

## 1. Introdução

Neste trabalho, não vamos abordar o problema da valorização económica da educação/formação das pessoas que prestam a sua actividade laboral num determinado país ou em uma certa empresa do ramo da economia de recursos humanos, a que hoje já se convencionou chamar economia da educação. Esta trata dos processos de formação e de valorização dos recursos humanos, por via, nomeadamente, dos sistemas de educação, aprendizagem e formação profissional.

A educação/formação fornece informação e promove qualificação do trabalho. Sendo assim, vamos analisar de que modo a educação/formação parece ser simultaneamente um instrumento de "sinalização" e um meio de "qualificação" do trabalho.

Pensamos que os sistemas de ensino/formação e o seu modo de evolução têm influências múltiplas no emprego. O sistema formal de ensino e o sistema de formação profissional constituem um factor de promoção do desenvolvimento, concorrendo para o alargamento da oferta, bem como para a qualificação do emprego. Todavia, tal só será possível na medida em que, quer a educação de base, quer a formação geral e específica permitam alcançar os efeitos seguintes: acréscimo da capacidade produtiva da população, da sua capacidade de inovação e de adaptação à mudança e acréscimo da capacidade de empreendimento.

Para tanto — sem querer subordinar o sistema formal de ensino às exigências do desenvolvimento económico —, a escola tem de oferecer igualdade de oportunidades e tem de estar desenhada por forma a desenvolver a criatividade, a inovação e a iniciativa, bem como criar espírito de cooperação, isto a acrescer às suas funções básicas tradicionais.

Os seus efeitos só a longo prazo serão visíveis, como diversos estudos têm demonstrado, aconselhando tal verificação que se deva agir o mais precocemente possível e de forma contínua, ao longo do ciclo de vida do trabalhador.

A valorização económica da educação/formação tem sido objecto de diversos estudos desenvolvidos no âmbito da economia e da sociologia, tendentes a perceber qual a relação entre a acumulação e o investimento de capital físico e de capital humano.

A relação entre salários e educação e formação era já reconhecida por Adam Smith, em 1776. Hoje, pode afirmar-se que a teoria do capital humano, no âmbito da economia de recursos humanos, possui uma visibilidade maior, sem que outras abordagens, tais como a perspectiva marxista e institucionalista, devam ser colocadas em planos menores.

Apesar de, na realidade, Adam Smith ter feito uma referência a esta realidade só no período posterior à Segunda Guerra Mundial e, particularmente, em 1961<sup>1</sup>, o conceito de investimento no capital humano viria a atrair a atenção dos economistas e outros estudiosos. Até essa data, os estudos centrados no crescimento económico e na taxa de retorno do investimento focavam sobretudo os recursos de propriedade, como a terra e o equipamento no processo de produção.

Se as raízes do conceito de investimento no capital humano remontam ao período posterior à Segunda Guerra Mundial, foi no 73.º encontro anual da Associação Económica Americana (American Economic Association), realizado em 28 de Dezembro de 1960, em St. Louis, Missouri, que se começou a dar verdadeiro realce ao conceito nas áreas da economia, da sociologia e da política aplicada. Nesse encontro, Theodore W. Schultz, da Universidade de Chicago, proferiu o discurso presidencial intitulado "Investimento no Capital Humano", dando início a uma era que a sua colega Mary Jean Bowman mais tarde viria a denominar "A Revolução do Investimento Humano no Pensamento Económico"

Dois anos mais tarde, Gary S. Becker, a quem tinha sido recentemente atribuído o Prémio Nobel da Economia, publicou o capítulo preliminar da sua monografia de 1975 sobre os aspectos teóricos e empíricos do capital humano, onde fazia especial referência à educação. Este trabalho, considerado um clássico sobre o tema, desenvolve-se sobre o princípio da importância da educação para a promoção do crescimento económico — se a educação é importante do ponto de vista económico, os índices de retorno monetário dos investimentos na educação deveriam ser significativos.

Mais tarde, Becker interessou-se pela teoria geral do investimento no capital humano e pelas suas ramificações por uma grande diversidade de fenómenos económicos. Este autor faz referência a dois tipos de educação. O primeiro constitui a educação formal, adquirida na escola, e o segundo, a formação adquirida no exercício de uma profissão, por sua vez subdividida em dois tipos diferentes: geral e específica.

O redireccionamento das atenções centradas na propriedade para as centradas nos recursos humanos (mão-de-obra e competência empresarial), ocorrido no início dos anos sessenta, provocou alterações dramáticas, tanto ao nível do pensamento sociológico e económico, como das políticas governamentais sobre educação. Desde então, têm sido desenvolvidas várias teorias sobre a relação entre educação e salários e realizados muitos trabalhos empíricos para testar a viabilidade de tais teorias.

## 2. Perspectiva neoclássica e teoria do capital humano

O paradigma neoclássico é referido com frequência como tendo origem nos trabalhos de Pareto, na segunda metade do séc. XIX<sup>2</sup>. Este paradigma destacou-se no seio da teoria económica e, ainda hoje, tem muitos seguidores.

O ponto fundamental dos modelos económicos ortodoxos consiste em assumir que o mercado de trabalho está tipificado pela concorrência, ou seja, é o lugar onde se confrontam a oferta e a procura de trabalho, permitindo encontrar um ponto de equilíbrio quanto à taxa salarial e ao nível de emprego.

