



Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdade: as limitações da Teoria do Capital Humano.

Texto para Discussão 06-2024

25 de Janeiro de 2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO-UFMA

Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico - PPGDSE

Grupo de Análise da Política Econômica - GAPE



GAPE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA

REITOR

Prof. Dr. Fernando Carvalho Silva

AGÊNCIA DE INOVAÇÃO, EMPREENDEDORISMO, PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO (AGEUFMA)

Prof. Dra. Flávia Raquel Fernandes do Nascimento

DIRETORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA – DPIT

Profa. Dra. Teresa Cristina Rodrigues dos Santos Franco

DIRETORA DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

Prof.^a Dra. Lindalva Martins Maia Maciel

COORDENADORA DO CURSO CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Prof. Dr. Saulo Pinto Silva

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO

Prof. Dr. Rodrigo Gustavo de Souza

GRUPO DE ANÁLISE DA POLÍTICA ECONÔMICA - GAPE

Prof. Dr. Alexsandro Sousa Brito

Textos para Discussão é uma publicação seriada que divulga resultados de estudos, pesquisas e ensaios, em elaboração, pelo Grupo de Análise da Política Econômica – GAPE, do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), com o objetivo de promover o debate e subsidiar a formulação e análise das políticas públicas.

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não representando, necessariamente, o ponto de vista do GAPE, do PPGDSE ou da UFMA.

É vedada a reprodução desta publicação para fins comerciais. A reprodução para outros fins está autorizada desde que citada a fonte.

Crédito de Imagem: a imagem da capa é do título Fix, 'The Trouble With Human Capital Theory', de Blair Fix, do site <https://capitalaspower.com/tag/human-capital-theory/>. A imagem foi tratada e editada por Alex Brito, a quem muito agradecemos pela colaboração.

Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdades: as limitações da Teoria do Capital Humano.

Lourilayne Martins de Jesus¹
Alexsandro Sousa Brito²

Os economistas Gary Becker (1962) e Theodore W. Schultz (1961) foram os pioneiros da Teoria do Capital Humano, apresentando trabalhos que abordavam o crescimento econômico e uma distribuição de renda mais equitativa. De acordo com Schultz (1961), o termo "capital humano" refere-se a um tipo de investimento ou acumulação de capital realizado pela própria pessoa. Esse capital acumulado inclui educação, treinamento, experiência profissional, cuidados com a saúde e outros aspectos relevantes. Logo, quando uma pessoa dedica parte do seu tempo livre para aprimorar suas habilidades e conhecimentos, ela está investindo em capital humano.

Para Becker (1962), conforme aumenta o nível de educação de um indivíduo, a sua renda também se amplia, pois ela está inserida dentro dos princípios neoclássicos que assumem que os fatores são remunerados de acordo com sua produtividade. Ainda de acordo com o economista (*ibid.*), os diferentes investimentos em capital humano podem ser úteis para tentar explicar as diferenças de remunerações entre as pessoas.

Portanto, na Teoria do Capital Humano, as pessoas incorporam diferentes quantidades de capital humano, isto é, capital investido em educação. Conforme esse investimento em capital humano é realizado, as diferenças na qualidade de mão de obra são notadas. Sendo assim, habilidades cognitivas são desenvolvidas, e considerando uma distribuição igualitária de salários, os trabalhadores devem ser remunerados de acordo com sua produtividade marginal. Logo, existe uma associação direta entre habilidade cognitiva e produtividade, induzindo os adeptos da teoria a acreditarem que aumento no nível de educação dos indivíduos leva a elevação dos salários (LIMA, 1980).

No entanto, Lima (1980) descreve que essa abordagem dificulta a consideração das possíveis restrições à mobilidade no mercado de trabalho³. Um dos problemas identificados na teoria de Bec-

¹ Graduada em Ciências Econômicas. Atua na Secretaria de Estado do Planejamento e Orçamento do Estado do Maranhão.

² Doutor em Desenvolvimento, Professor Permanente do PPGDSE-UFMA e Líder do GAPE-UFMA.

³A mobilidade no mercado de trabalho é um conjunto de movimentos que ocorrem no mercado de trabalho. Esses movimentos envolvem transições entre empregadores, mudanças geográficas, transições entre emprego e desemprego, mudanças de status ocupacional e hierárquico, e também a mobilidade associada às atividades profissionais, como no caso de trabalhadores ambulantes.

ker e Schultz é a ênfase de que o capital humano é o resultado de decisões de investimentos específicos. A excessiva valorização dos investimentos em educação impede a identificação das causas das disparidades de renda entre indivíduos. As pessoas possuem características que não são estabelecidas apenas pelo grau de educação, ou seja, o capital humano não compreende todos os atributos de uma pessoa.

