

**A teoria do capital humano, as teorias da segmentação a literatura institucionalista:
proposições de políticas públicas e implicações sobre
a distribuição de renda**

Leonardo M. Muls *

Introdução

Este artigo tem por objetivo confrontar a teoria do capital humano às teorias da segmentação do mercado de trabalho e mostrar as suas principais divergências no que concerne às proposições de políticas públicas lançadas por estas duas vertentes teóricas.

Tendo conhecimento da extensão da literatura que cobre o tema, não nos propomos a lançar aqui nenhuma nova abordagem sobre os fatos - teóricos ou empíricos - mas tão somente apresentar ao leitor uma resenha, que se propõe crítica, acerca dos termos do debate entre estas duas teorias. Trataremos das seguintes variáveis: demanda por mão-de-obra, determinação dos níveis de salário e emprego, níveis de qualificação da mão-de-obra, distribuição de renda e heterogeneidade do mercado de trabalho.

Na **Seção I** faremos uma resenha dos principais argumentos da teoria do capital humano. A **Seção II** será dedicada à exposição de duas abordagens puras quanto ao tratamento da dualidade do mercado de trabalho: a teoria neoclássica e a marxista. As teorias da segmentação, expostas na **Seção III**, situam-se num *intermezzo* entre estas duas teorias. São representações do esforço neoclássico e marxista em adequar as suas respectivas teorias à nova realidade que se apresenta ao final dos anos 60, colocando a segmentação interna à firma como foco originador da dualidade. Na **Seção IV** apresentaremos as proposições de políticas públicas da teoria do capital humano e das teorias da segmentação, analisando e comparando as implicações destas proposições para a distribuição de renda.

I - A Teoria do Capital Humano

A teoria econômica tradicionalmente viu a determinação dos salários da mesma forma que a determinação do preço de qualquer outra mercadoria, ou seja, o salário é determinado pela interação da demanda e oferta agregadas de trabalho. Isto, naturalmente, pressupõe a homogeneidade da mão-de-obra.

Embora se pudesse constatar a evidente existência de disparidades salariais, os economistas clássicos, e seus seguidores mais recentes, contentavam-se com uma ligeira explicação sobre a existência de mão-de-obra de diferentes qualidades, dando por superado o problema da heterogeneidade.

Assim, para a Teoria de Capital Humano (doravante TCH), diferentes qualidades de mão-de-obra explicariam os diferenciais de salário. Diferentes pessoas incorporam diferentes quantidades de capital humano. Este capital é fruto de investimento - especialmente em educação - baseado em decisões racionais envolvendo a comparação de taxas de retorno e taxas de juro de mercado, como qualquer outro investimento.

Para apreciar a oportunidade de investir em seu próprio capital humano, o agente econômico compara a taxa de retorno do investimento em capital humano com a taxa de juros de mercado, estimando então os custos do investimento em qualificação e os rendimentos esperados. Faz-se o investimento em capital humano se duas condições forem atendidas: *i*) primeiro, o custo atualizado de aquisição de capital deve ser inferior à soma atualizada dos rendimentos futuros, o que vem a ser a própria taxa de retorno do investimento em capital humano; *ii*) em segundo lugar, esta taxa deve ser superior à taxa de juros de mercado. O tempo de formação será resultado de um cálculo de otimização que iguala o custo atualizado do investimento em capital humano ao valor presente dos rendimentos esperados provenientes da progressão salarial. (Reynaud: 1994; pp. 72-73)

Os maiores salários correspondem à maior soma de investimento em capital humano, e a hierarquia salarial reflete estas diferenças. Esta não é reflexo senão das desigualdades no montante de competências adquiridas e das preferências individuais, que se traduzem em níveis variáveis de investimento, supondo-se que todos os indivíduos tenham a mesma oportunidade de investir.

As diferenças de qualidade de mão-de-obra são vistas como diferenças em habilidades cognitivas, fruto de mais ou menos investimentos em educação. Estabelece-se uma relação direta envolvendo habilidade cognitiva (capital humano), produtividade da mão-de-obra e rendimento do trabalho.

Supõe-se que a distribuição das habilidades cognitivas seja unimodal e contínua, daí não se cogitando a possibilidade do mercado de trabalho ser descontínuo, segmentado ou dual. A idéia de um mercado de trabalho contínuo, associada à convicção de que existe uma relação direta entre habilidade

cognitiva e produtividade, leva os adeptos da TCH a acreditarem que os acréscimos na educação dos indivíduos correspondem, em média, a aumentos nos seus salários.