Para esta abordagem, o mercado de trabalho é um mercado como os outros. Nele se encontra quem tem necessidade de trabalho e quem tem necessidade de vender força de trabalho (empregados e empregadores). É um modelo em que não se tem em conta a variável "formação". Todos os trabalhadores estão em igualdade de circunstâncias.

Parte-se de uma situação de concorrência perfeita e pura. Logo, a análise das desigualdades salariais encontra-se, nestes modelos tradicionais, baseada nas características dos sujeitos que compõem a oferta de trabalho.

Os pressupostos teóricos deste modelo reportam-se a<sup>3</sup>:

- homogeneidade do trabalho;
- atonicidade da oferta e da procura;
- plena mobilidade do trabalho;
- transparência dos mercados;
- independência entre a oferta e a procura;
- papel regulador do salário, nas variações da oferta e da procura de trabalho.

O homem que se vislumbra por detrás desta concepção é o "homo economicus", cuja principal motivação consiste em maximizar o seu rendimento monetário com o menor esforço possível: nisto se traduz a racionalidade económica.

A racionalidade do "homo economicus" é conseguida pela endogeneização das variáveis de educação, formação e cultura na dinâmica do mercado de trabalho.

Dentro deste paradigma teórico, não há lugar para acções ditas "irracionais", ou seja, acções não lógicas, entendidas como aquelas que não obedecem ao espírito economicista dos agentes sociais. O mesmo será dizer que a lógica é identificada como a lógica económica e tudo o que caia fora dela é visto como irracional.

## 2.1. Teoria do capital humano

O paradigma neoclássico esteve na origem de numerosos modelos ortodoxos sobre o mercado de trabalho, embora os seus autores tenham posto em causa alguns postulados. Contudo, deixaram incólume o núcleo duro desse paradigma, nomeadamente, com a aceitação da teoria que explica os salários com base na produtividade marginal do trabalho.

Das diversas teorias, destaca-se a teoria do capital humano que assume grande importância na análise da relação entre educação e recursos humanos.

As ideias iniciais sobre o capital humano tiveram origem nos Estados Unidos da América, após a Segunda Guerra Mundial, a partir de autores tais como Mincer (1958)<sup>4</sup>, Schultz (1961), Becker (1962), Ben-Porath (1967)<sup>5</sup> e Weiss (1986)<sup>6</sup>. Estes autores aceitam e desenvolvem a ideia de que o investimento em educação/formação é análogo ao investimento em capital físico e defendem que esta posição explica alguns aspectos paradoxais do comportamento humano.

Schultz<sup>7</sup>, por exemplo, fornece os seguintes exemplos de aplicação:

- O facto de os imigrantes receberem salários inferiores ao dos trabalhadores nacionais fica a dever-se à circunstância de possuírem um domínio inferior da língua e outras características, tais como níveis inferiores de educação e formação e, conseqüentemente, serem menos produtivos. Assim, a baixa produtividade associar-se-ia ao fraco investimento em educação e formação.
- A recuperação económica dos países derrotados na Segunda Grande Guerra, como a Alemanha e o Japão, dificilmente se explica para o autor se não for tomado em linha de conta o facto de o capital humano destes países não ter sido destruído.
- O insucesso da ajuda ao Terceiro Mundo pode encontrar explicação no facto de tal ajuda se ter efectuado apenas em termos de capital físico e não de capital humano.

Becker, professor de Economia e Sociologia na Universidade de Chicago, desenvolve e apresenta a teoria do capital humano<sup>8</sup> como um aperfeiçoamento do modelo tradicional (modelo neoclássico). O autor veio a receber, em 1962, o prémio Nobel da Economia, fundamentalmente com base na sua investigação sobre o capital humano.

Este aperfeiçoamento surge como uma necessidade de alterar a visão mecanicista do trabalho, defendida pelo modelo neoclássico, que estipulava o salário baseado na produtividade marginal do trabalho. Surgia, assim, o conceito de que o homem é um factor igual aos outros.

Contudo, os trabalhadores não são todos iguais. A sua valorização (humana) pode justificar a diferenciação dos salários entre trabalhadores no mesmo sector, na mesma empresa.

Esta abordagem de Becker faz uma ruptura, embora parcelar, com a sua referência teórica neoclássica. De facto, o autor continua a aceitar a determinação concorrencial dos salários no mercado, que funciona num regime perfeitamente livre.

O salário é igual ao produto marginal do trabalho, logo os trabalhadores recebem a remuneração equivalente ao valor da sua contribuição económica para a empresa (o que significa que o autor se mantém fiel à Teoria Neoclássica).

Contudo, o mesmo não se pode dizer a propósito de um outro postulado do paradigma neoclássico: a homogeneidade do mercado de trabalho.

Becker ataca este pressuposto chamando a atenção para a crescente importância que assume o nível educacional do trabalhador.

A educação passa a ser entendida como um investimento, uma vez que a acumulação de conhecimentos permite ao trabalhador aumentar a sua capacidade produtiva, maximizando os seus rendimentos ao longo da sua vida.

