

Teoria do Capital Humano Aplicada aos Finalistas de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Amazonas

Matheus do Nascimento Souza
Universidade Federal do Amazonas (UFAM)
E-mail: souzamatheusmns1@gmail.com

Prof^a. Carla Macedo Velloso dos Santos, DSc.
Universidade Federal do Amazonas (UFAM)
E-mail: carla.veloso.ufam@gmail.com

Prof. Manoel Martins do Carmo Filho, DSc.
Universidade Federal do Amazonas (UFAM)
E-mail: martins.manoel@gmail.com

Prof^a. Sâmia Regina Picanço de Jesus, MSc.
Universidade Federal do Amazonas (UFAM)
E-mail: samiadejesus71@gmail.com

RESUMO

A teoria do capital humano aborda o investimento em educação, defendendo que quanto mais conhecimento obtido, maior o retorno ao indivíduo a sociedade proporciona. Visto isso, tomando como base de pesquisa a esta teoria, este estudo tem como objetivo investigar a evolução social e profissional dos formandos de ciências contábeis da Universidade Federal do Amazonas. Para tal pesquisa, foi escolhida uma metodologia com abordagem quantitativa de caráter descritivo, utilizando questionários aplicados a 32 acadêmicos que irão se formar no ano de 2019. Os resultados obtidos constataram grande melhora na vida dos acadêmicos, em mais de 44% da amostra pesquisada houve melhora de renda, e oportunidades de trabalho ratificando as principais causas para os graduandos ingressarem na universidade que foram: aumentar o nível de renda; ampliar oportunidades de trabalho; e obter mais conhecimentos e os principais impactos positivos causados foram a melhora da remuneração; amplitude de conhecimentos; e mais e/ou melhores oportunidades de trabalho. Mais da metade dos finalistas, 56% pretende continuar a carreira acadêmica.

Palavras-chave: Teoria do Capital Humano; Graduação; Formandos; Ciências Contábeis.

1. INTRODUÇÃO

Quando a palavra “investimento” é utilizada, os primeiros pensamentos que vêm à tona são máquinas e equipamentos, aplicações em títulos públicos ou privados, não é comum se pensar em investir em capital humano, embora as pessoas já o façam como afirmado por Blaug (1976). É evidente que muitos sabem da importância da educação, dos retornos que ela

proporciona e que, de fato, é um investimento, no entanto, o que muitos não sabem, é como mensurar o retorno que este investimento possibilita segundo Schultz (1961).

Segundo Oro et al., (2010 p. 37) “[...]o investimento em educação superior produz alicerces no ser humano que influenciam no desenvolvimento individual...”. Os autores explanam que a aquisição de conhecimentos e habilidades, traz retornos futuros ao indivíduo, como inserção no mercado de trabalho, melhora da produtividade e dos rendimentos, fatos que também são explorados por Balassiano et al. (2005) que frisa sobre o impacto positivo que é causado na renda dos trabalhadores e/ou aumento de oportunidades que estes possuem através do investimento em educação formal ou escolaridade. Outro fato importante é ressaltado por Neto (1998), o avanço tecnológico cresce rapidamente na atualidade, o que torna necessário que haja cada vez mais mão-de-obra qualificada, o que também reforça a vitalidade do investimento em educação.

Há pesquisas que aplicam a teoria do capital humano em doutorandos de ciências contábeis, com destaque a pesquisa de Cunha (2007), e em mestrandos de ciências contábeis como as de Moraes (2009) e de Martins e Monte (2009), no entanto, há poucas pesquisas sobre os graduandos em Ciências Contábeis.

Sendo assim, surge a seguinte questão de pesquisa: de que maneira a graduação em Ciências Contábeis na Universidade Federal do Amazonas influenciou na vida profissional e social dos graduandos? Para responder esta questão, primeiramente a pesquisa objetiva questionar os graduandos para avaliar o quão a Universidade os influenciou positiva ou negativamente.

A presente pesquisa contribui para a literatura através do tema para o fortalecimento da principal questão do tema: o investimento em educação proporciona retornos futuros.