Em vista disso, no fim da década de 1960 e início de 1970, esse argumento passa a ser contestado por diversos estudos que demonstram que a forte relação positiva entre renda e educação depende bem pouco do aumento da habilidade cognitiva. Nesse contexto, surge a teoria da segmentação buscando complementar a teoria de capital humano e explicar a dualidade nos mercados de trabalho (LIMA, 1980).

Smith (2003) afirma que as teorias do mercado de trabalho segmentado defendem, em suma, que é necessário abandonar a concepção de um mercado de trabalho competitivo e percebê-lo como uma variedade de partes distintas que se interagem de forma imperfeita e com limitações significativas. Esta argumentação é apoiada por Loureiro (2003), que compreende que a segmentação envolve a divisão de um mercado em grupos distintos de trabalhadores que buscam empregos específicos. Cada empregado pode ser considerado um potencial segmento de mercado, uma vez que possuem diferentes necessidades.

Quando uma pessoa é designada em um determinado segmento no mercado de trabalho, sua remuneração vai depender das regras internas daquele segmento com relação ao padrão salarial imposto e não das habilidades cognitivas, nem da produtividade do trabalhador, conforme presume a teoria do capital humano. Vários fatores têm sido usados como forma de segmentação, como: regiões geográficas, setores, ramos industriais, características demográficas, regulamentação do mercado, entre outras (LIMA,1980).

Na visão de Oliveira e Piccinini (2011), a segmentação é uma estratégia adotada pelas empresas para enfrentar a crise do Fordismo⁴⁵. Isso resulta na criação de submercados independentes e

⁴A crise do Fordismo refere-se a um período de mudanças e desafios enfrentados pelo modelo de produção em massa adotado durante o século XX. Entre os principais desafios estavam a saturação do mercado, a queda na demanda por produtos padronizados, a rigidez das linhas de produção e a falta de flexibilidade para atender a demandas variadas.

⁵ Os autores usam o contexto da crise do Fordismo para explicar que essa segmentação consiste na criação de submercados independentes e isolados, com o segmento primário buscando sustentar a estabilidade da produção e atender à demanda constante, enquanto o segmento secundário visa reduzir os custos e garantir a flexibilidade da produção. Essa segmentação tem impactos nas economias, como a implementação de contratos de duração

isolados dentro do mercado de trabalho. Além disso, essa segmentação é considerada a principal causa da desigualdade de renda em países em desenvolvimento, onde há uma significativa disparidade salarial entre trabalhadores com habilidades semelhantes.

Na Economia, a segmentação é o resultado das limitações que distanciam o mercado de trabalho de um equilíbrio eficiente, onde os trabalhadores e os empregadores se relacionam para maximizar a produtividade, além de promover o crescimento da produtividade através de um equilíbrio no salário. A diferenciação entre mercados de trabalho e mercados à vista indica que os salários não são diretamente proporcionais à produtividade marginal do trabalhador, mas refletem "salários de eficiência". (KATZ 1986, *apud* CENTENO; NOVO, 2012, p.7). Uma economia presa em um mercado de trabalho segmentado fica presa em um círculo vicioso de baixa remuneração do capital humano e produtividade do trabalho enfraquecida, resultando em salários baixos e crescimento potencial fraco. (CENTENO; NOVO, 2012)

A segmentação do mercado de trabalho gera consequências negativas, como a desvalorização do investimento em educação e tecnologia - fatores fundamentais para impulsionar o crescimento econômico e o desenvolvimento. Além disso, ela também incentiva a emigração de trabalhadores, que buscam obter melhores retornos para seus investimentos em outros mercados de trabalho (GOLDIN E KATZ, 2008).

O tópico seguinte examinará os tipos e características da segmentação no mercado de trabalho segundo as principais correntes teóricas da segmentação no mercado de trabalho. Essa análise permitirá compreender a complexidade desse fenômeno e como ele afeta a estrutura do mundo do trabalho de trabalho.

“Quando uma pessoa é designada em um determinado segmento no mercado de trabalho, sua remuneração vai depender das regras internas daquele segmento com relação ao padrão salarial imposto e não das habilidades cognitivas, nem da produtividade do trabalhador, conforme presume a teoria do capital humano. Vários fatores têm sido usados como forma de segmentação, como: regiões geográficas, setores, ramos industriais, características demográficas, regulamentação do mercado, entre outras.”

determinada e o aumento do trabalho temporário, podendo contribuir para a desigualdade de renda em países em desenvolvimento.

1. Tipos e Características da Segmentação no Mercado de Trabalho

As diversas abordagens teóricas sobre o mercado segmentado refletem as diferentes visões dos autores em relação às causas desse fenômeno. Embora haja divergências, essas perspectivas não são mutuamente exclusivas, mas sim complementares, uma vez que cada uma delas enfatiza aspectos específicos do problema (LIMA, 1980). Essa pluralidade de pontos de vista enriquece a compreensão do mercado de trabalho segmentado.

