência empírica mostra que, pelo menos no curto prazo, tal pode estar bastante afastado da realidade. Vários estudos revelam a existência de situações de *overschooling* (escolarização superior à exigida para o emprego) e de *underschooling*

(escolarização inferior à exigida para o emprego). Estes mesmos estudos revelam que a primeira destas componentes é remunerada no mercado de trabalho (não constituindo necessariamente um desperdício), enquanto que a segunda é penalizada.

Obviamente que a escolarização não constitui o único tipo de investimento em capital humano. Muitos conhecimentos são adquiridos pelos trabalhadores após o abandono da escola e já integrados no mercado de trabalho. A formação profissional, em sentido lato, enquadra-se neste contexto. A distinção entre formação geral (a que, uma vez adquirida pelo trabalhador, é útil em qualquer empresa) e formação específica (a que é útil apenas numa empresa) é fundamental. De acordo com o modelo a apresentar as empresas não estão dispostas a financiar a formação geral (devido, por exemplo, ao *poaching problem*), devendo a mesma ser suportada pelo trabalhador. No que concerne à formação específica, os custos e os ganhos associados à mesma deverão ser divididos entre a empresa e trabalhador. A avaliação do impacto da formação sobre a produtividade e os salários tem sido objecto de vários estudos empíricos. Muitos destes, embora nem todos, apontam para uma relação positiva entre a participação em formação, a produtividade e os salários. A prevalência e a dimensão de tais efeitos não estão, no entanto, totalmente clarificados devido à existência de potenciais enviesamentos nos valores estimados.

Conteúdos:

5.1 A teoria do capital humano: o investimento em escolarização aumenta a produtividade e os salários do indivíduo

5.1.1 O conceito de capital humano

5.1.2 A escolarização como um investimento

5.1.3 Identificação dos benefícios da escolarização

5.1.4 Identificação dos custos: custos directos e o custo de oportunidade

5.1.5 A taxa interna de rendibilidade, taxa de desconto e o valor actualizado líquido

5.1.6 A decisão sobre quando abandonar a escola: o modelo de Becker

5.1.7 A equação de Mincer e a estimação da taxa interna de rendibilidade

5.1.8 Evidência empírica sobre a rendibilidade da escolarização

5.1.8.1 Apresentação e discussão de resultados empíricos

5.1.8.2 Alguns problemas ainda por resolver (enviesamentos)

5.1.8.3 O efeito do posto de trabalho: *overschooling* e *underschooling*

5.1.9 Rendibilidade privada e rendibilidade social da escolarização

5.2 A teoria da sinalização: o investimento em escolarização não aumenta a produtividade do indivíduo, mas informa os empregadores acerca da qualidade (não observada) do indivíduo

5.2.1 Informação assimétrica e a utilização da educação como forma de revelar a qualidade não observada do trabalhador

5.2.2 O equilíbrio conjunto: o preferido pelos trabalhadores menos produtivos

5.2.3 O equilíbrio separado

5.3 O investimento em formação profissional e o mercado de trabalho

5.3.1 Formação geral e formação específica: uma distinção fundamental

5.3.2 O comportamento das empresas e dos trabalhadores face ao financiamento do investimento em formação

5.3.3 O investimento em formação profissional ao longo do ciclo de vida

5.3.4 Evidência empírica sobre o efeito da formação profissional na produtividade e nos salários

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 7).
- HARTOG, Joop (2000) "Human capital as an instrument of analysis for the economics of education", *European Journal of Education*, 35, 1, 7-20.

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

ASPLUND, Rita e PEREIRA, Pedro Telhado (1999) "An introduction to the reviews", in Rita Asplund e Pedro T. Pereira (eds.) *Returns to Human Capital: a literature review*, 2-10.

DEARDEN, Lorraine, REED, Howard e REENEN, John (2000) "Who gains when worker train? Training and corporate productivity in a panel of British industries", The Institute for Fiscal Studies, Working Paper W00/04.

HARTOG, Joop, PEREIRA, Pedro Telhado e VIEIRA, José (2000) "Vocational training and earnings in Portugal", *Economia*, XXIV, 35-52.

MINCER, Jacob (1974) *Schooling Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.

PEREIRA, Pedro Telhado e LIMA, Francisco (1999) "Wages and human capital: evidence from the Portuguese data, in Rita Asplund e Pedro T. Pereira (eds.) *Returns to Human Capital: a literature review*, 259-278.

SARAIVA, António (1999) "Incidência e impacto salarial da formação profissional em Portugal", *Economia*, XXIII, 27-43.

VIEIRA, José (1999) "Returns to Education in Portugal", *Labour Economics*, 6: 535-541.

VIEIRA, José e MONIZ, Ana (2001) "A Procura de Educação: estudo de um caso", *Economia*, XXV: 23-45.

Outras Leituras:

EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 9).

FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 7).

Capítulo 6 – A Teoria das Diferenças Salariais Compensatórias

- O trabalho em condições desagradáveis ou arriscadas é compensado com salários mais elevados, ceteris paribus?

Resumo: De acordo com o que foi apresentado no ponto anterior, diferenças nas características do indivíduo (educação, formação, ou características não-observadas) traduzem-se em diferenças salariais no mercado de trabalho. Neste ponto, analisa-se a existência de diferenças salariais resultantes de diferenças entre as características do ambiente de trabalho. O modelo a

apresentar pressupõe que o trabalhador tem preferências definidas em termos de salários e do risco (ou outra característica desagradável) da ocupação. As preferências são tais que o trabalhador, a fim de manter o mesmo nível de utilidade, deve ser compensado com um salário superior quando aceita uma unidade adicional daquela característica. No mercado, o número de trabalhadores disponíveis para aceitar um trabalho arriscado aumenta com a compensação salarial (curva da oferta de mercado). Do outro lado do mercado, o lucro da empresa depende também do salário pago e das condições do ambiente de trabalho, sendo que quanto maior for a compensação a pagar menos provável é que a empresa ofereça um emprego arriscado. No mercado, a procura de trabalho para empregos arriscados varia negativamente com a compensação a pagar (curva da procura de mercado). A determinação do montante da compensação, assim como do volume de emprego em trabalhos arriscados é dado pela igualdade entre a oferta e a procura de mercado.

