

Entre A Teoria Do Capital Humano E A Segmentação: Um Olhar Sobre As Desigualdades Laborais

Lourilayne Martins de Jesus¹; Alexsandro Sousa Brito²; Alessandra Juliana Caumo³; Vanessa Ragone Azevedo ; Selma Sousa Pires

¹ Bacharela em Economia pela Universidade Federal do Maranhão;

² Professor do Departamento de Economia da Universidade Federal do Maranhão;

³ Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Maranhão;

Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Maranhão;

Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Maranhão.

Resumo:

A segmentação no mercado de trabalho é um fenômeno que reflete a divisão do mercado em subgrupos com características, regras e remunerações distintas, resultando em desigualdades ocupacionais e salariais. Este estudo analisa os determinantes e implicações desse fenômeno, destacando suas limitações e contribuições teóricas, com foco nos contextos de economias desiguais. Por meio de uma revisão teórica abrangente, foram investigadas as críticas à Teoria do Capital Humano e as principais abordagens sobre segmentação, incluindo mercados primários e secundários, formais e informais, bem como perspectivas institucionais e históricas. Os resultados evidenciam que a segmentação é influenciada por fatores estruturais, como a organização industrial, as relações de poder e a regulamentação, perpetuando barreiras à mobilidade ocupacional e à equidade no mercado de trabalho. Conclui-se que, para mitigar os efeitos negativos da segmentação, é necessário implementar políticas públicas que favoreçam a inclusão e a integração entre segmentos, além de estratégias empresariais que promovam um ambiente laboral mais equitativo. Este estudo contribui para a compreensão da segmentação e oferece subsídios para ações que visem reduzir as desigualdades no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Segmentação do Mercado de Trabalho; Desigualdades Ocupacionais; Teoria do Capital Humano; Mobilidade Laboral

Date of Submission: 15-11-2024

Date of Acceptance: 25-11-2024

I. Introdução

A segmentação no mercado de trabalho é um fenômeno que ganhou destaque na segunda metade do século XX, impulsionado pelas transformações na economia pós-industrial e pelas mudanças nas sociedades modernas. Essa abordagem teórica emergiu como uma alternativa para compreender a determinação dos salários e a mobilidade ocupacional, buscando abordar algumas lacunas deixadas pela teoria do capital humano.

Ao contrário da visão tradicional, que enfatizava a importância do capital humano (habilidades, educação e experiência) na explicação dos resultados individuais no mercado de trabalho, a teoria da segmentação reconhece que a estrutura do mercado de trabalho é complexa e heterogênea. A segmentação ocorre quando o mercado de trabalho é dividido em segmentos ou submercados de mercado, cada um com suas características e padrões únicos, em vez de os trabalhadores serem avaliados e remunerados uniformemente com base em suas qualificações individuais¹.

A problemática central reside no impacto das estruturas sociais e econômicas sobre a organização do mercado de trabalho, que tende a reproduzir desigualdades e dificultar a mobilidade entre os segmentos. Em economias marcadas pela alta desigualdade, como a brasileira, a segmentação manifesta-se de maneira mais pronunciada, exacerbando as disparidades salariais, as condições precárias de trabalho e a baixa valorização do investimento em capital humano. Além disso, a coexistência de mercados formais e informais amplia a complexidade do fenômeno, criando barreiras adicionais para a inclusão social e o crescimento econômico sustentável.

Uma das principais motivações para o desenvolvimento da teoria da segmentação foi a percepção de que a Teoria do Capital Humano não era capaz de explicar completamente as desigualdades e as dinâmicas observadas no mercado de trabalho. Enquanto o capital humano enfatiza o investimento individual em

habilidades como determinante principal dos resultados no mercado de trabalho, a segmentação reconhece a importância das estruturas sociais e das relações de poder na definição desses resultados.

Diante desse contexto, este artigo tem como **objetivo geral** compreender os determinantes e implicações da segmentação no mercado de trabalho, analisando como esse fenômeno afeta a estrutura ocupacional e contribui para a desigualdade de renda. Para alcançar esse objetivo, os seguintes **objetivos específicos** são definidos: (i) identificar as limitações da Teoria do Capital Humano na explicação das desigualdades no mercado de trabalho; (ii) analisar os principais tipos e características da segmentação, segundo diferentes abordagens teóricas; (iii) avaliar como fatores institucionais, econômicos e sociais influenciam a estrutura segmentada do mercado de trabalho; e, (v) discutir as consequências da segmentação para a mobilidade ocupacional, a produtividade e o desenvolvimento econômico.