De acordo com Peter Doeringer e Michael Piore (1970, *apud*. LIMA, 1980, P.236), um “ajuste alocativo” conforme as características individuais dos trabalhadores determinam em qual tipo de mercado eles serão inseridos. O acesso a treinamentos e oportunidades internas de trabalho é fundamental para obter melhores salários, mobilidade ocupacional e acesso ao mercado primário⁶. Por outro lado, aqueles que não possuem essas mesmas oportunidades acabam sendo relegados a um mercado secundário⁷.

Os empregadores, com o intuito de formar equipes diversificadas capazes de ajustar a produção conforme a demanda, estão sempre dispostos a oferecer empregos com diferentes requisitos de treinamento, proporcionando condições de trabalho internas variadas. Dessa forma, na visão desses autores (*ibid.*), as características como raça, sexo, nível de escolaridade e experiência profissional influenciam as oportunidades de trabalho, destacando uma dimensão da estrutura do mercado de trabalho centrada no "lado da oferta" de mão de obra.

Buscando realçar as características de demanda de mão de obra que podem ser responsáveis pela divisão do mercado de trabalho, um outro ponto de vista, defende que a questão da segmentação é baseada no comportamento da estrutura industrial: característica dos empregos, das empresas e da interação entre eles. Bennet Harrison (1972, *apud* LIMA, 1980, p.238) propõe uma maior atenção aos defeitos do sistema de mercado em vez de culpar os trabalhadores secundários, pois é

⁶ O mercado primário se destaca por oferecer empregos com estabilidade, salários mais elevados, alta produtividade, avanço tecnológico, canais internos de promoção nas empresas, treinamento no próprio local de trabalho e promoção baseada na antiguidade. Geralmente associado a grandes empresas, por vezes oligopolistas, este mercado exibe uma significativa relação entre capital e produto (LIMA, 1980).

⁷ O mercado secundário é caracterizado por alta rotatividade, salários baixos, condições precárias de trabalho e desemprego elevado. Os empregos demandam pouco treinamento, oferecem poucas oportunidades de aprendizado, exigem qualificações mínimas e proporcionam escassas chances de aumento de renda por meio de promoções. Geralmente, os trabalhadores não são sindicalizados. (LIMA, 1980)

o mercado que limita o potencial dos mais pobres. Essa linha de pensamento divide a economia em um centro oligopolista, chamado de primário, e uma periferia competitiva (secundário). O centro oligopolista é caracterizado pelo avanço tecnológico, alta produtividade, grandes lucros, tendência monopolista e alta taxa de sindicalização. Por outro lado, as empresas periféricas são geralmente pequenas, dependem de mão de obra intensiva, sofrem estagnação tecnológica, enfrentam forte competição no mercado de seus produtos e não possuem sindicatos representando seus funcionários.

Bennet Harrison e Thomas Vietorisz (1973, *apud* LIMA, 1980, p 239) alegam que a concentração capitalista gera um dualismo tecnológico que fortalece a divisão do mercado de trabalho. A segmentação é interpretada como um processo de desenvolvimento divergente, baseado no conceito de "feedback"⁸ positivo⁹, que relaciona o progresso técnico, a produtividade da mão de obra e o poder de negociação dos salários no mercado de trabalho.

A alta produtividade nos empregos primários é impulsionada pelos monopólios das empresas centrais, permitindo investimentos em equipamentos modernos, administração eficaz, e desenvolvimento do "capital humano" dos trabalhadores, resultando em eficiência no trabalho. Isso difere dos empregos secundários, onde salários baixos desencorajam inovações e levam à estagnação tecnológica e salários estagnados. Além disso, a segmentação do mercado de trabalho é influenciada pela presença de diferentes classes sociais e pela responsabilidade do sistema educacional na mobilidade ocupacional, criando segmentos distintos no mercado de trabalho. Isso resulta de um processo histórico em que grupos controlam a produção, acumulação de capital e distribuição de recursos entre trabalho e capital. (LIMA, 1980)

Na visão de Sidinei Oliveira e Valmiria Piccinini (2011), o mercado de trabalho primário se distingue pela estabilidade na carreira, caracterizado por contratos padronizados e procedimentos sociais regulados pelo Estado. Em contraste, o setor secundário é marcado por contratos não padronizados, remunerações mais baixas, elevada rotatividade de funcionários, carência de qualificação, escassas oportunidades de promoção e falta de segurança no emprego. Este segmento, notavelmente desfavorecido, abrange trabalhadores em posição vulnerável perante os empregadores,

⁸ Retroalimentação, tradução do termo em português.

⁹O "feedback positivo" ocorre quando o efeito resultante, após a conclusão de um ciclo, possui o mesmo sentido dos efeitos originais e, portanto, reforça-os (HARRISON; VIETORISZ, 1973 *apud* LIMA, 1980, p 239).

como imigrantes, mulheres, trabalhadores com baixa qualificação e empregados de empresas subcontratadas, entre outros.