A função de salários hedónica assenta neste quadro de referência. De acordo com a mesma, diferentes trabalhadores têm diferentes preferências relativamente ao risco e, como consequência, as curvas de indiferença são também diferentes. Da mesma forma, diferentes empresas têm diferentes curvas de isolucro (combinações de salário e condições de trabalho que garantem o mesmo lucro). Por exemplo, devido à natureza do sector em que se inserem, algumas empresas têm mais facilidade em oferecer condições de trabalho menos arriscadas do que outras. No equilíbrio, a afectação entre trabalhadores e empresas é feita de modo a que trabalhadores com maior tolerância ao risco ficam em empresas onde é mais difícil reduzir o nível de risco e vice-versa. As afectações dos trabalhadores aos empregos são dadas pelos pontos de tangência entre as curvas de indiferença dos trabalhadores e as correspondentes curvas de isolucro das firmas, ambas definidas em termos de salário e condições de trabalho. A função de salários hedónica une todos estes pontos de tangência. Este tipo de função tem sido utilizado em várias aplicações. De uma forma geral, os resultados indicam que empregos arriscados ou desagradáveis estão associados a uma compensação salarial.

Conteúdos:

6.1 A oferta de trabalho para empregos desagradáveis ou arriscados

6.1.1 As preferências dos trabalhadores relativamente às condições de trabalho: curvas de indiferença

6.1.2 O preço-de-reserva para trabalhar em condições desagradáveis ou arriscadas

6.1.3 O conjunto de oportunidades do trabalhador

6.1.4 A escolha das condições de trabalho por parte do trabalhador

6.1.5 A curva da oferta de mercado para empregos desagradáveis ou arriscados

6.2 A procura de trabalho para empregos desagradáveis ou arriscados

6.2.1 A maximização do lucro e a decisão sobre as condições de trabalho a oferecer

6.2.2 A curva da procura de mercado para empregos desagradáveis ou arriscados

6.3 O equilíbrio de mercado

6.4 Os salários como função hedónica das características do emprego

6.5 Evidência empírica sobre diferenças salariais compensatórias

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 6).

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

GRUND, Christian (2000) “Wages as Risk Compensation in Germany”
Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Discussion Paper N° 221.

Outras Leituras:

- EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 8).
- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 10).

Capítulo 7 – A Mobilidade do Factor Trabalho

- **Quais os factores que fazem com que o indivíduo mude (ou não mude) de região, país ou emprego?**
- **Os emigrantes constituem um grupo representativo da população do país?**

Resumo: O factor trabalho está continuamente em mobilidade. Diariamente há trabalhadores que mudam de empresa e de emprego e outros que emigram. Este ponto do programa debruça-se sobre a análise económica da mobilidade do trabalho, nomeadamente as migrações e a mudança de emprego. De acordo com a teoria económica, a decisão de migrar pode ser vista como um investimento em capital humano. Esta decisão tem custos directos (por exemplo, de deslocação) e um custo de oportunidade associado ao salário perdido na região ou país de origem. Como benefício tem o salário ganho no país de destino. A decisão do indivíduo para emigrar baseia-se então na

comparação do valor actualizado dos custos e dos benefícios, sendo o investimento rentável se o valor actualizado dos benefícios exceder o valor actualizado dos custos. Este modelo simples permite verificar que um aumento dos salários na região ou país de destino (origem) aumenta (diminui) a probabilidade de o indivíduo emigrar, *ceteris paribus*. Da mesma forma, um aumento (redução) dos custos directos da emigração diminui (aumenta) a probabilidade de o indivíduo emigrar. Além disso, factores ligados ao indivíduo como a idade e a educação influenciam a decisão de migrar. Por exemplo, indivíduos com mais idade têm menos tempo para recuperar o investimento e, assim sendo, uma menor probabilidade de migrar. A decisão de migrar pode também estar ligada a factores não observados como a habilidade, motivação e aversão ao risco, entre outros. De uma forma geral, os indivíduos que migram podem não constituir uma amostra aleatória da população da região ou do país de origem, mas uma amostra seleccionada, como prevê, por exemplo, o modelo de Roy. Este reconhecimento é fundamental em trabalhos empíricos que comparam o desempenho (salário) dos migrantes com o de outros grupos (como os naturais do país ou região de destino).

A decisão de migrar é muitas vezes uma decisão da família e não uma decisão individual. No contexto família, a migração é rentável se o valor actualizado dos benefícios for superior ao valor actualizado dos custos. Embora este princípio seja semelhante ao aplicado no âmbito da escolha individual, a verdade é que a decisão final do indivíduo integrado numa família pode ser bastante diferente da que resultaria noutra situação. Ou seja, a decisão óptima a tomar no âmbito da família pode não coincidir com a que seria tomada se o indivíduo vivesse sozinho.

A mudança de emprego é uma outra forma de mobilidade do factor trabalho. Os indivíduos podem mudar de emprego por vários motivos. De uma forma geral, a probabilidade de tal ocorrer diminui com a antiguidade do trabalhador no emprego e com idade do mesmo. No que concerne ao efeito da mudança de emprego sobre os salários é normal distinguir-se entre mudanças voluntárias e mudanças involuntárias. A mudança voluntária de emprego é normalmente a consequência do processo de busca levado a efeito continuamente pelos indivíduos na procura de empregos que melhor se ajustem às suas características. Do outro lado do mercado, existem as

empresas à procura de trabalhadores que se ajustem aos empregos. As mudanças voluntárias de emprego estão, como seria de esperar, normalmente associadas a um aumento de salários. No que respeita às mudanças involuntárias, normalmente devido a despedimento ou falências, a evidência empírica mostra as mesmas acarretam, ainda que temporariamente, uma redução salarial. Existem contudo estudos que não suportam este resultado para alguns países europeus.