Nos anos 60, a preocupação com o crescimento econômico e a distribuição de renda fomentou as discussões em torno da TCH. De um lado, a melhoria do nível de especialização dos trabalhadores, o aumento das habilitações de proporções crescentes da população e a maior acumulação de conhecimentos são reconhecidos como fatores importantes para o crescimento econômico; de outro, a alteração da distribuição do capital humano parece ser o método preferido para a eliminação tanto da pobreza quanto dos diferenciais de renda entre as diferentes classes sociais.

A TCH parte da observação estatística de que, na medida em que o nível educacional de um indivíduo cresce, cresce também sua renda, para afirmar que a educação aumenta a produtividade das pessoas, uma vez que, dentro da tradição neoclássica, é também suposto que os fatores são remunerados de acordo com sua produtividade marginal.

Portanto, a lógica da TCH é a seguinte (Lima: 1980; 226):

- a) as pessoas se educam;
- b) a educação tem como principal efeito mudar suas “habilidades” e conhecimentos;
- c) quanto mais uma pessoa estuda, maior sua habilidade cognitiva e sua produtividade;
- d) maior produtividade permite que as pessoas recebam maiores rendas.

As análises do capital humano privilegiam o lado da oferta e as características individuais do agente na determinação de suas oportunidades no mercado de trabalho, bem como de sua renda. Assim, são as variações no capital humano dos indivíduos que vão determinar sua ocupação e seu salário.

Estabelecidos os preços dos atributos pessoais demandados pelo mercado ficam definidas as taxas de retorno aos projetos de investimento em capital humano. Considerando que no curto-prazo esses projetos são materializados num estoque que só pode ser alterado marginalmente, podemos pressupor que a oferta de trabalho como um todo contém em si mesma uma dada distribuição de salários. Qualquer alteração nos salários se dá necessariamente via alterações nas taxas de retorno. Chegou-se à distribuição de salários sem se considerar os tipos de funções (postos de trabalho) existentes na economia.

II - Duas abordagens alternativas para a explicação da dualidade do mercado de trabalho

II.1. O dualismo na abordagem neoclássica

Para a teoria neoclássica, a alocação de trabalho (e demais fatores de produção) e sua remuneração deve dar-se através da observação de seus preços relativos. O preço relativo do trabalho é medido pela sua produtividade marginal.

O dualismo é fruto de uma ineficiência resultante da incapacidade dos mercados de fazerem coincidir os preços com seus verdadeiros valores. Uma barreira salarial, muitas vezes imposta pela ação do Estado, impede que o mercado ajuste oferta e demanda de mão-de-obra, criando um setor desprotegido que não encontrará emprego à taxa salarial vigente. Por outro lado, no setor protegido com alta produtividade, os salários seriam melhor remunerados, de acordo com o valor do produto marginal do trabalho.

Sob esta perspectiva, o problema do emprego teria uma solução simples: bastaria que os mercados operassem competitivamente e sem coações legislativas. Ao mesmo tempo, aos trabalhadores do setor desprotegido deveria-se orientar programas educacionais que visassem aumentar o capital humano dos mesmos, possibilitando assim o acesso destes ao setor protegido do mercado de trabalho.

Define-se então um grupo de empresas para as quais o preço do capital é mais baixo e o do trabalho mais alto do que os verdadeiros preços que prevaleceriam na ausência do dualismo. Dessa forma, o dualismo seria uma consequência de decisões e interferência institucionais, que levariam a distorções nos preços dos fatores.

Uma crítica (Cunha: 1979) a esta abordagem do dualismo é que ela identifica o preço da força de trabalho (FT), arbitrária e artificialmente alto, como a causa de toda e qualquer mudança para técnicas intensivas em capital. Sustenta, por outro lado, a noção pela qual ao se eliminar as barreiras de mercado (reduzindo o preço relativo da FT), recuperar-se-ia a utilização de técnicas mais intensivas em trabalho, o que levaria à expansão do nível de emprego e à redução do dualismo.

Perrot (1995: 95) atesta a insuficiência do arcabouço neoclássico para explicar o dualismo no mercado de trabalho. Como explicar, dentro do paradigma do equilíbrio geral, que alguns assalariados permaneçam confinados ao setor secundário enquanto outros, que aparentemente não são “inferiores” aos primeiros, obtêm emprego no setor primário? Tal é o desafio lançado pelos teóricos do dualismo à escola neoclássica:

“Uma resposta imediata seria imaginar que o setor secundário funciona de uma modo puramente concorrencial, enquanto os entraves às leis do mercado manifestam-se no setor primário: concorrência imperfeita, assimetrias de informação e a determinação contratual dos salários justificariam, por exemplo, o racionamento dos empregos estáveis. Tal *démarche* é a que vai guiar os trabalhos [neoclássicos] a partir dos anos 80, mas ela não é suficiente: se a economia comporta um setor concorrencial, este deveria ser capaz de absorver o excesso de mão-de-obra. Ora, tais economias apresentam justamente a persistência de taxas elevadas de desemprego: alguns indivíduos preferem estar desempregados a aceitarem um emprego no setor secundário. Isso quer dizer que o desemprego numa economia dual é de natureza voluntária? Não, uma vez que estes desempregados aceitariam um emprego no setor primário, mesmo por uma taxa salarial ligeiramente inferior àquela oferecida pelas firmas do setor.” (Perrot: 1995; 95-96; tradução livre).