Uma outra linha de pensamento, concentra-se na existência de diferentes classes sociais e destaca o papel do sistema educacional na manutenção da imobilidade ocupacional e social entre gerações. A adoção de novas técnicas e o desenvolvimento divergente em diferentes segmentos do mercado de trabalho são resultado de um processo histórico que permitiu a um certo grupo controlar os meios de produção e influenciar a acumulação de capital.

Reich, Gordon e Edward (1973) relatam que durante o período de capitalismo competitivo, a mão de obra era homogeneizada, mas com a transição para o capitalismo monopolista, surgiram tensões e conflitos trabalhistas. O movimento operário no final do século XIX se opôs à hegemonia capitalista, enquanto as organizações oligopolistas buscaram o controle estratégico do mercado. No entanto, o controle monopolista enfrentou desafios devido à homogeneização da mão de obra, o que levou os empregadores a promoverem a segmentação do mercado de trabalho para dividir e governar o operariado. Além disso, os esforços das organizações monopolistas para controlar o mercado de produtos resultaram em uma dicotomia na estrutura industrial, fortalecendo suas estratégias conscientes.

Ao avaliarem a linha de pensamento, Vietorisz e Harrison (1973, *apud* LIMA 1980, p. 244) afirmam que a segmentação protege os lucros das pressões salariais dos trabalhadores, tanto no local de trabalho quanto no plano político e social. Em síntese, o desenvolvimento do modo capitalista de produção intensificou diferentes comportamentos na força de trabalho. Este, dificulta o acesso dos trabalhadores do secundário aos empregos primários, ajudam a firmar o desenvolvimento divergente do ciclo de produção técnica e facilitam a operação das instituições capitalistas.

Um outro ponto de vista sobre a segmentação no mercado de trabalho engloba a distinção entre o mercado formal e informal. Lenka Mitášová (2013) aponta que o mercado formal é caracterizado como o setor oficial do trabalho, sujeito a controle e regulamentação por instituições sociais e autoridades financeiras e fiscais. Em contraste, o mercado informal opera predominantemente fora desses controles, abrangendo atividades associadas à chamada economia paralela ou negra¹⁰, que incluem práticas ilegais e trabalhos sem autorização oficial, como o realizado por trabalhadores

¹⁰ Um mercado negro, economia oculta ou economia paralela refere-se a soma dos rendimentos obtidos, mas não declarados às autoridades competentes, ou como a totalidade dos ganhos que não são contabilizados nas contas nacionais (VITO TANZI, 1983).

estrangeiros sem permissão de trabalho. Ambos os mercados estão interligados, e restrições em um deles afetam também o outro.

A economia informal não consegue compensar o desemprego, e sua multiplicidade de vantagens pode ser influenciada pela posição de um indivíduo no mercado formal. A conexão entre esses mercados é evidenciada pela interdependência, e o colapso de um setor resulta na restrição do outro. Nos últimos tempos, o mercado informal tem ganhado relevância, especialmente devido ao trabalho não declarado, abarcando desde trabalhadores estrangeiros sem permissão até pessoas que oficialmente trabalham em meio período e obtêm renda adicional no mercado negro (MI-TÁŠOVÁ, 2013).

Outra perspectiva da segmentação que é amplamente abordada na literatura é a teoria do mercado dual (interno e externo). Essa teoria destaca a existência de dois segmentos não competitivos: os "*insiders*" (trabalhadores internos), que possuem contratos de trabalho padronizados e desfrutam de boa proteção, e os "*outsiders*" (trabalhadores externos), que possuem contratos não padronizados e têm pouca ou nenhuma proteção (STEFANO, 2014).

Para a Comissão Europeia (2007) a segmentação do mercado de trabalho é caracterizada através da distinção entre os trabalhadores que possuem contratos sem termo (os *insiders*) e aqueles que se encontram à margem do mercado de trabalho, como em situações de desemprego ou vínculos menos estáveis com seus empregadores (*outsiders*).

Segundo o Eurofound (2019), essa teoria aborda a segmentação do mercado de trabalho, propondo que instituições como a *Employment Protection Legislation* (EPL)¹¹, a negociação coletiva e os sindicatos criem diferentes custos de rotatividade de mão de obra para diferentes grupos de trabalhadores. Nessa perspectiva microeconômica, os "*insiders*" se beneficiam dos custos associados à substituição de "*outsiders*", dificultando a mobilidade entre os dois segmentos. Esses custos de rotatividade, relacionados à contratação, formação e demissão, podem perpetuar a segmentação do mercado de trabalho.

Stefano (2014) também destaca que esse dualismo do mercado de trabalho, caracterizado pela divisão entre "*insiders*" e "*outsiders*", é frequentemente apontado como resultado do alto nível de proteção ao emprego e da rigidez dos contratos, ou seja, da regulamentação das normas jurídicas que governam as relações trabalhistas, especialmente as relacionadas às demissões. Pero (*apud*

¹¹ Legislação de Proteção ao Emprego, tradução do termo para o português.

