

TEORIAS DE IDEOLOGIZAÇÃO DA FORMA SOCIAL MERCADO DE TRABALHO E A REALIDADE SOCIAL BRASILEIRA¹

Lizandra Firmino Silva²

RESUMO

Existem diversas teorias elaboradas a respeito das relações de trabalho e sua interação com o desenvolvimento econômico que visam estabelecer caminhos para o aumento da produtividade e a distribuição de renda. Trataremos criticamente de duas delas “a teoria do capital humano” que desponta na vertente neoliberal sobre crescimento econômico, e estrutura sua teoria na relação positiva entre investimentos em educação e aumento da renda do trabalhador e “a teoria da segmentação”, considerando os limites de uma forma teórica dualista para o entendimento de uma forma social complexa como o mercado de trabalho. O presente trabalho tratará criticamente dessas duas teorias e se buscará observar seus limites desde um caso concreto: analisando o panorama do mercado de trabalho brasileiro, observaremos o quanto os aspectos históricos, sociais e de estrutural desigualdade impelem a necessidade da utilização de categorias do campo teórico marxista.

Palavras-chave: Capital Humano; Segmentação; Mercado de Trabalho; Desigualdades Sociais; Marxismo.

ABSTRACT

There are several theories about labor relations and their interaction with economic development that aim to establish ways to increase productivity and income distribution. We will deal critically with two of them, "the human capital theory", which emerges in the neoliberal strand of economic growth, and structures its theory on the positive relationship between investments in education and an increase in worker income, and "the segmentation theory", considering the limits of a dualistic theoretical form for understanding a complex social form such as the labor market. This paper will critically address these two theories and seek to observe their limits from a concrete case: by analyzing the panorama of the Brazilian labor market, we will observe how historical, social and structural inequality aspects impose the need to use categories from the Marxist theoretical field.

Keywords: Human Capital; Segmentation; Labor Market; Social Inequalities; Marxism.

¹ Este artigo foi desenvolvido no âmbito do projeto de pesquisa Observatório Paraense do Mercado de Trabalho”, coordenado pelo professor e pesquisador José Raimundo Trindade.

² Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Economia na Universidade Federal do Pará (PPGE/UFPA). E-mail: silvia.firmino30@gmail.com .

1. INTRODUÇÃO

As diversas teorias sobre as relações de trabalho e desenvolvimento econômico foram construídas com base em diferenciados entendimentos das relações entre capital e trabalho, produtividade e distribuição de renda. Uma das vertentes teóricas neoclássicas que mais se projetou nas últimas décadas foi a chama “Teoria do Capital Humano”, uma vertente neoliberal que estruturou parcela importante do modo de pensar e ver do senso comum econômico, principalmente validando teórica e ideologicamente a relação positiva entre educação formal e aumento da renda do trabalhador. Uma outra vertente importante foi a teoria da segmentação, nos dois casos o objetivo seria tratar a lógica da racionalidade do mercado de trabalho no capitalismo. Tratá-las criticamente e tentar desenvolver os limites do que se denomina de mercado de trabalho constitui uma proposição a ser trabalhada.

As diferentes ideologias que homogeneizam capital e trabalho podem ser remetidas aos primórdios das ciências econômicas. É facilmente perceptível uma forte presença do pensamento de Adam Smith, o “Pai” do liberalismo econômico, no resgate de ideias sobre a importância do aprimoramento das forças produtivas do trabalho, a ideia da mão invisível que coordena o mercado e tendem ao equilíbrio e como o egoísmo de buscar sempre o melhor para si pode beneficiar a sociedade, porém esse resgate está longe ser aleatório.

Com a ascensão da teoria keynesiana³, o Estado tinha se tornado um agente com poder econômico forte na época da pós-crise econômica de 1929, crise essa que foi um xeque-mate nas teorias liberais que não conseguiam explicar e nem dar soluções, porém Keynes e a lógica interventora estatal não ficaria por muito tempo dominando as políticas econômicas da época sem opositores, então surgiu a Escola de Chicago⁴, berço do neoliberalismo econômico, que buscou retomar o protagonismo das ideias liberais na economia.

Nesse contexto, a teoria do capital humano é oficializada e difundida pelos economistas da Escola de Chicago. Schultz e Mincer, por caminhos diferentes, trazem uma nova percepção ao desvincular o capital humano do capital convencional no que diz respeito às características econômicas e produtivas de um país. Mincer dedicou-se ao estudo do capital humano a partir de modelos econométricos, buscava a relação do investimento em formação profissional e a distribuição de renda individual. Já Schultz buscou determinar a constituição do capital humano e quais são as condições de sua formação, e desse modo, defendeu a capacitação como uma resolução de muitos problemas acerca do crescimento econômico (SAUL, 2004).

³Keynesianismo é a teoria econômica estabelecida por John Maynard Keynes em sua obra “*Teoria geral do emprego, do juro e da moeda*” que reside numa organização político-econômica, em oposição às ideias liberais, na qual o Estado, como agente vital de controle da economia, busca um sistema de pleno emprego.

⁴Escola que defende o mercado livre e foi difundida por alguns professores da Universidade de Chicago. Com ideias ligadas à teoria neoclássica, rejeição de regulamentação dos negócios e oposição ao Keynesianismo.

Para fazer frente à teoria do capital humano, surge a teoria do mercado de trabalho dual. Partindo de prismas diferentes, a teoria da segmentação aborda hipóteses específicas que buscam explicar as formas de empregos existentes e como se dá a segmentação no mercado de trabalho. Esta teoria sugere que o mercado de trabalho não é homogêneo e não tem interesse ou capacidade para absorver todos os trabalhadores. Em vez disso, o mercado é dual, com segmento primário e segmento secundário, o que significa que as regras que valem para um segmento podem não valer para outro e como as dinâmicas de cada segmento garantem a manutenção das desigualdades.

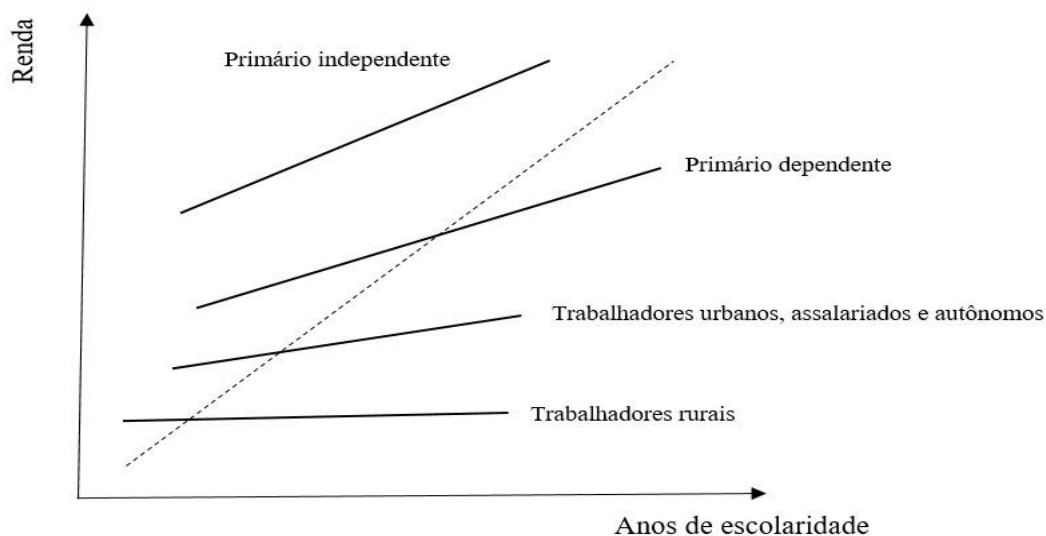
O presente trabalho tem dois objetivos tratar as premissas da teoria da segmentação analisando o panorama do mercado de trabalho brasileiro e desenvolver a crítica a chamada teoria do capital humano. A interação entre os dois aspectos tratados se dará pela construção crítica as teorias convencionais e a observação de como as relações de trabalho e o desenvolvimento capitalista se processa na realidade brasileira.

Primeiramente se apresentará criticamente a teoria da segmentação do mercado de trabalho, que se divide em diferentes vertentes interconectadas, baseadas numa noção construtiva de dualidade (mercado primário e secundário). Numa seção seguinte abordaremos e criticaremos a teoria do capital humano. Na terceira seção, será apresentado e analisado um conjunto de dados sobre o mercado de trabalho brasileiro, observando, desde aspectos raciais, de gênero e outros, os limites das duas construções teóricas colocadas. Por fim, apresentaremos as considerações finais e a proposição de uma análise crítica da forma social mercado de trabalho em termos marxistas.

2. TEORIA DA SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A teoria de segmentação constitui um entendimento dualista do mercado de trabalho, porém sem problematizar a própria formação e o caráter da referida forma social. A teoria da segmentação aborda hipóteses específicas que buscam explicar as formas de empregos existentes e como se dá a segmentação no mercado de trabalho. Na figura 1 é demonstrada graficamente a divisão dos segmentos do mercado de trabalho em primário e secundário e as suas subdivisões, bem como a relação positiva da renda em relação aos anos de escolaridade de acordo com os segmentos.

Figura 1 - Relação entre renda e escolaridade em um mercado dual



Fonte: LIMA (1980, p. 234)
Elaboração do próprio autor.

A variação positiva da renda em relação à escolaridade de fato existe, entretanto, autores que pertencem aos grupos que estudam essa linha teórica contestam os estudos que usam modelos que embasam essa relação. Esses autores alegam que o efeito do aumento na renda em razão da educação se mostra positivo no segmento primário enquanto no secundário o efeito da educação na renda geralmente é mínimo ou até nulo. Na teoria da segmentação entende-se que o mercado de trabalho não é contínuo, pois ele é segmentado, dividido em setor primário e secundário:

O mercado primário é caracterizado por hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta, progresso técnico, pela existência de canais de promoção dentro das próprias firmas, pelo oferecimento de treinamento no próprio trabalho (*on-the-job training*), promoção por antiguidade, etc. É comum que os empregos neste mercado estejam associados a firmas grandes, as vezes oligopolistas, com alta relação capital/produto. O mercado secundário é caracterizado por alta rotatividade da mão de obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e nível relativamente altos de desemprego (LIMA, 1980 p.236).