II.2. O dualismo no pensamento marxista

O desenvolvimento capitalista nos países de economia atrasada tem se caracterizado pela coexistência e recriação de formas adiantadas e atrasadas de produção como resultado de um único processo de acumulação; interpretação esta que distingue-se da abordagem dualista *strictu sensu*, segundo a qual a dinâmica econômica seria caracterizada pela existência de 2 universos de produção paralelos e independentes. Por ser um fenômeno urbano, o setor informal está necessariamente envolvido em relações mercantis, subordinado à dinâmica da reprodução do capital.

Uma parcela do setor informal é formada pelo excedente da mão-de-obra que não encontra emprego no setor formal da economia, servindo como um reservatório de mão-de-obra.

O dualismo está presente na segmentação setor formal/setor informal, sendo este funcional à acumulação capitalista na medida em que:

- a) suas relações mercantis fazem parte do circuito do capital;
- b) as atividades do setor informal ocupam os espaços deixados vagos pelo setor formal;
- c) reduz o volume de salários pagos no setor formal, tanto porque utiliza-se do trabalho parcial quanto porque efetivamente pagam salário mais baixos;
- d) pode reduzir, mediante subcontratações, os custos de produção de algumas firmas do setor formal.

Assim, tal abordagem busca, a partir da heterogeneidade na estrutura de produção, salientar a coerência entre os setores formal e informal, do ângulo da acumulação capitalista.

III - Teorias da segmentação: a literatura institucionalista

Os anos 50 e 60, apesar do forte crescimento econômico, testemunharam o aumento da pobreza urbana e da desigualdade social que constituíram-se num desafio às predições do modelo ortodoxo liberal. Os economistas neoclássicos não ignoravam que o funcionamento do mundo real escapava de suas hipóteses e premissas. Desta forma, surgem modificações *ad-hoc* em relação ao modelo de referência que vão se traduzir em um novo *cluster* de teorias que tinham por objetivo explicar a segmentação e a desigualdade no mercado de trabalho.

Estas teorias foram elaboradas nos Estados Unidos para explicar a persistência e o aprofundamento da pobreza e do desemprego nos guetos urbanos e marginalizados. Posteriormente, esta abordagem foi aplicada ao conjunto das sociedades industrializadas modernas.

Originalmente, portanto, as teorias da segmentação se inscreveram à margem do paradigma institucionalista americano e da escola das relações industriais. Num segundo momento, a partir da difusão das idéias segmentacionistas, tal interpretação teórica diversificou-se, a ponto dos grandes paradigmas do pensamento econômico apresentarem suas próprias versões da “teoria” da segmentação. (Lallement: 1994; pp. 147 e seguintes)

Trataremos, nesta seção, das abordagens ditas institucionalistas, por colocarem a firma no centro do debate da segmentação.

Contrariamente às abordagens do dualismo vistas na seção anterior, que condicionam a segmentação ora às imperfeições do mercado ora às suas simbioses, a literatura institucionalista “(...) limita-se *a priori* às esferas de produção organizadas empresarialmente.” (Cunha: 1979; 37; *itálico* no original).

A literatura institucionalista coloca a firma como foco irradiador da segmentação do mercado de trabalho. A segmentação não é resultado de imperfeições de mercado e nem tampouco da criação de um excedente de mão-de-obra “exilado” em um setor informal que guarda relações de subordinação com o chamado setor dinâmico da economia, mas sim uma consequência do próprio processo de

valorização do capital e de mudanças nas relações sociais de produção, onde o progresso técnico é responsável pela introdução acelerada de processos automatizados.

Assim, a segmentação tem sua origem na estrutura ocupacional interna às firmas, que adequa-se às novas tecnologias e aos imperativos da valorização numa época de flexibilidade e integração do fluxo produtivo.

O ponto de partida comum das teorias da segmentação é a constatação de uma cisão do mercado de trabalho em dois segmentos: um segmento protegido (mercado interno ou primário) e outro desprotegido (mercado externo ou secundário). Duas condições devem ser satisfeitas: *i*) o funcionamento de cada segmento, e portanto suas leis e regras, devem ser diferentes; *ii*) a existência de uma forte barreira à mobilidade entre os segmentos.

O mercado interno de trabalho é uma unidade administrativa (uma seção de uma empresa, por exemplo) na qual o controle, a remuneração e a distribuição do trabalho são regulados por um conjunto de regras e procedimentos que, em certo sentido, isolam a FT das pressões gerais do mercado.