ULYSSEA, 2006, p.602), assegura que dois fatores são essenciais para que uma lei possa causar segmentação: a imposição de restrições efetivas ao mercado de trabalho; e a ineficiência no controle do seu cumprimento, resultando em restrições efetivas aplicadas apenas a alguns agentes.

No entanto, Seo (2021) relata que a linha divisória traçada entre esses dois segmentos varia de acordo com o foco da pesquisa. O autor (*ibid.*) traz uma nova abordagem, diferenciando a teoria dos *Insiders-Outsiders*, argumentando que esta divide apenas o mercado de trabalho com base no status de emprego, ou seja, se alguém possui uma relação de trabalho padrão ou não, caracterizada por emprego em tempo integral, proteção abrangente e vínculo empregatício seguro. O autor (*ibid.*) baseado no mercado europeu, identifica o mercado interno e externo, com três segmentos diferentes: externos típicos, internos sem saída e estranhos subjetivos cada um com características específicas.

Os "*Outsiders* Típicos", são trabalhadores que enfrentam empregos precários, baixos rendimentos e falta de perspectivas de emprego, embora possuam maior probabilidade de se sentirem seguros em seus empregos devido a contratos temporários¹² renováveis. O segmento, "*Insiders* sem saída", abrange uma população empregada, caracterizando-se por empregos permanentes, mas que enfrentam insegurança devido à baixa renda e falta de perspectivas de trabalho. Por fim, os "*Outsiders* Subjetivos", são trabalhadores em tempo integral com uma renda digna, porém, não se sentem seguros em relação ao emprego, destacando a importância da insegurança subjetiva mesmo entre aqueles com contratos permanentes. Essa abordagem mais abrangente revela a complexidade da segmentação do mercado de trabalho e a necessidade de compreensão para além da dicotomia tradicional entre empregados e desempregados (SEO, 2021).

Jill Rubery e Agnieszka Piasna (2016) argumentam que a visão dualista do mercado de trabalho é uma simplificação exagerada. As condições de trabalho são influenciadas por vários fatores, como localização geográfica da empresa, propriedade e estrutura corporativa, nacionalidade dos trabalhadores e seu nível de educação e habilidades. Além disso, diferenças relacionadas ao profissionalismo, natureza das funções, classificação na empresa e presença de sindicatos também afetam as condições de trabalho. Portanto, afirmar que a regulamentação dos contratos e a legislação trabalhista são as principais causas da segmentação do mercado de trabalho é pouco convincente, pois

¹²O trabalho temporário é uma forma de relação empregatícia limitada a um período específico, variando de meio período a período integral, dependendo das necessidades do empregador. Existem diversos tipos de contratos temporários, como contratos contínuos, contratos sazonais, trabalho temporário por meio de agências, contratos de finalidade fixa e contratos a termo (PEMBROKE, 2018)

há outros fatores não legais envolvidos. Logo, a dualidade do mercado de trabalho é uma simplificação excessiva que não reflete com precisão a realidade.

Por fim, uma abordagem em ascensão no estudo da segmentação no mercado de trabalho é a teoria institucionalista comparativa. Essa teoria destaca a diversidade dos acordos de emprego entre os países, bem como os diferentes resultados distributivos relacionados a salários, renda familiar, qualidade do trabalho e perspectivas de vida. Além disso, essa abordagem teórica parte do pressuposto ontológico de que os mercados de trabalho são socialmente construídos (GRIMSHAW *et al.*, 2017).

Consideramos os mercados de trabalho como construções sociais, moldadas e influenciadas por instituições e por atores sociais. A comparação dos mercados de trabalho entre os Estados-Nação, onde variam os arranjos institucionais, as condições sociais, as formas de organização econômica e o papel e as atitudes dos atores sociais, fornece um campo muito rico para desenvolver esses conceitos e alertar os alunos para a variedade de maneiras pelas quais o emprego pode ser e é organizado. (RUBERY; GRIMSHAW, 2003, p.17).

Segundo essa vertente, diferentes atores, como sindicatos, governo e empresas, têm influência no mercado de trabalho, assim como as características regionais, como nível de qualificação e valores culturais. Os institucionalistas argumentam que o mercado de trabalho é influenciado por legislações específicas, órgãos de representação, grandes corporações e regulações governamentais. A teoria institucional enfatiza que as normas e práticas de capacitação, seleção e remuneração dos trabalhadores não seguem apenas a lógica da competência e do mercado. As empresas estabelecem suas próprias regras e práticas internas. A teoria também considera a segmentação do mercado de trabalho, destacando as normas e instituições sociais que estruturam diferentes territórios dentro do mercado de trabalho. As características individuais, como escolaridade, experiência e idade, assim como normas estabelecidas, podem criar barreiras de entrada a determinados empregos (OLIVEIRA PICCININI, 2011).

