

RBESTRevista Brasileira de
Economia Social e do Trabalho**BJSLE**Brazilian Journal of
Social and Labour Economics<https://doi.org/10.20396/rbest.v5i00.18343>

ARTIGO

Teorias da segmentação do mercado de trabalho

*Julio César Neffa****Resumo**

O artigo revisa as principais versões da teoria da segmentação do mercado de trabalho formuladas no século XX e que permanecem tendo vigência. Originalmente, elas se concentravam em mostrar as inadequações das teorias neoclássicas, segundo as quais os agentes que operam no mercado são homogêneos e as barreiras à mobilidade provêm, em parte, das limitações técnicas existentes para substituir o trabalho pelo capital e para substituir trabalhadores com diferentes qualificações profissionais. Então, a segmentação seria produzida pela imperfeição temporária dos mercados, sem atribuir responsabilidades às empresas que geram a diferenciação entre os mercados interno e externo, primário e secundário, para evitar a queda das taxas de lucro. Os autores dessas teorias escreveram na época em que vigorava o modo de desenvolvimento fordista-keynesiano (1945-1974), mas atualmente a precariedade do emprego e a diversificação de formas específicas ou particulares de emprego deram a elas nova validade. Entre as causas assinaladas destaca-se a importância das instituições, das políticas de emprego e da flexibilização da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Teorias do mercado de trabalho; Segmentação da força de trabalho; Precarização do emprego.

JEL: E20, E29, J01, J21.

* Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET), Argentina; e Universidad Nacional de Moreno (UNM), Argentina.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6664-6010>

E-mail: julioceff@gmail.com



Nota do Editor: Texto publicado anteriormente pelo autor como capítulo de livro: Neffa, J. C. (2008). Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo. En J. C. Neffa & F. Eymard-Duvernay (Eds.), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: Análisis institucionalistas* (pp. 139-206). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Theories of labor market segmentation

Abstract

The article reviews the main versions of the theories of labor market segmentation developed in the 20th century, which are still valid. Originally they focused on showing the inadequacies of neoclassical theories according to which the agents operating in the market are homogeneous and the barriers to mobility come partly from the existing technical limitations to substitute labor for capital and to replace workers with different professional qualifications. Segmentation would then be produced by the temporary imperfection of the markets, without assigning responsibilities to the companies who generate the differentiation between internal and external, primary and secondary markets, to prevent profit rates from falling. The authors of these theories wrote when the Keynesian-Fordist mode of development was in force (1945-1974), but nowadays the precariousness of employment and the diversification of specific or particular forms of employment have given them new validity. Among the causes highlighted is the importance of institutions, employment policies and flexibilizing labor legislation.

Keywords Labor market theories; Workforce segmentation; Precarization of employment.

Teorías de la segmentación del mercado de trabajo

Resumen

El artículo se propone pasar en revista las principales versiones de las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo gestadas en el siglo XX y que siguen teniendo vigencia. En su origen se enfocaron en mostrar las insuficiencias de las teorías neoclásicas según las cuales los agentes que operan en el mercado son homogéneos y las barreras a la movilidad provienen en parte de las limitaciones técnicas existentes para sustituir trabajo por capital y reemplazar a trabajadores con diferentes calificaciones profesionales. La segmentación sería producida entonces por la imperfección temporaria de los mercados, sin asignar responsabilidades a los empresarios que generan la diferenciación entre mercados internos y externos, primarios y secundarios, para evitar que caigan las tasas de ganancia. Los autores de estas teorías escribieron cuando estaba vigente el modo de desarrollo keynesiano-fordista (1945-1974), pero hoy en día la precarización del empleo y la diversificación de las formas específicas o particulares de empleo le han dado actualidad. Entre las causas señaladas figura la importancia de las instituciones, de las políticas de empleo y de la legislación del trabajo flexibilizadora.

Palabras clave: Teorías del mercado laboral; Segmentación de la fuerza de trabajo; Precarización del empleo.

Théories de la segmentation du marché du travail

Résumé

L'article passe en revue les principales versions de la théorie de la segmentation du marché du travail formulées au 20^e siècle, qui sont toujours valables. À l'origine, elles s'attachaient à montrer les insuffisances des théories néoclassiques, selon lesquelles les agents opérant sur le marché sont homogènes et les barrières à la mobilité proviennent, en partie, des limitations techniques existantes pour substituer le travail au capital et pour substituer des travailleurs ayant des qualifications professionnelles différentes. La segmentation serait alors produite par l'imperfection temporaire des marchés, sans attribuer de responsabilité aux entreprises qui génèrent la différenciation entre marchés internes et externes, primaires et secondaires, pour éviter la baisse des taux de profit. Les auteurs de ces théories écrivaient à une époque où le mode de développement fordiste-keynésien était en vigueur (1945-1974), mais aujourd'hui la précarité de l'emploi et la diversification des formes d'emploi spécifiques ou particulières leur ont donné une nouvelle validité. Parmi les causes mises en évidence, l'importance des institutions, des politiques de l'emploi et de la flexibilisation de la législation du travail.

Mots-clés: Théories du marché du travail; Segmentation de la main-d'œuvre; Précarisation de l'emploi.

Introdução¹

Um dos debates mais intensos iniciados nas décadas de 1970 e 1980 entre os economistas do trabalho dizia respeito à adaptação dos mercados de trabalho às mudanças tecnológicas, resultando na divisão do mercado de trabalho em submercados. A questão levantada dizia respeito à maneira pela qual essa segmentação transformava ou não as regras de funcionamento da oferta e da demanda de mão de obra (Wilkinson, 1984).

A segmentação dos mercados de trabalho não é uma questão totalmente nova. Os economistas clássicos já haviam identificado o problema. Adam Smith a mencionou parcialmente ao analisar as diferenças salariais com base em diferenças compensatórias. Várias décadas depois, Stuart Mill desenvolveu a questão, afirmando que os mercados agrícolas do século XIX eram competitivos, mas que outros mercados não eram competitivos devido a leis, costumes e à existência de sindicatos; portanto, isso não poderia ser estudado com base nas leis de oferta e demanda. Os primeiros economistas institucionalistas norte-americanos também afirmaram a existência de heterogeneidade nos mercados de trabalho, pois as regras e instituições criavam restrições ao funcionamento competitivo do mercado.

A abordagem neoclássica ortodoxa do mercado de trabalho pressupõe que os agentes que operam no mercado são homogêneos e que as barreiras à mobilidade decorrem, em parte, de restrições técnicas à substituição de mão de obra por capital e à substituição de trabalhadores com diferentes qualificações profissionais (Cahuc & Zilberberg, 1996). A lógica de funcionamento dos agentes nesses mercados seria a de buscar a maximização dos lucros tanto dos empregadores quanto dos candidatos a emprego para atingir o equilíbrio do pleno emprego. A abordagem teórica do mercado de trabalho segmentado (MTS) baseia-se no pressuposto de que a teoria neoclássica do mercado de trabalho fornece uma descrição inadequada, ou pelo menos incompleta, do mercado de trabalho; e que não consegue explicar a maioria dos problemas enfrentados pelas políticas nesse campo. Em particular, ela não forneceria uma explicação adequada da distribuição ou dispersão dos salários (e, portanto, da renda) entre os trabalhadores e as causas da discriminação (Taubman & Wachter, 1986). Por sua vez, os “segmentaristas” concordam com a teoria marxista ao afirmar que a distribuição

3

¹ Este texto é o resultado de um trabalho em equipe, baseado em comentários e críticas de uma primeira versão escrita pelo autor, que foi lida por Julieta Albano, Manuel I. Calderón, Mariano Feliz, Ramiro López Ghio, Pablo Pérez, Demian T. Panigo e Fernando Toledo, cujas contribuições foram valiosas para a preparação da versão final. Agradecemos os preciosos comentários, críticas e sugestões feitos por Jérôme Gautié, professor e pesquisador da ENS e do Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), e pelo professor Jacques Freyssinet, do Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) e do CEE, França.

de renda (salários e aluguéis) é injusta para os pobres e que é necessária uma maior intervenção do Estado para corrigi-la. Nessa abordagem, a demanda por mão de obra é uma demanda derivada.

Os neoclássicos também reconhecem a existência da segmentação e têm sua própria explicação, atribuindo-a a fatores geográficos e biológicos, especialmente idade e antiguidade na empresa. Entretanto, embora estudem o comportamento maximizador de indivíduos e empresas, eles ignoram amplamente as mudanças endógenas nos desejos e gostos dos indivíduos e não levam em conta o contexto institucional dos mercados. Ademais, eles não explicitam que as instituições do mercado de trabalho – como sindicatos, regras legais, instituições governamentais e restrições de imigração – também levam à segmentação do mercado. Mais adiante, será visto como Arhur Lewis, John Harris e Michael Todaro analisaram a existência de uma forma específica de segmentação, por meio de modelos que distinguem entre o setor moderno (mercado primário no espaço urbano) e o setor tradicional (mercado secundário no setor agrário tradicional e os migrantes; anos mais tarde, foram acrescentados os trabalhadores informais urbanos).

Para a teoria neoclássica ortodoxa, a existência de submercados de mão de obra seria então devida a imperfeições na permutabilidade entre várias categorias de trabalhadores (Caire, 2001). Concomitantemente, dentro desses submercados também haveria concorrência entre os assalariados. Para atender a uma demanda solvente por bens – dado o padrão técnico – a empresa decide adotar uma função de produção em que se propõe a combinar fatores produtivos, entre eles o trabalho. Nesse contexto, as empresas expressam suas necessidades de mão de obra em um mercado em que os candidatos a emprego, que teoricamente são donos de suas decisões, determinam suas preferências; eles teriam a iniciativa e poderiam escolher livremente o emprego que lhes proporcionasse a maior utilidade. O comportamento da empresa seria então “neutro” e teria um papel reduzido no mercado de trabalho (Gambier & Vernières, 1985).

Os “segmentaristas” criticam as afirmações acima dos autores neoclássicos ortodoxos, argumentando que “as transações de mercado representam apenas uma parte minoritária dos processos de alocação de recursos, sendo que o restante ocorre dentro das empresas” (Gazier, 1990, tradução nossa). Isso significa que nem sempre é no mercado onde ocorre a mobilidade da mão de obra e onde se efetivam todas as transações entre os provedores de emprego e os candidatos a emprego: uma parte importante e decisiva – com base na qual são estabelecidos mercados internos (MIs) e mercados externos (MEs), primários e secundários – ocorre dentro da empresa, com os empregadores tendo a iniciativa e a palavra final no processo de seleção e recrutamento (Rodgers, 1989).