Este mercado é caracterizado por hábitos de trabalho e emprego estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta, progresso técnico, existência de canais de promoção dentro das firmas, treinamento no próprio local de trabalho, promoção por antigüidade, etc. É comum que os empregos nestes mercados estejam associados às grandes firmas, com alta relação capital/produto.

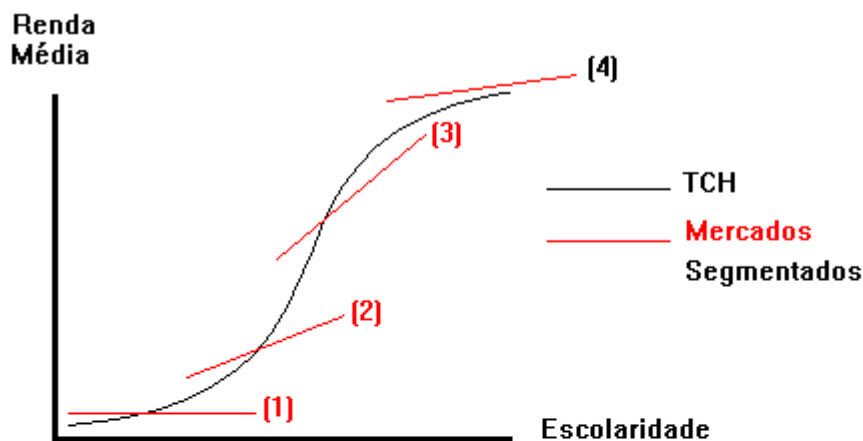
Com o aprofundamento da divisão do trabalho, o processo de produção assumiu formas cada vez mais descontínuas e fragmentadas. O tipo de trabalho em cada um dos elos seria cada vez mais específico, exigindo habilidades especiais, além do que a criação de mercados internos teria respondido a uma exigência técnica do processo de qualificação ocupacional: dada a crescente especificidade do treinamento, ter-se-ia generalizado a prática de desenvolver novos métodos de trabalho, não em salas de aula ou mediante a aprendizagem tradicional, mas no próprio correr da produção.

Muitas vezes, nos mercados internos, os aumentos salariais estão desvinculados dos aumentos de produtividade, sendo estas mudanças na remuneração do trabalho muito mais resultado das exigências impostas pelos procedimentos estabelecidos para o controle e a cooptação dos trabalhadores (os critérios de promoção nem sempre estão exclusivamente associados à performance da produtividade individual).

Já os mercados externos de trabalho estariam concentrados não apenas nas ocupações menos produtivas das firmas dominantes, mas também naquelas de menor produtividade média. Predominariam aí formas elementares de organização da produção, construídas com unidades de trabalho homogêneo e compartimentos hierárquicos claramente diferenciados, que facilitam o controle coercivo direto sobre o processo de produção. Estas posições oferecem poucas oportunidades de ascensão para os mercados internos.

Este mercado é caracterizado por alta rotatividade da mão-de-obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego. Os empregos secundários acham-se concentrados em pequenas firmas competitivas, que operam em mercados restritos e de demanda instável.

A divergência fundamental entre a TCH e as teorias do mercado segmentado de trabalho pode ser apresentada graficamente como se segue:



- TCH: níveis mais altos de educação correspondem a níveis mais altos de renda.
- Teoria do mercado segmentado: os trabalhadores são estratificados de acordo com o mercado ao qual pertencem.

As teorias da segmentação podem ser divididas de acordo com as causas que atribuem à origem da segmentação. Em comum, elas devem procurar justificar o funcionamento não concorrencial do segmento primário, explicando porque estes empregos são racionados, e precisar as razões pelas quais a existência de um setor secundário concorrencial não basta para eliminar o desemprego, o que implica em explicitar as condições de mobilidade entre os dois setores (Perrot: 1995; 99). Podemos então falar em três abordagens alternativas dentro das “teorias” da segmentação que não necessariamente se excluem, mas, antes, se complementam.

III.1. Abordagem dos mercados internos: Doeringer & Piore

Doeringer e Piore (1971) enfatizam a estratégia econômica dos mercados segmentados como a melhor forma de se prevenir às alterações no nível de produção e demanda. O “ajuste alocativo”, através do qual mantém-se uma equipe diversificada de trabalhadores, é a melhor forma de se adaptar às flutuações econômicas. Em última instância, a formação dos mercados internos responde à estratégia de minimização dos custos de investimento na formação de uma mão-de-obra especializada (diminuição dos custos de rotação da mão-de-obra). Desta forma, a especificidade da tecnologia tem um papel preponderante na estrutura ocupacional da empresa.