Jill Rubery e Damian Grimshaw (2005, *apud.* GRIMSHAW *et al.*, 2017, p. 13) ao realizarem um estudo com o objetivo de compreender como os empregos precários são preenchidos e construídos, observaram que as pesquisas existentes não estavam abordando adequadamente o ponto central: as mudanças na organização da produção e a crescente terceirização são fatores que influenciam e são influenciados pelas mudanças na relação de trabalho.

Segundo Rubery (2007) as mudanças na organização da produção e ampliação da terceirização desempenham um papel fundamental na dinâmica da relação de trabalho. A socióloga (*ibid.*)

destaca a importância das habilidades, que são moldadas por processos sociais e políticos. Ela relata que as decisões dos empregadores em relação aos tipos de empregos oferecidos e ao segmento do mercado de trabalho em que estão inseridos não são independentes das características da força de trabalho envolvida. (*apud.* GRIMSHAW *et al.*, 2017, p.13). Os trabalhadores não são distribuídos aleatoriamente em segmentos primários e secundários, mas "juntam-se" a cada segmento de acordo com seu poder de barganha e uma estrutura de restrições (RUBERY; PIASNA, 2016).

Existem diversos fatores que levam à diferenciação das condições de emprego e recompensas, além da produtividade individual. Um dos principais motivos para essa diferenciação é o investimento em habilidades por parte das organizações empregadoras, devido à necessidade de uma força de trabalho central e confiável. O que restringe as oportunidades de emprego para aqueles que não se enquadram no tipo ideal exigido pelo modelo padrão de relação de emprego, gerando mercados de trabalho segmentados ou divididos. Essas divisões podem ser influenciadas pelas características socioeconômicas dos trabalhadores, mas são as ações dos empregadores que reforçam e reproduzem esses segmentos. Essas divisões do lado da demanda interagem com as divisões da oferta de trabalho que resultam da estratificação social, posição familiar, idade e gênero (RUBERY; PIASNA, 2016).

Além disso, em mercados não totalmente competitivos, as organizações têm a capacidade de obter diferentes níveis de rendimentos econômicos, o que resulta na criação de diferentes termos e condições de emprego. Essa variação pode ocorrer dependendo da escolha das empresas de internalizar ou terceirizar a mão de obra. A terceirização, especialmente em empresas sem restrições institucionais, pode ser prejudicial para os trabalhadores. Essas divisões entre empregadores e trabalhadores são identificadas como a principal fonte de desigualdade na teoria da segmentação institucional. Dentro desse contexto, os interesses conflitantes entre empregador e empregado persistem, mas dentro de uma estrutura de relações interorganizacionais que oferecem oportunidades de cooperação, divisão e, também, de conflito e benefício mútuo na relação de trabalho (RUBERY, 2007 *apud.* GRIMSHAW *et al.*, 2017, p.75).

Logo, na perspectiva institucionalista a oferta de trabalho é socialmente construída e influenciada por normas institucionais. Isso significa que as condições de emprego e as oportunidades vão além da produtividade individual, considerando fatores sociais e institucionais em diferentes contextos nacionais. Alguns trabalhadores são colocados no mercado de trabalho secundário devido à sua vulnerabilidade relacionada a sexo, educação, idade ou situação migratória.

Tabela 1 — Principais perspectivas da Segmentação no Mercado de Trabalho

AUTOR	TIPO DE SEGMENTAÇÃO	CONCEPÇÃO
Peter Doeringer; Michael Piore (1970, <i>apud</i> . LIMA, 1980, P.236)	Mercado Primário e Secundário - lado da oferta	As características individuais dos trabalhadores, como treinamento e oportunidades internas, determinam o tipo de mercado em que são inseridos, influenciando salários, mobilidade ocupacional e acesso ao mercado primário (melhores salários e mobilidade ocupacional) ou secundário (salários menores, escassez de oportunidade).
Bennet Harrison; Thomas Vietorisz (1973 <i>apud</i> LIMA, 1980, p.239); Sidinei Oliveira, Valmira Piccini (2011)	Mercado Primário e Secundário - lado da demanda	Propõe que a segmentação é baseada na estrutura industrial, com um mercado primário oligopolista caracterizado por avanço tecnológico, alta produtividade, contratos padronizados e um mercado secundário competitivo com empresas menores, estagnação tecnológica, salários mais baixos e contratos não padronizados.
Robert Reich, David Gordon, Richard Edwards (1973)	Dinâmica capitalista	A segmentação no mercado de trabalho, manifestada por alterações na organização do trabalho, decorre de eventos históricos que possibilitaram a certos grupos o controle dos recursos de produção e a acumulação de riqueza.
Lenka Mitášová (2013)	Mercado Formal e Informal	Aponta a segmentação do mercado de trabalho como à distinção entre os setores formal e informal. O mercado formal é reconhecido oficialmente, sujeito a controle e regulamentação, enquanto o informal opera fora desses controles, envolvendo atividades que podem ser ilegais. A interligação entre ambos indica que restrições em um setor afetam o outro.
Valerio De Stefano (2013); Comissão Europeia (2007) Eurofond (2019)	Mercado <i>insiders</i> e <i>outsiders</i>	Caracteriza a segmentação do mercado de trabalho através da distinção entre trabalhadores com contratos sem termo (<i>insiders</i>) e aqueles à margem do mercado de trabalho (<i>outsiders</i>), destacando a criação de diferentes custos de rotatividade que dificultam a mobilidade entre os dois segmentos