Conteúdos:

7.1 Análise económica das migrações

7.1.1 As migrações como um investimento

7.1.1.1 Identificação dos custos e benefícios individuais da migração

7.1.1.2 Actualização dos custos e dos benefícios

7.1.1.3 O valor actualizado líquido e a taxa interna de rendibilidade associados à decisão de migrar

7.1.2 Factores que influenciam a decisão de migrar

7.1.2.1 Factores ligados à região

7.1.2.2 Factores associados ao indivíduo

7.1.2.3 Factores institucionais

7.1.3 A decisão de migrar enquadrada no contexto da família

7.1.4 A decisão de migrar e o modelo de Roy

7.1.5 Evidência empírica: a emigração portuguesa

7.2 Mudanças de emprego

7.2.1 Mudança voluntária e mobilidade involuntária

7.2.2 Mudança de emprego e salários

7.2.3 Mudança de emprego, idade e antiguidade do trabalhador

7.2.4 Evidência empírica

7.2.4.1 Ganhos salariais associados à mobilidade voluntária

7.2.4.1 *Perdas* salariais associados à mobilidade involuntária

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 9).

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

BAUER, Thomas e PEREIRA, Pedro Telhado (2002) “Portuguese migrants in the German labor market: performance and self-selection”, *International Migration Review*, 36: 467-491.

BENDER, Stefan, DUSTMAN, Christian, MARGOLIS, David e MEGHIR, Costas (1999) “Worker displacement in France and Germany”, The Institute for Fiscal Studies, Working Paper W99/14.

ESCÁRIA, Vítor e ROMÃO, Nuno (2004) “Wage mobility, job mobility and spatial mobility in the Portuguese economy”, trabalho apresentado no 44th

Congress of the European Regional Science Association, Porto, 25-29 de Agosto.

JACOBSON, Louis, LaLONDE, Robert e SULLIVAN, Daniel (1993) "Earnings Losses of Displaced Workers", *American Economic Review*, 83: 685-709.

PEREIRA, Pedro Telhado (1994) "Portuguese emigration 1958-1985: some empirical evidence", *Empirical Economics*, 19: 647-657.

Outras Leituras:

- EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 10).
- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 7).

Capítulo 8 - Discriminação no mercado de trabalho

- **Os homens ganham mais do que as mulheres, ceteris paribus?**
- **Existe discriminação salarial com base na beleza?**

Resumo: Este ponto do programa centra-se na discriminação no mercado de trabalho. Em particular, analisa-se diferenças salariais associadas somente a diferenças de sexo, de raça e de outros atributos, como por exemplo a beleza. A análise económica da discriminação teoriza que esta pode ser levada a efeito por parte das empresas, por parte dos colegas de trabalho ou, até, por parte dos consumidores. A moderna análise económica da discriminação começa com a dissertação de doutoramento de Gary Becker em 1957, intitulada *The Economics of Discrimination*. Muitos dos trabalhos teóricos e empíricos desenvolvidos posteriormente assentam no referencial apresentado por este autor. De acordo com o mesmo, a discriminação por parte do empregador relativamente a um determinado grupo surge porque aquele vê a sua utilidade reduzida quando contrata um trabalhador do referido grupo. Assim sendo, a

percepção para o empregador do custo da contratação desse trabalhador é superior ao salário a pagar (ou seja, o salário é ajustado pela perda de utilidade). O coeficiente de discriminação é um elemento crucial no âmbito desta teoria e indica a margem (percentagem) a aplicar sobre o salário a pagar de forma a obter-se o custo atribuído pelo empregador. Quanto maior a perda de utilidade do empregador maior o coeficiente de discriminação. Esta ideia pode ser facilmente transposta para a discriminação por parte dos colegas ou para a discriminação por parte dos consumidores. Assim, trabalhadores de um determinado grupo podem ver a sua utilidade reduzida por trabalharem com indivíduos de outro grupo. Esta perda de utilidade funciona como um custo, fazendo que na percepção dos mesmos o salário seja inferior ao realmente recebido. Do mesmo modo, os consumidores podem ver a sua utilidade reduzida ao comprarem produtos vendidos ou produzidos por um determinado grupo, fazendo com que na sua percepção o custo de aquisição seja superior ao preço de venda. Neste quadro, a discriminação funciona como uma diferença compensatória: uma diferença compensa os indivíduos pela utilidade perdida.

Uma das implicações do modelo relativamente à discriminação por parte das empresas é que, sendo os diferentes grupos perfeitamente substitutos na produção, as empresas têm uma força de trabalho segregada. A distribuição de cada um dos grupos pelas empresas depende dos salários e da dimensão do coeficiente de discriminação de cada empresa. Uma outra implicação do modelo é que a discriminação por parte das empresas não resulta na maximização do lucro. A medição da discriminação não é fácil, mas várias técnicas têm sido desenvolvidas para este efeito, tal como a decomposição de Oaxaca. A aplicação destas técnicas mostra que existem diferenças salariais entre grupos (por exemplo, entre homens e mulheres) que não se devem a diferenças de capital humano ou a compensações associadas às características do emprego. Estas diferenças são, normalmente, atribuídas a discriminação. A raça e, ao que parece, a beleza são outras características que geram discriminação.

Conteúdos:

8.1 A noção de discriminação

8.2 A análise económica da discriminação

8.2.1 Discriminação por parte dos empregadores

8.2.1.1 O coeficiente de discriminação

8.2.1.2 A escolha da empresa sobre o volume e tipo de trabalhadores a contratar

8.2.1.3 Discriminação e lucros

8.2.2 Discriminação por parte dos colegas de trabalho

8.2.3 Discriminação por parte dos consumidores

8.2.4 Discriminação estatística

8.3 A decomposição de Oaxaca

8.4 Evidência empírica

8.4.1 Discriminação salarial entre homens e mulheres

8.4.2 Discriminação salarial entre raças

8.4.3 Discriminação salarial com base na beleza

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 10).

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

BLAU, Francine and LAWRENCE, Kahn, (2000) "Gender differences in pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14, 75-99.

DARITY, William e MASON, Patrick (1998) "Evidence on discrimination in employment: codes of color, codes of gender", *Journal of Economic Perspectives*, 12: 63-90.

HAMERMESH, Daniel e Biddle, J. (1994) "Beauty and the labor market", *American Economic Review*, 84: 1174-1194.

VIEIRA, José, CARDOSO, Ana Rute e PORTELA, Miguel (2003) "Recruitment and pay at the establishment level: gender segregation and the wage gap in Portugal", Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Discussion Paper N° 789.

Outras Leituras:

- EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 12).
- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 14).