O Decreto Lei nº 3.173 de 6 de junho de 1957, que depois foi alterado pelo Decreto Lei 288 de 28 de fevereiro de 1967, criou a Zona Franca de Manaus buscando o desenvolvimento do Amazonas – uma das mais importantes unidades federativas do país – juntamente a preservação ambiental. A Zona Franca possui um papel muito importante no desenvolvimento social e econômico da região e, logo, é preciso de mais formação de capital intelectual na localidade.

Este artigo está organizado em cinco partes contando com esta, Introdução; na seção seguinte, o referencial teórico apresenta os temas pertinentes na literatura; na terceira parte está a metodologia a ser adotada para a realização da pesquisa; na quarta parte há a análise resultados obtidos; e na última parte, há as considerações finais após analisar os resultados obtidos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção se encontram referências a respeito da teoria do capital humano extraídas dos pioneiros a aplicar estes conceitos.

Há quem afirme que Theodore W. Schultz, foi quem deu vida a teoria do capital humano. Schultz (1961) afirmou em seu artigo *Investment in human capital* que a aquisição de conhecimentos e habilidades também é uma forma de capital, exemplos claros disso é que aqueles que investem em educação, conseguem aproveitar melhor oportunidades de trabalho. Outro exemplo abordado por Schultz, foi a produção nacional crescendo comparado a quantidade de terra, horas trabalhadas e estoque de capital reproduzível. Schultz afirma ainda

Realização:



que aqueles que se dispõem a melhorar os seus conhecimentos e habilidades, estão investindo em capital humano, aumentando o lucro real para o trabalhador. Schultz (1961) afirmou também que o investimento em capital humano interfere, indiretamente, no capital não-humano, visto que, a qualidade e quantidade dos serviços e/ou produtos são afetadas. (SCHULTZ, 1961)

Havia uma certa relutância em falar sobre este assunto naquela época, devido talvez a questões filosóficas, afinal visualizar homens como algo a ser investido talvez os mostrasse como ativos transacionáveis, o que não era a visão do economista, pelo contrário, homens são tão livres que possuem a escolha de investir em si mesmos.

Investindo em si mesmos, pessoas podem ampliar o leque de escolha disponível para eles. É uma forma de homens livres poderem melhorar o seu bem-estar. (SCHULTZ, 1961 p. 2, tradução nossa)

Pensamento este que Becker (1962) concordava, ele afirmou que há muitas maneiras de investir em capital humano, podendo ser em saúde, escolaridade e formação. A diferença entre esses investimentos e consumos é percebida pelos retornos trazidos por eles, todavia, todos melhoram as habilidades mental e físicas aumentando assim, as perspectivas de renda real.

Schultz (1961) acreditava que uma das principais dificuldades da mensuração do capital humano é a distinção dos gastos de consumo e gastos de investimento, um dos pioneiros quanto a publicar sobre a teoria do capital humano, dividiu os gastos em três classes: (a) satisfação do consumidor sem aumento de capacidade – consumo; (b) aumento de capacidade sem satisfação do consumidor – investimento; (c) e gastos que possuem ambos os efeitos. Os gastos mais relevantes estão na terceira classe, parte consumo e parte investimento. Outra maneira de mesurar o capital humano é através dos ganhos e não dos custos. O investimento humano pode ajudar tanto na melhora do tempo quanto na de procedimentos, tornando-se parte do agente, logo, não é algo que se possa vender, contudo, afeta o que o agente pode ganhar, tendo assim, um rendimento do investimento. Já para Blaug (1976), fenômenos como saúde, educação, procura de emprego (por vezes prioriza aprendizado ao invés de melhor renda), migração e formação em serviço não são vistos como consumo, mas como investimento ou pelo próprio indivíduo ou pela sociedade em nome de seus membros, sendo que, o investidor espera retornos por muitas vezes de longo prazo.

Algumas pesquisas no Brasil estudaram os efeitos da teoria do capital humano no curso de ciências contábeis como por exemplo a pesquisa de Oro et al. (2010) que, com o objetivo de analisar o desempenho profissional dos egressos da Universidade do Oeste de Santa Catarina, ao aplicar um *survey* em 144 egressos, obteve-se o resultado que os mesmos, em sua maioria, melhoraram em questão de titulação, competitividade profissional, oportunidades de trabalho e maior nível de renda.