Hyojin Seo (2021)	Mercado <i>insiders</i> e <i>outsiders</i> (outros tipos de <i>outsiders</i>)	Propõe uma abordagem mais abrangente, diferenciando não apenas entre <i>insiders</i> e <i>outsiders</i> , mas identificando três tipos diferentes de <i>outsiders</i> : típicos (empregos precários), sem saída (empregos permanentes com insegurança) e subjetivos (trabalhadores em tempo integral com insegurança subjetiva).
Jill Rubery; Agnieszka Piasna (2016); Damian Grimshaw (2017)	Institucional	Essa abordagem destaca que os mercados de trabalho não são simplesmente o resultado da competência individual, mas são socialmente construídos e variam entre países devido a acordos de emprego, influências regionais, ações de sindicatos, governo e empresas, além de normas e regulamentações específicas.

Fonte: Elaboração própria.

O quadro acima resume as diferentes perspectivas de segmentação no mercado de trabalho, apresentando os autores, as linhas de pensamento e uma breve explicação sobre cada segmentação. A compreensão dessas diferentes perspectivas são fundamentais para entendermos a complexidade da segmentação no mercado de trabalho.

“Existem diversos fatores que levam à diferenciação das condições de emprego e recompensas, além da produtividade individual. Um dos principais motivos para essa diferenciação é o investimento em habilidades por parte das organizações empregadoras, devido à necessidade de uma força de trabalho central e confiável. O que restringe as oportunidades de emprego para aqueles que não se enquadram no tipo ideal exigido pelo modelo padrão de relação de emprego, gerando mercados de trabalho segmentados ou divididos. Essas divisões podem ser influenciadas pelas características socioeconômicas dos trabalhadores, mas são as ações dos empregadores que reforçam e reproduzem esses segmentos. Essas divisões do lado da demanda interagem com as divisões da oferta de trabalho que resultam da estratificação social, posição familiar, idade e gênero”.

Considerações Finais.

Neste texto, argumentou-se que as diferenças existentes na estrutura ocupacional de renda e gênero, principalmente, que conformam o nível de desigualdade no mercado de trabalho não decorrem, necessariamente, das diferenças de produtividade entre os sexos ou, de maneira geral, entre trabalhadores, como consequência dos níveis distintos de investimento em educação, treinamento e formação, como supunha a Teoria do Capital Humano.

Essa teoria partia da premissa que esse tipo de investimento denotava as diferenças na qualidade de mão de obra. Portanto, presumia-se que habilidades cognitivas seriam desenvolvidas, e, considerando uma distribuição igualitária de salários, os trabalhadores deveriam ser remunerados de acordo com sua produtividade marginal. Logo, existiria uma associação direta entre as habilidades cognitivas e o nível de produtividade, induzindo os adeptos da teoria a acreditarem que o aumento no nível de educação dos indivíduos levaria a elevação dos salários.

Contudo, as hipóteses em que se sustentavam a Teoria eram irrealistas, dado que não captavam outros aspectos cruciais que explicavam as diferenças de renda entre trabalhadores. Era necessário, assim, abandonar a concepção de um mercado de trabalho competitivo e percebê-lo como uma variedade de partes distintas que se interagem de forma imperfeita e com limitações significativas.

Esse foi o ponto de partida para as diversas perspectivas das teorias de segmentação do mercado de trabalho. A segmentação envolve a divisão de um mercado em grupos diversos de trabalhadores que buscam empregos específicos. Cada trabalhador pode ser considerado um potencial segmento de mercado, uma vez que possuem diferentes necessidades.

Quando uma pessoa é designada em um determinado segmento no mercado de trabalho, sua remuneração vai depender das regras internas daquele segmento com relação ao padrão salarial imposto e não das habilidades cognitivas, nem da produtividade do trabalhador, conforme presume a teoria do capital humano. Vários fatores têm sido usados como forma de segmentação, como: regiões geográficas, setores, ramos industriais, características demográficas, regulamentação do mercado, entre outras.