Dentro da teoria da segmentação temos três visões de destaque que buscam analisar os motivos pelos quais o mercado de trabalho, como analisado no tópico anterior, é dividido em dois segmentos. De acordo com Lima (1980), os trabalhos desses três grupos de autores, são complementares entre si e em suma formam as bases fundamentais para entender a teoria da segmentação. São eles: DOERING e PIRE⁵, VIETORISZ e HARRISON⁶, GORDON, REICH e EDWARDS.⁷

Começaremos nossa análise pelos trabalhos de Piore e Doering. Para esses autores, o que fundamenta a segmentação do mercado de trabalho é a disposição das empresas em oferecer

⁵Doeringer & Piore. *Internal labor market and manpower analysis*: Heath Lexington Books, 1971.

⁶Vietorisz & Harrison. *Labor market segmentation: positive feedback and divergent development*. AER, May 1973.

⁷Gordon, D. Reich & Edwards. *A theory of labor markets segmentation*. AER, May 1973.

empregos que necessitem de níveis de treinamento aos seus empregados visando ganhos de eficiência e produtividade. Esses treinamentos, de acordo com Lima (1980), são essencialmente oferecidos como forma de adaptação dos níveis de produção aos níveis de demanda. Ainda vale ressaltar que pela análise da demanda de mercado firmas com nível de estabilidade satisfatória poderão oferecer empregos estáveis, com altos salários, esses empregos se situam no mercado primário, já as firmas com níveis de demanda instáveis acabam por oferecer empregos no mercado secundário.

A segmentação fica ainda mais evidente quando, segundo Lima (1980), características inatas aos indivíduos como raça, sexo, além de fatores como experiência profissional, determinam as oportunidades de emprego desses indivíduos e, a sua possível alocação no mercado de trabalho. Empregos dentro do mercado secundário acabam por moldar o comportamento dos indivíduos negativamente, desta forma, existe uma quase impossibilidade de ascensão desses indivíduos ao mercado primário.

Piore e Doering acabam dando a teoria da segmentação uma abordagem profunda da estratificação do mercado de trabalho, deixando bem claro que as características do mercado secundário são tão marcantes que acabam sendo transferidas às próximas gerações dos indivíduos que trabalham especificamente nesse mercado, assim a “filtragem discriminatória de trabalhadores tende, portanto, a perpetuar, através de gerações, o comportamento típico do mercado de trabalho secundário” (LIMA, 1980 p.237). Para Silva (2016), as características dessa abordagem elaborada pelos autores são focadas na importância do perfil do trabalhador, desta forma, em um mercado de trabalho não homogêneo, os indivíduos ficam à inteira disposição das grandes empresas que podem ou não seleciona-los de acordo com o nível de demanda vigente por serviços do mercado, aquilo que Lima (1980) chamou de ajuste alocativo.

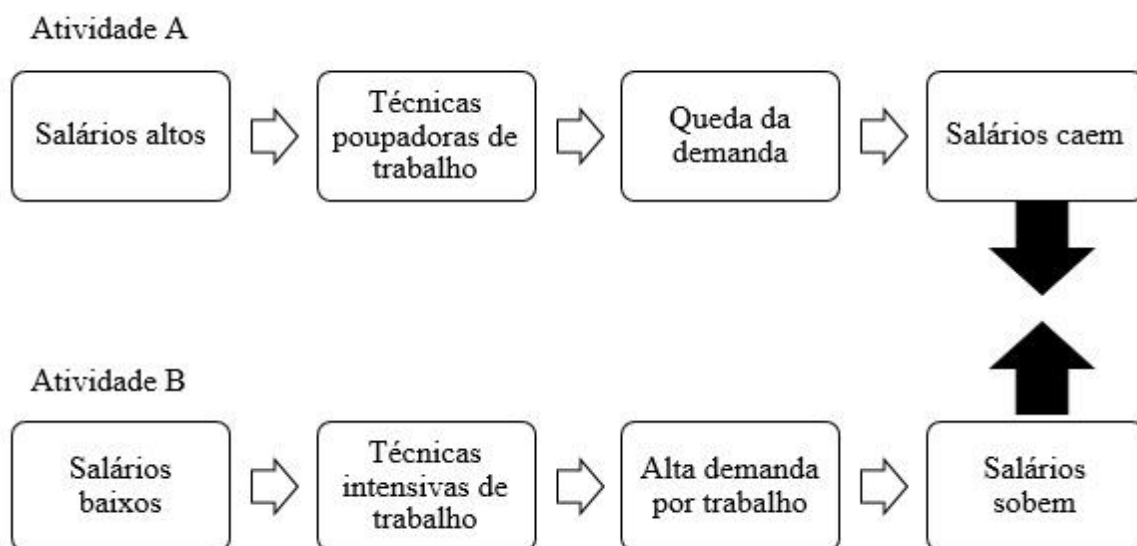
Uma outra abordagem que busca entender a segmentação do mercado de trabalho foi apresentada por VIETORISZ & HARRISON, que segundo Souza (1978), tem como base a análise das estruturas industriais e como elas tem impacto nos mercados primário e secundário, o denominado dualismo tecnológico, originário da concentração capitalista. Os autores apresentam dois conceitos distintos para reforçarem suas análises, são eles os chamados: feedback negativo e feedback positivo:

O que eles chamam de feedback positivo do ciclo de produção técnica é um dos principais responsáveis pela segmentação do mercado de trabalho. Ao invés de se ter um comportamento convergente, em situações em que há diferencial de salário, pela atuação de um feedback negativo do ciclo técnico de produção, tem-se em funcionamento um mecanismo de feedback positivo, que é a base de um desenvolvimento divergente e da segmentação do mercado de trabalho. (LIMA, 1980 p.239).

O feedback negativo possui bases da teoria neoclássica do equilíbrio e com um comportamento de convergência de salários, esse feedback, de acordo com Silva (2016), ocorre por meio de dois ciclos, o da habilidade e o da mobilidade.

Na atividade A, parte do ciclo da habilidade e inserida no mercado primário, temos salários altos, assim, os elevados custos de mão de obra levarão os empregadores a buscar investimentos em formas poupadoras de trabalho buscando minimizar custos, desta forma, com a efetivação desses investimentos, este setor acaba por demandar menos funcionários e reduzir a pressão salarial. Devido ao ciclo da mobilidade, trabalhadores da atividade B migrarão para a atividade A em busca de melhores salários e condições de trabalho, o que conseqüentemente, devido a elevada oferta de mão de obra em A, reduzirá os níveis de salários. Em B ocorre de forma diferente, localizada no setor secundário com padrão salarial baixo, a saída de empregados deste setor para A levará os empregadores a contratar mão-de-obra provocando uma elevação dos níveis salariais. Assim, portanto, temos uma tendência de convergência salarial e de equilíbrio de acordo com a teoria neoclássica.

Figura 2 - Ciclo Técnico de Produção (Feedback Negativo) - Desenvolvimento Convergente - Modelo Neoclássico de Equilíbrio

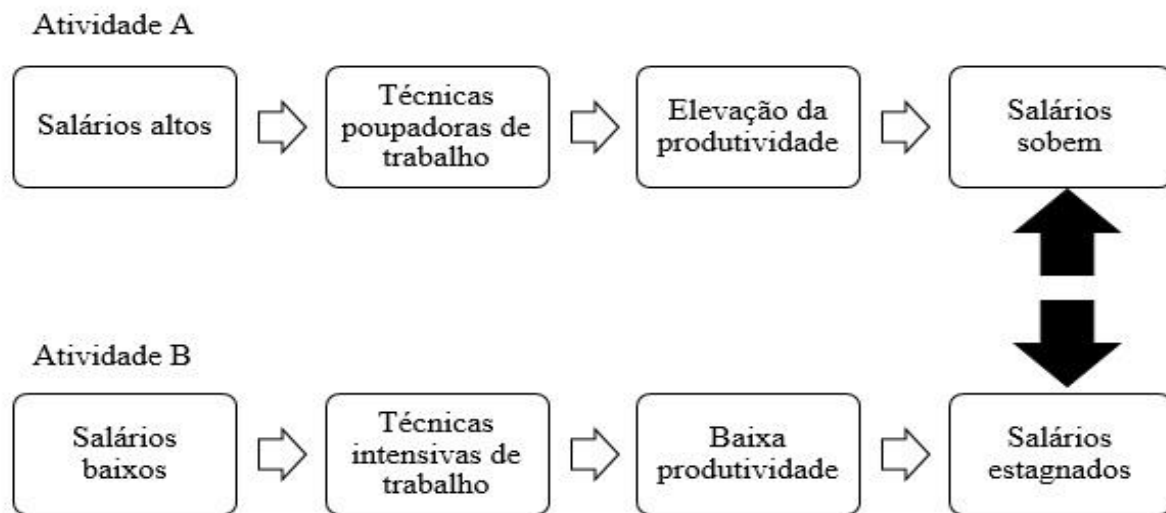


Fonte: LIMA (1980, p. 240)
Elaboração do próprio autor.

O feedback positivo, representação que mais se aproxima da realidade mostra uma tendência de divergência dos salários e corrobora os elementos chave da teoria da segmentação. Silva (2016) explica que nesse feedback, especificamente em empresas da atividade A e com elevados índices de lucratividade, existe um investimento massivo em inovações, sendo tecnológicas ou de processos administrativos, sempre buscando ganhos de produtividade e eficiência, desta forma, tais empresas pagam salários altos aos seus funcionários, mas exigem deles um elevado nível de qualificação profissional. Essa nova dinâmica acaba reduzindo a necessidade de mão-de-obra pouco qualificada e ainda faz com que os trabalhadores inseridos nesse mercado primário (Atividade A) tenham que se

capacitar ainda mais através de treinamentos visando elevar seus níveis salariais e sua produtividade frente ao um mercado tão competitivo. Já no setor secundário, segundo Silva (2016), devido aos baixos níveis de lucratividade há uma impossibilidade de investimentos em inovação, assim, os empregadores decidem pela utilização de mão de obra pouco qualificada e os salários sofrem um processo de estagnação.