Os teóricos da segmentação se concentram no desenvolvimento de restrições institucionais, no contexto histórico e nos determinantes endógenos das mudanças nos gostos dos agentes, postulando que o comportamento de maximização é irrelevante para os resultados do mercado, uma vez que os mercados não tendem naturalmente ao equilíbrio. Eles supõem que a elasticidade de substituição dos fatores é baixa ou nula e que o salário tem pouco efeito na alocação eficiente de recursos e na determinação do nível de emprego. Salários altos (acima da produtividade marginal e do mercado) não são a causa da ineficiência alocativa e do desemprego, e a segmentação existiria mesmo se não houvesse discriminação nem efeitos da idade.

A partir da abordagem da teoria da segmentação, o mercado de trabalho do setor privado é visto como não funcional ou como fornecedor de soluções não aceitáveis. Em contraste, o mercado de trabalho interno do setor primário não funciona de acordo com a busca da maximização dos lucros; há regras institucionais que substituem os processos de mercado, e as pressões competitivas para equalizar as diferenças salariais não funcionam. Em vez de pensar que os sindicatos atrapalham a concorrência, que contribuem para salários artificialmente mais altos e, portanto, restringem o emprego, eles afirmam que geram uma retroalimentação positiva. Pelo contrário, o subemprego de bons trabalhadores (altamente qualificados), mas empregados no mercado doméstico secundário, desqualifica-os aos olhos dos empregadores e os leva a empregos ruins (pouco qualificados), gerando, assim, uma retroalimentação negativa (Taubman & Wachter, 1986).

Essa outra escola de pensamento econômico, que admite várias abordagens específicas, atribui grande espaço e importância aos problemas trabalhistas; surgiu durante o período "fordista" (impulsionada por neoinstitucionalistas norte-americanos como Clark Kerr, Lloyd Reynolds, John Dunlop e, mais recentemente, Olivier Williamson, por exemplo) e foi fortalecida pela crise do regime de acumulação nos países capitalistas industrializados (PCI) até meados da década de 1970. Essas abordagens consideram apenas aspectos específicos da ciência econômica e são comumente rotuladas como "teorias da segmentação" (Cain, 1976). Embora seja aceito que os estudos fundantes da teoria da segmentação tenham sido feitos por Dunlop (1958) e Kerr (1954), a formulação moderna foi obra de Peter Doeringer e Michael Piore (1971), cujo enfoque foi disseminado internacionalmente.

Em um sentido amplo, as teorias reúnem vários autores de diferentes escolas de pensamento (institucionalista, marxista etc.). A ideia básica de todas essas correntes é que os mercados – e mais especificamente os mercados de trabalho – não funcionam como um todo homogêneo, mas são compostos por um certo número de segmentos que se comportam de acordo com certas regras específicas, o que não significa necessariamente que sejam

totalmente independentes uns dos outros. Eles têm relações entre si e, às vezes, funcionam de forma articulada em um “sistema de empregos” (Gambier & Vernières, 1985).

Conforme observado acima, essas teorias surgiram como críticas ao modelo neoclássico de funcionamento do mercado de trabalho, não só pela existência de desemprego e discriminação, mas também pelas diferenças de salários, de condições e de ambiente de trabalho e pela deterioração das garantias de estabilidade no emprego. Mas isso não devia ser visto como uma anomalia, uma imperfeição dentro de um mercado competitivo, que tenderia normalmente ao equilíbrio, e sim como uma das características essenciais do funcionamento das economias de mercado (Gambier & Vernières, 1985).

Como consequência da segmentação do mercado de trabalho, um certo número de trabalhadores se beneficia da garantia de estabilidade no emprego, altos salários, proteção previdenciária, boas condições de trabalho e proteção sindical, enquanto outros se encontram em uma situação muito diferente, constituindo o que poderíamos chamar de “mundo dos trabalhadores precários”: desempregados ou empregados sem garantia de estabilidade e, por decisão da empresa, sem contribuições – portanto, excluídos do sistema de seguridade social e da proteção dos sindicatos. Essa situação é causada por falta de conscientização, por pressão dos empregadores ou pela não filiação a uma organização sindical. Também pode acontecer que, mesmo se houver um sindicato e os trabalhadores forem filiados, este seja fraco para protegê-los. A interação de todos esses fatores resulta em uma classe trabalhadora de “segunda categoria” que, com a deterioração ainda maior da situação do emprego, pode muito bem ser vista como excluída e parte do “exército industrial de reserva” (Boyer, 1986).

Os “segmentaristas” argumentam que, na realidade, não basta analisar a oferta de mão de obra, mas que as empresas desempenham um papel ativo e tomam a iniciativa de alocar os recursos de mão de obra. Trata-se de um fator subordinado, cujo custo deve ser minimizado para aumentar as taxas de lucro. Para serem empregados, os trabalhadores devem aceitar se adaptar às demandas de mão de obra da empresa e às exigências das tecnologias em termos de qualificação.

As teorias de segmentação introduzem outra mudança em relação à teoria padrão: são as próprias empresas – e não o mercado – que, para reduzir os custos de mão de obra, intensificar o controle dos funcionários e maximizar seus lucros, geram o que, de acordo com os neoclássicos, aparece como um desequilíbrio ou uma imperfeição do mercado de concorrência pura e perfeita. Como sugerem François Sellier e André Thiano (1988, tradução nossa) em referência às teorias de segmentação, a ênfase é colocada no fato de que “a empresa exerce uma função ativa com o objetivo de segmentar, de dividir o trabalho.” Eles não admitem que, no ponto de partida, exista uma igualdade substancial entre empregadores

e candidatos a emprego, e tentam explicar a demanda de mão de obra pela empresa deduzindo-a da função de produção, levando em conta a atitude dos agentes e daqueles envolvidos na gestão da força de trabalho, e tentam rejeitar um determinismo tecnológico puro e simples e reconhecer o lugar e o papel das políticas de emprego. Por outro lado, as decisões tomadas pelas empresas para alocar recursos, no caso da mão de obra, não podem ser reduzidas a um simples cálculo econômico em busca da maximização dos lucros. Os trabalhadores são atores em uma relação salarial, submetida a instituições e regras que não podem operar isoladamente de outras estratégias da empresa, às quais deve estar articulada para ser eficaz (Gambier & Vernières, 1985).

Alguns dos fundadores da teoria chegam a afirmar que as diferenças observáveis no mercado de trabalho entre sexos, raças, grupos sociais etc. não são geradas por diferenças que ocorrem dentro de um único mercado (que, como postulam os neoclássicos, seria fluido, transparente, com predominância de empregos homogêneos e indiferenciados, um lugar onde predomina a racionalidade maximizadora). Ao contrário, as discrepâncias se originam em mercados diferentes ou em um mercado compartimentado – ou seja, segmentado – devido a diferentes *status* profissionais, condições de trabalho, níveis salariais e de proteção social, com possibilidades heterogêneas de avanço na carreira.

As abordagens neoclássicas e marxistas que postulam a existência de segmentação podem ser identificadas, mesmo que cada perspectiva faça uso específico dessa hipótese.

Assim que seja postulada a existência de vários mercados de trabalho ou sua segmentação, é preciso definir os critérios que a sustentam: setoriais, geográficos, qualificações específicas, características demográficas ou sociológicas. Às vezes, a classificação de acordo com critérios binários (o fato de o emprego ser mais ou menos estável, ou de os salários serem altos ou baixos) não é fácil de ser feita empiricamente, já que os limites entre essas categorias são geralmente relativos.

Para os “segmentaristas” o mercado de trabalho é uma instituição na qual os procedimentos de alocação, mobilidade e remuneração do trabalho obedecem a um conjunto de regras formais e informais, estabilizadas como resultado das relações sociais (Lefresne, 2002).

De maneira preliminar, tomamos a definição dessa escola dada por Guy Caire (2001, tradução nossa): “A segmentação do mercado de trabalho é um processo histórico pelo qual forças econômicas, políticas e sociais incentivam a divisão do mercado em segmentos diferenciados por características e regras de comportamento específicas.” Essa segmentação pode assumir várias formas.

As regras podem ter diferentes origens: o *contrato*, que faz parte de uma ordem pública heterogênea e coletiva; *as regras heterônomas*, que são impostas externamente (como o salário mínimo de subsistência, a legislação trabalhista e os sistemas de classificação e de qualificações); e *as convenções*, ou seja, regras informais que garantem a coordenação e podem ser o resultado de normas ou costumes (Lefresne, 2002).

1. Tipologia e modalidades de segmentação

Dentro das teorias de segmentação, encontramos os “dualistas” tradicionais, cujos predecessores são os estudos de Lewis (1954) e Harris e Todaro (1970). Os “segmentaristas” mais recentes estabelecem classificações binárias: mercados primários-secundários, internos-externos, mas que às vezes podem ser cruzadas, permitindo a construção de uma matriz de duas linhas e duas colunas, com quatro quadrantes.

No entanto, se a abordagem de segmentação for desenvolvida, é possível admitir que não existem dois setores, mas muitos outros, dependendo das variáveis levadas em conta: gênero, faixas etárias, espaço geográfico de origem (rural ou urbano), nacionalidade, pertencimento a grupos étnicos, níveis de educação e formação profissional, situação legal ou ilegal no mercado de trabalho, entre outras.

Para Paul Osterman (1984) e Dianne Tremblay (1990), existem três segmentos nos mercados, e não dois. Um primário superior, composto por sistemas de profissões de nível universitário, dotados de certa mobilidade e com conhecimento e experiência não específicos de uma única empresa, o que lhes dá maior poder de barganha sobre o mercado de trabalho. Um mercado primário inferior, com um sistema de emprego do tipo industrial (operários, empregados e técnicos), em que há pouca mobilidade interna e entre empresas, mas onde os salários, as condições de trabalho e a proteção social estão bem estabelecidos de acordo com a legislação trabalhista e os acordos de negociação coletiva. E, por fim, haveria um mercado secundário que é definido da maneira clássica, em oposição aos outros dois: salários baixos, nenhuma garantia de estabilidade no emprego, pouca ou nenhuma proteção social, precariedade, condições e ambiente de trabalho ruins, ausência de sindicatos e assim por diante. Um fenômeno de discriminação de gênero também pode ser observado nesse mercado secundário, pois a maioria de seus membros geralmente são mulheres. Bernard Gazier (1990) acrescenta um segundo segmento ao mercado secundário: os trabalhadores do setor informal e da periferia da economia.

Várias são as modalidades que deram origem a processos de segmentação, como será explicado a seguir.

1.1. Segmentação e ação de grupo dentro das empresas

Nos mercados, haveria grupos “competitivos, mas não concorrentes” (ou seja, não sujeitos à pressão da concorrência), o que significa que sua existência e atividade têm ampla margem de manobra. São competitivos em relação a outros, mas não sofrem concorrência direta e não estão submetidos a fortes restrições de outros grupos. A fragmentação do mercado de trabalho se deve, portanto, à ação de grupos sociais dotados de grande poder de barganha que buscam limitar o acesso de outros a uma atividade específica da qual sua renda depende essencialmente. A causa das desigualdades entre esses grupos e o restante da força de trabalho se deve aos diferentes níveis de educação. A forma de reduzir essas desigualdades seria, logicamente, promover maior acesso à educação (Caire, 2001).