Marsden (*sem data*) critica a precedência teórica da especificidade tecnológica na determinação dos mercados internos. Para este autor, a trajetória tecnológica não é independente da estrutura social da empresa. Comparações internacionais demonstram que as mesmas qualificações técnicas podem estar organizadas em mercados internos, mercados profissionalizantes ou até mesmo mercados externos. A tecnologia não tem este caráter determinante como querem Doeringer e Piore, uma vez que a organização institucional, que difere de um país a outro, pode exercer uma grande influência sobre as políticas de contratação das empresas.

Além do mais, continua Marsden, as regras que governam os mercados internos não necessariamente devem corresponder às exigências de minimização de custos, mas podem também resultar de lutas sindicais. É necessário considerar os mercados internos e externos como fenômenos institucionais que obedecem a um conjunto de regras tomadas seja unilateralmente por parte da

gerência seja através da negociação, da própria legislação ou de procedimentos tais como o costume. (Marsden: *sem data*; 138-139)

Segundo Lima (1980), Piore & Doeringer enfatizam excessivamente o peso das características pessoais dos trabalhadores na determinação do tipo de mercado no qual são alocados, atribuindo também um grande peso para o potencial que treinamento e participação em mercados internos representam para a obtenção de melhores rendas e mobilidade ocupacional. Assim, estes autores teriam uma visão da estratificação do mercado de trabalho baseada no “lado da oferta da mão-de-obra”.

Doeringer e Piore recuperam de certa forma os trabalhos de John Dunlop (1964), um dos primeiros autores a fazer um levantamento estilizado do funcionamento dos mercados de trabalho nas grandes firmas americanas, utilizando conceitos tais como *job clusters*, *community-wage surveys*, *on the job training*, ladeiras hierárquicas, postos de entrada, salários-chave etc. Dunlop foi, portanto, um dos pioneiros da teoria dos mercados segmentados, examinando em pormenores a estrutura salarial e ocupacional das grandes firmas. Embora se dispusesse a formular uma teoria da determinação da taxa de salários, forneceu subsídios para o entendimento da distribuição salarial (ou da dispersão salarial dentro da firma), mas não para o entendimento do nível salarial numa economia.

III.2. A abordagem do ciclo de produção técnica: Barry Bluestone, Bennet Harrison & Thomas Vietorisz

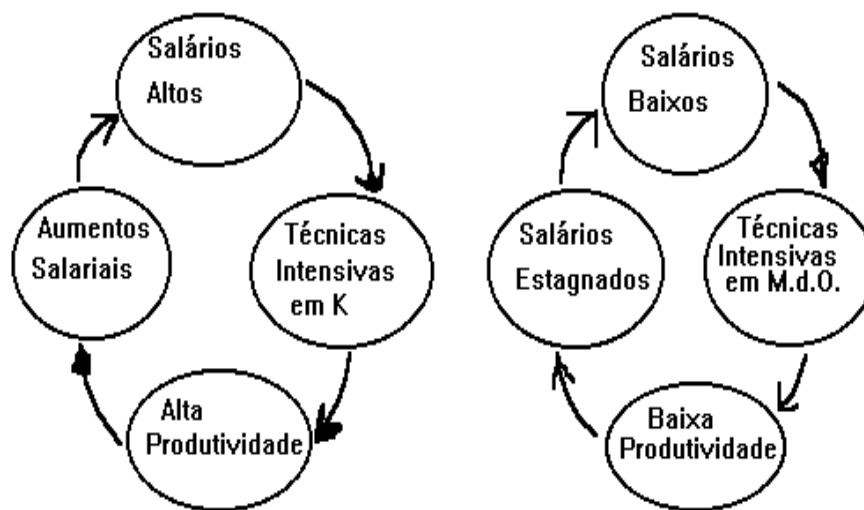
Grupo de economistas americanos ligados ao estudo da pobreza e da marginalidade urbana ao final da década de 60, esses autores enfatizam o comportamento da estrutura industrial (lado técnico) como responsável pela segmentação da mão-de-obra. Um centro oligopolista alimentado por uma periferia competitiva, bem como a lacuna tecnológica existente entre os dois setores, reproduz e acentua a segmentação do mercado de trabalho.