Figura 3 - Ciclo Técnico de Produção (Feedback Positivo) - Desenvolvimento Divergente - Modelo Dual Mercado de Trabalho Segmentado



Fonte: LIMA (1980, p. 240)
Elaboração do próprio autor.

Lima (1980), mostra que a análise dos feedbacks revela que mesmo existindo uma dominância do feedback positivo sobre o negativo, é juntamente a existência do feedback negativo que permite confirmar a presença da segmentação do mercado, nas palavras dele:

[...] a existência deste último não é só consistente com a segmentação como é uma condição necessária para seu aparecimento, pois segmentação implica coesão interna nos segmentos tanto quanto divergências entre eles. O feedback negativo é responsável por esta coesão: dentro dos segmentos estes ciclos tendem a ser dominantes; a disputa salarial é intensificada, a mão-de-obra flui dos empregos que pagam mal para aqueles que pagam bem. Portanto, “dentro dos segmentos do mercado de trabalho a mobilidade é alta e os salários tendem a convergir”. O feedback positivo é responsável pela divergência: entre segmentos dominam estes ciclos; a disputa salarial é impedida e a mobilidade é baixa. (LIMA, 1980 p.241).

A terceira corrente a ser abordada parte dos trabalhos de Gordon, Reich e Edwards. Esses autores, que tiveram como objeto de análise o mercado de trabalho americano, buscaram dar um contexto histórico a teoria da segmentação, de acordo com eles, a segmentação do mercado de trabalho surgiu como consequência do período de transição do chamado capitalismo competitivo para o capitalismo monopolista. No capitalismo competitivo a mão de obra operária era abundante e homogênea, desta forma, manifestações e greves por melhorias de salários e condições de trabalho eram constantes. Quando os conflitos entre classe operária e capitalistas eram solucionados, geralmente, tinham como consequências aumentos salariais concedidos a classe operária para conter

sua a fúria e isso diminuía o lucro dos empregadores. Sabendo da potencial de ameaça ao status quo do sistema, os grandes capitalistas, agora com o poder de monopólio, acabaram por mudar a dinâmica do mercado de trabalho promovendo a sua segmentação.

Em suma, os trabalhos desse grupo de autores mostram certo grau de complementaridade. O trabalho de Doering e Piore mostra a dinâmica da segmentação do lado da força de trabalho que sofre pela dinâmica da introdução das inovações tecnológicas e do aumento da competitividade e da produtividade apresentadas por Vietorisz e Harrison, que são reflexos de períodos históricos específicos de fases de transição do capitalismo que foram estudadas por Reich, Gordon e Edwards.

A lógica dualista exposta nos coloca quatro ordens de problemas e questões ainda pouco desenvolvidas: i) não há somente uma dupla forma de mercado de trabalho, por exemplo aonde se inserem as relações informais e outras possíveis não estratificações; ii) o dualismo não anula as contradições de luta de classes e a lógica de apropriação de renda na forma de lucro, por outro o dualismo parece obscurecer essas contradições; iii) a integração entre diferentes modalidades de trabalho constituem aquilo que Marx (2013) denominou de “trabalhador coletivo”, como essa visão dualista trataria essa categoria; iv) por fim, as transformações crescentes no capitalismo, inclusive com o aprofundamento do uso de tecnologias informacionais e destruição de medidas de regulação social, parece estabelecer uma crescente fragmentação do mercado de trabalho, algo além dessas formas duais.

3. A IDEOLOGIA DO CAPITAL HUMANO E O NEOLIBERALISMO

Com o predomínio do sistema capitalista no globo, o modo de produção capitalista construiu uma nova ciência específica do seu modo de produção: a Ciência da Administração. Enquanto a ciência econômica estuda e questiona os modos de produção, independente de qual seja, a ciência da administração surgiu para otimizar e maximizar os recursos e os métodos do sistema capitalista. Segundo Stoner (1999, p.4), "(...) a Administração é o processo de planejar, organizar, liderar e controlar os esforços realizados pelos membros da organização e o uso de todos os outros recursos organizacionais para alcançar os objetivos estabelecidos". A Administração se constitui de algumas vertentes teóricas, porém a teoria que obteve mais influência e consequências importantes nos conflitos entre trabalhadores e capitalista foi uma das primeiras vertentes, a Administração Científica. Também conhecida como taylorismo, a administração científica tinha como fundador Frederick Taylor (1987), que buscava trazer a eficiência para o processo produtivo através de experimentos e padronização nos processos nas atividades de trabalho. Para Taylor:

O uso prático dos dados científicos requer uma sala em que são guardados os livros, notações dos rendimentos máximos e uma mesa para o planejador das tarefas. Assim, todo o trabalho feito pelo operário no sistema antigo, como resultado de sua experiência pessoal, deve ser necessariamente

aplicado pela direção no novo sistema, de acordo com as leis da ciência, porquanto o trabalhador, ainda que bem habilitado na organização e uso dos dados científicos, estaria materialmente impossibilitado de trabalhar, ao mesmo tempo, na máquina e na mesa de planejamento. Está claro, então, na maioria dos casos, que um tipo de homem é necessário para planejar e outro tipo diferente para executar o trabalho (TAYLOR, 1987, p. 35).

A divisão entre o planejamento e a execução do trabalho sempre foi bem definida em Taylor. Para ele, era necessário o esforço conjunto e coordenado para alcançar a eficiência, pois cada um era uma parte da engrenagem que se encaixava nas outras, possibilitando o funcionamento do processo produtivo como um todo. Oficialmente, a teoria do capital humano tem sua origem na Escola de Chicago, porém há outras interpretações sobre qual seria a real origem da teoria, uma origem não tão prestigiada como a Universidade de Chicago. Ao buscar reconstruir a origem da teoria do capital humano, Saul (2004) identifica as tendências presentes no pensamento americano orientado para o trabalho industrial por meio das experiências trazidas por Frederick Taylor. Logo, após os economistas clássicos, a Escola de Chicago não foi a primeira a trazer a temática do trabalho para o eixo central de uma ciência, pois o taylorismo e o fordismo possuíram esse papel. Contudo, tratava-se de abordagens opostas, uma vez que a teoria do capital humano da Escola Chicago pregava o individualismo, enquanto o taylorismo pregava a homogeneização, o espírito em equipe em busca do rendimento ótimo para o empreendimento.

Saul (2004) analisa que Taylor trouxe a visão científica para a temática do trabalho e acreditava que havia operado uma revolução nas relações entre capital e trabalho, porém Taylor deixava bem claro quais eram os limites das funções dos trabalhadores, e pensar como melhorar o processo produtivo não era uma dessas tarefas, pois se eles (os trabalhadores) conseguissem pensar em uma forma mais eficiente de executar a sua função, o trabalhador não iria difundir esse conhecimento. Taylor enxerga, como a maioria dos clássicos, o trabalhador como um tipo de capital físico, e nesse contexto, por deixar bem claro a divisão entre trabalhador e capitalista, Taylor recebe muitas críticas e protestos por parte dos sindicatos. Schultz traz uma abordagem oposta, a qual acredita estar mais alinhada com o mercado, pois ela encontra-se baseada no individualismo tanto para o aperfeiçoamento do trabalho quanto para o nível de renda, colocando o trabalhador como “protagonista” no processo produtivo com o seu mais novo capital (capital humano), de modo que se torna cada vez mais difícil diferenciar um trabalhador de um capitalista. Saul destaca:

Um dos motivos para Schultz caracterizar como folclóricas idéias como as de Berle e Means e a teoria da administração científica que lhe está subjacente, é a sua ineficiência diante dos novos imperativos propostos à economia, e a resistência por parte dos sindicatos com referência à sua implementação. A noção de capital humano parece servir sob medida para atualizar soluções que estavam embutidas na racionalização da atividade produtiva, desde os tempos de Taylor, de modo a

reverter a resistência sindical através do incentivo à competição entre os trabalhadores e à individualização dos salários. A identificação da qualidade do serviço, do seu capital individual, colocaria o trabalhador em pé de igualdade com o capital senso estrito, no mercado (SAUL, 2004, p.266).

Entende-se que agora o trabalhador também tem um capital (correspondente ao conjunto de suas habilidades e competências), no qual ele pode fazer investimentos. Esse capital não pode ser vendido, entretanto pode ser alugado por um determinado tempo e, nesse ponto, temos uma transformação do trabalho substantiva e uma alteração na natureza da relação jurídica entre capital e trabalho (SAUL, 2004, p.267). Independente da linha de pesquisa e da intenção dos autores clássicos, que se dedicaram sobre a temática do trabalho, havia algo em comum em todos eles: o fato de que existia uma separação bem nítida entre capital e trabalho, a divisão da sociedade em classes era algo inquestionável. Alguns autores (como era o caso dos autores liberais) buscaram defender a funcionalidade dessa divisão de classe, enquanto outros, como Marx, vão denunciar a exploração humana e a divisão de classes que estrutura as bases da acumulação capitalista. E, contudo, essa divisão nítida entre trabalhadores e capitalistas sempre foi o background dos conflitos de classes no sistema capitalista. Uma forma de atenuar e controlar os conflitos de classes é deixar essa divisão entre capital e trabalho um tanto obscura e acirrar a competição entre os trabalhadores, sendo esse o papel cumprido pela teoria do capital humano.