Outros a explorarem a teoria do capital humano foram Martins e Monte (2009), com a diferença de que estes analisaram os egressos no mestrado em ciências contábeis do programa inter-regional de pós-graduação de algumas universidades, visando analisar as influências deste título em seu perfil. Ao aplicar um questionário a 96 egressos obteve o seguinte resultado: antes do mestrado, pouco mais de 60% dos mestres davam aula em alguma IES –

Instituição de Ensino Superior – e, após o mestrado, este número cresceu para quase 80% dos mestres.

Também pesquisou os egressos do mestrado da área de ciências contábeis Moraes (2009), só que este aplicando um questionário com uma área mais abrangente cerca de 2.007 mestres titulados por 14 programas de pós-graduação reconhecidos pela CAPES – coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior –, nos resultados, cerca de 50% dos mestres possuem o mercado como a principal atividade remunerada e a docência quase chega a 56% dos mestres.

Já Cunha (2007), analisou as percepções e avaliações dos doutores titulados pela FEA/USP, o quanto seus títulos os influenciavam na sociedade que obtiveram maior respeitabilidade e reconhecimento acadêmico, e maiores oportunidades na carreira lhes conferindo mais acessos a cargos importantes e altamente visíveis.

Dessa forma, averigua-se que a teoria do capital humano é bastante eficiente e eficaz principalmente quando aplicado aos que estudam ciências contábeis. Apesar disso, não há muitas pesquisas feitas sobre este assunto na última década.

3. METODOLOGIA

Este estudo tomou como referência as pesquisas de Oro et al. (2010); Martins e Monte (2009); Cunha, (2007); e Moraes (2009), os quais usaram uma pesquisa de caráter quantitativo, por meio de *surveys* aplicados em egressos de ciências contábeis de diferentes fases de graduação, sendo este o procedimento mais adequado à presente pesquisa pela facilidade e acessibilidade.

Portanto, quanto aos objetivos, a pesquisa se caracterizou como de natureza descritiva, conforme Oro et al. (2010), que analisaram os perfis dos egressos de contabilidade da Universidade do Oeste de Santa Catarina.

O critério amostral foi de amostragem aleatória simples sem reposição, ou seja, selecionou-se apenas uma vez cada amostra. A amostra foi calculada com os formandos de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Amazonas no ano de 2019, o que totalizou 32 formandos.

Referente a coleta de dados, foi escolhido um questionário estruturado com 16 questões. o questionário foi impresso e aplicado nas salas de aula dos finalistas durante o período de 03/06/2019 a 07/06/2019. Os dados coletados por essa amostra, foram tabulados e analisados na plataforma Microsoft Excel.

Para análise dos dados foram utilizados tratamentos estatísticos e apresentação por meio de quadros e tabelas, a fim de demonstrar o quanto a educação fez diferença na vida social e profissional de cada formando.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na análise de dados, será visto primeiramente o perfil dos finalistas pesquisados. Logo após, serão vistos os percursos acadêmicos e a relação dos formandos com o mercado de trabalho antes de iniciar a graduação e no período da pesquisa para então, medir o impacto causado pela graduação nas vidas sociais e profissionais dos acadêmicos.

Realização:



4.1. Perfil dos finalistas em contabilidade

Ao analisar o perfil dos finalistas em contabilidade, podemos observar que a predominância dos acadêmicos é feminina, cerca de 59% da amostra em contraste com 41% do sexo masculino. A maior parte dos formandos possui a faixa etária entre 21 e 24 anos, cerca de 59%, seguido daqueles que possuem entre 25 e 28 anos e os que possuem acima de 32 anos, com 16% cada intervalo e aqueles que possuem entre 29 e 32 anos com cerca de 9%. Resultado semelhante ao de Oro et al. (2010) em que a maior parte dos egressos de graduação também eram do sexo feminino, cerca de 50,7% era do sexo feminino e 49,3% era do sexo masculino e a faixa etária mais representativa era o intervalo entre 20 e 30 anos, que representavam cerca de 62,5%. Já em relação a Cunha (2007), que analisou o perfil de doutores em ciências contábeis a situação não é tão semelhante, a população feminina de sua pesquisa é de cerca de 15,2% enquanto que a masculina é de cerca de 84,8%, e a média de idade dos titulados era de cerca de 51 anos, sendo que o doutor com menos idade possuía 28 anos na época.