Vietorisz e Harrison desenvolveram, no início dos anos 70, o que eles chamaram de modelo de *feed-back* positivo do ciclo de produção técnica. Neste modelo, o dualismo tecnológico, resultante da concentração capitalista, reforça e acentua a segmentação do mercado e trabalho. (Ver gráficos abaixo)

O Modelo Dual: mercado de trabalho segmentado *Feed-back* positivo (desenvolvimento divergente)

Mercado Primário

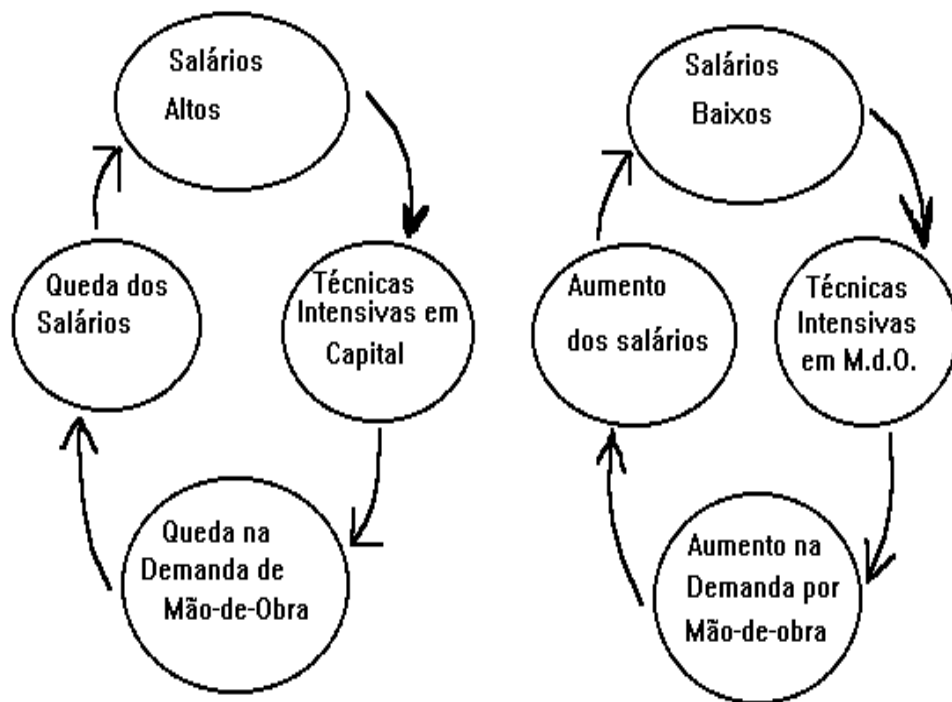
Mercado Secundário



O modelo neoclássico: mercado de trabalho homogêneo
Feed-back negativo ⁷ (desenvolvimento convergente)

Atividade A

Atividade B



Barry Bluestone propôs, ao final dos anos 60, uma visão ternária da segmentação do mercado de trabalho. A estrutura da economia americana estaria dividida em um setor central, outro periférico e um constituído de uma economia “irregular”, que seria o nosso informal desqualificado, ou precário.

III.3. Os chamados radicais americanos: Reich, Marglin, Gintis, Edwards, Weisskopf, Gordon, Bowles

O objetivo da escola radical americana é o de elaborar uma teoria da segmentação do mercado de trabalho, apresentando-se como alternativa marxista à teoria de Doeringer e Piore. Esta teoria atribui um papel-chave às relações entre empregadores e assalariados na empresa e, particularmente, à forma de controle social do processo de trabalho. (Reynaud: 1994; 90-91)

Para estes autores, a segmentação do mercado de trabalho é o resultado de uma ação consciente por parte do capital para fragilizar o movimento sindical, que crescia vigorosamente quando da emergência do capitalismo monopolista. A segmentação do mercado de trabalho é funcional para a acumulação capitalista na medida em que:

- a) divide os trabalhadores, diminuindo o seu poder de barganha;
- b) estabelece barreiras quase intransponíveis à mobilidade entre segmentos, limitando as aspirações dos trabalhadores;

- c) estabelece a divisão dos trabalhadores em segmentos, legítima diferenças de controle e autoridade entre superiores e subordinados.

IV - Distribuição de renda e políticas educacionais

IV.1. A TCH e a distribuição de renda

A gênese do modelo de distribuição de renda da TCH é encontrada na última seção da primeira parte de um trabalho de Gary Becker : “... uma ênfase em capital humano não só ajuda na explicação de diferenciais de renda... [como] oferece uma ligação entre renda, habilidade e incentivo para investimento em capital humano.” (Citado por Lima: 1980; 246)

A TCH insiste em atribuir causalidade na relação entre educação e salário. O salário seria uma função das características pessoais do trabalhador, e a gama de características pessoais estaria reduzida àquelas que constituem o capital humano do trabalhador, isto é, àquelas habilidades cognitivas adquiridas no aprendizado geral mas também no treinamento específico para o desempenho de certas tarefas.

Somente o lado da oferta pode ser afetado por medidas de política, o que significa promover igualdade de oportunidades (“equalização das oportunidades educacionais”), ou aperfeiçoamento do mercado de capital (no sentido de facilitar o acesso ao crédito das classes menos favorecidas), ou programas de empréstimos para estudantes, etc.