1.2. Mercados internos e externos

Esses conceitos foram explicitamente desenvolvidos por Dunlop há várias décadas, mas foram posteriormente elaborados e disseminados por Piore. Sua aplicação é principalmente – mas não exclusivamente – no nível microeconômico, ou seja, no nível da empresa.

A classificação de cargos leva em conta as seguintes variáveis: salários, garantias de permanência e progressão na carreira, nível de qualificação, perspectivas de promoção, e condições e ambiente de trabalho. A avaliação dos trabalhadores leva em conta o tempo de permanência na empresa, o nível de formação, o grau de sindicalização e a estabilidade das competências. Quando essas variáveis têm uma avaliação altamente positiva, estamos falando de mercados primários e, se menos positivas ou negativas, de mercados secundários.

Os “mercados internos” foram definidos por Doeringer e Piore (1971, tradução nossa) como “uma unidade administrativa dentro da qual a remuneração e a alocação do trabalho são determinadas por um conjunto de regras e procedimentos administrativos”, cujo funcionamento não segue as regras do mercado, como no caso dos “mercados externos”, e onde a relação entre empregadores e trabalhadores não é negociada. Essa unidade administrativa pode ser mais ou menos extensa (um estabelecimento, uma empresa, um grupo de empresas). Pode se referir à administração pública como um todo (a equipe codificada no “estatuto do funcionalismo público”) ou a uma empresa pública específica. As regras e os códigos de conduta em vigor em cada empresa ou organização, definindo missões e funções, são decididos em nível hierárquico, com ou sem consulta prévia a seus funcionários. Independentemente do que está estabelecido no acordo de negociação coletiva no nível do ramo de atividade ou mesmo da empresa, elas podem se referir a vários tópicos: os procedimentos de

seleção e recrutamento de pessoal, a existência de “portas de entrada” e de procedimentos implícitos de admissão, as classificações de postos de trabalho específicas de cada empresa (por decisão do empregador e de acordo com a tecnologia de processo ou produto disponível), as sanções e os procedimentos para promoção ou avanço na carreira (antiguidade na empresa, diplomas, mérito), as regras que regem as condições de trabalho e o ambiente de trabalho, e assim por diante.

De acordo com Kerr (1954), o MI é um mercado estruturado, com procedimentos administrativos e vigência de práticas costumeiras; ademais, nos mercados corporativos e de profissionais liberais há sindicatos que controlam o território e, portanto, seu funcionamento pode ser subótimo.

Em geral, os empregos no setor primário são oferecidos pelo MI, ou seja, os níveis de emprego e de salários são definidos mais por mecanismos institucionais e por funções organizacionais do que pelo mercado. Mas o funcionamento do ME (secundário) obedece à lógica competitiva, na qual o salário não é rígido e pode operar o ajuste entre oferta e demanda (Grangeas & Le Page, 1993).

O mercado de trabalho primário e interno seria determinado pelo conjunto de relações de emprego estruturadas por regras (formais e informais) e instituições que regem a alocação e a precificação do trabalho dentro das empresas. Essas regras estão relacionadas ao conteúdo dos postos de trabalho, aos salários, à estrutura organizacional que hierarquiza os cargos, aos requisitos de entrada para novas contratações e às oportunidades de treinamento e promoção. As instituições e regras em vigor na empresa definem os salários e a mobilidade interna, que protegem os funcionários da concorrência. Isso geralmente está associado a práticas empresariais que oferecem altos salários, acima do salário de equilíbrio do mercado e igual à produtividade marginal. Uma empresa representativa de um mercado de trabalho com altos salários regularia suas relações laborais por meio do uso do mercado interno de trabalho, que substitui o mercado no sentido neoclássico, instituindo um conjunto de regras e normas internas.

Os MEs (em nível de empresa) funcionariam da mesma forma que os mercados de trabalho neoclássicos tradicionais. Não são estruturados e sujeitos a várias regras institucionais, mas regulados de acordo com “as leis do mercado”, com base no pressuposto de sua competitividade. Os ajustes dos níveis de emprego e salário (de preços e quantidades) são feitos rapidamente quando causas exógenas levam ao desequilíbrio. Os trabalhadores desse mercado têm um nível médio de educação e qualificações profissionais gerais, que podem ser aplicadas aos empregos existentes em vários tipos de empresas (Favereau, 1989).

Os MEs são espaços onde predominam os ajustes salariais e de quantidade, sem que haja necessariamente uma racionalidade substancial. Os empresários não formulam uma estratégia de relação salarial com um horizonte de longo prazo. Além disso, esse mercado não escapa à influência heterônoma e necessita de certas regras para se regular. Isso quer dizer que os MEs são socialmente organizados.

Quando as empresas são grandes e prósperas, os MIs (mercados internos) se desenvolvem. Nesses casos, o mercado é estável e suas tendências são positivas e previsíveis por iniciativa dos empregadores ou pela força das organizações sindicais. Essa concepção é aplicada preferencialmente no nível microeconômico. As regras e os procedimentos internos de trabalho e emprego da empresa são específicos da empresa, rígidos, mas passíveis de revisão. Ao usá-los, a empresa tenta se distanciar do mercado externo. As decisões de emprego são tomadas pela "estrutura hierárquica", sem seguir de perto os sinais e impulsos do mercado, dos quais ela pode prescindir internamente.

Para Doeringer e Piore (1971), a estrutura do MI seria o resultado natural da ação de qualificações ocupacionais específicas no marco de um mercado competitivo (Marsden, 1989).

Os costumes e as rotinas desempenham um papel importante nos MIs quando o conjunto da força de trabalho está sujeito a uma "relação de autoridade", ou seja, um contrato segundo o qual o empregado reconhece quem o emprega, remunera e define a jornada de trabalho, assim como o direito de dar ordens sobre quais tarefas fazer e como fazê-las, em troca de estabilidade no emprego, remuneração fixa ou variável, mas independente do volume de sua produção e do desempenho financeiro da empresa. Se certas condições forem atendidas, isso pode levar a um comprometimento produtivo, individual e/ou grupal, que contribui para promover a coesão do grupo e estimula o trabalhador a ter um desempenho eficiente e a adquirir novas habilidades específicas.

Nesse segmento, ou mercado interno, as leis gerais do mercado não se aplicam ou se aplicam apenas marginalmente. Os ajustes dos desequilíbrios não ocorrem por meio da alteração das taxas salariais, como indicaria a teoria neoclássica; são definidos pela hierarquia da empresa levando em conta a situação e o comportamento do mercado. Essa seria a razão pela qual, nos mercados internos, os salários têm certa rigidez.

No nível do estabelecimento ou da empresa com vários estabelecimentos, em virtude da decisão do empregador de dividir social e tecnicamente o trabalho, vários MIs podem ser criados de acordo com as categorias profissionais e o nível de qualificação do pessoal.

Os códigos e regras de operação do MI são rígidos – têm certa estabilidade –, mas podem ser modificados quando ocorrem mudanças importantes, tais como: redimensionamento

da empresa, fusões e aquisições, lançamento de novos produtos, incorporação de novas tecnologias, inserção ativa no esforço de exportação para conquistar novos mercados, entre outras.

Nesses casos, os cargos hierárquicos mais procurados são atribuídos prioritariamente a pessoas que estão fortemente comprometidas, que possuem maior tempo de vínculo e, portanto, internalizaram a cultura da empresa. Tais cargos são obtidos por meio de promoção interna, com base no mérito e na antiguidade, e recorrendo de modo prévio ou simultâneo ao treinamento profissional para adquirir ou aperfeiçoar qualificações específicas.

Os meios de produção e o *software* usados pela empresa exigem treinamento e adaptação por parte das pessoas que os utilizam. Suas atividades operacionais exigem o acúmulo de experiência, pois cada funcionário busca adaptar os procedimentos específicos de produção às suas qualificações, o que dificulta sua substituição no tempo. Assim, cada empresa constrói sua própria cultura, suas rotinas de produção, e elabora códigos de conduta que são internalizados pelos funcionários, ainda que nem sempre sejam explicitados, permanecendo geralmente tácitos.

A origem do MI se localiza na área de produção. Os fatores levados em conta são: a especificidade da tecnologia (porque os bens de produção são comprados de acordo com diretrizes precisas), os postos de trabalho, o aprendizado correspondente (que permite maior adaptação e tem custos mais baixos do que se fosse feito fora da empresa) para adaptação à tecnologia. A especificidade das qualificações desempenha o papel central. Para obtê-las, muitas vezes é estabelecido um "circuito de mobilidade" (dentro da empresa, os trabalhadores se alternam e passam de um posto para outro à medida que adquirem treinamento no trabalho exercido) (Doeringer e Piore, 1971).

O custo desse treinamento é suportado voluntariamente pelas empresas, que o consideram um investimento. Conseqüentemente, a rotatividade de trabalhadores nesse nível é avaliada como um desinvestimento ou prejuízo para a empresa. Na tentativa de evitar isso, são estabelecidos bônus por tempo de serviço, melhores benefícios no campo social, pensões complementares para a aposentadoria e salários adicionais ou gratificações anuais que são adicionadas à remuneração normal.

Quando um mercado interno é formado em uma empresa ou organização, as promoções e recolocações dentro de cada categoria (operários, funcionários, equipe gerencial, diretoria) são feitas em uma direção "vertical".

Se necessário, devido a aumentos duradouros na demanda ou a aposentadorias, são contratados profissionais de fora da empresa ou organização. Mas, em geral, a entrada é feita em cargos mais baixos na hierarquia – com salários, condições de trabalho e sistemas

de promoção muito diferentes –, cargos que ficaram vagos como resultado da promoção interna de seus antigos ocupantes (Gambier & Vernières, 1985). Com o tempo, a fim de contornar as barreiras da legislação de proteção ao emprego e a presença de sindicatos poderosos, os empregadores adotam políticas autônomas de gestão de pessoal, gerando divisões entre MI e ME, que desestruturam o coletivo da força de trabalho.

Também acontece que, quando esses regimes são aplicados a diferentes categorias dentro da empresa (por exemplo, trabalhadores com e sem acordos coletivos), podem ser constatados, inclusive, diferentes submercados dentro do mesmo mercado interno.

Para os empregadores, a existência de um mercado interno pode ser funcional, mas também pode ser um problema. Por ser interno e não estar sujeito a todas as restrições da “concorrência pura e perfeita”, cria as condições para um comportamento “oportunista” por parte dos funcionários, dado seu conhecimento tácito cuidadosamente guardado para si, monopolizando ou retendo informações estratégicas para o desempenho dessas funções, em busca de sua própria segurança no emprego e de promoção individual. Por outro lado, pode levar à consolidação de rotinas tradicionais que retardam os processos inovadores, e até mesmo levar à formação de uma hierarquia paralela à formal (Cain, 1976; Doeringer & Piore, 1971; Kerr, 1954; Reich, Gordon & Edwards, 1973).