Conforme escreve o autor na introdução à primeira edição da obra<sup>9</sup>:

*(...) the accumulation of tremendous amount of circumstantial evidence testifying to the economic importance of human capital, especially of education. Probably the most impressive piece of evidence is that more highly educated and skilled persons almost always tend to earn more than others.<sup>10</sup>*

Neste livro, Becker está interessado em compreender como a formação dos trabalhadores pode funcionar como agente promotor de desenvolvimento de um país. Trata-se, assim, de uma obra importante do ponto de vista da economia da educação, tanto ao nível micro como macro<sup>11</sup>.

À medida que o autor desenvolve as suas pesquisas, começa a preocupar-se com aquilo que designa por teoria geral do investimento em capital humano. O conceito de "capital humano" permitiu-lhe, assim, explicar como o desenvolvimento dos países se encontra dependente da qualidade, e não da quantidade, do seu potencial humano, bem como a importância que assume a taxa de escolaridade da população como agente catalisador do seu desenvolvimento.

Por outro lado, o autor constata que a investimentos diferentes em capital humano por parte dos indivíduos e das famílias correspondem diferenças de remuneração entre trabalhadores. O estudo empírico que o autor leva a cabo permite-lhe ainda estabelecer pesos adequados às desigualdades resultantes dos diferentes tipos de formação: formação genérica (*general training*); formação específica (*specific training*); formação no posto de trabalho (*on-job training*); na escolaridade básica (*schooling*); e outro tipo de conhecimento (*other knowledge*)<sup>12</sup>.

O seu estudo empírico permitiu-lhe determinar o efeito que cada um destes factores tem sobre o rendimento dos indivíduos.

Becker argumenta ainda que os empregos que oferecem mais formação no posto de trabalho são aqueles que têm salários mais baixos no início, subindo depois a uma taxa superior ao normal. Será uma espécie de compensação das diferenças que leva a que, num conjunto de trabalhadores com igual nível educacional, uns optem por empregos que exigem mais formação à cabeça e aceitam menor salário, como forma de pagar tal investimento em formação.

Para explicar o diferencial remuneratório entre trabalhadores, Becker introduziu o conceito de -compensação das diferenças-; isto significa que existem empregos que oferecem determinado tipo de vantagens em relação a outros, o que vai condicionar as escolhas profissionais dos sujeitos. Por exemplo, para explicar diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, haveria determinado tipo de vantagens nos empregos que elas ocupam que compensariam os salários mais baixos, como por exemplo, as professoras primárias.

Esta linha argumentativa enfatiza o facto de os empregos que oferecem mais formação no posto de trabalho serem, simultaneamente, aqueles que têm salários mais baixos.

Para explicar, por exemplo, as diferenças salariais entre homens e mulheres, esta perspectiva teórica reafirma o que a Teoria Neoclássica já tinha dito sobre o Produto Marginal do Trabalho, ou seja, avança a hipótese de se verificarem diferenças de produtividade entre os homens e as mulheres que podem justificar a diferença encontrada entre os níveis de remuneração dos dois sexos.

Apenas o que resta, ou seja, a percentagem ou a totalidade das desigualdades salariais que não fosse explicada pelas diferenças de produtividade entre os dois sexos, poderia ser considerada como o resultado de acções discriminatórias contra as mulheres.

As diferenças salariais ao longo do ciclo de vida, na sua relação com o investimento em educação e formação, também foi objecto de diversos estudos.

Para Férreol e Deubel<sup>13</sup>, o capital humano apresenta (3) três características:

- é indissociável do seu detentor e o custo da sua formação está ligado ao tempo consagrado à mesma;
- está limitado às capacidades cerebrais e de envelhecimento do indivíduo, o que determina um decréscimo do seu rendimento marginal nos investimentos;
- é dificilmente perceptível pelos outros.

Os autores Polacheck e Siebert<sup>14</sup> referem que existem (2) duas tendências, amplamente verificadas em todos os países:

- o salário cresce com a idade, mas a taxa de crescimento é cada vez menor até estabilizar por volta dos 55 anos e entrar em declínio lento a partir daí;
- os vencimentos crescem com o nível de escolaridade.

Weiss<sup>15</sup> apresenta as seguintes características básicas do modelo do ciclo de vida:

- a remuneração vai aumentando para os jovens trabalhadores e tende a diminuir para os trabalhadores idosos;
- o perfil salarial aumenta ao longo do ciclo de vida, mas decresce fracamente perto da reforma;
- a duração do trabalho tende a diminuir para os trabalhadores idosos.

### **2.3. Limitações da teoria do capital humano**

Em suma, a teoria do capital humano postula que as diferenças salariais ficam a dever-se a:

- desníveis de produtividade;
- desníveis dos investimentos em formação.

A primazia da diferenciação salarial é concedida à educação. Estas hipóteses teóricas levantam dois tipos de problemas:

- quais são as razões apontadas para que os indivíduos façam investimentos diferentes na sua formação?
- como é feita a medição da produtividade?

Quanto à primeira questão, a teoria do capital humano pressupõe que os actores sociais formem ideias racionais sobre os seus investimentos e oportunidades de formação.

Aceita-se, em geral, que existem (3) três razões que, na óptica da teoria do capital humano, podem levar os indivíduos a não investir na formação:

- baixo rendimento escolar;
- expectativas reduzidas de permanência no mercado de trabalho;
- peso dos valores culturais e das partes institucionais.