São inúmeras as críticas que podemos fazer à TCH, dentre elas:

- a) a equalização das oportunidades educacionais leva, em geral, a um aumento no nível educacional médio da população, e isto é perfeitamente compatível com maior desigualdade (vide os casos dos EUA, México e Brasil, entre outros);
- b) as características do posto de trabalho teriam pouca (ou nenhuma) importância na determinação do salário do trabalhador;
- c) na hipótese de os mercados operarem eficientemente, supõe-se que há uma relação estrita e mensurável entre o salário do trabalhador e a sua contribuição (marginal) à receita da empresa. A premissa central desse enfoque consiste em relacionar a produtividade relativa do trabalhador ao seu estoque de capital humano: a cada salário corresponderia um nível de capacidade produtiva, estabelecido pelas características próprias do trabalhador;
- d) dentro dos limites de seus atributos pessoais, e das condições do mercado, é certo que o trabalhador pode escolher entre alternativas de emprego. Todavia, uma vez contratado por alguma empresa, a decisão de onde e como aplicar sua mão-de-obra já não lhe pertence. O trabalhador é dono de sua capacidade de trabalho até o momento em que aceita sua venda ao empregador;
- e) a estrutura de trabalho (funções) da empresa, é determinada por condicionantes tecnológicos e reflete-se em sistemas de controle baseados em relações hierárquicas de poder. Configura-se, assim, uma distribuição interna de responsabilidades e prestígios: uma escala de remunerações relativas. Uma vez associadas aos requerimentos técnicos de produção, essas distribuições definem a estrutura ocupacional (de cargos e salários) das empresas;
- f) assim, a posição relativa do trabalhador depende fundamentalmente do cargo que ocupa, e não de seus atributos pessoais. É a própria estrutura industrial que dá forma à distribuição de cargos e, por extensão, determina o nível do salário médio;
- g) o volume, a categoria e os tipos de emprego são determinados fora, e não dentro do sistema de formação profissional;
- h) é mais provável obter uma explicação sobre os diferenciais de salário que parte dos padrões de organização da produção que caracterizam a atividade industrial do que dos processos individuais de aquisição de capital humano;
- i) no tratamento do problema da distribuição de renda, a TCH considera exclusivamente um aspecto da questão: o lado da oferta de mão-de-obra. A consequência é que todas as políticas que daí derivam são voltadas para mudanças nas características - especialmente correção nos “defeitos” - dos trabalhadores. A aceitação das noções de capital humano, traduzidas em programas de educação e treinamento, baseia-se na premissa de que os trabalhadores fizeram um investimento inadequado neles mesmos - abordagem que não difere daquela prevalecente no século XIX, na qual **ser pobre era considerado o resultado de alguma falha individual ou de preguiça**. Isto sugere que o foco das atenções se concentre em adquirir capital humano sem nenhuma consideração de *como* ele pode ser utilizado no mercado de trabalho;
- j) as medidas sugeridas - mais educação, mais escolas, mais programas de treinamento e

aperfeiçoamento da mão-de-obra - são de fácil aceitação política e virtualmente “indolores”, e contam com apoio adicional devido ao fácil consenso que se pode conseguir em torno da idéia de que “educação é bom” e de que “educação é o mais eficaz instrumento de mobilidade social ascendente”. (Extraído de Lima, 1980).

IV.2. Teorias da segmentação e distribuição de renda

As teorias da segmentação, ao invés de colocarem a ênfase no papel da educação - esta seria importante na alocação de trabalhadores entre diferentes mercados (ou segmentos), mas não na determinação dos salários e da distribuição de renda - através dos tênues liames que relacionam habilidade cognitiva com produtividade, e esta com salários, preocupam-se com o funcionamento do local exato onde a renda dos trabalhadores é gerada: a firma.

Para esta abordagem, o mercado de trabalho não é contínuo, e indivíduos com diferentes níveis educacionais possuem diferentes “credenciamentos” que vão habilitá-los a acessar diferentes segmentos do mercados de trabalho.

A determinação dos salários não depende tanto da produtividade dos trabalhadores como de certos “procedimentos habituais” das firmas do setor que, em geral, servem a dois propósitos: de um lado, os trabalhadores estão protegidos contra a insegurança e, de outro, os empregadores estão comprando uma certa quantidade de proteção contra greves, interrupções do processo produtivo.

Os diferenciais de salário têm muito pouco a ver com a distribuição de capital humano. Depois que uma pessoa é alocada em um determinado segmento, seu salário vai depender das regras internas daquele segmento com relação a padrões de remuneração e promoção. O salário desta pessoa não vai depender nem da habilidade cognitiva nem de sua produtividade, como defende a TCH.