Quando se verifica esse tipo de segmentação, as políticas destinadas a eliminá-la são aquelas que buscam a integração social desses grupos, combatendo a discriminação contra aqueles que estão no mercado secundário (Ferreol & Deubel, 1990; Guillemin & Moule, 1993).

Na tipologia de Doeringer e Piore (1971), o dualismo requer a demonstração da heterogeneidade dos dois mercados em termos de empregos, trabalhadores e mecanismos operacionais. Dessa forma, é questionada a unidade do funcionamento do mercado de trabalho.

Há uma articulação entre os MIs e os MEs. O mercado externo é deduzido das características do mercado interno, o ajuste é feito pelos salários, as relações trabalhistas não são duradouras e a negociação coletiva é fraca. Nesse mercado, há uma fila de espera para entrar no mercado interno, mas isso depende de demanda efetiva, qualificação profissional e políticas públicas ativas.

Também pode haver uma incorporação de MEs dentro dos MIs. No mercado interno, tradicionalmente havia segurança no emprego, mas hoje em dia a segurança plena e generalizada só se aplica ao setor público. Os empregadores usam uma estratégia de precarização até mesmo para o mercado interno e, sem abandonar a lógica dos MIs, introduzem novas formas de gestão da força de trabalho que implicam a necessidade de

engajamento, ao mesmo tempo que impõem a terceirização, a subcontratação e a precarização. Essa é a situação à qual estão submetidos principalmente os funcionários mais jovens, tornando a fronteira entre MI e ME cada vez menos clara, à medida que choques exógenos forçam os MIs a se tornarem MEs (Lefresne, 2002).

1.3. Mercados primário e secundário

Esses são conceitos que os “segmentaristas” aplicam especificamente no nível macroeconômico.

Os mercados primários são altamente hierárquicos. Neles predomina a estabilidade no emprego com contrato de prazo indeterminado, a exigência e a difusão de hábitos e comportamentos próprios de mercados estáveis. As qualificações e habilidades profissionais são altas e adquiridas em virtude do trabalho realizado, os salários vigentes são relativamente altos em comparação com os demais. Os regulamentos internos para esses grupos são abundantes e inequívocos, as condições e o ambiente de trabalho são relativamente satisfatórios, existem possibilidades reais de promoção e, em geral, as pessoas permanecem em seus postos até serem promovidas. Nesse mercado, a taxa de sindicalização é alta e os sindicatos desempenham uma função reivindicativa reconhecida e institucionalizada, obtendo bons resultados. Às vezes, é feita uma distinção entre um mercado primário inferior e um mercado primário superior, dependendo do grau de estabilidade no emprego e no caso de esta depender da aceitação de mobilidade dentro da empresa ou entre empresas.

Nos mercados secundários, os salários são mais baixos do que no mercado primário, mesmo que os dados sejam corrigidos para diferenças nas qualificações profissionais e na idade, porque há grupos não competitivos: isso significa que recompensas muito diferentes são dadas a pessoas comparáveis. Portanto, há uma diferença entre os dois mercados em termos de determinação do nível salarial.

A análise do desemprego sob a perspectiva da segmentação permite identificar diferenças nas taxas de acordo com as categorias da população economicamente ativa. Os trabalhadores do setor secundário são os mais afetados quando a situação econômica se deteriora. Os trabalhadores do setor primário são afetados no caso de uma recessão duradoura, embora mais tarde e de forma menos severa, e podem tentar procurar emprego no setor secundário (Grangeas & Le Page, 1993).

Estudos empíricos realizados por Piore (1983), Doeringer e Piore (1971) e Michael Reich, David Gordon e Richard Edwards (1973) identificaram a existência de “barreiras à entrada” efetivas nesse mercado primário e postularam que os candidatos são literalmente “colocados em uma fila” para serem selecionados e recrutados – decisão que é tomada de

acordo com as preferências dos empregadores, com base em informações incompletas, com um forte tom subjetivo, não isento de parcialidade. De fato, a grande maioria das pessoas que ocupam esses cargos “primários” é de nacionalidade do país da sede ou do país onde o estabelecimento está localizado, é do sexo masculino, de meia-idade, é da raça branca ou do grupo étnico predominante na esfera de poder e tem um nível relativamente alto de educação e formação profissional (Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1983).

Em contrapartida, os mercados secundários são mais afetados pela situação econômica. Seus empregos têm um *status* social mais baixo do que no caso anterior, não são garantidos legalmente, geralmente são por prazo determinado, precários e instáveis. O nível de educação e treinamento profissional não é muito alto, a estrutura hierárquica é tem pouca amplitude e não é rígida. Os trabalhadores não estão isentos de desemprego causado por demissões. Há uma alta rotatividade de trabalhadores no mesmo emprego devido a demissões e pedidos de demissão para procurar um emprego de melhor qualidade ou mais bem remunerado. Os trabalhadores podem ser facilmente transferidos de um emprego para outro dentro da empresa sem as restrições impostas por um acordo coletivo ou um quadro funcional. Para empregos semelhantes, seus salários são mais baixos do que nos mercados primários e não há regulamentos internos da empresa que coloquem barreiras à arbitrariedade. Muitos desses empregos são ocupados por mulheres, trabalhadores migrantes jovens e pouco qualificados e adultos próximos da aposentadoria, cuja situação é mais vulnerável. A taxa de sindicalização é baixa, o poder dos sindicatos é fraco e, muitas vezes, praticamente inexistente. Esses trabalhadores são os primeiros a serem demitidos em caso de recessão econômica.

A teoria do capital humano é frequentemente aplicada para afirmar que ganham pouco porque têm pouca instrução e, portanto, baixa produtividade. No entanto, é preciso lembrar que, devido à incerteza e à volatilidade dos mercados, para simplificar o trabalho e reduzir o nível de habilidades necessárias, as empresas introduzem sistemas de racionalização e aprofundam a divisão social e técnica do trabalho para reduzir os custos de mão de obra e aumentar a produtividade. Isso significa que muitos desses trabalhadores têm um nível de habilidades mais alto do que o exigido pelo cargo que ocupam, o que põe em dúvida a teoria do capital humano e descarta a ideia de que mais educação reduziria a instabilidade e eliminaria a pobreza.

Os trabalhadores ocupados no setor secundário podem ter as mesmas habilidades e qualificações que os do setor primário, mas passam por um processo de divergência que pode moldá-los até adquirirem os requisitos de conduta e de qualificações que caracterizam esses empregos. Os “segmentaristas” argumentam que o desemprego de trabalhadores no setor secundário aumenta a probabilidade de que continuem desempregados no futuro e que

os empregos de baixo salário no setor secundário levam à perda de capital humano, o que contribui para a consolidação do dualismo econômico dentro do setor. Essa retroalimentação negativa acentua a falta de mobilidade entre os setores.

A identificação de empregos primários e secundários baseia-se em vários critérios: sistemas e níveis salariais, garantia de estabilidade no emprego, inclusão (e proteção) no sistema de seguridade social, condições e ambiente de trabalho, controle dos trabalhadores sobre o uso de sua força de trabalho, possibilidade de acesso a treinamento profissional e desenvolvimento de carreira dentro da empresa, e assim por diante. Mas vale a pena lembrar que, para os “segmentaristas”, os salários não são sistematicamente considerados como a variável determinante do comportamento dos agentes econômicos.

Quando há problemas de emprego causados por uma crise ou uma situação econômica ruim dentro da mesma empresa ou organização, o pessoal é transferido do segmento primário para o secundário. Da mesma forma, muitos trabalhadores secundários são transferidos para empresas fornecedoras e subcontratadas, ou são precarizados – quando não são demitidos. Em tais circunstâncias, há uma “degradação” progressiva da qualidade do emprego. No caso de um forte processo de crescimento com perspectivas de sustentabilidade, ocorre um processo na direção oposta (Gambier & Vernières, 1985).

Os ocupantes dos estratos mencionados acima têm comportamentos de qualificação diferentes. Os neoclássicos consideram o segmento primário superior como instrumental, o restante do setor primário como habitual e o setor secundário como autoritário. A última categoria se baseia na disciplina rígida que prevalece ali e na relação dos trabalhadores com supervisores e capatazes.

Por outro lado, os comportamentos de empregadores e trabalhadores mudam sistematicamente ao transitar de um segmento de mercado para outro.

Os “bons empregos” (do mercado interno primário) são aqueles pagos além do salário imposto pelas forças competitivas do mercado. Para os economistas neoclássicos, são os sindicatos os responsáveis pela escassez de melhores empregos porque, ao aumentar artificialmente os salários, restringem seu número no setor sindicalizado. Portanto, há uma grande oferta de trabalhadores no setor não sindicalizado e o salário no setor secundário é menor do que o salário de equilíbrio e menor do que o salário exigido pelos sindicatos. Para os “segmentaristas”, o papel dos sindicatos é positivo e melhora a relação entre emprego e produtividade, pois eles ajudam a economizar custos de transação, contribuem para aumentar o excedente da empresa e, portanto, levam a uma retroalimentação positiva.

Às vezes, ao realizar a análise empírica de forma mecânica, pode-se cair em um círculo “virtuoso” marcado por uma correspondência biunívoca entre os mercados primário e

interno (ambos os setores reúnem trabalhadores com empregos de maior qualidade), e um círculo “vicioso” quando o mesmo tipo de correspondência é estabelecido interativamente entre os mercados secundário e externo (onde são encontrados trabalhadores em empregos precários e de menor qualidade).

Mas para Gazier (1990), em vez de uma oposição e incompatibilidade entre os mercados primário e secundário, há uma complementaridade de dois tipos. O primeiro sugere haver uma complementaridade técnico-econômica, que depende da previsibilidade da demanda direcionada às empresas, de acordo com seus produtos. Se for estável, trata-se de um mercado primário; se for instável, é um mercado secundário. Mas são as empresas que estruturam o mercado: o MI exige qualificações específicas, os trabalhadores devem ter estabilidade, o treinamento é feito dentro da empresa e eles precisam estar engajados e colaborar com a gerência. Por outro lado, no ME é mais fácil e mais barato recrutar e demitir trabalhadores. Em empresas grandes e altamente capitalizadas predominam os MIs, com empregos estáveis, ao passo que nas empresas subcontratadas operam principalmente os mercados secundários. O segundo tipo de complementaridade, de natureza sociopolítica, consiste no fato de que as empresas com MI possuem mercados primários.

O dualismo não pode explicar a existência de desemprego involuntário e persistente: o desocupado no setor primário, que não quer procurar trabalho no setor secundário, seria um desempregado voluntário; mas a um desocupado no setor secundário poderia ser mais conveniente passar um período de desemprego do que procurar trabalho no setor primário, para evitar uma sinalização equivocada aos possíveis empregadores. Seria outro caso de desemprego, embora do tipo voluntário. Para explicar isso, vários economistas recorreram à teoria dos salários de eficiência altos e rígidos que são pagos no setor primário, ou à existência de *insiders*, complementares ao dualismo. O mercado do tipo walrasiano não explica esse tipo de desemprego persistente, que impede o retorno ao equilíbrio.