Capítulo 9 - Os sindicatos e o mercado de trabalho

- Porque é que apenas alguns indivíduos se encontram sindicalizados?

- Os sindicatos aumentam os salários dos seus membros?

Resumo: Como sabemos, uma grande parte dos salários são determinados ou, pelo menos, influenciados pela negociação colectiva entre os sindicatos e as empresas. Alguns economistas têm levado a efeito trabalhos teóricos e empíricos sobre o que leva uns indivíduos a se sindicalizarem e outros não, assim como sobre os objectivos, comportamento e efeito dos sindicatos. A decisão de sindicalização é normalmente formulada como uma escolha, por parte do trabalhador, com vista a maximizar a utilidade a qual, tal como na decisão relativamente à oferta de trabalho, depende do nível de consumo e de lazer do indivíduo, sujeito à respectiva restrição orçamental. A restrição orçamental depende do salário, o qual, por sua vez, difere consoante o trabalhador seja ou não sindicalizado. O indivíduo decide sindicalizar-se se a utilidade que retira nessa situação for superior à que retira no caso de não ser sindicalizado e vice-versa. As taxas de sindicalização dependem assim do que os trabalhadores têm a ganhar pelo facto de estarem sindicalizados. É por isso que, de acordo com a evidência empírica, as mesmas variam significativamente com as características dos trabalhadores, indústria e ocupação. Em particular, indústrias com um elevado nível de concentração, onde o produto é produzido por um pequeno número de firmas, capazes de gerar lucros anormais, tendem a ter maiores taxas de sindicalização. As leis de Marshall da procura derivada são importantes na determinação dos benefícios que os sindicatos podem trazer aos seus membros e, assim sendo, das taxas de sindicalização.

No que concerne aos objectivos dos sindicatos, a teoria económica assume que os mesmos maximizam uma função utilidade que depende do salário real e do nível de emprego dos respectivos membros. A forma mais simples de formalizar este problema é assumir que aquela função é maximizada sujeita à curva da procura de trabalho. Neste modelo, designado por sindicato monopolista, o sindicato escolhe o nível de salário e, numa fase subsequente, as empresas determinam o nível de emprego. A solução corresponde ao ponto de tangência entre a curva de indiferença do sindicato e a curva da procura de

trabalho. Esta formalização, apesar de simples, conduz a uma situação que não é eficiente no sentido de Pareto. Ou seja, existem outras combinações de emprego e salários que melhoram pelo menos a situação de uma das partes (empresa ou sindicato) sem prejudicar a situação da outra. Este facto levou os economistas a definir uma curva de contrato, que corresponde a todos os pontos eficientes no sentido de Pareto. Neste modelo, designado de contratos eficientes o sindicato e a empresa negociam quer sobre o nível de salários quer sobre o nível de emprego. O contrato escolhido entre o conjunto de contratos eficientes depende do poder de negociação de cada uma das partes. Se a negociação salarial é feita com base num modelo de sindicatos monopolistas ou de contratos eficientes – ou, eventualmente, outro tipo de modelo – é, acima de tudo uma matéria empírica, a qual tem conduzido a vários estudos. Uma grande parte dos estudos sobre os sindicatos concentra-se, no entanto, apenas, na avaliação do efeito destes sobre os salários e o emprego (ou mesmo a produtividade e os lucros). Ao que parece os sindicatos afectam positivamente os salários dos seus membros. O efeito sobre o emprego é normalmente negativo.

Conteúdos:

9.1 Um modelo teórico sobre a decisão do indivíduo para se sindicalizar

9.2 Determinantes da sindicalização

9.2.1 Características dos trabalhadores

9.2.2 Características das empresas e dos sectores de actividade

9.3 Incidência e evolução das taxas de sindicalização

9.4 Modelos teóricos de comportamento dos sindicatos

9.4.1 A função objectivo do sindicato

9.4.2 A restrição que o sindicato enfrenta

9.4.3 A escolha óptima do sindicato monopolista

9.4.4 Ineficiência do equilíbrio com sindicatos monopolistas

9.4.5 Contratos eficientes

9.5 Evidência empírica sobre o efeito dos sindicatos nos salários e no emprego

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 11).

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

ADDISON, John e BELFIELD, Clive (2004) “Unions and employment growth: the one constant?”, *Industrial Relations*, 43: 305-323.

ADDISON, John e TEIXEIRA, Paulino (2004) “The effect of worker representation on employment behavior in Germany: another case of -2.5%”, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Discussion Paper N° 1188.

LEVER, Marcel e MARQRING, Vessel (1996) “Union coverage and sectoral Wages: evidence from the Netherlands”, *Empirical Economics*, 21: 483-499.

STEWART, Mark (1990) “Union wage differentials, product market influences and the division of rents”, *The Economic Journal*, 100: 1122-1137.

Outras Leituras:

- EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 13).
- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 11, Capítulo 12 e Capítulo 13).

Capítulo 10 - Sistemas de incentivos

- Porque é que os executivos têm salários muito elevados?

Resumo: A relação entre a produtividade e o salário é uma questão fundamental na análise do mercado de trabalho. A existência de informação assimétrica, no sentido em que o empresário tem, muito provavelmente, menos informação sobre a produtividade do trabalhador do que este, veio despoletar a possibilidade da utilização de sistemas de incentivos, com vista a garantir um esforço adequado por parte do trabalhador. O pagamento à peça ou a existência de comissões sobre as vendas são exemplos deste tipo de mecanismo. Existem contudo actividades em que o pagamento à peça não é adequado devido, nomeadamente, aos elevados custos de monitorização. Outra forma de remuneração, com vista a incentivar o esforço, é a divisão de parte dos lucros com os trabalhadores. Outro modelo teórico considera que o facto de o salário aumentar com a antiguidade do trabalhador na empresa pode resultar do pagamento ao trabalhador ser diferido no tempo, como forma de incentivar o esforço. Este modelo pressupõe que numa fase inicial o trabalhador recebe um salário inferior à produtividade marginal e que numa segunda fase o salário excede a produtividade marginal. Tal funciona como um contrato em que o trabalhador concede um empréstimo à empresa na primeira fase e é reembolsado na segunda. A existência deste mecanismo aumenta o esforço do trabalhador, na medida em que se for despedido por baixo esforço não recupera o valor emprestado. O esforço pode também ser incentivado, segundo outro modelo teórico, vendo os trabalhadores como participando num