Este estudo estrutura-se em uma revisão teórica abrangente, que busca integrar diferentes perspectivas sobre o tema, seguida de uma análise crítica das implicações práticas da segmentação. Ao final, espera-se fornecer subsídios para a formulação de políticas públicas e estratégias empresariais que possam mitigar os efeitos negativos desse fenômeno, promovendo um mercado de trabalho mais equitativo e eficiente.

Exploraremos o fenômeno da segmentação no mercado de trabalho. Realizaremos uma revisão da literatura existente, abordando as principais teorias, conceitos e perspectivas relacionados ao tema. Além disso, faremos uma análise das causas e determinantes da segmentação no mercado de trabalho para identificarmos suas formas, implicações e comportamento.

II. Limitações Da Teoria Do Capital Humano Na Explicação Das Desigualdades No Mercado De Trabalho

Os pioneiros^{2 3} da Teoria do Capital Humano apresentando trabalhos que abordavam o crescimento econômico e uma distribuição de renda mais equitativa. O termo "capital humano"³ 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.

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 pessoas².

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 .

No entanto, essa abordagem dificulta a consideração das possíveis restrições à mobilidade no mercado de trabalho . Um dos problemas identificados nas teorias de Becker 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.

A 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 .

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 .

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 reforçada pela compreensão de 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 .

A segmentação é uma estratégia adotada pelas empresas para enfrentar a crise do Fordismo. Isso resulta na criação de submercados independentes e 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 .

Essa crise, resultante da incapacidade do sistema fordista em gerar ganhos de produtividade, levou a uma queda na taxa de lucros e a conflitos sociais crescentes. A resposta foi a reestruturação produtiva via neoliberalismo, caracterizada por flexibilização da produção, intensificação do trabalho e desregulamentação dos direitos sociais. Isso resultou em um novo modelo globalizado e neoliberal de acumulação de capital, transformando significativamente as relações de produção e trabalho .

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"¹ . 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 fraco¹ .

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 trabalho¹¹.

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.

III. 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 . Essa pluralidade de pontos de vista enriquece a compreensão do mercado de trabalho segmentado.

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 primário. Por outro lado, aqueles que não possuem essas mesmas oportunidades acabam sendo relegados a um mercado secundário.

Sendo, 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 .

E 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 .

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 existe uma maior atenção aos defeitos do sistema de mercado em vez de culpar os trabalhadores secundários, pois é 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.

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" positivo, 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 .

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, 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.

Durante o período de capitalismo competitivo, a mão de obra era homogeneizada, mas com a transição para o capitalismo monopolista, surgiram tensões e conflitos trabalhistas¹². 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.

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. O mercado formal é caracterizado como o setor oficial do trabalho, sujeito a controle e regulamentação por instituições sociais e autoridades financeiras e fiscais¹³. Em contraste, o mercado informal opera predominantemente fora desses controles, abrangendo atividades associadas à chamada economia paralela, que incluem práticas ilegais e trabalhos sem autorização oficial, como o realizado por trabalhadores 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 negro¹³.

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 proteção¹ .

Para a Comissão Europeia¹ 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*).

Essa teoria aborda a segmentação do mercado de trabalho, propondo que instituições como a *Employment Protection Legislation* (EPL), 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 trabalho¹.

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. 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, a linha divisória traçada entre esses dois segmentos varia de acordo com o foco da pesquisa, uma nova abordagem, diferenciando a teoria dos *Insiders-Outsiders*, argumenta 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. Baseado no mercado europeu, identifica-se o mercado interno e externo, mas com e três segmentos, mas com três tipos diferentes de externos: externos típicos, internos sem saída e estranhos subjetivos cada um com características específicas¹.

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 temporários 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 desempregados¹.

Sendo o 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 termo¹.

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 trabalho¹. 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 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 construídos de forma social².

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 .

O estudo² com o objetivo de compreender como os empregos precários são preenchidos e construídos, observou 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.

As mudanças na organização da produção e ampliação da terceirização desempenham um papel fundamental na dinâmica da relação de trabalho² . 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. 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 restrições¹ .

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 gênero¹ .

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 trabalho² .

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.

O quadro abaixo resume as diferentes perspectivas de segmentação no mercado de trabalho, apresentando os autores, as linhas de pensamento e uma breve explicação sobre cada segmentação.

Quadro 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 Piccinini (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.
		Caracteriza a segmentação do mercado de trabalho através da

Valerio De Stefano (2013); Comissão Europeia (2007) Eurofond (2019)	Mercado <i>insiders</i> e <i>outsiders</i>	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.