Quanto à segunda questão, poder-se-á afirmar que há muitos factores que influenciam a produtividade, tais como:

- tecnologia de produção;
- preferências dos consumidores;
- características inferidas pelos empregadores.

Hoje, aceitam-se as seguintes posições:

- o salário não reflecte a totalidade das recompensas de um emprego;
- com algumas excepções, as diferenças de produtividade entre os empregos são difíceis, senão impossíveis, de quantificar.

Para contornar este problema, os seguidores da teoria do capital humano, procuram medir a produtividade indirectamente, ou seja, partem do princípio de que as diferenças de produtividade são reflectidas pelas diferenças no stock de capital humano.

Desta forma, o conhecimento dos níveis educacional e de formação do trabalhador é suficiente para permitir inferir a sua produtividade. Esta abordagem dá como provada a relação entre a produtividade do trabalhador e as variáveis do capital humano utilizadas para a medir; existe, todavia, alguma pesquisa empírica que lança dúvidas sobre a existência de tal relação.

Em suma, há que reconhecer que existem problemas metodológicos na teoria do capital humano. Alguns destes problemas prendem-se com o mercado de trabalho em geral, enquanto que outros têm a ver com a metodologia em si mesma.

Uma questão central prende-se com as capacidades e o seu processo de aquisição pelos indivíduos. De facto, parece haver uma relação forte entre as capacidades e o seu método de aquisição e não se vê de forma clara a relação entre as capacidades e o tipo de conhecimento técnico e científico que as mesmas possam exigir. Sendo assim, muitas capacidades parecem não poder ser obtidas fora do ambiente de trabalho, sendo adquiridas fundamentalmente pela experiência. Por isso, tudo parece indicar que as capacidades e o seu processo de aquisição se encontram muito próximas, facto que a teoria do capital humano não parece ponderar devidamente.

Por outro lado, há de facto, na teoria do capital humano, pouca explicação sobre as diferentes formas de formação e sobre a razão por que uma é geral e a outra é específica. Uma possibilidade encontra-se no facto da formação ser determinada pela tecnologia e dever ser preferencialmente vista do ponto de vista exógeno ao mercado de trabalho.

Outra explicação alternativa é a de que a formação é determinada, pelo menos em parte, pela estrutura de salários e outros factores do mercado de trabalho. Assim, se uma organização adopta, por exemplo, uma estrutura salarial que privilegia a antiguidade ou a senioridade, isto vai incentivar capacidades específicas nos empregados. Quando a mobilidade é limitada, o estímulo para obter capacidades será reduzido e aumentará a tendência para aprender fazendo. Por outro lado, se a formação tem lugar sem que a mesma seja devidamente contabilizada, dificilmente se poderá, de seguida, medir o retorno do investimento de modo convencional.

Por outro lado, a segmentação do mercado de trabalho tem sido bastante ignorada pela teoria do capital humano, dada a dificuldade de conciliar os dois elementos. A teoria do capital humano parece funcionar apenas num mercado não segmentado, o que obrigaria, do ponto de vista teórico, o investigador a ter de fazer previamente uma opção por uma ou outra abordagem, dada a incompatibilidade teórica existente entre ambas.

Acresce, ainda, o facto de as organizações serem tratadas à maneira neoclássica, como uma "caixa negra", onde o papel dos sindicatos tende a ser ignorado.

Por último, teremos de referir que a teoria do capital humano é, por excelência, uma teoria da oferta e, nessa medida, é mais limitada do que a abordagem microeconómica neoclássica ortodoxa. A análise da procura tem de ser incluída, o que obriga a reconsiderar toda a metodologia do capital humano, à luz das assimetrias ligadas à informação.

### 3. A abordagem marxista

O estudo da interdependência escola-relações sociais de produção constitui o objecto de análise de S.Bowles e H.Gintis<sup>16</sup>. A hipótese de que partem é que existe uma correspondência entre a escola e o tecido económico. A estabilidade do sistema educativo estaria dependente da força desta relação. Assim, a escola e a educação são analisadas nos seus estudos como um elemento crucial na reprodução da divisão do trabalho, considerada esta como uma imagem da hegemonia da classe dominante.

Tendo em vista uma apresentação plurifacetada do problema da formação e do mercado de trabalho, vamos de seguida referir brevemente os aspectos mais pertinentes da análise marxista. A crítica à teoria do capital humano, feita pelo marxismo, encontra-se, em meu entender, bem representada por Bowles e Gintis<sup>17</sup>.

Os autores partem do pressuposto de que existe uma relação íntima entre o processo de produção e a estrutura de classe, originando uma crítica à teoria do capital humano, com base nos seguintes argumentos:

- A produção é um processo social e não um processo técnico. A firma é um construtor social e a produção é um processo que depende das "relações sociais de produção".
- A produção é um processo integrado no qual a matéria prima é transformada em produtos acabados, mas em que os trabalhadores são também "alterados", no que toca às suas capacidades e à sua consciência.
- O trabalho não pode ser tratado apenas como qualquer outro factor de produção.
- A estrutura de salários é mais endógena que exógena. Para a teoria neoclássica ortodoxa, o salário é visto no quadro da produtividade marginal.