Por conseguinte, as distintas teorias da segmentação do mercado de trabalho devem ser vistas como complementares, a partir das diversas características que se observam. A abordagem do mercado primário e secundário (pelo lado da oferta ou da demanda) destaca que as características individuais dos trabalhadores, como treinamento e oportunidades internas, determinam o tipo de

mercado em que são inseridos, influenciando salários e a mobilidade ocupacional, mas destaca também que a segmentação é baseada na estrutura industrial, com um mercado primário oligopolista caracterizado por avanço tecnológico, alta produtividade, contratos padronizados e um mercado secundário competitivo com empresas menores, estagnação tecnológica, salários mais baixos e contratos não padronizados.

A perspectiva da segmentação a partir da dinâmica capitalista sugere que esse processo, que é manifesto por alterações na organização do trabalho, decorre de eventos históricos que possibilitaram a certos grupos o controle dos recursos de produção e a acumulação de riqueza.

Já a abordagem dos mercados *insiders* e *outsiders* caracteriza a segmentação do mercado de trabalho através da distinção entre trabalhadores com contratos sem termo (*insiders*) e aqueles à margem do mercado de trabalho (*outsiders*), destacando a criação de diferentes custos de rotatividade que dificultam a mobilidade entre os dois segmentos.

Por último, a nova abordagem institucionalista destaca que os mercados de trabalho não são simplesmente o resultado da competência individual, mas são socialmente construídos e variam entre países devido a acordos de emprego, influências regionais, ações de sindicatos, governo e empresas, além de normas e regulamentações específicas.

Essas diferentes perspectivas do processo de segmentação do mercado de trabalho evidenciam que a estruturação da desigualdade não é um processo natural associado a capacidade de cada trabalhador, mas um fenômeno complexo que serve às estratégias de construção dos distintos mercados, bem como um resultado da forma de interação entre os diferentes atores e instituições.

Referências.

BECKER, Gary S. Investment in Human Capital: A theoretical analysis. **The Journal of Political Economy**, Nova York, v. 70, n. 5, p. 9-49, out 1962.

CENTENO, Mário; NOVO, Álvaro A. Segmentação. **Banco de Portugal**, Portugal, p. 8-30, 2012.

COMISSÃO EUROPEIA. [**Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security**]. Destinatário: "To the European Parliament, to the Council, to the European Economic and Social Committee, and to the Committee of the Regions. Bruxelas, 27 jun. 2007. Disponível em: . Acesso em: 27 nov. 2023.

EUROFOUND. Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses. **Publications Office of the European Union**, Luxembourg, 2019.

GOLDIN, Claudia ; F. KATZ, Lawrence. The Race Between Education and Technology: The Evolution Of U.S. Educational Wage Differentials, 1890 TO 2005. **National Bureau Of Economic Research** , Cambridge, mar 2008.

GRIMSHAW, Damian *et al.* A new labour market segmentation: approach for analysing inequalities: introduction and overview. *In:* GRIMSHAW, DAMIAN *et al.* **Making work more equal: A new labour market segmentation approach.** Manchester: Manchester University y Press, 2017. 385 p. cap. 1.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação. **Pes.Plan.Econ**, Rio de Janeiro, v. 10, p. 217-272, abr 1980.

LOUREIRO, Paulo R. A. Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação. **RBE**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, mar 2003.

MITÁŠOVÁ, Lenka. **Trh Práce V České Republice A V Německu.** České Budějovice, 2013 Dissertação (Filosofia) - Universidade da República Checa do Sul em Ěeské Budějovicy, České Budějovice.

OLIVEIRA, Sidinei ; PICCININI, Valmiria . Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1517-538, set/out 2011.

PEMBROKE, Sinead. **Precarious Work, Precarious Lives: How Policy Can Create More Security.** Irlanda: Tasc, 2018.

REICH, Michael; GORDON, David M; EDWARDS, Richard C. Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. **American Economic Review**, Lincoln, v. 63, n. 2, p. 359-365, mai 1973.

RUBERY, Jill. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. **Conditions of Work and Employment** , Genebra, v. 65, 2015.

RUBERY, Jill; PIASNA, Agnieszka. Labour market segmentation and the EU reform agenda: developing alternatives to the mainstream. **European Trade Union Institute**, Bruxelas, 2016.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in Human Capital. **American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar 1961.

SEO, Hyojin. 'Dual' labor market? Segmentation patterns in European labor markets and varieties of precarity.. **Transfer**, v. 27, n. 4. 485 p, 2021. 503.

SMITH, Stephen. **Labour Economics.** 2 ed. Routledge, v. 3, 2003. 460 p.

STEFANO, Valerio. A tale of oversimplification and deregulation: the dominant approach to segmenting recent responses to the crisis in European labor markets. **Industrial Law Magazine**, v. 43, p. 153-285, 3 set 2014.

ULYSSEA, Gabriel. Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura. **Revista de Economia Política**, v. 26, n. 4, p. 596-618, out-dez 2006.

TANZI, Vito. A economia oculta: Causas e consequências desse fenômeno mundial. **Finanças e Desenvolvimento**, p. 10-13, dez 1983.