A compreensão dessas diferentes perspectivas são fundamentais para entendermos a complexidade da segmentação no mercado de trabalho. No próximo capítulo, adentraremos a análise da segmentação no contexto europeu e exploraremos a flexigurança, medida que visa proporcionar a atenuar a segmentação no mercado de trabalho, tanto para os *insiders*, que pertencem a grupos desfrutam de alto nível de qualidade e segurança, quanto para os *outsiders*, que enfrentam a precariedade no emprego.

IV. Considerações Finais

O presente estudo aprofundou-se na análise da segmentação no mercado de trabalho, abordando suas causas, características e implicações. O fenômeno da segmentação, ao dividir o mercado em subgrupos distintos, transcende os fatores individuais, como habilidades e educação, destacando o papel crucial das estruturas sociais, econômicas e institucionais na formação das desigualdades ocupacionais e salariais.

Ao longo da análise, evidenciou-se que a Teoria do Capital Humano, embora fundamental para explicar parte das dinâmicas do mercado de trabalho, é insuficiente para abordar os desafios impostos pela segmentação. A abordagem segmentada mostrou que fatores estruturais, como a organização industrial, a regulamentação do mercado e as relações de poder, são determinantes no acesso a oportunidades e na definição das condições de trabalho. Nesse contexto, mercados de trabalho primários e secundários, formais e informais, coexistem em uma relação assimétrica que perpetua desigualdades e limita a mobilidade ocupacional.

Os resultados apontam para a necessidade de políticas públicas e iniciativas institucionais que promovam maior integração entre os segmentos, valorizando o investimento em educação e treinamento, mas também enfrentando as barreiras estruturais que perpetuam a exclusão. Estratégias como a flexibilização responsável, a regulação de contratos e o fortalecimento de sindicatos podem contribuir para reduzir os impactos negativos da segmentação, especialmente em economias marcadas pela informalidade e pela precarização do trabalho.

Conclui-se que o entendimento da segmentação no mercado de trabalho é essencial para a formulação de políticas eficazes, capazes de equilibrar os interesses de empregadores e trabalhadores enquanto promovem o crescimento econômico sustentável e a redução das desigualdades sociais. Estudos futuros poderão ampliar esta discussão ao investigar, com maior profundidade, as especificidades da segmentação em diferentes contextos regionais e setoriais, bem como os impactos de intervenções recentes no mercado de trabalho.

References

- [1]. Daldegan, Cássio Freitas. A Dinâmica Dos Efeitos Da Segmentação Setorial Sobre A Desigualdade De Salários Entre Os Anos De 2002 E 2012 No Brasil. Ensaios Fee, Porto Alegre, V. 38, P. 773-796, Mar 2018.
- [2]. 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.
- [3]. Schultz, Theodore W. Investment In Human Capital. American Economic Review, V. 51, N. 1, P. 1-17, Mar 1961.
- [4]. 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.
- [5]. Perenza, Cidriana Teresa. Mobilidade Ocupacional E Qualificação: Um Estudo Com Trabalhadores Da Região Metropolitana De Porto Alegre. Porto Alegre, 2012, P. 1-230 Dissertação (Pós Graduação Em Educação) - Universidade Federal Do Rio Grande Do Sul, Porto Alegre, 2012.
- [6]. Smith, Stephen. Labour Economics. 2 Ed. Routledge, V. 3, 2003. 460 P.
- [7]. 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.
- [8]. 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.
- [9]. Duarte, Adriana. A Crise Do Fordismo Nos Países Centrais. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, P. 2-14, Jul-Dez 2000.
- [10]. Centeno, Mário; Novo, Álvaro A. Segmentação. Banco De Portugal, Portugal, P. 8-30, 2012.
- [11]. 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 2007.

- [12]. 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.
- [13]. 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.
- [14]. 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.
- [15]. 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.
- [16]. Eurofound. Labour Market Segmentation: Piloting New Empirical And Policy Analyses. Publications Office Of The European Union, Luxembourg, 2019.
- [17]. Seo, Hyojin. 'Dual' Labor Market? Segmentation Patterns In European Labor Markets And Varieties Of Precarity.. *Transfer*, V. 27, N. 4. 485 P, 2021. 503.
- [18]. Pembroke, Sinead. Precarious Work, Precarious Lives: How Policy Can Create More Security. Irlanda: Tasc, 2018.
- [19]. Rubery, Jill; Piasna, Agnieszka. Labour Market Segmentation And The Eu Reform Agenda: Developing Alternatives To The Mainstream. European Trade Union Institute, Bruxelas, 2016.
- [20]. 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.