4.2. Percorso Acadêmico

A maior parte dos formandos, cerca de 53%, provém de escola pública, 31% vem de escola particular e 16% vem de escola técnica. Quando perguntado o tempo entre o fim do ensino médio e o início da graduação, 59% informaram que foi menos de um ano, 19% informaram que foi aproximadamente um ano, 6% informaram que foi entre dois e quatro anos, os outros 16% o tempo foi superior a quatro anos.

Vale ressaltar que grande parte destes 16% referentes aqueles que foram superiores a quatro anos se dá pelo fato de já terem feito outras graduações, visto que na amostra, cerca de 75% dos acadêmicos não possuía outra graduação, os outros 22% estavam na sua segunda graduação – podendo ter concluído a primeira ou não – e cerca de 3% estava na sua terceira graduação. Administração é o curso que maior tem representação quanto a acadêmicos que já possuíam outra graduação, cerca de 13% dos acadêmicos; seguido de Matemática com 6%; e Economia, Direito e Biologia com 3% cada um.

A maior parte dos acadêmicos entrevistados formará no tempo certo, cerca de 75% formará em quatro anos e meio ou nove períodos; cerca de 9% formará um ano após o período ideal ou menos, ou seja, de cinco anos a cinco anos e meio ou de dez a onze períodos; e os 16% restantes formarão após mais de um ano após o período ideal, ou seja, em doze períodos ou mais.

A tabela 1 abaixo demonstra as motivações dos formandos por terem iniciado a graduação, foi pedido para eles classificarem de acordo com as alternativas que expressassem melhor a categoria especificada, sendo: 1 sem relevância; 2 pouco relevante; 3 relevante; e 4 muito relevante.

Tabela 1 - Motivação de início da graduação

Categoria	1	%	2	%	3	%	4	%
Influência de terceiros (amigos, família)	6	19%	5	16%	10	31%	4	13%
Ampliar oportunidades de trabalho	3	9%	0	0%	3	9%	19	59%
Obter mais conhecimentos	1	3%	2	6%	4	13%	18	56%

Ampliar o nível de renda	1	3%	1	3%	3	9%	20	63%
Obtenção de título	5	16%	3	9%	5	16%	12	38%

Fonte: dados da pesquisa

Pode-se observar que a maior parte dos graduandos classificou a influência de terceiros para o início da graduação como sem importância, cerca de 19%; enquanto que ampliar oportunidades de trabalho, obter mais conhecimentos, ampliar o nível de renda e obtenção de título foram classificados como muito relevante pela maior parte dos respondentes, alcançando no mínimo 38%. Na pesquisa de Oro et al. (2010) os seis fatores que mais pesaram para os acadêmicos foram: ampliar oportunidades de trabalho, obter mais conhecimento, obter melhor nível de renda, aprimorar carreira profissional e competitividade profissional nesta ordem.

4.3. Relação dos formandos de ciências contábeis com o mercado de trabalho

A Tabela 2 abaixo evidencia a evolução da remuneração dos formandos em ciências contábeis, demonstrando que cerca de 44% dos acadêmicos não exercia atividade remunerada antes da graduação e 22% recebia menos de R\$ 1.000,00.