17

1.4. Mercados independentes e subordinados

Essa distinção foi menos desenvolvida teoricamente do que as anteriores, mas sua existência pode ser verificada com frequência em grandes empresas e organizações. Os mercados independentes seriam formados por empresas e organizações que estimulam e exigem trabalhadores dotados de certas habilidades: criatividade e iniciativa para resolver problemas, e conduta que segue certas regras tradicionalmente estabelecidas em ofícios e profissões. Os mercados subordinados são formados por empresas compostas por trabalhadores que executam tarefas rotineiras, que devem manter certa disciplina e obediência às regras e

à autoridade, aceitando os objetivos e a organização do trabalho decididos pelas empresas (Caire, 2001).

1.5. Mercados locais e cosmopolitas

Estudos sobre corporações transnacionais destacaram essa forma específica de segmentação que combina MIs e primários, por um lado, e MEs e secundários, por outro. A força de trabalho com qualificação baixa ou média é gerenciada de acordo com as regras vigentes no país ou na região de implantação, enquanto os gerentes, os funcionários seniores e os diretores têm diplomas de pós-graduação e um alto nível de qualificação, o que justifica seus altos salários e benefícios, mas precisam estar disponíveis para viagens internacionais e cumprir missões específicas por um determinado período para serem promovidos. Essas últimas regras são basicamente as que prevalecem na empresa matriz e, principalmente, no país onde aquela está localizada (Caire, 2001).

1.6. Modelos dualistas do mercado de trabalho

No nível do mercado de trabalho, vários modelos foram formulados, chamados de “dualistas”, e podem ser incluídos entre os que se referem à segmentação.

Jacques Freyssinet (1976) sintetiza várias teorias dualistas sobre o mercado de trabalho em economias subdesenvolvidas que se referem às condições de utilização da força de trabalho em dois setores (rural tradicional e urbano moderno), às regras de distribuição da força de trabalho entre eles e às condições de sua reprodução.

Um dos primeiros autores a abordar o assunto foi Dale Jorgenson (1967), que parte da hipótese de que o setor tradicional (agrícola) conseguiu sair do equilíbrio derivado de estagnação e conseguiu gerar um excedente que possibilitou a criação de um setor moderno. Esse setor é assimilado ao setor industrial, que produz bens de produção para si mesmo e bens de consumo para os trabalhadores de ambos os setores. A mudança técnica é exógena; e vigora um modelo que usa uma função de produção em que a substituição entre trabalho e capital é possível. Os assalariados consomem toda a sua renda, enquanto toda a renda dos capitalistas é investida. A população economicamente ativa cresce em ritmo definido de modo exógeno; e toda a força de trabalho é empregada e recebe um salário que corresponde à sua produtividade marginal. Uma parte dos trabalhadores do setor tradicional migra para o setor moderno porque há uma disparidade salarial permanente de acordo com sua produtividade marginal mais alta. O dualismo é perpetuado devido à baixa taxa de acumulação do setor agrícola tradicional.

Talvez o autor "dualista" mais conhecido seja Lewis (1954), que analisa a existência de um dualismo formalizado. O setor "tradicional" não é necessariamente o setor agrícola, mas aquele em que a produtividade marginal é pequena, zero ou até negativa. No setor tradicional, os trabalhadores têm uma renda equivalente ao seu nível de subsistência. O excedente gerado pelo setor capitalista é totalmente reinvestido no setor moderno. O crescimento econômico se deve ao acúmulo de capital no setor "moderno", favorecido pela existência de uma oferta ilimitada de força de trabalho. O setor moderno é do tipo capitalista e se beneficia de um suprimento ilimitado de mão de obra não qualificada proveniente do setor tradicional e que está totalmente disponível para um salário acima do mínimo de subsistência. A força de trabalho é distribuída entre os dois setores: a mão de obra qualificada é empregada no setor moderno e a não qualificada é dividida em duas, com o setor moderno absorvendo parte dela e o restante indo para o setor tradicional. O nível de emprego da mão de obra não qualificada é determinado pela equalização da produtividade marginal do trabalho com uma taxa salarial exógena – uma espécie de salário mínimo fixado institucionalmente. Se o processo de acumulação de capital gerar mais excedente do que a taxa de crescimento populacional, a importância do "exército de reserva" diminui e a produtividade do trabalho torna-se positiva para o setor tradicional. As migrações para o setor moderno cessam quando as duas produtividades do trabalho são positivas e equivalentes, e o processo dualista termina nesse ponto.

Além disso, Harris e Todaro (1970) afirmam a existência de heterogeneidade nos setores rural e urbano moderno, o que explica o processo contínuo de êxodo rural. Aceitam a existência de desemprego aberto proveniente de ambos os setores. Em ambos os setores, o salário corresponde à produtividade marginal do trabalho, mas no setor urbano o salário é mais alto e definido institucionalmente. Os trabalhadores rurais permanecem em seus locais de origem ou migram de acordo com a taxa salarial institucionalmente fixada no setor urbano e a probabilidade de conseguir um emprego. O desemprego é o mecanismo de ajuste e a migração é interrompida quando a probabilidade de conseguir um emprego no setor urbano diminui, até o ponto em que o salário rural vigente e o salário urbano esperado se igualam. A heterogeneidade dos empregos oferecidos no setor urbano deu origem à noção de "setor informal urbano", que é desorganizado ou não estruturado, definido em termos das formas adotadas pela organização da produção e do respectivo mercado.

De forma complementar, Pierre Agénor e Joshua Aizenman (1994) referem-se à Lei de Okun para analisar a relação entre variações da produção e a taxa de desemprego, e observam a complementaridade entre os mercados de trabalho formal e informal, em que a mobilidade das pessoas demitidas do setor formal para o informal torna menos negativo o impacto dos choques de produção sobre o emprego no setor formal.

Um ponto fraco de sua análise é que, nos países capitalistas industrializados, toda a economia seria formal, organizada e registrada pela administração do trabalho; enquanto o setor rural seria homogêneo e totalmente tradicional.

Os modelos dualistas do mercado de trabalho pecam pelo reducionismo porque reduzem a economia a apenas dois setores, afirmam que a produtividade do trabalho no setor tradicional e na agricultura é zero ou negativa e ignoram a existência de certa heterogeneidade também no setor tradicional ou rural.

2. Segmentação: causas e origens

2.1. Os estudos pioneiros e o papel das instituições

As correntes neoinstitucionalistas se concentraram na análise do funcionamento do mercado de trabalho, o que historicamente deu origem às teorias de segmentação. Seus expoentes mais importantes foram Ross, Dunlop, Kerr, Reynolds e Myers.

Um estudo pioneiro foi o de Kerr (1954), que, ao estudar a heterogeneidade do mercado de trabalho, escreveu *The balkanization of labour markets* (A balcanização dos mercados de trabalho), no qual descreveu a concorrência estabelecida em um mercado local entre os trabalhadores com base no fato de serem ou não migrantes, o que, por sua vez, deu origem à diferenciação de salários e empregos. Essas diferenças se baseavam tanto na existência de instituições quanto na existência de regras administrativas e políticas trabalhistas adotadas pelas empresas, e não nas leis do mercado. Por motivos institucionais, as relações de trabalho estabelecidas por empregadores e empregados em uma empresa têm certa estabilidade, ao contrário das decisões de mercado sobre bens e serviços, que estão sujeitas a maior volatilidade. Os salários – argumentará Ross mais tarde – são o resultado de decisões humanas conscientes e não das forças do mercado.

A “balcanização” dos mercados não seria o resultado de um processo de otimização, mas da existência de monopólios localizados que, dado seu poder, deveriam ser controlados pelo Estado e pelos trabalhadores (mas estes últimos permanecem excluídos). Para Kerr (1954), a existência de tais barreiras teria origens institucionais e sociais.

Em vez de concentrar sua análise na abordagem neoclássica do mercado de trabalho, esses institucionalistas norte-americanos enfatizaram a demanda de mão de obra pelos empregadores e a organização do trabalho nas empresas. Os funcionários, ao procurar emprego, não têm como objetivo maximizar seus lucros – por meio de taxas salariais – como postula a teoria neoclássica, mas têm informações deficientes sobre os tipos de empregos a

que podem aspirar e que se adaptam ao seu perfil. O candidato ao emprego não é um maximizador natural de utilidade e, em geral, aceita um emprego quando os salários e as condições de trabalho excedem um determinado nível ou patamar que ele estabeleceu para si mesmo (o “salário de reserva”, como diriam os novos keynesianos). Por outro lado, quando um trabalhador, depois de procurar, tem acesso a um emprego, não continua a fazer isso sistematicamente para melhorar seus salários e condições de trabalho, a menos que as diferenças sejam substanciais.

Quando os trabalhadores se sentem engajados em um emprego em uma empresa e isso lhes dá alguma satisfação, o que mais importa para eles não é a mobilidade para mudar de emprego, mas a estabilidade. Eles têm informações imperfeitas ou incompletas sobre outras possibilidades de emprego, e os sindicatos podem ajudar a melhorar seu acesso a essas informações, sem precisar obrigá-los a optar pela saída da empresa. Os salários são formados de acordo com outras regras, diferentes daquelas que operam no caso de mercadorias comuns. Por essa razão, os salários adotam uma certa rigidez e suas variações não servem para assegurar o ajuste entre oferta e demanda e garantir o pleno emprego, como postula a teoria neoclássica ortodoxa.

As razões para a segmentação dos mercados e o estabelecimento de barreiras dentro das empresas em crescimento são fáceis de entender. De acordo com David Marsden (1989), nas empresas que se tornaram maiores as regras burocráticas substituem as decisões individuais. Os assalariados são agrupados em sindicatos que buscam impor sua soberania sobre os domínios de trabalho e emprego da administração corporativa. Dentro desse domínio, os “cidadãos” trabalham como parte de uma espécie de governo privado, enquanto do lado de fora estão os “não cidadãos” que não têm direitos. De acordo com a lógica predominante nos mercados internos, todas as demandas de todos os “cidadãos” devem ser atendidas antes que as reivindicações daqueles que têm sido excluídos (os “não cidadãos”) sejam consideradas. Essa institucionalização dos mercados de trabalho é apenas uma fase da evolução geral de uma sociedade atomística para uma sociedade pluralista, e de uma sociedade amplamente aberta para uma sociedade parcialmente fechada.