torneio (ou seja, numa competição), em que a diferença do valor do prémio entre o primeiro e os restantes classificados é elevada. Em tal situação, a rendibilidade de uma unidade adicional de esforço pode ser elevada, incentivando, assim, o esforço dos participantes. Este tipo de raciocínio tem sido utilizado como uma possível justificação para os elevados salários dos executivos, embora existam outras. Finalmente, a teoria dos salários de eficiência sustenta que, devido à assimetria de informação sobre a produtividade do trabalhador, pode ser lucrativo para algumas empresas pagar salários superiores aos que são estabelecidos pelo mercado para trabalhadores com características similares. A existência deste diferencial de salários impõe um custo ao trabalhador no caso de ser despedido por baixo esforço (pode, além disso, ser utilizado como uma forma de atrair trabalhadores com maior produtividade). A possibilidade de pagamento de salários de eficiência tem sido utilizada para justificar diferenças salariais entre trabalhadores aparentemente similares, mas trabalhando em diferentes sectores de actividade. Tem sido utilizado também como argumento para a existência de diferenças salariais entre trabalhadores empregues em grandes (onde os custos de monitorização directa do esforço são, talvez, maiores) e pequenas empresas. As conclusões sobre este assunto não são, no entanto, unânimes.

Conteúdos:

10.1 Informação assimétrica e o contrato de trabalho

10.2 Formas de incentivar os trabalhadores

10.2.1 Pagamento à peça

10.2.2 Divisão de lucros (o problema do *free-riding*)

10.2.3 Torneios e promoções

10.2.4 Pagamento de compensações diferidas no tempo

10.2.5 Salários de eficiência

10.3 Evidência empírica sobre a utilização dos salários como forma de aumentar a produtividade dos trabalhadores

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 12).

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

AGELL, Susanne (1994) “Swedish evidence on the efficiency wage hypothesis”, *Labour Economics*, 1: 129-150.

GIBBONS, Robert (1998) “Incentives in organizations”, *Journal of Economic Perspectives*, 12, 115-132.

LAZEAR, Edward (2000) “Performance pay and productivity”, *American Economic Review*, 90, 1346-1361.

Outras Leituras:

- EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 11).
- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 9).

Capítulo 11 - Evidência empírica sobre a distribuição dos salários

- Os computadores contribuíram para aumentar as desigualdades salariais?

Resumo: A distribuição dos salários é uma medida de fundamental importância em muitas sociedades. A preocupação com a desigualdade salarial resulta da importância dada por cada sociedade às questões da equidade. A evolução das desigualdades salariais ao longo das últimas duas décadas tem sido objecto de análise aprofundada devido ao seu crescimento em muitos países da OCDE, tais como, por exemplo, os Estados Unidos e Portugal, entre outros. Essa evolução tem sido atribuída a vários factores como a introdução de novas tecnologias, por exemplo computadores, que exigem trabalhadores qualificados, alterações demográficas, a liberalização do comércio internacional, ou mesmo a factores institucionais como a evolução da força dos sindicatos e do salário mínimo. Também aqui, uma vez mais, as conclusões não são unânimes.

Conteúdos:

11.1 A medição das desigualdades salariais

11.2 Evolução das desigualdades salariais nos países da OCDE

11.3 Portugal no contexto internacional

11.4 Progresso técnico e desigualdades salariais

11.5 Comércio internacional e desigualdades salariais

11.6 Mudanças demográficas e a desigualdade salarial

11.7 Aspectos institucionais e as desigualdades salariais: declínio da força dos sindicatos e o salário mínimo

Leitura fundamental:

- BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill (Capítulo 8).
- SNOWER, Dennis (1999) "Causes of changing earnings inequality", Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Discussion Paper N° 29.

Este texto é complementado com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

CARD, David (1998) "Falling union membership and rising wage inequality: what's the connection?", Working paper No. 6520, National Bureau of Economic Research.

CARD, David and LEMIEUX, Thomas (2001) "Can falling supply explain the rising return to college for younger men", *Quarterly Journal of Economics*, 116: 705-746.

CARDOSO, Ana Rute (1998) "Earnings inequality in Portugal: high and rising?", *Review of Income and Wealth*, 44: 325-343.

DINARDO, John and PISCHKE, Jorn-Steffen (1998) "The returns to computer use revisited: have pencils changed the wage structure too?" *Quarterly Journal of Economics*, 112: 291-303.

KRUEGER, Alan (1994) "How computers have changed the wage structure: evidence from microdata, 1984-1989", *Quarterly Journal of Economics*, 108: 33-60.

LAWRENCE, Robert and SLAUGHTER, Matthew (1993) "International trade and American wages in the 1980s: giant sucking sound or small hiccup", *Brookings Papers of Economic Activity*, 4, 161-226.

LEE, David (1999) "Wage inequality in the United States during the 1980s: rising dispersion or falling minimum wage", *Quarterly Journal of Economics*, 977-1023.

Outras leituras:

- EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education (Capítulo 14).
- FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers (Capítulo 15).

14. O que o aluno deve saber, compreender e implementar no fim da abordagem de cada conteúdo programático

Capítulo 1- Introdução

O aluno deve ser capaz de: dizer o que é a Economia do Trabalho; caracterizar e distinguir o mercado de trabalho dos restantes mercados; compreender o problema da afectação de recursos identificando as diferentes estruturas de mercado, os agentes económicos, objectivos que pretendem alcançar, assim como as restrições que enfrentam; identificar como funciona o mercado de trabalho distinguindo nomeadamente entre diferentes estruturas de mercado; identificar as diferentes formas alternativas de medição do trabalho tais como o número de trabalhadores, horas de trabalho e a importância do esforço dos trabalhadores; compreender o papel e a importância da utilização de modelos teóricos.