O principal papel da educação é dar acesso a certos segmentos. As escolas fornecem credenciais e “sinais” que determinam a que mercado de trabalho a pessoa terá acesso. As escolas não geram meramente um produto cognitivo, mas, também, e talvez principalmente, diferentes tipos de socialização e credenciais que influenciam decisivamente os rendimentos futuros dos estudantes. Elas não só selecionam, “peneiram”, “filtram” estudantes de acordo com o *background* familiar, *status* sócio-econômico e outras características pessoais, como também conferem, através da socialização e das credenciais que oferecem, “sinais” que são úteis para a tarefa de os empregadores, no mercado de trabalho, selecionarem, promoverem e despedirem empregados.

Os salários e a distribuição de renda vão depender: *i*) do impacto de períodos de recessão (e de crescimento) nas taxas de absorção de mão-de-obra dos diversos segmentos; *ii*) dos diferentes tipos de ajustamentos tecnológicos em cada segmento e sua repercussão sobre a estrutura ocupacional.

Em uma teoria em que o salário é tido como uma função do cargo, antepõe-se entre as qualificações individuais e os salários a mediação da estrutura de empregos, a qual não está sob o controle dos trabalhadores, mas sim de seus patrões. O embasamento teórico segue-se, portanto, de considerações sobre a organização do processo de produção. O conteúdo político desta posição é claro: questiona a eficácia das medidas que incidem apenas sobre o lado da oferta de mão-de-obra atuarem como instrumentos capazes de, isoladamente, alterar a distribuição dos salários e, por extensão, da renda.

A teoria da segmentação, ainda que não negue uma relativa importância da educação como meio de ascender socialmente, desmistifica o poder das políticas parciais, que só afetam a oferta de vagas nas escolas e a quantidade de treinamento oferecido, mostrando a necessidade de se considerar todo o sistema econômico e apontando, particularmente, para o fato de que os salários têm mais a ver com os tipos de empregos a que se tem acesso - e com a forma de organização do trabalho nas fábricas, nos escritórios, etc. - do que com as características [cognitivas] do trabalhador. Daí que as proposições de política desta teoria sugerem eliminar as barreiras concretas à mobilidade ocupacional, bem como reformular as formas de organização do trabalho que separam, às vezes por mais de uma geração, aqueles que têm acesso aos bons e aos maus empregos, muitas vezes independentemente da escolaridade alcançada (especialmente nos níveis mais baixos).

Esse tipo de política não pode ser implementado sem a participação crescente dos maiores interessados na sua implantação: os trabalhadores. A eliminação das barreiras à mobilidade ocupacional entre segmentos requer uma mudança na organização do trabalho dentro das empresas, que, por sua vez, exige uma organização sindical que propicie a quebra da divisão dos trabalhadores que a segmentação do mercado engendra.

Conclusão

A heterogeneidade do mercado de trabalho coloca um desafio ao formulador de política econômica, uma vez que uma medida indiferenciada de combate ao desemprego poderá ter efeitos

antagônicos sobre os diferentes segmentos do mercado de trabalho. Uma “boa” política para o mercado de trabalho deveria visar não apenas reduzir o desemprego, mas também restringir o número de empregos precários, favorecendo a criação de empregos estáveis e bem remunerados.

Como, muitas vezes, são trabalhadores portadores de características produtivas idênticas que se vêem segmentados em empregos tão díspares, políticas que afetam a oferta de mão-de-obra, visando melhorar a qualificação ou a adequação dos trabalhadores aos postos de trabalho, não têm um impacto real sobre a estrutura do mercado dual ou sobre a persistência do subemprego nestas economias.

Bibliografia:

- BECKER, G. (1962): “Investment in Human Capital: a theoretical analysis.” In: Journal of Political Economy, oct.
- CUNHA, P. V. da (1979): “A organização dos mercados de trabalho: três conceitos alternativos”. In: Revista de Administração de Empresas (RAE), 19 (1), Rio de Janeiro.
- DOERINGER, P. & PIORE, M. (1971): Internal Labour Market and Manpower Analysis. Lexington, Mass.: D. C. Heath and Company.
- DUNLOP, J. (1964): The theory of wage determination. John T. DUNLOP (ed.). London, Macmillan & Co Ltd.
- LALLEMENT, M (1994): Travail et emploi: le temps des métamorphoses. Michel LALLEMENT [ed]. Éditions L'Harmattan, Paris
- LIMA, R. (1980): “Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação”. In: Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE), 10 (1), Rio de Janeiro.
- MARSDEN, D. (*sem data*): Marchés du Travail - limites sociales des nouvelles théories. Economica, Paris.
- PERROT, A. (1995): Les nouvelles théories du marché du travail. Éditions La Découverte, Paris.
- REYNAUD, B. (1994): Les théories du salaire. Collection Repères, La Découverte, Paris.
- SALM, C. L. (1980): Escola e trabalho. Brasiliense, São Paulo.