Com base em seu estudo, Kerr (1954) distinguiu três tipos de mercados de trabalho: mercados competitivos e sem organização sindical, mercados de ofícios (ou profissões), e mercados de empresas. Nos dois últimos, o acesso é regulado por regras administrativas, como a aquisição de um diploma ou a decisão do empregador de recrutar. Haveria, então, um “quase direito de propriedade” tanto no lado da oferta quanto no lado da demanda do mercado de trabalho. Do lado da oferta, essas regras permitem que os trabalhadores entrem no mercado de trabalho, dada a existência de sindicatos e a validade de *closed shops* (ou seja,

para recrutar funcionários, os empregadores devem dar prioridade aos candidatos oferecidos pelo sindicato, que são obviamente afiliados). Do lado da demanda, há um quase-direito dos empregadores, aqueles que tomam a decisão final de contratar ou não contratar. A diferença entre esses três mercados estaria nas restrições impostas aos empregados em cada mercado para mudar de emprego. Sobre essa questão, Kerr enfatizou o caráter administrativo das regras que delimitam os mercados, em detrimento das características da tecnologia e da qualificação específica dos trabalhadores, aspectos que foram privilegiados por Doeringer e Piore (1971).

As regras institucionais, como as classificações de aprendizagem que figuram nos acordos de negociação coletiva e as práticas de seleção e recrutamento das empresas, desempenham um papel decisivo na delimitação do escopo de ação dos submercados. Os mercados de trabalho estariam então “balcanizados” (ou seja, altamente fragmentados em unidades heterogêneas) por motivos institucionais ou devido à ação de grupos sociais, o que moderaria a influência das forças de mercado. O resultado poderia ser que as decisões tomadas em tais MI ficariam aquém do ideal em comparação com aquelas tomadas em mercados que operam em condições de concorrência pura e perfeita.

Em seu livro *Labor economics and industrial relations*, Reynolds (1964) postula que os problemas do mercado de trabalho devem ser analisados com base em várias disciplinas e que suas regras e instituições devem desempenhar um papel relevante. Além disso, ele limita o papel do mercado de trabalho, sua capacidade de atingir um equilíbrio de pleno emprego e enfatiza o papel das instituições, atribuindo importância decisiva aos objetivos dos sindicatos, da legislação trabalhista e da negociação coletiva.

Dunlop (1958), em seu famoso tratado sobre sistemas de relações industriais, situa o mercado de trabalho como uma instituição condicionada pela estrutura econômica, pelo contexto sociopolítico, pelos atores nas relações industriais, pelas instituições e regras em vigor sobre contratação e demissão, e pelas negociações e disputas coletivas.

2.2. A segmentação e os fatores tecnológicos

Doeringer e Piore (1971) teorizaram essa questão com base na versão fundadora da teoria do capital humano de Gary Becker (1964, 1967) e postularam a existência de qualificações específicas de aprendizado, acumuladas por meio da experiência adquirida dentro da empresa, analisando as relações entre o mercado de trabalho, as regras e as instituições, bem como até que ponto se pode falar de um mercado de trabalho subdividido em um grande número de submercados, dentro dos quais haveria regras de operação específicas para cada um deles. Sua análise se concentra na distribuição dos custos e retornos dos investimentos orientados para o treinamento específico dos trabalhadores de uma empresa.

Se o trabalhador assim treinado fosse transferido de uma empresa para outra, sua qualificação não aumentaria a produtividade nesta última, justamente por ser específica. O que seria importante, então, seria a educação e as qualificações de um tipo geral, que poderiam ser usadas por muitas empresas; mas os empregadores normalmente não investiriam muito nelas, a menos que seus pares fizessem o mesmo. Em geral, eles transferem esses custos para os estagiários e aprendizes, que recebem baixas remunerações durante o período de experiência.

A especificidade dos cargos em cada empresa corresponde à especificidade da tecnologia que está sendo implementada, e isso significa que os trabalhadores precisam se adaptar progressivamente para adquirir as habilidades específicas exigidas pelo cargo. Mas os empresários, ao treinar trabalhadores para ocupar esses cargos, procuram minimizar o tempo e o custo do investimento.

Os estudos iniciais de Doeringer e Piore atribuem grande importância aos fatores tecnológicos. Eles postulam que a segmentação é um meio usado pelas empresas para lidar com flutuações imprevisíveis na demanda. Isso incentiva a flexibilidade do emprego em empresas periféricas e pouco intensivas em capital, que operam no setor mercantil competitivo e que estão sujeitas ao efeito da instabilidade do mercado; enquanto, por outro lado, em empresas do mesmo grupo localizadas em países mais desenvolvidos, com mais intensa dotação de capital e protegidas da concorrência, são obtidas as economias de escala por meio da incorporação de inovações tecnológicas e organizacionais e, portanto, taxas de lucro mais altas (Doeringer & Piore, 1971).

Várias correntes de “segmentaristas” usam os conceitos neoclássicos das teorias do capital humano, elaboradas por Becker (1964, 1971), postulando que os trabalhadores do mercado primário são aqueles que tiveram acesso a mais educação e treinamento profissional. Afirmam que a existência de habilidades específicas está na origem da segmentação e que elas seriam intransferíveis de uma empresa para outra. As empresas adotam uma tecnologia de acordo com suas próprias necessidades e procuram reter a mão de obra qualificada, ao passo que os trabalhadores têm menos incentivo para mudar de empresa. Para cada tecnologia há uma organização de trabalho específica e, para operar com ela, os trabalhadores devem adquirir as qualificações correspondentes: o treinamento desse pessoal implica um custo para o empregador e, portanto, este deseja rentabilizá-lo e reter o trabalhador que tenha sido treinado com conhecimento e experiência para seu posto de trabalho e que tenha aprendido com seus colegas. Os meios usados para isso são: salários altos, benefícios sociais, boas condições de trabalho e uma margem de autonomia superior àquela prevalecente no mercado “externo” (ou local).

O tipo de tecnologia que uma empresa implementa requer treinamento específico para seus funcionários, bem como a aquisição de conhecimento tácito. É por essa razão que um MI é constituído. Somente se recorre ao ME quando há escassez interna de mão de obra altamente qualificada e há fortes variações na demanda; ao estabelecer relações com subcontratados, são contratados funcionários temporários ou por prazo determinado. Mas se a demanda diminui, a produção volta novamente a ser responsabilidade exclusiva dos trabalhadores “integrados” (Doeringer & Piore, 1971) e os demais são demitidos.

Williamson, por sua vez, ao se referir à especificidade dos postos de trabalho, tentou mostrar que a origem da segmentação e da estabilidade no emprego que predominam nos mercados internos é o resultado das políticas dos empregadores que buscam engajar e reter seus trabalhadores com um horizonte de longo prazo. Como esses últimos acabarão tendo mais conhecimento dessas tecnologias do que seus empregadores, isso lhes dá maior poder de barganha e eles podem reivindicar participação nos lucros ou “salários de eficiência” (Williamson, 1975; Marsden, 1989).

Depois de investirem em seus recursos humanos, os empregadores devem adotar políticas *ad hoc* para reduzir o risco de rotatividade daqueles que obtêm qualificações específicas e para reduzir o custo desse treinamento. Mas, seguindo esse raciocínio, os trabalhadores teriam pouca chance de ganhar um salário mais alto se mudassem para outra empresa, dada a especificidade dessas habilidades. A existência dos MIs é justificada, nessa argumentação, pela necessidade de reduzir as pressões competitivas dos mercados de trabalho sobre empregadores e empregados, devido ao alto custo das demissões e dos desligamentos voluntários, e não pela tentativa de equalizar o salário e a produtividade marginal do trabalho (Marsden, 1989).

A origem e a estrutura dos MIs são a consequência lógica de: 1) um mercado não competitivo; 2) a demanda por treinamento específico por parte das empresas; 3) costumes ou rotinas. O mercado externo (ou local) exerce forte influência sobre as “portas de entrada” para o MI, pois os trabalhadores podem comparar os salários e as condições de trabalho com as oportunidades de carreira em outras empresas.

O outro elemento que contribui para o desenvolvimento dos MIs é o hábito ou costume existente no local de trabalho, que pode ser formal ou informal, e que Doeringer e Piore veem como uma força conservadora que impede a mudança. São regras de trabalho que derivam da estabilidade do emprego nos mercados domésticos. Essa estabilidade é valorizada tanto por empregadores quanto por empregados, e um dos motivos para o desenvolvimento dos mercados internos é o desejo de criar essa estabilidade. Na ausência de sindicatos, é a gerência que define as regras de operação para alcançar a eficiência econômica e, quando

essas regras são estabelecidas, o costume começa a se formar em torno delas (Doeringer & Piore, 1971).

Um empregador que busca estabilizar a força de trabalho empregada pode adotar um sistema de remuneração que incentive fortemente a antiguidade na empresa e, dessa forma, o conhecimento será transferido progressivamente dos trabalhadores estáveis que adquiriram habilidades específicas para os novos entrantes.

A divisão do trabalho e as habilidades específicas exigidas pelas empresas estão relacionadas ao seu tamanho e ao nível de capitalização. Por sua vez, eles têm um impacto sobre o emprego, pois a unidade produtiva é muito sensível à incerteza inerente à atividade produtiva e à demanda de produtos.

Os MIs são, então, um substituto de mercados competitivos (Marsden, 1989).

Por fim, os "segmentaristas" afirmam que a existência de mercados internos, com as características anunciadas acima, poderia ser vantajosa para ambos os atores sociais e até mesmo para os consumidores. Para os empresários, porque isso lhes permitiria reduzir a rotatividade com seus custos inerentes, preservar os trabalhadores mais produtivos e leais, integrados à empresa, e promover internamente a cargos de responsabilidade os funcionários já "aprovados" e que desejam fazer carreira na empresa. Sua existência permitiria que a empresa reduzisse os custos unitários e fosse mais competitiva no mercado, além de introduzir inovações tecnológicas e organizacionais para aumentar a variedade e a diversidade sem grandes obstáculos. Ocupar um posto de trabalho no MI dá aos trabalhadores a garantia de maior estabilidade e a possibilidade de promoção ao longo do tempo, salários mais altos e recompensas ou bônus. Por sua vez, eles teriam maior proteção dos sindicatos, as condições e o ambiente de trabalho seriam mais adequados (já que os empregos mais árduos e de menor qualidade seriam transferidos para os trabalhadores do mercado secundário) e haveria um melhor clima de trabalho. Finalmente, os consumidores seriam beneficiados porque os bens e serviços produzidos pelos trabalhadores inseridos no MI seriam de melhor qualidade, os prazos de entrega seriam cumpridos e os clientes seriam mais bem atendidos.