Capítulo 2 - A Oferta de Trabalho

No final deste conteúdo programático o aluno deve: estar consciente do papel das preferências e da restrição orçamental sobre a escolha do indivíduo no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, assim como sobre o montante de trabalho a oferecer. O conceito e o papel do salário de reserva devem estar devidamente apreendidos. O aluno deve ser capaz de identificar como alterações na restrição orçamental alteram a escolha do indivíduo, sendo capaz de aplicar o modelo a situações concretas tais como para perceber a reacção do trabalhador a uma subida dos salários, ao recebimento de um prémio da lotaria, ao aumento da tributação sobre os rendimentos do trabalho ou à introdução de programas de apoio ao rendimento como é o caso do Rendimento Social de Inserção. O conceito e os determinantes da elasticidade da oferta de trabalho devem estar apreendidos. Finalmente, o aluno deve estar familiarizado com os resultados de alguns estudos empíricos sendo, além disso, capaz de verificar a consistência dos mesmos no âmbito do modelo estudado.

Capítulo 3 - A Procura de Trabalho

O aluno deve estar familiarizado com os objectivos da firma, as restrições tecnológicas que esta enfrenta, assim como a sua influência sobre os preços dos factores produtivos e do produto final. Compreender a importância da distinção entre curto e longo prazo. Ser capaz de resolver formalmente problemas da firma no que respeita à escolha do montante óptimo de factores produtivos. Utilizar o modelo teórico a fim de analisar o comportamento da firma face a situações como uma alteração nos salários, alteração da taxa de tributação sobre os lucros e alteração das contribuições para a segurança social. Compreender que a procura de trabalho é uma procura derivada e utilizar esta ideia para interpretar situações reais. Por exemplo, o aluno deve ser capaz de aferir, com base no modelo estudado, como é que a liberalização do comércio mundial se repercute no mercado de trabalho. O conceito, os determinantes e a importância da elasticidade da procura de trabalho devem estar apreendidos. Deve ainda estar familiarizado com os resultados de alguns estudos empíricos, sendo capaz de verificar a consistência dos mesmos ao abrigo do modelo teórico.

Capítulo 4 - O Equilíbrio do Mercado de Trabalho: determinação dos salários e do emprego

O aluno deve ser capaz de descrever a determinação dos salários e do volume de emprego num mercado de trabalho a funcionar em concorrência perfeita, assim como realizar exercícios de estática comparada, com base em situações reais ou hipotéticas. Por exemplo, o aluno deve ser capaz de formular respostas para perguntas do tipo: como é que o aumento da procura de casas novas se reflecte nos salários dos operários da construção civil? Como é que a liberalização do comércio da União Europeia com os países do sudoeste asiático se reflecte sobre os salários dos operários do sector têxtil em Portugal? E sobre o volume de emprego no sector em Portugal? O aluno deve ainda estar familiarizado com a determinação do equilíbrio noutras estruturas de mercado como o mercado de trabalho monopsonista. Finalmente, deve ser capaz de utilizar o que aprendeu neste conteúdo programático para avaliar o impacto do salário mínimo sobre o desemprego, confrontando os resultados com a evidência empírica sobre o assunto disponibilizada e discutida nas aulas.

Capítulo 5 - Escolarização, Formação Profissional e o Mercado de Trabalho

No final deste conteúdo programático o aluno deve ser capaz identificar os custos e os benefícios da educação para o indivíduo, tal como são descritos no âmbito da teoria do capital humano. A visão da educação como um investimento, que sacrifica consumo (ou rendimento) no presente em troca de maior consumo no futuro deve estar devidamente apreendida. A importância da taxa de desconto para a escolha do indivíduo deve estar compreendida. Neste contexto, o aluno deve estar apto a resolver exercícios que envolvam o cálculo de valores actualizados para diferentes alternativas e indicar a escolha a realizar pelo indivíduo, no pressuposto que este maximiza o valor actualizado dos ganhos obtidos ao longo do ciclo de vida. Da mesma forma, deve ser capaz de resolver exercícios simples que envolvam a determinação da TIR e a

correspondente comparação desta com a taxa de desconto. O aluno deve ser capaz de utilizar a teoria para responder a questões do tipo: qual o impacto de um aumento das propinas sobre a rendibilidade do investimento em educação, *ceteris paribus*? O que é de esperar que aconteça à procura de ensino superior se a diferença salarial entre licenciados e os possuidores de ensino secundário aumentar? O aluno deve ainda ser capaz de distinguir entre a teoria do capital humano e a teoria da sinalização. Conhecer a equação de Mincer e interpretar o coeficiente associado à escolarização como a respectiva taxa interna de rendibilidade de um ano adicional de educação. Ser capaz de descrever graficamente o modelo de Becker e utilizá-lo para o ajudar a responder a questões do tipo: porque é que os filhos das famílias pobres abandonam mais cedo o sistema educativo? O Apoio Social Escolar aumenta a procura de educação? No que respeita ao investimento em formação profissional o aluno deve estar consciente da importância da distinção entre formação geral e formação específica e as suas implicações no que respeita ao financiamento da formação. Finalmente, o aluno deve estar familiarizado com os resultados de alguns estudos empíricos sobre a rendibilidade da educação, a procura de educação e o impacto da formação profissional nos salários e na produtividade, sendo capaz de os interpretar ao abrigo dos modelos apresentados nas aulas.

Capítulo 6 - A Teoria das Diferenças Salariais Compensatórias

O aluno deve estar consciente da heterogeneidade dos empregos oferecidos pelas firmas no que respeita às condições de trabalho. Deve ainda estar consciente da heterogeneidade das preferências dos trabalhadores no que respeita às condições de trabalho e do papel destas no processo de afectação dos trabalhadores aos empregos. Deve compreender este processo de afectação e a derivação da função de salários hedónica. Deve ainda estar apto a aplicar o modelo à resolução de problemas económicos reais. Por exemplo, a imposição às empresas de normas de segurança no emprego aumenta sempre a utilidade dos trabalhadores? Faz sentido que empresas jovens e, por isso, com maior probabilidade de encerramento paguem salários mais elevados? Finalmente, o aluno deve também conhecer os resultados de alguns estudos

empíricos sobre diferenças salariais compensatórias e ser capaz de os interpretar ao abrigo do que foi leccionado nas aulas teóricas.