Após os economistas neoclássicos, diante de uma crise econômica mundial, um agente que sempre tinha tido o papel de coadjuvante toma o protagonismo das análises e políticas econômicas da época: o Estado. Com a ascensão da teoria keynesiana, o Estado tinha se tornado um agente com poder econômico forte na época da pós-crise econômica de 1929, crise essa que foi um xeque-mate nas teorias liberais que não conseguiam explicar e nem dar soluções a elas. Porém Keynes não ficaria por muito tempo dominando as políticas econômicas da época sem opositores, então surgiu a Escola de Chicago, berço do neoliberalismo econômico, que buscou retomar o protagonismo dos ideais liberais na economia.

Na Universidade de Chicago, nasceu uma escola de pensamento econômico que viria a ter bastante influência na dinâmica econômica do Ocidente, até os dias de hoje, conhecida como Escola de Chicago. Essa corrente econômica, de vertente neoliberal, nasce para fazer um contraponto à doutrina keynesiana que tinha tornado os seus ideais altamente relevantes no período pós-crise de 1929, especialmente nos Estados Unidos. Dentre as ideias presente na Escola de Chicago estão a teoria da formação de preços, que conhecemos também como microeconomia; o monetarismo, que é um modelo que se baseia na política monetária para influenciar os preços em um curto ou longo prazo e o laissez-faire, o livre funcionamento do mercado. Seus principais líderes são George Stigler e Milton Friedman, que foram laureados com o Prêmio Nobel de Economia. Milton Friedman (1977),

a partir de uma visão de livre mercado, defendia assuntos no tocante às políticas públicas e sua influência foi marcada pela sua análise referente ao consumo e à teoria monetária, enquanto George Stigler (1968) ficou marcado pela sua "teoria dos preços", que trouxe novas abordagens à área da organização industrial. Porém, os pioneiros no desenvolvimento da teoria do capital na Escola de Chicago foram Jacob Mincer e Theodore Schultz.

Theodore W. Schultz (1961), o precursor mais notável dessa nova perspectiva de capital, é quem formaliza a teoria. Schultz considera o conhecimento um tipo de capital e destaca que a responsabilidade de decidir sobre investir ou não no desenvolvimento profissional do trabalhador é individual ou de quem tenha interesse e benefício direto do aumento da produtividade. Theodore Schultz afirmava que todos os seres humanos possuíam um tipo específico de capital que, até então, era ignorado. Para ele o capital humano era um tipo de capital que poderia ser extraído do ser humano e aperfeiçoado: “[...] revelar ou extrair de uma pessoa algo potencial e latente; significa aperfeiçoar uma pessoa, moral e mentalmente, de maneira a torná-la suscetível de escolhas individuais e sociais (...)” (SCHULTZ, 1973, p. 18).

Para Schultz (1973) apesar da obviedade de que as pessoas adquirem conhecimentos e capacidades ao longo da vida, ainda não era óbvio que essas capacidades e conhecimentos fossem um tipo específico de capital e que seu desenvolvimento no Ocidente era muito mais rápido comparado ao capital convencional, assim como seu crescimento apresentava características bem singulares do sistema capitalista. Schultz alegava:

(...) quando qualquer capacidade produzida pelo investimento humano torna-se parte do agente humano e não pode mais ser vendido. Entretanto, ele está ‘em contato com o mercado’, influenciando rendas e salários que o agente humano pode obter. O aumento em ganhos é o produto do investimento (Schultz, 1961, p. 8).

O capital humano agora, além de ser uma teoria econômica, também passa a englobar outros aspectos da vida das pessoas além do setor profissional. Para incluir esse novo tipo de capital era necessário que a classe trabalhadora se modificasse. Para Schultz, os trabalhadores "(...) transformaram-se em capitalistas, não pela difusão da propriedade das ações da empresa (...), mas pela aquisição de conhecimentos e de capacidades que possuem valor econômico" (SCHULTZ, 1973, p. 35). Para Schultz:

A educação, sem dúvida alguma, aumenta a mobilidade de uma determinada força de trabalho, mas os benefícios em mudar-se de lugar a fim de conseguir melhores vantagens quanto a oportunidades de trabalho (emprego) são predominantemente, senão totalmente, benefícios de ordem privada (SCHULTZ, 1973, p. 176).

A teoria do capital humano da Escola de Chicago explícita e intencionalmente busca a retomada das ideias liberais de Adam Smith de que a liberdade e o esforço individual são os principais fatores geradores de riqueza, nesta nova perspectiva a mobilidade social do trabalhador se mostra

altamente viável através do aperfeiçoamento técnico. A visão de Schultz de que é possível fazer um investimento em seres humanos, como algo externo que é introduzido nas pessoas, como se as pessoas fossem folhas em branco, ou dotadas das mesmas capacidades e oportunidades de desenvolvimento, além de possuírem a responsabilidade individual por desenvolver esse tipo de capital. Estes são alguns dos principais pontos das críticas à teoria do capital humano que estariam por vir.

3.1 Cultura do empreendedorismo e a responsabilidade individual da educação

Para conseguir o objetivo de tornar-se o objetivo final na vida dos indivíduos da sociedade, o mercado cria alguns mecanismos como a cultura do empreendedorismo. Para os críticos da teoria do capital humano existe um vínculo claro entre essa teoria e essa cultura. Quanto mais capital humano o trabalhador for adquirindo durante a vida, maiores serão os retornos na sua renda, exatamente a mesma lógica de capital de uma empresa.

Foucault destaca que, "decomposto do ponto de vista do trabalhador, em termos econômicos, o trabalho comporta um capital, isto é, uma aptidão, uma competência; como eles dizem: é uma máquina. E por outro lado é uma renda, [...] como eles dizem: um fluxo de salários" (Foucault, 2008, p. 308). Os pontos da crítica de Foucault ao neoliberalismo na sua obra o "nascimento da biopolítica" se manifestam de uma forma muito clara na propagação da cultura do empreendedorismo na atualidade.

A cultura do empreendedorismo está presente constantemente no dia-a-dia das sociedades capitalistas, sendo continuamente disseminada transformando a visão que o indivíduo tem de si mesmo, se antes o indivíduo se identificava como trabalhador, hoje, inconscientemente, ele se reconhece como uma microempresa e a partir disso começa a enxergar na educação um papel essencial na acumulação do seu capital humano, esse indivíduo passa a reproduzir esse comportamento até mesmo sem perceber, indo muito além do âmbito profissional, passando a cobrar e a estimular esse sentimento de busca do capital humano e utilizando-o como critério de julgamento.

Se na visão anterior o trabalhador possuía apenas o salário, agora, na visão contemporânea, o trabalhador, ao mesmo tempo, também possui um tipo de capital que pode, e deve ser usado como instrumento para o aumento da sua renda. Assim:

É por isso que, para Foucault, em termos genealógicos, não se trata de um mesmo objeto - "O Homem" -, individuado de duas maneiras diferentes, senão de duas individuações diferenciais: ao passo que a primeira, moderna, objetivou um sujeito de direitos, que é também um sujeito "psi", a segunda, contemporânea, por seu turno, vem objetivando algo distinto, um "indivíduo-micro-empresa". (COSTA, 2009, p. 180)

Agora o trabalhador, "um indivíduo-micro-empresa", é responsável por organizar e planejar a sua vida em função de seu "empreendimento", ele precisa investir em capital intelectual, físico, em sua saúde e aparência, precisa mostrar um diferencial e está em constante estado de concorrência, e

então se torna o principal responsável por seu sucesso, ou não, profissional. Assim a cultura do empreendedorismo, usando a teoria do capital humano como base, vem se tornando cada vez mais difundida no senso comum da sociedade:

É nesse sentido que se tem disseminado de forma surpreendente, por sua abrangência e poder de persuasão, uma nova discursividade nas searas educativas, que busca fazer dos indivíduos-microempresas verdadeiros empreendedores. Esses são caracterizados pelos seguintes traços: são proativos, inovadores, inventivos, flexíveis, com senso de oportunidade, com notável capacidade de provocar mudanças, etc. (COSTA, 2009, p. 181)

A educação é vista como a principal forma de acumular esse tipo específico de capital e o trabalhador se torna o principal responsável por esse processo. Desde criança o ser humano é ensinado e estimulado a se capacitar para o mercado de trabalho visando melhores salários e até mesmo pensando em realizar o sonho de grande parte dos trabalhadores, de se tornar seu próprio chefe, sonho este estimulado pela cultura empreendedora. Os níveis exigidos de capacitação têm sido refinados ao longo do tempo, exigindo um nível de especialização ainda maior por parte do indivíduo, ou seja, exigindo mais acúmulo do chamado capital humano.

2.3 A NECESSÁRIA CRÍTICA A IDEOLOGIA DO CAPITAL HUMANO

A teoria do capital humano se projetou fortemente no imaginário social no atual regime neoliberal do capital, o centro ideológico foi a constituição da chamada cultura do empreendedorismo e da meritocracia. A narrativa criada e continuamente reproduzida pela cultura do empreendedorismo e a ideia de capital humano vê no mercado um agente com capacidades de regular a sociedade, estimulando a competitividade entre os indivíduos. Sendo assim, a sociedade seria um sistema em contínua atualização, se desfazendo daquilo, que segundo a lógica do mercado, não lhe serve mais e transformando e inovando as formas de relações de produção e distribuição em níveis íntimos do indivíduo.

Dessa forma pode-se entender que a cultura do empreendedorismo e do indivíduo microempresa busca transmitir a ideia de que o mercado é capaz de regular a sociedade, como toda as ideias neoliberais pregam, sendo tanto a cultura do empreendedorismo como a ideia de capital humano produtos do mercado, que servem para estabelecer bases ainda mais sólidas da necessidade de deixá-lo livre da regulação Estatal, tornando o Estado um agente de porte mínimo na conjuntura social e elevando o status do agente mercado como mantenedor da ordem na sociedade. Essa nova “ordem” da vida social nos leva a concepção de meritocracia, e coloca o mercado como um recurso, sempre eficiente, para solucionar os problemas da sociedade.