Carl Shapiro e Joseph Stiglitz (1984) criaram um modelo para explicar o funcionamento do mercado de trabalho dual que, de forma simplista, pode ser resumido da seguinte forma: a economia produz apenas um bem homogêneo. A força de trabalho consiste em N trabalhadores idênticos. A produção é realizada em empresas dos setores primário e secundário. W é o salário e e é o nível positivo de esforço, de modo que a função de utilidade de cada trabalhador é $U(u,e) = w - e$. Não há seguro-desemprego. No setor primário, os trabalhadores devem ser instruídos, responsáveis e autônomos, com altos custos de rotatividade. As empresas pagam salários de eficiência, que são salários de incentivo, definidos

acima dos salários de mercado para obter alta produção. Os empregos são racionados e sindicatos fortes definem unilateralmente os salários sob a restrição da demanda de mão de obra estipulada pelos empregadores. O setor secundário é um mercado competitivo. Os empregos são, em sua maioria, precários, os salários são mais baixos, os empregadores observam o desempenho dos trabalhadores e os salários são definidos de acordo com a oferta e a demanda. O desemprego seria impossível, pois os desempregados do setor primário poderiam encontrar emprego no setor secundário, mas isso não acontece porque os empregadores do setor secundário só contratariam trabalhadores desempregados. Portanto, a transição do setor secundário para o primário não é possível. Para encontrar emprego, um trabalhador que sai do setor secundário precisa passar pelo desemprego, pois o fato de ter trabalhado no setor secundário daria uma sinalização desfavorável para os empregadores.

Os trabalhadores do setor secundário têm de escolher entre permanecer no setor secundário com salários mais baixos do que no setor primário ou aceitar entrar em um período de “desemprego de espera”. A “utilidade esperada” entre esses dois estados deve ser igual em uma situação de equilíbrio. No setor primário, o equilíbrio é caracterizado por entradas e saídas iguais, e o sindicato busca maximizar a expectativa de utilidade de cada um de seus membros. A diferença salarial entre os dois setores é constante em termos percentuais. No setor primário, o alto custo de rotatividade garante um salário alto; já no setor secundário, a lei da oferta e da demanda conduz ao equilíbrio (Grangeas & Le Page, 1993).

2.3. A segmentação e os fatores sociológicos e políticos

Depois de seu estudo pioneiro, Berger e Piore (1980) completaram suas primeiras explicações incorporando fatores sociológicos e políticos, atribuindo um papel mais importante às instituições, pois é por meio delas que são constituídas as estruturas econômicas e sociais duradouras necessárias para o desenvolvimento das economias capitalistas industrializadas. A existência da segmentação não pode ser explicada apenas por razões econômicas, pois há outras razões sociais e políticas envolvidas. Como as habilidades profissionais dos indivíduos são pouco conhecidas pelos empregadores no momento da seleção, suas decisões de recrutamento para os cargos mais altos são baseadas em informações parciais e preconceitos sociais, criando “filas de espera”.

De acordo com essa abordagem, o desemprego e o tempo de desemprego também podem ser vistos como um sinal da baixa produtividade do trabalhador demitido, uma vez que os empregadores presumem que os trabalhadores menos produtivos são aqueles que foram demitidos primeiro: essa é a leitura porque, mesmo que o trabalhador tenha alta produtividade,

é difícil para o empregador saber isso *ex-ante* para cada candidato. Dessa forma, o empregador considera o (tempo de) desemprego como variável de seleção.

A classificação dos candidatos de acordo com a duração de seu período de desemprego foi chamada de *ranking* por Olivier Blanchard e Peter Diamond (1989, 1992). Eles observam que, quando as empresas consideram ofertas para preencher uma vaga, elas contratam o trabalhador que passou o menor período desempregado. Isso significaria que a probabilidade condicional de deixar o desemprego cai à medida que a duração do desemprego aumenta. Quando o desemprego agregado aumenta, há mais candidatos para cada vaga de emprego, e o efeito de “dependência da duração” se torna mais acentuado. O argumento implícito é que a duração mais longa ou mais curta do desemprego individual é um sinal da habilidade ou da produtividade potencial do trabalhador. A ideia de que os trabalhadores desempregados, especialmente os de longa duração, têm dificuldades para competir por empregos oferecidos pelas empresas não é nova; foi sugerida pela primeira vez por Edmund Phelps (1970) e, posteriormente, por Rand Layard, Stephen Nickell e Richard Jackman (1991). É interessante notar que Andrew Weiss (1980) ampliou esse modelo postulando que, ao contrário, no caso de trabalhadores mais qualificados, ficar desempregado por um tempo pode ser uma sinalização melhor do que aceitar um emprego não qualificado, porque aceitar esse emprego pode revelar que suas habilidades são insuficientes (Neffa et al., 2001).

Por outro lado, o estudo realizado por Piore (1975), com base em uma análise dos Estados Unidos na década de 1970, mostra que a segmentação do mercado de trabalho (que mantém as pessoas nos segmentos inferiores do mercado por muito tempo) tem consequências sociais negativas: desigualdade, precarização do emprego, pobreza e exclusão. Daí suas conclusões e a formulação de políticas para combater a segmentação e a discriminação.

Apoiando-se em teorias organizacionais desde uma perspectiva neoclássica, Arthur Okun (1981) postula que as empresas estabelecem um sistema hierárquico de empregos (um MI) para estimular a concorrência entre aqueles que desejam chegar ao topo. Dessa forma, ao estabelecer esse MI, as empresas tentariam superar a incerteza radical que pesa sobre as capacidades individuais e obter um melhor rendimento da força de trabalho. Essa é a razão pela qual há tantas diferenças salariais entre diversos departamentos dentro da mesma empresa e para o mesmo cargo hierárquico.

2.4. A segmentação e os aspectos normativos e jurídicos

Para Jacques Magaud (1975), a segmentação se deve à atitude dos empregadores, que buscam superar os limites rígidos impostos por leis, acordos coletivos e regras que são difíceis de mudar no curto prazo. Assim, a seleção e o recrutamento de novos trabalhadores

tendem a ser feitos fora dessas regras, retardando ou evitando a institucionalização desse vínculo, a fim de continuar a desfrutar de certa liberdade de manobra. Portanto, Magaud postula que poderia ser feita uma distinção entre os “verdadeiros” e os “falsos” assalariados, diferenciando salários e benefícios para reduzir os custos trabalhistas. Dessa forma, dentro da mesma empresa, é produzida ou provocada conscientemente uma fratura do coletivo de trabalhadores, e os empresários têm relações diferentes com cada grupo de assalariados. Se a empresa ou organização enfrentar dificuldades, os “falsos assalariados” podem continuar a trabalhar para a mesma empresa, mas agora em uma condição precária, contratando-os em caráter temporário ou por tempo determinado, ou transferindo-os para uma empresa fornecedora ou subcontratada (como resultado da terceirização).

2.5. Segmentação: estratégia empresarial para controlar a força de trabalho

Por outro lado, Reich, Gordon e Edwards (1973), renomados expoentes dos *radicals* norte-americanos (economistas críticos da teoria neoclássica, que adotam certas hipóteses institucionalistas e marxistas), analisam as várias formas de segmentação como o resultado da própria lógica do capitalismo, quando este transita de um modo de regulação competitivo para um modo monopolista. A segmentação permite que o capitalista controle de forma mais eficaz e monitore de perto o uso da força de trabalho a fim de intensificá-lo, fortalecer a disciplina, aumentar a produtividade e, assim, obter taxas mais altas de mais-valia.

Os “segmentaristas” aplicam a teoria do capital humano no setor primário, mas a consideram amplamente irrelevante para a definição dos salários individuais no setor secundário. Para os autores ligados à economia política radical, o papel da educação é socializar os alunos, adaptando-os para ocupar uma posição na hierarquia econômica. Para os alunos de famílias de baixa renda, esse tipo de escolaridade os condiciona a aceitar empregos no setor secundário da economia no futuro. Por outro lado, para reduzir custos, diminuir a rotatividade e conter as pressões sindicais, os empresários querem desqualificar a força de trabalho. Os trabalhadores ocupados no setor secundário têm um *status* precário e recebem salários baixos; eles se acostumam a esse tipo de trabalho e adquirem hábitos de trabalho inadequados, o que dificulta que sejam considerados trabalhadores aptos para o trabalho no setor primário.

Um capitalismo exitoso com um mercado competitivo gera nas empresas uma homogeneidade na força de trabalho, fortalece as organizações de trabalhadores pouco qualificados e semiquilificados e enfraquece o papel dos artesãos de ofício. Dessa maneira, os trabalhadores assalariados se organizam em sindicatos para reivindicar melhores salários. Por outro lado, quando as empresas adotam um comportamento oligopolista e monopolista,

e o mercado muda rápida e consideravelmente, as estratégias dos empregadores são voltadas para o controle dos mercados e dos fatores, buscando estabelecer uma segmentação interna dos funcionários (do tipo primário-secundário) para enfraquecer a influência das organizações sindicais. Elas buscam “dividir para reinar”, baseando-se em diferenças de nacionalidade, raça, etnia, gênero, cor da pele, região de origem e até mesmo acentuando as oposições que já existem dentro desses grupos sociais. Quando a situação econômica se deteriora, grande parte da carga de risco e incerteza é transferida para as empresas subcontratadas, onde os funcionários possuem um *status* inferior e os salários são menores do que na empresa contratante. Isso cria um dualismo nas estruturas da empresa, que corresponde ao dualismo no mercado de trabalho.

Em mercados competitivos, quando os salários pagos pelas empresas são altos (a fim de aumentar a produtividade, economizar mão de obra e reduzir os custos unitários de produção), as empresas adotam tecnologias intensivas em capital. Se esse processo se consolida, é formado um exército industrial de reserva, pressionando os salários para baixo.

Por outro lado, quando as empresas operam em mercados segmentados, pagam salários baixos e adotam tecnologias intensivas em trabalho, os empregadores investem no treinamento profissional de seus funcionários para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade, em vez de substituir mão de obra por capital. Nesses casos, como existem barreiras e obstáculos à mudança de emprego para outras empresas, a pressão sobre a oferta de mão de obra persiste e, conseqüentemente, os salários permanecem baixos (Reich, Gordon, & Edwards, 1973).

Por fim, é preciso lembrar que os empresários devem garantir que, além de produzir e obter lucros, sua organização proporcione satisfação a seus membros. Se isso não for possível, pode haver conflitos que atrapalhem o funcionamento da empresa e, portanto, reduzam as taxas de lucro. A integração dos trabalhadores em um MI, atribuindo-lhes benefícios que vão além dos que prevalecem no ME, é um meio de a empresa rentabilizar efetivamente os investimentos feitos no processo de seleção, recrutamento, admissão e treinamento.

2.6. A segmentação e as formas de dominação

Harry Braverman (1987) e Freyssenet (1984) afirmaram, de diferentes pontos de vista, a existência de uma polarização de habilidades quando foi introduzida a organização científica do trabalho. Por um lado, havia um pequeno grupo de trabalhadores altamente qualificados encarregados de tarefas de design e gerenciamento que se beneficiaram da introdução do taylorismo, pois tinham conhecimento e experiência de natureza estratégica,

que o empregador não dominava. Por outro lado, a maioria dos trabalhadores, fossem eles funcionários de escritório ou operários, era responsável por tarefas simples, repetitivas, que requeriam curto treinamento e cuja execução não aumentava suas qualificações. Para Braverman, esse dualismo se deveu à vontade patronal de dividir a força de trabalho para governar e dominar os trabalhadores. Para Freyssenet, era uma estratégia que visava garantir a exploração dos trabalhadores assalariados.