Capítulo 7 – A Mobilidade do Factor Trabalho

O aluno deve ser capaz de identificar a mobilidade geográfica dos indivíduos como uma forma de investimento. Identificar os custos os benefícios do mesmo, assim como o papel do valor actualizado líquido na decisão de migrar. Deve ainda ser capaz identificar o efeito das características das regiões e dos trabalhadores na decisão de migrar. Em particular, o aluno deve ser capaz de utilizar o modelo para analisar situações concretas como por exemplo o aumento dos salários da regiões de destino e na região de origem, assim como a redução da distância, sobre a emigração. Qual o efeito esperado da emigração sobre os salários no país de destino e de origem? Deve ainda estar consciente das diferenças entre a decisão de emigrar quando tomada a nível individual e a decisão de emigrar tomada no âmbito da família. O aluno deve ser capaz de descrever, de forma simplificada, o modelo de Roy e o processo de auto-selecção dos emigrantes, distinguindo claramente entre selecção positiva e selecção negativa. No que respeita à mudança de emprego o aluno deve estar consciente da importância da distinção entre mudança voluntária e mudança involuntária. Deve também conhecer os resultados de alguns estudos empíricos sobre migrações e sobre mudança de emprego e ser capaz de os interpretar e discutir ao abrigo do que foi leccionado nas aulas teóricas.

Capítulo 8 - Discriminação no mercado de trabalho

O aluno deve ter uma ideia clara do conceito de discriminação. A análise económica da discriminação, nomeadamente diferentes teorias e respectivas implicações, deve estar devidamente apreendida. Deve igualmente estar consciente da dificuldade que existe em quantificar o efeito da discriminação sobre os salários. O aluno deve conhecer a decomposição de Oaxaca, sendo capaz de a utilizar em situações concretas. Deve também estar consciente das limitações deste instrumento de trabalho. Deve ser capaz de identificar outros atributos, que não apenas a raça e sexo, através do quais se realiza o

processo de discriminação no mercado de trabalho. Deve, além disso, estar familiarizado com os resultados de alguns estudos empíricos sobre discriminação no mercado de trabalho e ser capaz de os interpretar e discutir ao abrigo do que foi leccionado nas aulas teóricas.

Capítulo 9 - Os sindicatos e o mercado de trabalho

No final deste conteúdo programático o aluno deve estar familiarizado com o modelo teórico sobre a decisão do indivíduo para se sindicalizar, assim como identificar os determinantes da sindicalização associados quer às características dos trabalhadores quer às características das empresas e dos sectores de actividade. Os modelos de comportamento dos sindicatos, nomeadamente o dos sindicatos monopolistas e dos contratos eficientes, devem estar devidamente compreendidos. O aluno deve estar apto a utilizar os modelos estudados para responder a questões do tipo: os sindicatos aumentam os salários dos seus membros? Os sindicatos reduzem o emprego? Deve estar apto a resolver formalmente problemas de maximização da utilidade do sindicato monopolista. Deve conhecer a ligação entre as leis de Marshall da procura derivada e o poder dos sindicatos. Neste contexto, deve estar apto a responder a questões concretas como: qual o efeito esperado da liberalização do comércio mundial sobre o papel e o poder dos sindicatos? Deve, além disso, estar familiarizado com os resultados de alguns estudos empíricos sobre o efeito dos sindicatos nos salários e no emprego e ser capaz de os interpretar e discutir ao abrigo dos modelos estudados.

Capítulo 10 - Sistemas de incentivos

O aluno deve estar consciente do problema da assimetria de informação no mercado de trabalho e do papel dos sistemas de incentivos. Deve ainda conhecer alguns dos sistemas de incentivos utilizados para aumentar o esforço dos trabalhadores. Além disso, deve estar apto para distinguir entre cada um desses sistemas e ser capaz de apresentar as vantagens e limitações dos mesmos. O aluno deve ser capaz de utilizar os modelos estudados para responder a questões do mundo real. Por exemplo, porque é que nas

competições de futebol o prémio entre o primeiro e os restantes classificados é normalmente bastante elevado? Deve, além disso, estar familiarizado com os resultados de alguns estudos empíricos sobre esta matéria e ser capaz de os interpretar e discutir ao abrigo dos modelos estudados.

Capítulo 11 - Evidência empírica sobre a distribuição dos salários

O aluno deve estar familiarizado com algumas das formas de medir a desigualdade salarial como a variância, o desvio padrão, o coeficiente de dispersão e o índice de Gini. Deve também conhecer a evolução das desigualdades salariais na OCDE, em particular nos Estados Unidos e Portugal, sobretudo a partir da década de 80 do século passado. Deve estar consciente da discussão que existe actualmente sobre o aumento das desigualdades salariais entre trabalhadores mais e menos qualificados. Neste contexto, deve estar apto a descrever e confrontar as diferentes alternativas que têm sido colocadas para a explicação deste fenómeno tais como: o progresso tecnológico enviesado a favor dos trabalhadores mais qualificados/escolarizados, alterações no comércio internacional devido à liberalização, mudanças demográficas associadas ao fim do efeito do *baby boom*, assim como a alterações institucionais (declínio da força dos sindicatos e do salário mínimo).

15. Bibliografia

Leitura fundamental:

BORJAS, George (2005) *Labor Economics*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill.

HARTOG, Joop (2000) "Human capital as an instrument of analysis for the economics of education", *European Journal of Education*, 35, 1, 7-20.

SNOWER, Dennis (1999) "Causes of changing earnings inequality", Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Discussion Paper N° 29.

Estes textos são complementados com informação preparada pelo docente e disponibilizada aos alunos com base nos seguintes trabalhos:

ADDISON, John e BELFIELD, Clive (2004) "Unions and employment growth: the one constant?", *Industrial Relations*, 43: 305-323.

ADDISON, John e TEIXEIRA, Paulino (2004) "The effect of worker representation on employment behavior in Germany: another case of -2.5%", Institute for the Study of Labor (IZA), Bona, Discussion Paper N° 1188.

AGELL, Susanne (1994) "Swedish evidence on the efficiency wage hypothesis", *Labour Economics*, 1: 129-150.

ASPLUND, Rita e PEREIRA, Pedro Telhado (1999) "An introduction to the reviews", in Rita Asplund e Pedro T. Pereira (eds.) *Returns to Human Capital: a literature review*, 2-10.