A educação pode contribuir positiva ou negativamente para o crescimento econômico, dependendo do que se considera como qualidade do trabalhador: se é uma função dependente da

extensão e reprodução do sistema de remuneração do trabalho, isto é, função de sua produtividade; ou é a sua capacidade para alterar a taxa de acumulação de capital. Conforme ressalta Harvey (2014), a mão de obra qualificada e bem treinada pode razoavelmente esperar salários mais altos do que a mão de obra não qualificada, mas essa é apenas uma resposta fraca à ideia de que salários mais altos são geradores de dinheiro. O problema, como Marx (2013) já apontou em sua crítica contundente de Adam Smith, é que os trabalhadores só podem realizar o mais-valor dessas habilidades se trabalharem para o capital sob condições de exploração, então, em última análise, é o capital e não os trabalhadores que se beneficiam do aumento da produtividade do trabalho.

Vamos observar quatro aspectos dessa teoria convencional a fim de tratar no momento seguinte a interação da teoria da exploração tratada nos capítulos anteriores e a conformação de uma base de desumanização das relações de trabalho, que caracterizaria o centro conclusivo da nossa análise.

O primeiro aspecto refere-se a tese básica desta teoria que associa “capital físico” e “capital humano”, estabelecendo a interação básica de que o primeiro (o capital físico) contribui na geração de riqueza com sua massa de bens, equipamentos e máquinas e, o segundo, o capital humano contribui com o fator trabalho. Nos termos de Fine (1998, p. 57): “para os economistas neoclássicos, “capital humano” designa o fluxo de serviços produtivos fornecidos por um trabalhador, a semelhança de “capital físico”, que fornece um fluxo de serviços produtivos ao longo do tempo” (tradução livre). Na verdade, o que temos é exploração de força de trabalho responsável pela reprodução e ampliação do capital, bem como sua reprodução e relação social no mercado de trabalho.

O segundo aspecto refere-se a significância da relação entre educação e qualificação da força de trabalho. A educação atua aumentando os elementos condicionantes da produtividade do trabalho, atuando sobre a habilidade média dos trabalhadores implicando em expansão da mais-valia relativa, inclusive com a possível intensificação do trabalho; da mesma forma a educação atua produzindo efeitos sobre a complexificação do trabalho, o que implica o aumento exponencial da capacidade de trabalho e redução do tempo de trabalho necessário e elevação do excedente econômico.

A percepção marxista elabora, portanto, uma formulação bem mais ampla e integrada do que as versões neoclássica de capital humano, pois o que se tem é a expansão do excedente, elevando-se a produtividade com a ampliação do trabalho complexo, vale observar que essa elevação de produtividade pode possibilitar, inclusive, aumento da taxa de salário vis-à-vis a elevação da taxa de lucro.

Terceiro, esta percepção de capital humano tem uma clara orientação ideológica, assim o sentido ideológico implica na tentativa de fetichizar completamente as relações sociais, tornando o trabalhador um “agente econômico” semelhante ao capitalista, ambos “proprietários” de capitais. Essa manipulação ideológica cumpre uma relação funcional nas ciências econômicas possibilitando

modelar os diversos agentes econômicos desde a condição que a educação ao tornar-se mais produtivo o trabalho possibilita elevação dos salários, assim a tarefa central seria calcular a magnitude de recursos educacionais necessários ao incremento salarial.

Como já ponderamos acima, o inverso dessa causalidade é que é verdadeira, ou seja, a educação de fato possibilita a elevação da complexidade do trabalho e conseqüentemente a expansão da mais-valia relativa, sendo que a taxa de salário poderá também aumentar, mas a depender de outros fatores, não tratados pela teoria do capital humano, como a organização sindical e a luta de classes ou, mesmo, fatores regulacionais macroestruturais, como a definição estatal do salário-mínimo vigente.

Quarto, porém, central e parte dos aspectos ideológicos também, nas interações sociais, sendo que esta teoria da base para discursos muito expressivos no capitalismo contemporâneo como as ideias de “empreendedorismo” e “meritocracia”, algo martelado diariamente na cabeça da população e da classe trabalhadora em geral. Na medida em que se aprofunda a mercantilização de todos os aspectos da reprodução social, inclusive aspectos como manutenção das condições familiares, assim como se observa a expansão da superpopulação relativa, mais e mais observa-se o reforço da ideologia individualista assentada na abstração do empreendedorismo e dos méritos adquiridos.

Segundo Psacharopoulos (1996b), isso é tudo o que existe no conceito de capital humano – uma simples troca entre sacrificar algo hoje (investimento em educação) para ter mais amanhã (crescimento salarial), continua válida até hoje. Essa troca é semelhante à taxa de retorno que as empresas usam para decidir se devem entrar em um determinado empreendimento ou não. No entanto, os retornos da educação dependem não apenas da tecnologia, mas também da informação, ideologia, poder político, direitos de propriedade, direitos civis no local de trabalho e a disposição de uma organização para inovar continuamente (Carnoy 1995a). A ideologia do capital humano fetichiza ainda mais as relações mercantis, aprofundando o controle do capital sobre o trabalho.

3. O PANORAMA BRASILEIRO E AS IDEOLOGIAS DO MERCADO DE TRABALHO

Agora que o capital humano entrou no senso comum e se consolidou, o trabalhador se torna o centro da ciência contemporânea e deve buscar aperfeiçoar o máximo que puder as suas habilidades profissionais para aumentar seus rendimentos, porém na prática a teoria do capital humano encontra muitos obstáculos. Um dos problemas apontados na teoria do capital humano diz respeito ao tratamento da educação como um instrumento que pode ser utilizado à parte do contexto do indivíduo. Partindo desse ponto, acredita-se que o investimento em educação é um investimento com praticamente “totais” garantias de retorno. Então cria-se uma cultura de que:

[...] em função do avanço do capitalismo, deve se tornar valor de troca. Para isso acontecer; esses atributos humanos precisam, de certa maneira, ser abstraídos das pessoas concretas que

os detêm, das pessoas concretas nas quais existem, e se articular (alinhar) em função de um fim externo a elas. Argumentaremos, portanto, que o “humano”, um conjunto de capacidades, destrezas e aptidões próprias dos homens, adquire valor de mercado e se apresenta como forma de capital – entendido como uma soma de valores de troca que serve de base real a uma empresa capitalista (LOPES-RUIZ, 2007, p. 18).

Aqui entendemos que a educação tem o papel de “abstrair” atributos humanos e alinhá-los em função de um fim externo (mercado). Desse modo, temos o entendimento de que o investimento em educação recebe o poder de anular todas as outras variáveis como, por exemplo, condição física, psicológica e social, e direciona o seu papel para o foco no processo produtivo. No entanto, com relação ao meio social, a teoria necessita levar em consideração outras variáveis que tendem a modificar os ganhos de tal investimento.

Superestimar o investimento em educação é para Lima (1980, p. 224) um dos problemas da teoria:

Um dos problemas dos trabalhos na linha dos de Becker e Schultz [...] é a exagerada ênfase no pressuposto de que capital humano é sempre algo produzido, isto é, algo que é o produto de decisões deliberadas de investimento. Este viés, que tende a superestimar a importância de investimentos em educação, juntamente com outras hipóteses da teoria do capital humano, impede que se apontem de maneira apropriada as razões que causam diferenças nas rendas individuais, pois, dado o conjunto de premissas da teoria, a resposta é simplesmente óbvia, já que diferenças em produtividade são devidas a diferenças em investimento.

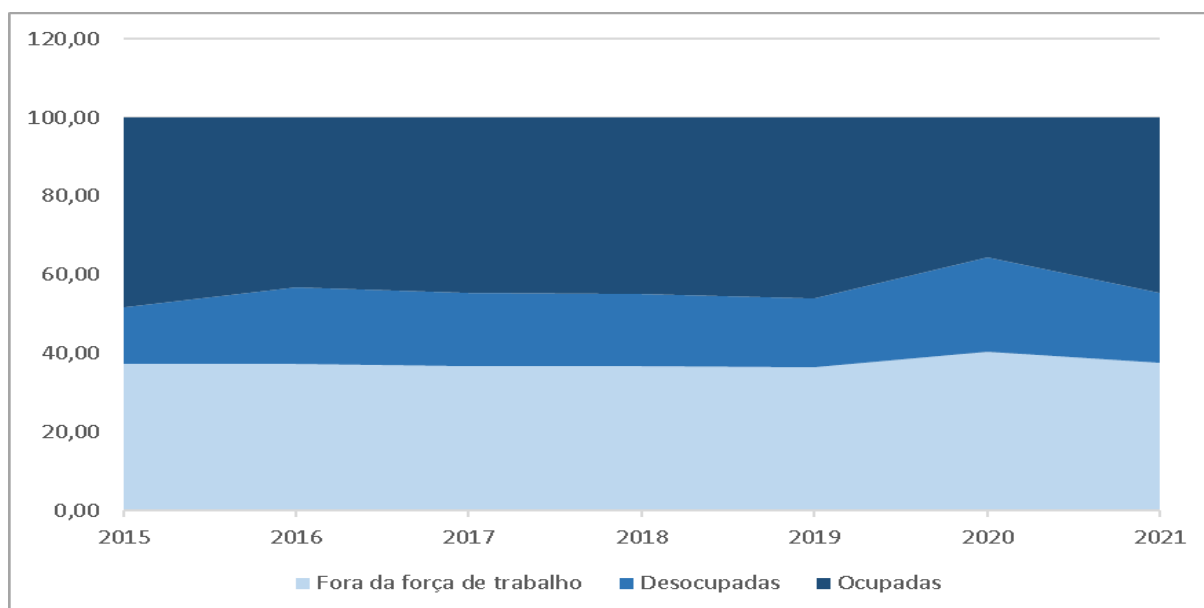
Por mais que o investimento em educação seja extremamente importante para o aumento da produtividade e da renda do trabalhador, ainda assim, não é o suficiente e não há garantias sem considerar outros diversos fatores:

Entretanto, é perfeitamente sabido que diferentes pessoas possuem não somente diferentes tipos e quantidades de capital físico, mas também diferentes tipos quantidades de capital humano que não são resultado de educação formal (tais como certas atitudes, habilidade manual ou artística, motivação, saúde, força física, etc.). Se se concorda que capital humano compreende todas as características de uma pessoa que possam produzir um fluxo de retornos, então a tão enfatizada hipótese de que capital humano é resultado de investimento está longe de ser aceitável (LIMA, 1980, p. 224).