Tabela 2 - Relação dos formandos com atividade remunerada antes da graduação e atualmente

Categoria	Remuneração antes da graduação	%	Remuneração atual	%
Não exercia atividade remunerada	14	44%	0	0%
Menos de R\$ 1.000,00	7	22%	3	9%
Entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00	2	6%	12	38%
Entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00	4	13%	6	19%
Entre R\$ 3.000,00 e R\$ 4.000,00	3	9%	5	16%
Entre R\$ 4.000,00 e R\$ 5.000,00	2	6%	3	9%
Entre R\$ 5.000,00 e R\$ 6.000,00	0	0%	2	6%
Acima de R\$ 6.000,00	0	0%	1	3%
TOTAL	32	100%	32	100%

Fonte: dados da pesquisa

É perceptível a evolução em questão de remuneração, todos os formandos respondentes que antes da graduação não exerciam atividade remunerada, estão exercendo atualmente – situação semelhante ao que aconteceu na pesquisa de Oro et al. (2010) em que os 7% que não exerciam atividade remunerada no início de sua graduação não se encontrava mais nessa situação ao após ela – e, o percentual mais representativo é o que corresponde a quem recebe entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00 que evoluiu de 6% para 38%, um aumento superior a seis vezes. Também é importante observar que antes não haviam acadêmicos que ganhassem mais que R\$ 5.000,00 e, no período da pesquisa, 9% dos respondentes ganham essa faixa de remuneração, sendo: 6% entre R\$ 5.000,00; e 6.000,00 e 3% acima dos

6.000,00. Na pesquisa de Cunha (2007), o aumento de remuneração também foi bem relevante, antes da titulação de doutor, cerca de 11% da amostra recebia acima de R\$ 15.000,00, número esse que cresceu para cerca de 37%, aumentando mais de três vezes.

A Tabela 3 abaixo demonstra as áreas de atuação dos respondentes antes da graduação e atualmente. É importante recordar que 14 dos formandos da amostra não exerciam atividade remunerada antes da graduação.

Tabela 3 - Relação dos formandos e suas áreas de atuação antes da graduação e atualmente

Categoria	Antes da graduação	%	Atualmente	%
Setor Público	7	39%	10	31%
Setor Privado	10	56%	20	63%
Setor Público e Privado	0	0%	1	3%
Setor Informal	1	6%	1	3%
TOTAL	18	100%	32	100%

Fonte: dados da pesquisa

Tanto antes da graduação quanto na época da pesquisa, o setor privado como área de atuação predomina em mais da metade dos formandos, sendo antes da graduação 56% e no período atual é maior ainda o percentual, cerca de 63%, diferentemente da pesquisa de Oro et al. (2010), que após a graduação, o setor privado reduziu cerca de 15%, apesar de o setor privado representar mais da metade da área de atuação dos egredidos desta pesquisa, os outros setores obtiveram crescimento ao contrário do setor privado. O mesmo ocorreu no estudo de Cunha (2007), em que o setor privado como área de atuação caiu de 72% para 33% e o setor público cresceu de 28% para 67%.

4.4. Impacto da graduação nos formandos

Foi questionado aos formandos, o impacto causado pela graduação nas suas vidas, 13% respondeu que houve pouco impacto positivo; 3% respondeu que houve pouco impacto negativo; e 84% respondeu que houve muito impacto positivo. A tabela 3 abaixo demonstra os principais impactos causados nas vidas dos acadêmicos, foi pedido para que eles escolhessem três impactos e os colocassem em ordem de importância.

Tabela 4 - Grau de importância dos impactos positivos

	1º	%	2º	%	3º	%
Melhorar remuneração	10	31%	2	6%	8	25%
Título respeitado socialmente	4	13%	1	3%	4	13%
Amplitude de conhecimentos	6	19%	12	38%	7	22%
Mais/melhores oportunidades de trabalho	10	31%	5	16%	5	16%
Início da carreira de pesquisador	0	0%	0	0%	0	0%
Obtenção de Diferenciação profissional	1	3%	4	13%	3	9%
Outros	0	0%	0	0%	1	3%

Realização:

Não houve impacto positivo	1	3%	0	0%	0	0%
----------------------------	---	----	---	----	---	----

Fonte: dados da pesquisa

Pode-se observar que a melhor remuneração, mais e/ou melhores oportunidades de trabalho e amplitude de conhecimentos são os impactos que mais afetaram a vida dos formandos e, ao analisarmos a tabela 2, podemos confirmar que a remuneração realmente aumentou para a amostra de acadêmicos pesquisada. Na pesquisa de Oro et al. (2010), os impactos positivos de maior relevância para os egressos foram: amadurecimento profissional; oportunidade de carreira; responsabilidade profissional; produtividade; e diferenciação pessoal.