BAUER, Thomas e PEREIRA, Pedro Telhado (2002) "Portuguese migrants in the German labor market: performance and self-selection", *International Migration Review*, 36: 467-491.

BENDER, Stefan, DUSTMAN, Christian, MARGOLIS, David e MEGHIR, Costas (1999) "Worker displacement in France and Germany", The Institute for Fiscal Studies, Working Paper W99/14.

BLAU, Francine and LAWRENCE, Kahn, (2000) "Gender differences in pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14, 75-99.

BRUNO, Giovanni, FALZONI, Anna e HELG, Rodolfo (2003) "Measuring the effect of globalisation on labour demand elasticity: and empirical application to OECD countries", Hamburg Institute of International Economics, Flowenla Discussion paper 2.

CARD, David (1998) "Falling union membership and rising wage inequality: what's the connection?", Working paper No. 6520, National of Economic Research.

CARD, David and KRUEGER, Alan (1994) "Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review*, 84, 487-96.

CARD, David and LEMIEUX, Thomas (2001) "Can falling supply explain the rising return to college for younger men", *Quarterly Journal of Economics*, 116: 705-746.

CARDOSO, Ana Rute (1998) "Earnings inequality in Portugal: high and rising?", *Review of Income and Wealth*, 44: 325-343.

DARITY, William e MASON, Patrick (1998) "Evidence on discrimination in employment: codes of color, codes of gender", *Journal of Economic Perspectives*, 12: 63-90.

DEARDEN, Lorraine, REED, Howard e REENEN, John (2000) "Who gains when worker train? Training and corporate productivity in a panel of British industries", The Institute for Fiscal Studies, Working Paper W00/04.

DIAS, Sandra (2004) *A Participação no Mercado de Trabalho dos Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido: uma aplicação aos Açores*, Dissertação de Mestrado em Gestão Pública, Universidade dos Açores.

DINARDO, John and PISCHKE, Jorn-Steffen (1998) "The returns to computer use revisited: have pencils changed the wage structure too?" *Quarterly Journal of Economics*, 112: 291-303.

DOLADO, Juan, KRAMARZ, Francis, MACHIN, Stephen, MANNING, Alan, MARGOLIS, David and TEULINGS, Coen (1996) "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic Policy*, 317-357.

ESCÁRIA, Vítor e ROMÃO, Nuno (2004) "Wage mobility, job mobility and spatial mobility in the Portuguese economy", trabalho apresentado no 44th Congress of the European Regional Science Association, Porto, 25-29 de Agosto.

GIBBONS, Robert (1998) "Incentives in organizations", *Journal of Economic Perspectives*, 12, 115-132.

GRUND, Christian (2000) "Wages as Risk Compensation in Germany" Institute for the Study of Labor (IZA), Bona, Discussion Paper N° 221.

HAMERMESH, Daniel e Biddle, J. (1994) "Beauty and the labor market", *American Economic Review*, 84: 1174-1194.

HARTOG, Joop, PEREIRA, Pedro Telhado e VIEIRA, José (2000) "Vocational training and earnings in Portugal", *Economia*, XXIV, 35-52.

JACOBSON, Louis, LaLONDE, Robert e SULLIVAN, Daniel (1993) "Earnings Losses of Displaced Workers", *American Economic Review* 83: 685-709.

JAUMOTTE, Florence (2003) "Female Labour Force Participation: past trends and main determinants in OECD countries", Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Economics Department, Working Paper N° 376.

KONINGS, Jozef e LEHMANN, Hartmut (2001) "Marshall and labour demand in Russia: going back to the basics", Institute for the Study of Labor (IZA), Bona, Discussion Paper N° 372.

KRUEGER, Alan (1994) "How computers have changed the wage structure: evidence from microdata, 1984-1989", *Quarterly Journal of Economics*, 108: 33-60.

LAWRENCE, Robert e SLAUGHTER, Matthew (1993) "International trade and American wages in the 1980s: giant sucking sound or small hiccup", *Brookings Papers of Economic Activity*, 4, 161-226.

LAZEAR, Edward (2000) "Performance pay and productivity", *American Economic Review*, 90, 1346- 1361.

LEE, David (1999) "Wage inequality in the United States during the 1980s: rising dispersion or falling minimum wage", *Quarterly Journal of Economics*, 977-1023.

LEVER, Marcel e MARQURING, Vessel (1996) "Union coverage and sectoral Wages: evidence from the Netherlands", *Empirical Economics*, 21: 483-499.

MARQUES, Ana Cristina e PEREIRA, Pedro Telhado (1999) "Taxes and women in the labour force in a southern country: the case of Portugal", *Labour*, 13: 797-819.

MINCER, Jacob (1974) *Schooling Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.

PEREIRA, Pedro Telhado (1994) "Portuguese emigration 1958-1985: some empirical evidence", *Empirical Economics*, 19: 647-657.

PEREIRA, Pedro Telhado e LIMA, Francisco (1999) "Wages and human capital: evidence from the Portuguese data, in Rita Asplund e Pedro T. Pereira (eds.) *Returns to Human Capital: a literature review*, 259-278.

SARAIVA, António (1999) “Incidência e impacto salarial da formação profissional em Portugal”, *Economia*, XXIII, 27-43.

STEWART, Mark (1990) “Union wage differentials, product market influences and the division of rents”, *The Economic Journal*, 100: 1122-1137.

VIEIRA, José (1999) “Returns to Education in Portugal”, *Labour Economics*, 6: 535-541.

VIEIRA, José e MONIZ, ANA (2001) “A Procura de Educação: estudo de um caso”, *Economia*, XXV: 23-45.

VIEIRA, José, CARDOSO, Ana Rute e PORTELA, Miguel (2003) “Recruitment and pay at the establishment level: gender segregation and the wage gap in Portugal”, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Discussion Paper Nº 789.

Outras Leituras:

Nas aulas podem surgir referências a outros manuais como:

EHRENBERG, Ronald e SMITH, Robert (2003) *Modern Labor Economics*, 8th Edition, New York: Pearson Higher Education.

FILER, Randal, HAMERMESH, Daniel e REES, Albert (1996) *The Economics of Work and Pay*, 6th Edition, New York: HarperCollins College Publishers.

Data da prova escrita: 14 de Maio de 2010