Ao seguir a lógica neoliberal da educação, o mercado busca tornar-se o regulador da sociedade, o “objetivo final” no planejamento da vida dos indivíduos, porém o mercado de trabalho não tem lugar para todos, como já foi exposto por Marx (2013), e existem precondições que influenciam diretamente no fluxo de retorno do trabalhador (a condição socioeconômica e o nível de escolaridade dos pais são algumas delas). Estas são falhas fundamentais na teoria do capital humano.

Quando analisamos a teoria do capital humano em contraponto com a realidade brasileira, com os números do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos, o Gráfico 1, sobre a distribuição de pessoas em idade para trabalhar no Brasil de 2012 a 2021, demonstra as limitações do mercado em absorver a população no processo produtivo do sistema capitalista:

Gráfico 1- Distribuição de pessoas em idade para trabalhar no Brasil 2015 - 2021



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Elaboração própria.

Ao observar o gráfico 1 é bem explícito que a proporção de pessoas que não são absorvidas pelo mercado de trabalho (pessoas fora da força de trabalho somando com as pessoas desocupadas) é sempre maior do que a população ocupada, assim como foi observado por Marx na sua teoria da lei geral da acumulação capitalista. Em 2015 a proporção dessas pessoas não absorvidas era de 51,7% e evoluiu para 55,2% em 2021, já em 2020 em meio a crise do Coronavírus a proporção chegou a 64,4%. Em síntese, toda a vida educacional da população é direcionada para o mercado, que é o regulador social mais eficiente, segundo a teoria do capital humano, porém o mercado não tem lugar para todos.

3.1 Desigualdade em amplo espectro na realidade brasileira: os limites do dualismo e do neoclassicismo

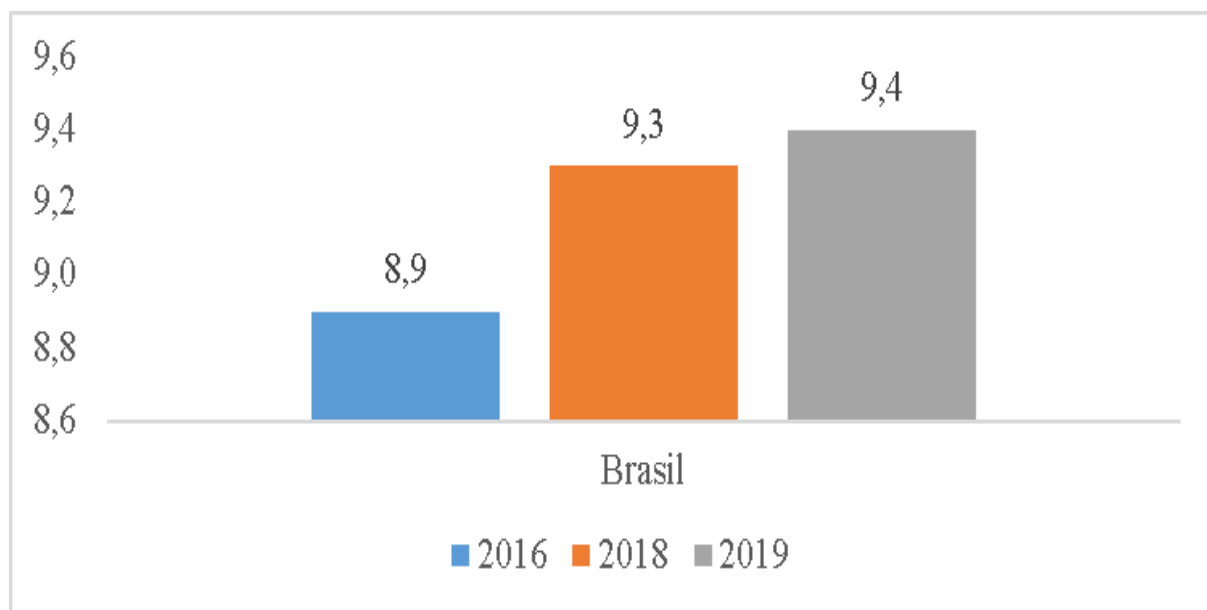
Apesar da teoria do capital humano desconsiderar a trajetória das histórias dos indivíduos e das nações, é simplesmente impossível fazer uma análise sobre o capital humano brasileiro sem considerar a trajetória do país. Da mesma forma não há como analisar a realidade brasileira através de lentes dualistas. O Brasil foi colonizado por quase 300 anos, neste período o país teve seus recursos altamente explorados, muitos de seus povos originários foram extintos e muitos outros foram trazidos, uns à força, como é o caso dos africanos, e outros foram atraídos por oportunidades de trabalho, como os europeus. Como o Brasil é um país com uma grande extensão territorial, esses fatores históricos se comportaram de formas distintas em cada região do país.

Ao abordar sobre o capital humano brasileiro é impossível não atrelar a temática das desigualdades regionais persistentes no Brasil, pois as mesmas variáveis que dimensionam o capital humano, como educação, saúde e renda, também determinam o contexto das desigualdades

brasileiras. Historicamente as desigualdades regionais brasileiras se deram por questão de recursos naturais, migrações, processos de industrialização, desindustrialização e massivos processos de exploração de recursos naturais e pessoas. O Nordeste e o Norte historicamente possuem as maiores populações de pretos e pardos, população historicamente marginalizada, e os piores indicadores de desenvolvimento humano como renda *per capita*, IDH, indicadores educacionais e entre outros.

Além das desigualdades regionais, há também as desigualdades de cor e gênero, é por isso que analisar o capital humano brasileiro é um exercício apropriado para investigar os aspectos da teoria do capital humano e da segmentação do mercado de trabalho na realidade. O contexto do capital humano brasileiro apresenta essas barreiras que dificultam, ou impedem, o seu desenvolvimento. Em uma visão macro podemos observar as desigualdades regionais brasileiras que limitam o acesso à infraestrutura e oportunidades de desenvolvimento humano à algumas regiões, mais especificamente a região geoeconômica Centro-Sul. O ponto fundamental da teoria do capital humano é a quantidade de anos dedicados aos estudos que se convertem posteriormente em renda, porém, embora o Brasil apresente algum progresso neste sentido, conforme o gráfico 2, este progresso não se manifesta da mesma forma e proporção para o país inteiro. O relatório “Educação 2019 - PNAD Contínua” traz algumas análises sobre os níveis de instrução dos brasileiros:

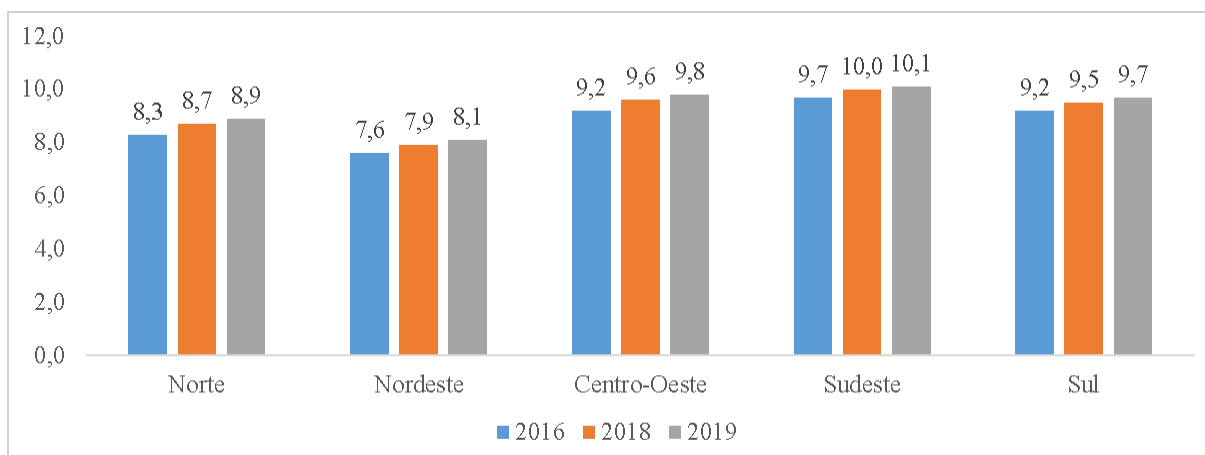
Gráfico 2- Número médio de anos de estudo no Brasil de 2016 - 2019



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016/2019.

O relatório apresenta que em 4 anos o Brasil teve um aumento no número médio de anos no estudo dos brasileiros de 5,6%. Porém devido às desigualdades regionais brasileiras este progresso tem representações diferentes. Para ter uma percepção mais próxima da realidade se faz necessário observar os dados do gráfico 3:

Gráfico 3 - Número médio de anos de estudo por região 2016 - 2019



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016/2019.