A abordagem marxista ataca no essencial os fundamentos da teoria do capital humano e dificilmente poderá ser incorporada numa versão modificada da análise económica convencional.

Baudelot e Estabelet<sup>18</sup>, na sua obra *L'École Capitaliste en France*, sustentam que na escola há uma oposição entre o Secundário, frequentado pelos filhos das

classes ricas, e o Profissional, onde os filhos dos operários são educados. Estes dois canais do sistema francês conduziram, por um lado, à reprodução do sistema existente de classes sociais e, por outro, à distribuição dos indivíduos pelos diferentes postos de trabalho, através da inculcação ideológica, nas suas versões “nobre” ou “pobre”.

Bourdieu<sup>19</sup> faz um esforço por ultrapassar algumas insuficiências teóricas da abordagem marxista, ao propor três níveis de análise das classes sociais, capturando a multidimensionalidade das hierarquias sociais<sup>20</sup>.

Para o autor, se, por um lado, é a posição nas relações de produção que determina as práticas e uma classe determinada de hábitos, por outro, a importância relativa das diferentes formas de capital é variável consoante o grupo social em causa: para os proprietários é sobretudo o capital económico, para os quadros, o capital escolar e, para os operários, o capital social.

O seu estudo representa um esforço empírico para compreender o papel da escola e do seu produto — a educação — como agente da reprodução social, na esteira dos escritos de Althusser e de Poulantzas. Assim, o canal Secundário Superior (SS) prepararia os futuros dirigentes para funções de comando e o segundo canal, o Primário Profissional (PP), levaria os indivíduos não só a aceitarem a ordem capitalista, como a recalcarem a ideologia proletária latente.

#### 4. A abordagem institucional

No seio da disciplina económica, surgiram abordagens que se apresentam como alternativas às chamadas teorias ortodoxas, que têm, como base, o paradigma neoclássico e entre as quais se destaca a abordagem institucional, com já longa tradição<sup>21</sup>. A formulação de severas críticas aos pressupostos teóricos da teoria do capital humano esteve na origem do desenvolvimento de certas teorias económicas, na segunda metade deste século.

Por outro lado, a análise sociológica, através das “abordagens estruturais”<sup>22</sup> do mercado de trabalho, tem lançado pistas que colocam em causa os modelos tradicionais, nomeadamente o neoclássico e o marxista.

As recentes convergências entre sociólogos e economistas parecem abrir caminho a uma abordagem interdisciplinar ao estudo do mercado de trabalho e ao papel da educação e da formação na qualificação da mão-de-obra.

Existem várias tipologias para enquadrar as abordagens alternativas ao modelo neoclássico do mercado de trabalho. Como variantes, tais tipologias referem, basicamente, as teorias institucionais e as teorias radicais de base marxista<sup>23</sup>.

Para Munford<sup>24</sup>, estas teorias têm como base comum o facto de a entidade patronal dispor de um determinado grau de poder sobre o mercado, usando-o de forma discriminada. A origem deste poder encontra-se fora do mercado de tra-

balho, ao contrário do que preconizava a teoria neoclássica. Este poder tem a sua fonte na existência de vários mercados de trabalho que competem entre si, de forma muito limitada.

Parece ter sido o trabalho dos teóricos institucionalistas americanos, nos anos 40 e 50, que permitiu a determinação do salário de um emprego e do lugar que este ocupa na estrutura de empregos. Parece ter sido exactamente a incapacidade de explicar este fenómeno no quadro do paradigma neoclássico que estimulou a emergência de uma teoria alternativa, com maior capacidade de explicação.

Na verdade, verifica-se que a teoria institucionalista integra as práticas sociais, as regras e as convenções, nos instrumentos de coordenação do mercado de trabalho, desempenhando um papel muito importante na determinação dos salários.

Algumas das mais importantes contribuições para esta literatura institucionalista estão incluídas nos trabalhos de Dunlop<sup>25</sup>, Kerr<sup>26</sup>, Doeringer e Piore, entre outros, e caracterizam-se por sustentar:

- a existência de vários mercados de trabalho e não um só;
- a necessidade de avaliar toda a estrutura profissional para determinar o salário de um emprego;
- a existência de sistemas de equilíbrio, de pesos e contrapesos.

O conceito de «mercado interno de trabalho»<sup>27</sup> remete para as regras de afectação e remuneração dos trabalhadores de uma empresa, o que significa que a explicação dessa afectação e dessa remuneração se encontra num conjunto de regras e procedimentos administrativos criados dentro da própria empresa.

Além disso, nos mercados internos, os salários são determinados pelas características dos empregos, uma vez que estes têm um perfil próprio, independente de quem os ocupa. Trata-se, pois, de tentar suprir as dificuldades do modelo neoclássico para analisar a procura. A teoria do capital humano tinha acabado por explicar os salários, a partir da análise da oferta.

O conceito de mercado dual de trabalho, mais tarde chamado segmentado, parte do princípio de que o mercado não é considerado como um todo homogéneo, mas antes como estando dividido em dois sectores com características muito distintas.

Em 1985, Doeringer e Piore<sup>28</sup> descrevem os dois sectores que fraccionam o mercado de trabalho como sendo:

- o sector primário: constituído pelos indivíduos que têm estabilidade de emprego, salários acima da média, acesso a carreiras profissionais e formação profissional;
- o sector secundário: é o verso da medalha, ou seja, possui características em tudo opostas às descritas para o sector primário.