Fatores como obtenção de diferenciação profissional não se mostraram relevantes para os formandos, e nem início da carreira de pesquisador visto que nenhum formando da amostra classificou esta opção.

Foi questionado aos graduandos também o que eles pretendem fazer após terminar a graduação, a tabela 5 abaixo demonstra o que eles buscam, a quantidade de itens que eles poderiam solucionar poderia ser superior a uma.

Tabela 5 - Buscas após a graduação

Categoria	Quantidades de respostas	%
Continuar carreira acadêmica	18	56%
Ir para o mercado de trabalho	9	28%
Empreender/abrir o próprio negócio	8	25%
Concursos públicos	12	38%
Outros	2	6%

Fonte: dados da pesquisa

Pode-se vislumbrar através da tabela que mais da metade da amostra, cerca de 56%, pretende continuar na carreira acadêmica de especializando, 38% dos respondentes pretende ingressar na área pública e 28% já se sente apto a ir para o mercado de trabalho.

5. CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo a busca do desenvolvimento profissional dos finalistas do curso de ciências contábeis para verificar e/ou comprovar os fundamentos da teoria do capital humano, que prescreve que quanto mais alto o conhecimento do indivíduo, mais oportunidades e melhorias de vida são adquiridos.

Os acadêmicos melhoraram o seu nível de renda também, antes de iniciar a graduação, 44% dos respondentes não exercia atividade remunerada e nenhum ganhava acima de R\$ 5.000,00. No período da pesquisa, não havia graduandos que não exerciam atividade remunerada e cerca de 9% já ganhava acima de R\$ 5.000,00.

Os principais fatores que influenciaram os graduandos a iniciar o curso de ciências contábeis foram: ampliar nível de renda, ampliar oportunidades de trabalho, obter mais conhecimentos e obter titulação nesta ordem. É importante ressaltar que muitos formandos conseguiram o que buscavam, pois quando questionados os impactos positivos que a graduação os trouxe, melhor remuneração e mais ou melhores oportunidades de trabalho foram os impactos mais abordados pela amostra respondente.

Logo, conclui-se que os fundamentos da teoria do capital humano foram bem ratificados pelos formandos desta amostra e, mais uma comprovação disto além das já citadas, é que mais da metade dos formandos pretendem continuar na carreira acadêmica buscando ainda mais melhorias em suas vidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BALASSIANO, M. et al. Escolaridade, Salários e Empregabilidade: Tem Razão a Teoria do Capital Humano? Revista de Administração Contemporânea, v. 9, n. 4, p. 31–52, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n4/v9n4a03.pdf>>.
- BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy, v. 70, n. 5, p. 94–105, 1962. Disponível em: <<http://www.nber.org/books/univ62-3>>.
- BLAUG, M. The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. Journal of Economic Literature, v. 14, n. 3, p. 827–855, 1976. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/2722630>> <<http://about.jstor.org/terms>>.
- BRASIL. Decreto-lei nº 288, de 28 de fevereiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0288.htm>
- CUNHA, J. V. A. da. Doutores em Ciências Contábeis da FEA/USP: Análise Sob a Óptica da Teoria do Capital Humano. 2007. 269f 2007.
- MARTINS, O. S.; MONTE, P. A. do. Mestres em Ciências Contábeis: Uma Análise Sob a Óptica da Teoria do Capital Humano. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, v. 3, n. 2, p. 1–22, 2009.
- MORAES, R. de O. Mestres Em Ciências Contábeis Sob A Óptica Da Teoria Do Capital Humano. 2009. 157f Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- NETO, L. F. F. Determinantes da Participação no Mercado de Trabalho e dos Rendimentos e Retornos aos Investimentos em Capital Humano. p. 67–86, 1998.
- ORO, I. M. et al. Accounting Graduates: Professional Development Analysis Under the Human Capital Theory. Revista Universo Contábil, n. 49, p. 35–49, 2010. Disponível em: <<http://proxy.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/1357>>.
- SCHULTZ, T. W. Investment in Human Capital. The American Economic Review, v. 51, p. 1–17, 1961.