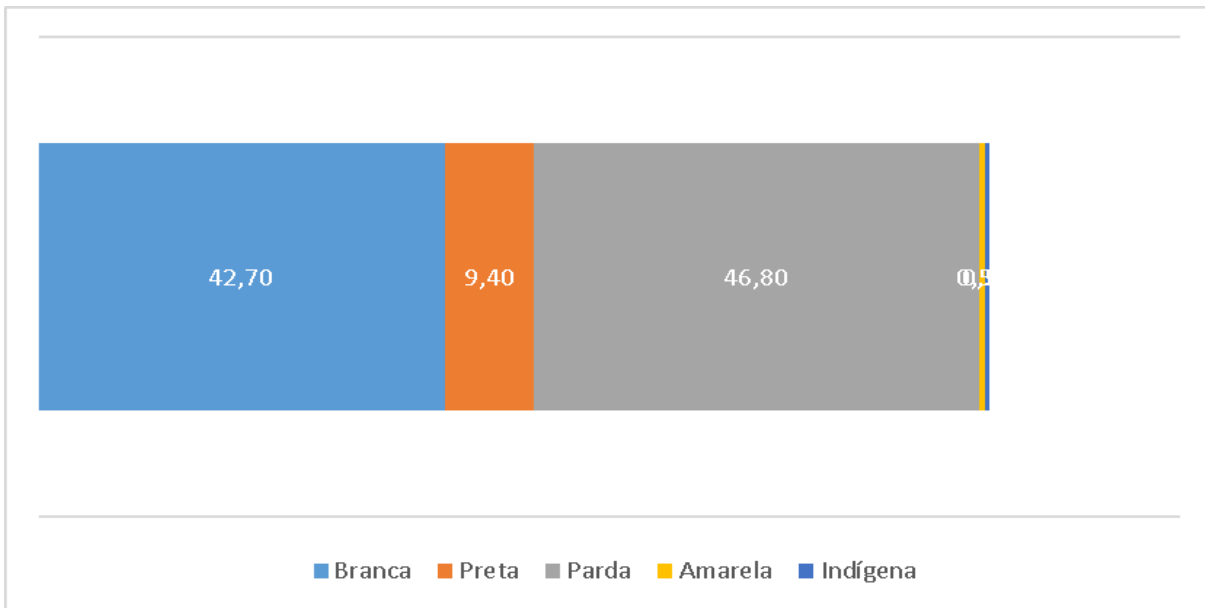
No gráfico 3, sobre quantidade média de anos de estudos, identifica-se que as regiões Norte e Nordeste embora tenham algum nível de aumento nos anos de estudos, ainda assim constantemente se encontram abaixo da média nacional. O Norte obteve um aumento de 7,2%, acima da média nacional, mas ainda assim somente conseguiu chegar ao nível do Brasil de 2016, enquanto o Nordeste com o seu aumento de 6,6% nem no nível brasileiro de 2016 foi capaz de alcançar. Quando se compara o Nordeste com o Sudeste, com as menores e maiores médias respectivamente, as diferenças entre as regiões brasileiras praticamente não se alteraram com o passar do tempo.

As desigualdades regionais brasileiras refletem bem a forma dual do mercado de trabalho apresentado pelo autor Ricardo Lima, sobre a segmentação do mercado de trabalho (figura 3). Enquanto o Centro-Sul do país se encontra no segmento primário, em que a relação positiva entre escolaridade e renda é forte, as regiões norte e nordeste são historicamente aprisionadas no segmento secundário, no qual esta relação positiva entre escolaridade e renda é fraca ou inexistente.

3.2 As desigualdades por cor ou raça e o racismo estrutural brasileiro

Outro aspecto da desigualdade brasileira é a sua distribuição da população pela cor. Assim como outros países colonizados que utilizaram mão de obra escrava negra, o Brasil possui algumas heranças desse período histórico que ainda não foram superadas, pois o Brasil também foi o país que mais utilizou esse tipo de mão de obra escrava e ainda foi o último país a abolir a escravidão. Estes fatos, sobre as heranças da escravidão, construíram a configuração da população brasileira conforme pode ser notado no gráfico 4:

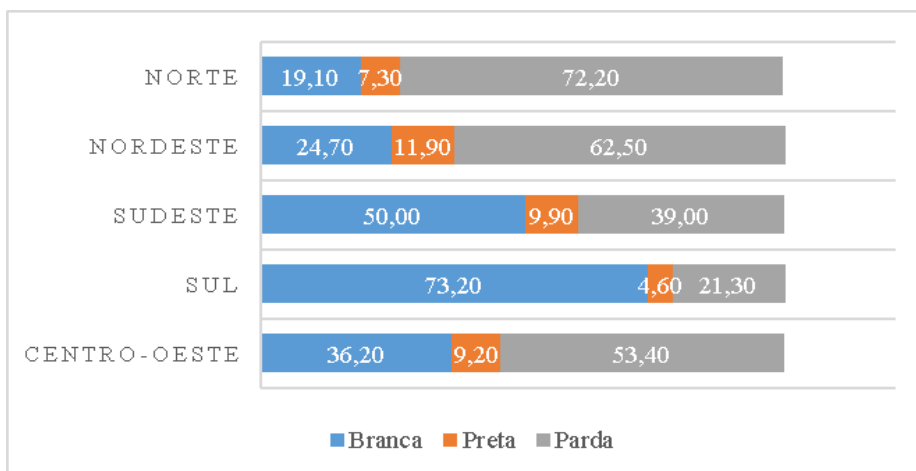
Gráfico 4 - Distribuição da população por cor em 2019



Fonte: Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

Conforme o gráfico 4, a população não branca é a maioria, em 2019 representava 57,3%. A miscigenação brasileira ocorreu principalmente entre negros, brancos e indígenas principalmente devido ao período de escravidão no Brasil. Após a abolição da escravidão no Brasil, os negros foram totalmente deixados à margem da sociedade, neste momento com um novo regime em que se obtinha remuneração pelo trabalho realizado, imigrantes europeus passaram a ocupar os postos de trabalho, uma mudança estrutural pautada em puro racismo, pois também havia o objetivo de embranquecer a população brasileira. No gráfico 5 as desigualdades regionais e raciais no Brasil, convergem e estão intrinsecamente ligadas, os tipos de ocupação frequentemente destinadas às pessoas do Norte, Nordeste e Centro-Sul expressão essa realidade:

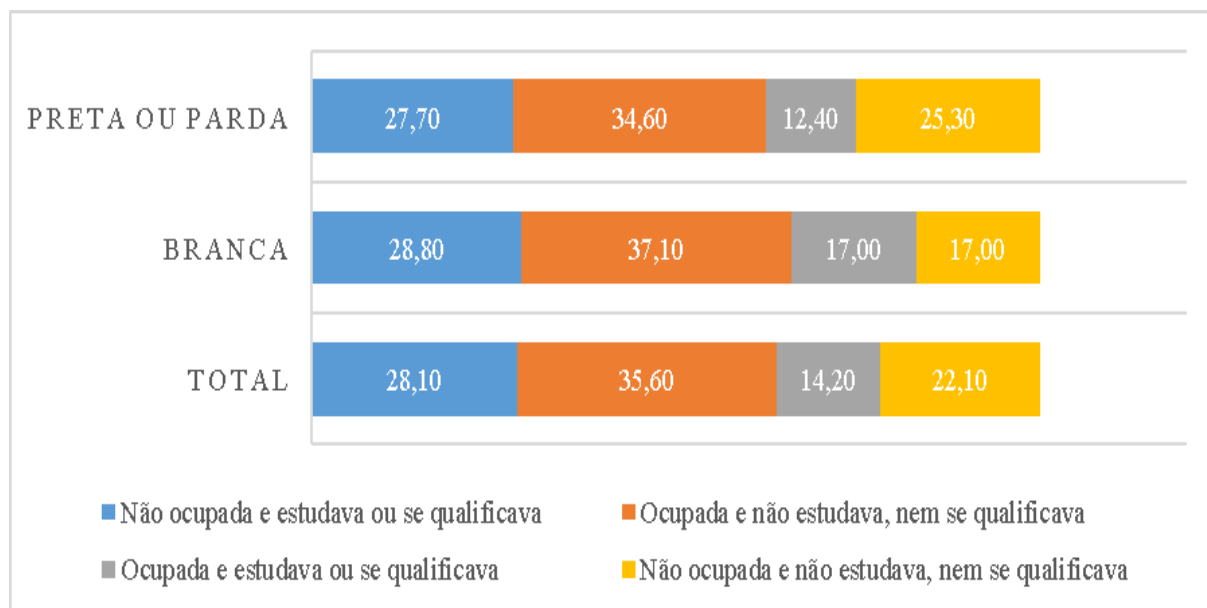
Gráfico 5 - População residente, por cor ou raça, grandes regiões em 2019



Fonte: Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

As regiões Norte e Nordeste também possuem a maior proporção de suas populações de pretos e pardos, com 79,5% e 74,4% de não brancos respectivamente. O grupo de pessoas que são constantemente marginalizadas pela sociedade, pois herdaram as consequências do período de escravidão no Brasil quando os pretos e pardos foram excluídos do mercado de trabalho e do acesso à educação, saúde e moradia. O reflexo dessas heranças dos tempos da escravidão é notado no gráfico 6:

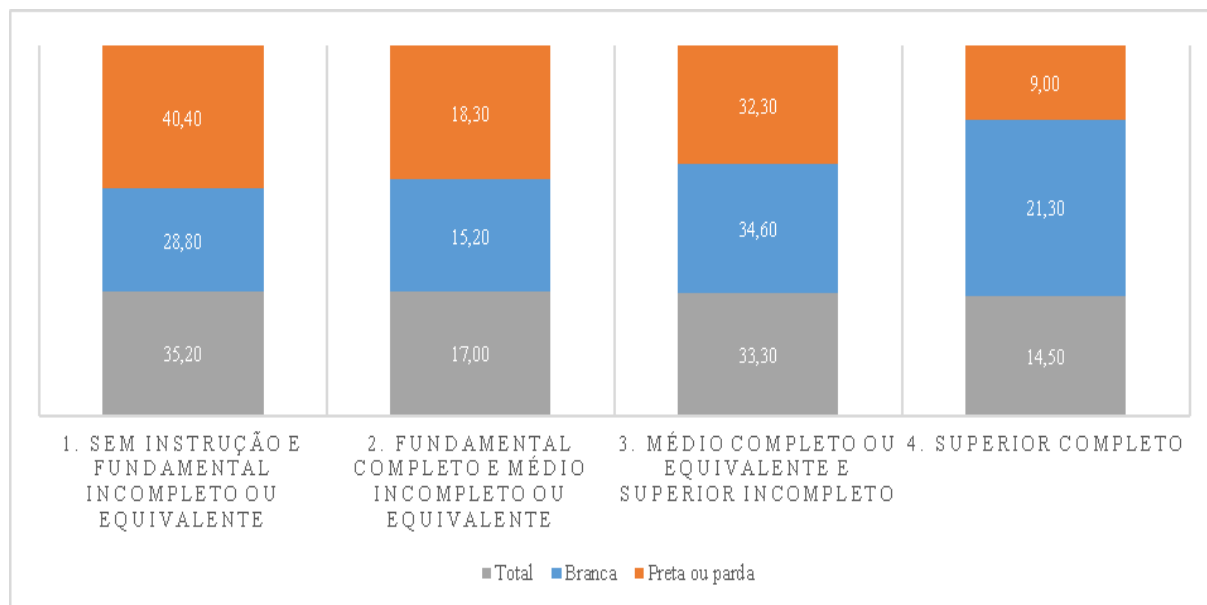
Gráfico 6 - Distribuição das pessoas de 15 a 29 anos de idade, por condição de estudo e situação na ocupação em 2019