Existe, apesar de tudo, bastante controvérsia sobre este agrupamento, sendo o modelo proposto por Piore considerado simplificador, pelo que outros autores, com base num ou noutra aspecto, têm tentado complementá-lo.

Assim, há quem afirme que a segmentação existe dentro da própria empresa, na medida em que as empresas podem contar com uma estrutura dualista, comportando no seu interior trabalhadores pertencentes a diversos sectores. Isto leva a que se questione se as unidades relevantes para a análise do mercado de trabalho são os diversos sectores da empresa ou as empresas em si mesmas.

Por outro lado, a delimitação de novos sectores, como contraproposta aos dois identificados por Piore, levou a mudar a denominação original da "teoria do mercado dual para a teoria da segmentação do mercado de trabalho".

De ou neste momento, tudo parece indicar que é o problema de como segmentar o mercado de trabalho que tende a suscitar as maiores dúvidas e as mais acesas polémicas. Segmentar o quê? As empresas? Os empregos? Ou as profissões? Sabe-se que o mercado está segmentado; o problema é saber qual a segmentação.

A resposta a esta pergunta divide os autores e leva à construção de teorias específicas para explicar o papel da educação/formação na estrutura de salários.

Os principais constrangimentos ao funcionamento do mercado de trabalho, apresentados pela corrente institucionalista, são<sup>29</sup>:

- a segmentação do mercado em grupos não competidores;
- os mercados internos de trabalho (as empresas);
- as convenções colectivas de trabalho.

Estes três fenómenos, menosprezados pelo paradigma neoclássico, vão transformar a visão dos economistas sobre o mercado de trabalho e sobre o papel da educação na diferenciação dos salários.

Além disso, embora os autores institucionalistas atribuam alguma importância ao mercado — dado que é *"ports of entry"*, enquanto a oferta e a procura condicionam os salários à entrada, determinando as taxas salariais — afirmam que a oferta e a procura são também, elas próprias, influenciadas pelos factores institucionais.

Qual é, então, a natureza da ruptura que se processa entre as duas abordagens?

As divergências entre neoclássicos e institucionalistas não radicam tanto no reconhecimento da existência de imperfeições no mercado, mas antes na importância que estas imperfeições assumem e na natureza sistemática com que os teóricos da segunda corrente as vêem.

É que os teóricos institucionalistas não concebem as imperfeições do mercado como anomalias e excepções à regra, mas antes como o resultado lógico do seu funcionamento, o que se encontra mediado por numerosos fenómenos de cariz institucional e sócio-económico.

Aliás, nos últimos 20 anos, surgiram vários modelos económicos designados de competição imperfeita que partem de um quadro técnico neoclássico para analisar os mercados não competitivos.

Contudo, estes modelos abordam anomalias no mercado de trabalho, não tendo em linha de conta a natureza sistemática dessas anomalias. É neste ponto que se dá a clivagem entre autores neoclássicos e institucionalistas.

Convém salientar que os salários, para a teoria institucionalista, não são o resultado da produtividade marginal do trabalho, nem reflectem obrigatoriamente o valor da contribuição económica do trabalhador para determinada empresa.

O salário deve ser entendido como o resultado da confluência de diversas forças de natureza institucional como, por exemplo, os sindicatos, mas também de natureza tecnológica e humana, como sejam, o stock de conhecimentos de que os indivíduos são portadores e os jogos de poder que têm lugar na arena política interna das organizações.

Neste ponto, a teoria institucionalista coloca o papel da educação e da formação numa posição diferente, e muito mais decisiva, do que o faz o paradigma neoclássico.

Em segundo lugar e, decorrente daquela visão alternativa de formação dos salários, os teóricos institucionalistas referem a importância de outras formas de segmentação do mercado de trabalho, além das referidas por Piore.

O que está agora em causa é a segmentação das próprias profissões e empregos; por isso, os institucionalistas aceitam que os diferentes segmentos do mercado de trabalho operem de forma desigual.

Em terceiro e último lugar, a abordagem institucionalista vem dar relevo ao conceito de segregação profissional sectorial. A emergência deste conceito parte da constatação, amplamente verificada ao nível empírico, de que as mulheres, por exemplo, se encontram acantonadas em determinadas profissões, sectores e subsectores de actividade, assim como em determinadas empresas.

Os diversos factores, que levam a que a organização e o trabalhador aceitem um mercado interno de trabalho, têm sido estudados com algum detalhe. Williamson<sup>30</sup>, por exemplo, concebeu um conjunto de ideias baseadas na protecção do investimento em capacidades (*skills*) e em diversos factores organizacionais. Além disso, Carruth e Oswald utilizaram a distinção entre "insiders" e "outsiders" para explicar certos aspectos observados no mercado de trabalho.

Um outro tema importante para a abordagem institucional prende-se com o desemprego involuntário, ou seja, com a inconsistência entre a escassez de emprego e a mobilidade perfeita do trabalho.

Todavia, há que reconhecer que a abordagem institucional coloca um ênfase especial na educação, o que a torna particularmente relevante. A educação/formação e a aquisição de capacidades (*skills*) são, em primeiro lugar, transaccionadas no interior da própria firma, dado que o recrutamento do exterior está limitado apenas a certos lugares de entrada, circunstância que ainda permite que alguma formação tenha lugar fora da organização, com impacto no mercado externo de trabalho.

Por outro lado, não se pode esquecer que as capacidades específicas indispensáveis ao bom funcionamento da organização constituem essencialmente um ingrediente do mercado interno de trabalho. Sendo assim, nota-se que as capacidades específicas exigem a protecção do mercado interno de trabalho, ao mesmo tempo que este mercado interno promove a aquisição de capacidades específicas, as quais são naturalmente adquiridas através da formação no posto de trabalho ou através do “aprender-fazendo”.

Convirá, neste ponto, chamar a atenção para o facto de muitas convenções colectivas de trabalho não permitirem, mesmo para os lugares de entrada, o recrutamento no exterior, senão depois de se comprovar que não há candidatos internos com perfil para o lugar.

Por último, importa acrescentar que se quiséssemos articular a abordagem neoclássica com a institucional, mesmo correndo o risco de alguma superficialidade e discutível eclectismo, poderíamos juntar o melhor dos dois mundos. Assim, a análise da relação entre o ensino/formação e os recursos humanos ganharia se fôssemos buscar à primeira a precisão analítica, desvalorizando, embora, os pressupostos neoclássicos mais extremos. À segunda, teríamos de ir buscar os temas do mercado interno de trabalho, da diferenciação salarial, dos sindicatos e da rigidez salarial.

A metodologia da abordagem institucional revela um enfoque nos dados predominantemente sócio-económicos e lança especialmente mão da observação empírica, enquanto a neoclássica apresenta um enfoque estritamente económico e parece utilizar mais o teste de hipóteses. No primeiro caso, a teoria é mais facilmente modificada pela observação, dada a abertura de visão; no segundo, ao contrário, parece haver uma maior probabilidade de os factos serem ignorados ou “modificados” para melhor se adaptarem a uma teoria pré-concebida<sup>31</sup>.

Por último, gostaríamos de referir que a abordagem do capital humano, se apresenta claras vantagens, em alguns aspectos, para explicar estes fenómenos, não deixa de reter os seus muitos problemas de carácter metodológico, nomeadamente, o facto de focalizar a oferta e não a procura, obrigando, conseqüentemente, a necessárias evoluções teóricas num futuro próximo. Parece não haver razão para, numa teoria mais vasta sobre a acumulação de capital humano, não possuírem um papel importante a jogar temas, tais como: o limitado acesso à formação; a escassez de emprego; as assimetrias de informação e alguma integração analítica do papel das instituições, nomeadamente, das empresas e sindicatos.

## 5. Resumo

Devido às disparidades entre o tipo de dados, a dimensão das amostragens, a origem dos dados e a natureza das hipóteses formuladas, não é possível estabelecer comparações entre os vários estudos, a fim de calcular as taxas de retorno do investimento na educação.

No que se refere a provas empíricas relativas à selecção e à dualidade do mercado, os teóricos institucionais não conseguiram ainda definir modelos específicos de comportamento do mercado de trabalho adaptados às hipóteses que formularam, nem apresentar implicações passíveis de comprovação, que diferenciem as novas hipóteses das dos seus concorrentes da área das teorias do capital humano. Sobel afirmou que as teorias da hipótese de selecção e da segmentação do mercado duplo, que, afinal, complementavam mais do que se opunham à teoria do capital humano, assinalavam a necessidade de uma teoria e investigação mais alargadas, a fim de estabelecer o elo entre o modelo do capital humano, baseado no indivíduo, e as teorias sobre o comportamento institucional num ambiente de incerteza, desequilíbrio e discriminação.

Contudo, apesar de ter sido considerada melhor do que as teorias suas concorrentes, a teoria do capital humano não está isenta de problemas, tanto em termos conceptuais, como no que diz respeito ao cálculo da taxa de retorno. Um dos problemas diagnosticados na teoria do investimento no capital humano reside na distinção entre a componente do consumo e a componente do investimento.

É possível que as taxas de retorno relativas ao investimento na educação estejam a ser subestimadas, em parte porque todas as despesas feitas com a educação foram consideradas como investimento, o mesmo sucedendo no caso da taxa de retorno do ensino universitário, visto que não são considerados factores, como sejam a obtenção de melhores benefícios acessórios (*fringe benefits*) ou a existência de maior capacidade inata, mais auto-disciplina, maior motivação e melhor ligação com o trabalho, devido a diferentes níveis de rendimento familiar, e, mesmo, a hipótese de selecção.

Contudo, apesar destas limitações, Irving Sobel (1978) acreditava que a partir destes estudos é possível extrair as seguintes generalizações:

1. A educação compensa em todos os países, apesar de o nível de compensação ser substancialmente mais elevado nos países menos desenvolvidos do que nos países mais avançados.
2. Nos países menos desenvolvidos, a taxa de retorno do investimento no capital humano situa-se bastante acima da taxa de retorno do investimento no capital físico.

Deixo aqui pistas para estudos futuros a realizar em Portugal, destinados a clarificar esta problemática teórica, os quais poderão passar por testar as duas hipóteses seguintes:

1. Existe uma relação causal entre a procura do ensino superior e os vencimentos actuais.
2. Existe uma relação causal entre os vencimentos actuais dos indivíduos e a sua procura do ensino superior.