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Mesmo constituindo a maioria da população brasileira (57,3%), pretos e pardos possuem as menores taxas de ocupação e estudo em relação aos brancos. As maiores diferenças são em “ocupada e estudava ou se qualificava” que representa uma diferença de 37,1% maior para a população branca e “não ocupada e não estudava, nem se qualificava” com uma diferença de 48,8% maior para a população preta ou parda. Esse cenário também pode ser refletido no gráfico 7:

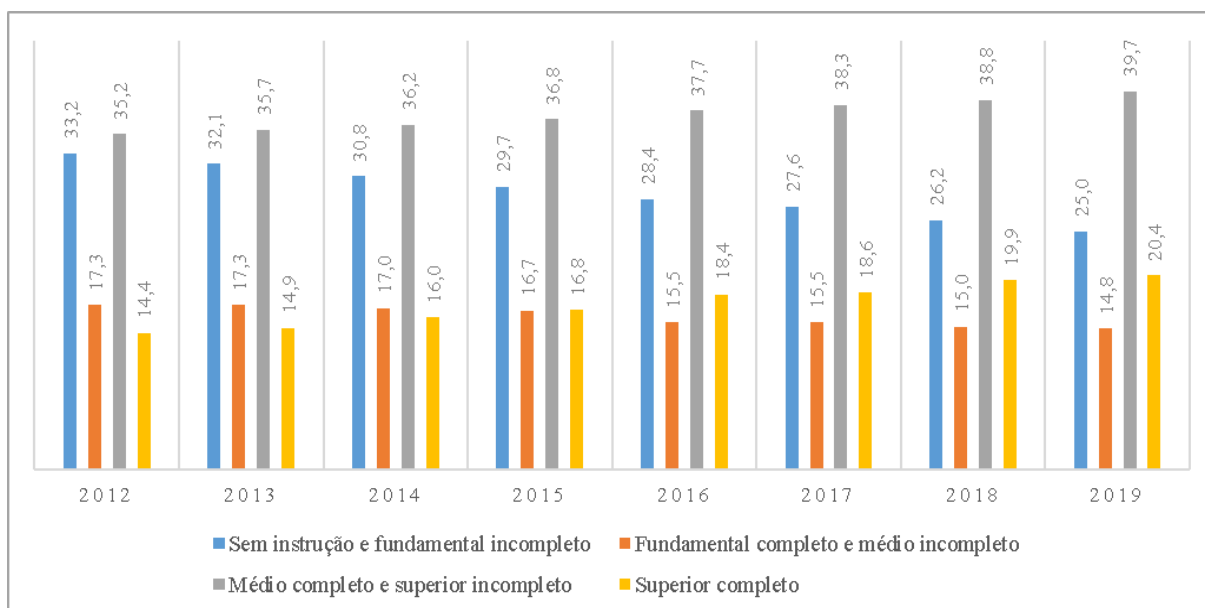
Gráfico 7 - Distribuição por nível de instrução e cor em 2019



Fonte: PNAD Contínua
Elaboração própria.

Somente no item “sem instrução e fundamental incompleto ou equivalente”, a população preta ou parda se destaca chegando a 40,4% da população, enquanto o destaque da população branca é “médio completo ou equivalente e superior incompleto” com 34,6%. O gráfico 8 destaca como os níveis de instrução são absorvidos pelo mercado de trabalho brasileiro de 2012 a 2019:

Gráfico 8 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por nível de instrução



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual.
Elaboração própria.

No gráfico 8, a proporção de pessoas ocupadas com pelo menos o ensino médio completo vem apresentando uma tendência de crescimento: em 2012 a população era 49,6% e em 2019 subiu para 60,1%. Podemos fazer um paralelo com o gráfico 7 em que 41,3% da população preta ou parda possui pelo menos o ensino médio completo contra 55,9% da população branca, os empregos apresentam tendência de permanecerem favorecendo os trabalhadores brancos por exigirem um nível de instrução cada vez maior.

As dinâmicas apresentadas entre pretos ou pardos e brancos no mercado de trabalho espelham a teoria dos ciclos de técnicos de produção de Vietorisz e Harrison, mais especificamente as dinâmicas do *feedback* positivo com o seu desenvolvimento divergentes de salários (figura 5). Enquanto no segmento primário, neste caso representado pelas pessoas brancas, os conduz para empregos que exigem e oferecem alto nível de treinamentos que geram produtividade e possibilitam que seus salários aumentem, as pessoas pretas ou pardas, presentes no segmento secundário, se deparam com técnicas intensivas que geram baixa produtiva que resultam em salários estagnados, além de tudo, existe a alta rotatividade e competitividade característica deste segmento. O alto nível de treinamento contido no segmento primário impossibilita a mobilidade entre os segmentos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A categoria de capital humano é um elemento crucial na formulação dos planos de carreira modernos, e mesmo após passar por algumas adaptações, continua a desempenhar um papel fundamental em nossa cultura contemporânea. A educação é vista como um meio fundamental para melhorar a qualidade de vida das pessoas, e embora o conceito de capital humano tenha evoluído, a lógica de mercado que o acompanha continua presente. Em muitas instituições educacionais, há um esforço para treinar os alunos para atender às demandas do mercado, com a promessa de empregos garantidos. No entanto, confiar exclusivamente no mercado para regular a sociedade é ignorar as falhas do sistema capitalista e a história de crises econômicas.

O capital humano pode ser visto de forma dupla, e há um vasto campo de estudos em torno de seu desenvolvimento, com argumentos em defesa ou oposição a esse conceito. A educação pode ser uma ferramenta poderosa na luta contra as desigualdades sociais, mas só será eficaz se não for utilizada para atender aos objetivos financeiros do mercado. Políticas governamentais claras e recursos adequados são necessários para combater as desigualdades sociais, caso contrário, o investimento privado em educação pode agravar ainda mais o problema.

Por sua vez as teorias dualistas também são limitadas e incapazes de compreender a essência contraditória da sociedade brasileira. Podemos, a partir de Marx (2013) tratar que a forma social do mercado de trabalho não tem nem uma interação meramente dual e tampouco refere-se a um tipo específico de capital, como apregoam as duas ideologias teóricas aqui tratadas. Para dar conta da diversidade, desigualdade e limites sociais da formação econômica brasileira, principalmente para

tratar a exploração da força de trabalho e suas peculiaridades nacionais temos que nos valer do aprofundamento do esforço teórico que considera o desemprego como uma objetividade estrutural do capitalismo e as relações de trabalho como uma lógica de reprodução social, muito distante das teorias convencionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DOERINGER & PIORE. **Internal labor market and manpower analysis**: Heath Lexington Books, 1971.
- FILHO SAAD, A. **O valor de Marx**: economia política para o capitalismo contemporâneo. Campinas, SP: Unicamp, 2011.
- FINE, Ben. **Labour market theory**: a constructive reassessment. New York: Routledge, 1998.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1987.
- FREYSSINET, M. **A divisão capitalista do trabalho**. IN: HIRATA, H. (Org.). **Divisão capitalista do trabalho**. Tempo Social, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 73-103, 1989.
- GORDON, D. REICH & EDWARDS. **A theory of labor markets segmentation**. AER, May 1973.
- HARVEY, D. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2008.
- IBGE. Sistema IBGE de Recuperação Automática - **SIDRA**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadca/tabelas>. Acesso em: 10 mai. 2022.
- LIMA, Ricardo. **Mercado de Trabalho**: o capital humano e a teoria da segmentação, in: Revista Pesquisa e Planejamento Econômico, Vol. 10, nº 1, Rio de Janeiro, abril/1980.
- LÓPEZ-RUIZ, Oswaldo. **Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo: capital humano e empreendedorismo como valores sociais**. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.
- MARX, K. **O Capital**. Livro 1 [1867]. São Paulo: Boitempo. 2013.
- SCHULTZ, T. W. **Investment in human capital**. The American Economic Review, v. LI, n. 1, p. 1-17, march. 1961.
- SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro. Editora: Zahar, 1973.
- SILVA, J.C. **Segmentação ocupacional por cor**: uma análise do mercado de trabalho brasileiro no período 2003-2013. XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Foz do Iguaçu/PR – Brasil, de 17 a 22 de outubro de 2016.
- SOUZA, M. C. C. de. **O Mercado de trabalho**: Abordagens duais. RAE – Revista de Administração de Empresas, v. 18, n. 1, p. 59-69, mar. 1978.
- TRINDADE, José Raimundo Barreto. **A Metamorfose do Trabalho na Amazônia**: Para Além da Mineração Rio do Norte. UFPA/NAEA/PDTU, 2001.
- VIETORISZ & HARRISON. **Labor market segmentation**: positive feedback and divergent development. AER, May 1973.