## Notas

<sup>1</sup> I. Sobel, *The Human Capital Revolution in Economic Development: its current history and status*. Comparative Education Review, 278-308, 1978.

<sup>2</sup> Férreol e P. Deubel, *Économie du Travail*. Paris, Armand Colin, 1990.

<sup>3</sup> Maria João Rodrigues, *O Sistema de Emprego em Portugal*. Lisboa, Publicações Dom Quixote, 1988, p. 16.

<sup>4</sup> J. Mincer, 'Investment in Human Capital and Personal Income Distribution', *Journal of Political Economy*, 66, (4), 1958, pp. 281-302.

<sup>5</sup> Y. Ben-Porath, 'The Production of Human Capital and the Life Cycle Earnings', *Journal of Political Economy*, 75, (4), 1967, pp. 352-365.

<sup>6</sup> A. Weiss, 'Job Queues and Layoffs in Labour Markets with Flexible Wages'. *Journal of Political Economy*, 88, 1986, pp. 526-538.

<sup>7</sup> T.W. Schultz, *The Economic Value of Education*. Nova Iorque, Columbia University Press, 1963; Idem, 'Investment in human Capital'. *American Economy Review*, 51, 1961, pp. 1-17.

<sup>8</sup> Gary Becker, *Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. 3.<sup>a</sup> ed. Londres, University of Chicago Press, 1993.

<sup>9</sup> Gary Becker, *op. cit.* p. 12

<sup>10</sup> '(...) a acumulação de um enorme volume de provas circunstanciais que testemunham a importância económica do capital humano, especialmente da educação. Provavelmente, a prova mais concludente é a de que as pessoas mais educadas e qualificadas tendem, quase sempre, a ganhar mais do que as outras'.

<sup>11</sup> Sobre esta dupla dimensão da economia da educação, veja-se Roberto Carneiro, *Economia da Educação* in Enciclopédia Polis, pp. 854-858.

<sup>12</sup> Gary Becker, *op. cit.* pp. 29-53.

<sup>13</sup> Férreol e P. Deubel, *Économie du Travail*. Paris, Armand Colin, 1990.

<sup>14</sup> S.W. Polachek e W.S. Siebert, *The Economics of Earnings*. Cambridge, Cambridge University Press, 1993.

<sup>15</sup> A. Weiss, *The determination of Cycle earning: a survey* in Ashenfelter e Layard (ed.) *Handbook of Labour Economics*, Vol. 1. Amesterdão, North-Holland, 1986, p. 622.

<sup>16</sup> Samuel Bowles e Herbert Gintis, *I.Q. in the U.S. Classe Structure*. Harvard of Institute of Economic Research Papers, Dezembro de 1972.

<sup>17</sup> S. Bowles e H. Gintis, 'The Problem with Human Capital Theory - a Marxian critique'. *American Economic Review*, 65, (2), 1975, pp. 74-75.

<sup>18</sup> Baudelot e R. Estabelet, *L'École Capitaliste en France*. Paris, Maspero, 1971.

<sup>19</sup> Pierre Bourdieu, *La Distinction*. Paris, Ed. de Minuit, 1979

<sup>20</sup> Veja-se Maria João Rodrigues, *O Sistema de Emprego em Portugal*, Lisboa, Dom Quixote, 1992, p. 46

<sup>21</sup> Sobre a tradição da escola institucional veja-se S. Jacoby, 'The New Institucionalism: what can it learn from the old?'. *Industrial Relations*, 29 (2), 1990, pp. 313-359.

<sup>22</sup> A.L. Kallenberg, 'Work and Stratification'. *Work and Occupations*, Vol. 13, (3), 1986, pp. 324-347.

<sup>23</sup> Cf. Paul Chapman, *The Economics of Training* Londres, Harvester Wheatsheaf, 1993.

<sup>24</sup> K. Munford, *Women-Working: Economics and Reality*. Allen e Unwin Austrália, Pty Ltd, 1989.

<sup>25</sup> J.T. Dunlop, *The Task of Contemporary Wage Theory* in G.W. Taylor e F.C. Pierson, (ed.) *New Concepts in Wage Determination*. Nova Iorque, McGraw-Hill, 1957.

<sup>26</sup> C. Kerr, *The Balkanisation of Labour Markets* in E.W. Bakke (ed.) *Labour Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge Mass., MIT Press, 1954.

<sup>27</sup> Michael Piore, 'Dualism in the Labour Market: a response to uncertainty and flux: the case of France'. *Révue Économique*, n.º 1, 1978, pp. 26-48.

<sup>28</sup> B. Doeringer e M.J. Piore, *Mercados Internos de Trabajo y Analisis Laboral*. Ministerio do Trabajo e Seguridade Social, Madrid, 1985.

<sup>29</sup> Paul Chapman, *Economics of Training*. Londres, Harvester Wheatsheaf, 1993, p. 18.

<sup>30</sup> O.E. Williamson, *Markets and Hierarchies: Analysis and antitrust implications*, Nova Iorque, Free Press, 1975.

<sup>31</sup> Cf Paul Chapman, *op. cit.*, p. 17.