Outras interpretações da segmentação também se baseiam nas abordagens dos *radicals* norte-americanos. A segmentação tem origem na existência da divisão da sociedade em classes e permite que aquelas mais favorecidas mantenham seus privilégios. A institucionalização do mercado interno serve para preservar uma determinada ordem estabelecida. Dentro de cada segmento do mercado de trabalho, há uma “cadeia de mobilidade” na qual pessoas da mesma classe ou grupo social circulam e têm um nível de educação semelhante, dando origem ao fenômeno da segregação de empregos e da discriminação salarial observada em todos os países.

A teoria da segmentação permite a interpretação do interesse econômico dos empregadores em segmentar o mercado de trabalho no caso de mulheres, migrantes e minorias raciais, cuja utilização é mais flexível. O emprego se torna mais precário, são pagos salários mais baixos e os trabalhadores são submetidos a condições de trabalho mais severas. Mas a instabilidade e a rotatividade dessa força de trabalho específica geralmente não é um problema sério para as empresas, devido ao baixo custo das substituições.

30

2.7. A busca por custos menores e lucros maiores

Em meio a um mercado de trabalho competitivo, o mercado interno é visto como o surgimento e o desenvolvimento de uma lógica de produção e acumulação por iniciativa dos empregadores. O objetivo é minimizar os custos nos processos de seleção, recrutamento e treinamento, buscando reter a força de trabalho especificamente treinada e difundir uma lógica que estimularia os trabalhadores a proteger seu investimento em tempo, esforço e dedicação.

Por meio da segmentação os empresários se esforçariam constantemente para reduzir o custo por unidade de produto produzido. Como a empresa opera em um universo econômico de informações incompletas, ela enfrenta incertezas nos mercados e está exposta a grandes mudanças no ambiente e, em consequência, precisa organizar o trabalho.

Quando, com o fim de aumentar a produção ou lançar novos produtos, as empresas encontram dificuldades para recrutar trabalhadores no mercado externo – um procedimento demorado, caro e cujos resultados são aleatórios devido às informações incompletas –, em vez de demitir os que não são qualificados e selecionar e recrutar novos trabalhadores, elas

recorrem ao treinamento interno intensivo para capacitar seus funcionários (já “aprovados”) em habilidades específicas e mudar a organização do trabalho, poupando a mão de obra pouco qualificada. O objetivo é reduzir os custos e evitar a perda de tempo na busca.

Em linha com as teorias de capital humano, os trabalhadores para os quais o empregador investiu em seu treinamento são um “fator quase fixo” (Oi, 1962) e sua rotatividade ou aposentadoria constitui uma perda para a empresa. Portanto, o objetivo é estabilizar essa força de trabalho assinando contratos que sejam mais vantajosos do que a média. Como o posto de trabalho é uma fonte de conhecimento e experiência específicos (que não são fáceis de transferir para fora da empresa), podem surgir ofertas exógenas de emprego para eles, que podem ser desencorajadas com aumentos salariais e melhorias na qualidade do trabalho.

Como os trabalhadores do segmento primário e interno veem nessas políticas um aumento na estabilidade e segurança de seu emprego e uma diminuição da arbitrariedade do empregador, as organizações sindicais tentam institucionalizar essas práticas na forma de acordos em nível de empresa ou estabelecimento, de uma maneira implícita ou codificada, consolidando assim a existência de um mercado interno.

A ação coletiva das organizações sindicais permite que os acordos coletivos sejam assinados em nível de ramo de atividade ou empresa, com melhorias relativas em comparação com a média ou com o restante. O exemplo dessas empresas funciona como um “efeito demonstração” e pode ser codificado em leis e regulamentações nacionais. Mas a heterogeneidade e as diferentes capacidades organizacionais e de reivindicação dos sindicatos criam divisões na classe trabalhadora como um todo.

A segmentação pode ser o resultado do desejo dos empregadores de fortalecer sua liberdade de ação econômica no comando da empresa por meio da divisão dos trabalhadores. É, nesse sentido, uma resposta aos processos anteriores de homogeneização da força de trabalho, provocados durante os períodos “fordistas” de forte crescimento, que permitiram o fortalecimento dos sindicatos e a adoção de legislações trabalhistas e sociais progressistas, o que desacelerou o crescimento da produtividade e das taxas de lucro.

Estudos históricos mostraram que, mesmo no passado, sempre houve processos de segmentação (por exemplo, o *putting out system*, conhecido hoje como trabalho em domicílio, economicamente dependente, mas não legalmente assalariado).

2.8. A segmentação como resposta à incerteza

Lester Thurow (1969), ao criticar as hipóteses que postulam a transparência do mercado e a posse de informações perfeitas pelos agentes, menciona a existência de uma

“incerteza radical” que envolve os trabalhadores que serão recrutados, uma vez que suas competências não serão julgadas tanto por suas qualificações individuais, mas sim em termos dos requisitos dos cargos que ocuparão. As empresas buscam minimizar os custos do processo de adequação dos trabalhadores a seus empregos, um processo que varia de acordo com as características dos indivíduos, seu nível de educação e treinamento profissional e o tempo médio necessário. As empresas colocariam os candidatos em algum lugar da “fila”, de acordo com suas qualificações e potencial de adaptabilidade, dependendo das inovações tecnológicas e da eficácia dos processos de treinamento interno.

A incerteza e a variabilidade da atividade econômica, que são acentuadas nos países capitalistas, levam as empresas em mercados competitivos a procurar regulá-lo em seu benefício ou a transferir os riscos de mercado para outras empresas (subcontratadas, fornecedores e filiais).

O dualismo é um fenômeno ligado às flutuações e à incerteza que as economias dos países industrializados sofreram nas últimas décadas. Os empresários recorreram à vinculação de mercados primários e secundários, internos e externos, para lidar com essas variações e escapar da rigidez imposta por novas instituições, como o aumento dos direitos concedidos pela legislação trabalhista e previdenciária, que protegem os funcionários contra os riscos de desemprego e instabilidade. Nesse contexto, elas exerceram pressão política e conseguiram algumas reformas trabalhistas que resultaram na precarização do emprego e no desenvolvimento de formas particulares de emprego (FPE). Em termos de emprego, as IFs procuram traduzir a necessidade de reduzir a incerteza ou controlá-la, uma condição necessária para manter a atividade empresarial (Gambier & Vernières, 1985).

32

2.9. A segmentação como resultado de custos de transação

De outra perspectiva teórica (neoinstitucionalista), Ronald Coase (1937) e posteriormente Williamson (1985) encontraram uma segmentação de formas de coordenação entre a empresa e o mercado. Conforme explicado em outro artigo (Neffa, 2000), para Williamson (1975, 1985, 1986) o mercado de trabalho externo não é estruturado, enquanto o mercado interno da empresa é estruturado por várias normas institucionais. O acesso ao MI é limitado pela existência de “portas de entrada” bem específicas, que geralmente correspondem a empregos na base da hierarquia organizacional. Os cargos no topo da hierarquia são ocupados por pessoas com um determinado tempo de serviço na empresa e que se beneficiaram de promoção interna (Redor, 1999).

O mercado de trabalho interno funciona de forma a economizar os custos de transação, estimulando a maximização conjunta de empresas e trabalhadores.

De acordo com Coase, a empresa “se opõe ao mercado”, isto é, busca reduzir os custos de transação gerados no mercado. Dentro da empresa, haveria uma coordenação de tipo administrativa (hierárquica e centralizada) e não uma de tipo mercantil. A empresa é uma organização, com formas hierárquicas e de coordenação orientadas para alocar recursos e compartilhá-los com atores que não têm os mesmos objetivos, o que exige negociação. A empresa se configura assim para lidar com as falhas do mercado e os custos de transação decorrentes da necessidade de realizar transações individuais.

Coase, em seu estudo seminal sobre a natureza da empresa, concluiu que a cooperação dos agentes econômicos nos mercados efetivava, de forma não intencional e inconsciente, a intervenção da “mão invisível”. Na empresa, a coordenação é feita de forma consciente, principalmente pela autoridade do empresário. A empresa e o mercado constituem, portanto, duas formas alternativas de coordenação econômica. A empresa é caracterizada pela coordenação administrativa e pela hierarquia. Por outro lado, a coordenação dos agentes por meio do mercado envolve custos de transação para comparar preços, negociar e fechar contratos. O que distingue a empresa do mercado é a supressão do sistema de preços como um dado para a tomada interna de decisões. A existência de incerteza e os problemas de acesso a informações perfeitas são os elementos que estão na origem da teoria dos custos de transação, posteriormente desenvolvida por Williamson.

As teorias da empresa elaboradas por Coase e Williamson postulam sua concepção hierárquica, uma vez que reconhecem uma função diretiva devida à autoridade do empregador. Williamson também introduz na teoria da empresa a noção de “racionalidade limitada”, formulada por Herbert Simon (1951, 1976), e reconhece contratos incompletos, um fenômeno que dá origem a dois modos de comportamento individual: honesto e oportunista. Como as informações dos agentes são incompletas e imperfeitas, podem ser distorcidas ou falsificadas, gerando assimetrias nesse aspecto. Para Williamson, dois tipos de oportunismo são possíveis: o oportunismo *ex-ante*, quando os agentes, voluntariamente e para obter benefícios, dão a seus concorrentes informações incompletas ou falsas sobre a qualidade do produto, seus preços e quantidades; e o oportunismo *ex-post*, quando durante a execução do contrato há um risco moral para cumpri-lo (*moral hazard*), uma vez que um dos agentes o executa adequadamente, mas é impossível ou muito custoso para o outro agente controlar seu cumprimento (Williamson, 1985).

3. As consequências dos mercados externos e secundários: as formas particulares de emprego

A segmentação resulta na consolidação de “formas particulares de emprego” (FPE). Elas afetam o poder de barganha dos sindicatos nas negociações salariais, pois contribuem para dividir o coletivo de trabalhadores assalariados: causam dispersão, deslocando-os para o trabalho em domicílio, para filiais ou para empresas subcontratadas; geram instabilidade, contratando pessoal por meio de empresas de trabalho temporário, fazendo contratos por tempo determinado, criando juridicamente diferenças entre trabalhadores com tarefas similares dentro da mesma unidade econômica. Por outro lado, a noção de empregador é diluída quando a empresa é dividida em unidades de negócios legalmente independentes ou quando a relação salarial é triangulada com a intervenção de agências de trabalho temporário (Stankiewicz, 1984).

Os MIs e os MEs são diferentes e operam com lógicas distintas, mas não estão desarticulados (Gambier & Vernières, 1985). Essa articulação pode ocorrer de diferentes maneiras, quando as empresas tentam resolver problemas internamente ou procuram mão de obra no mercado externo. Sempre que uma decisão individual leva à saída de uma pessoa da empresa, isso acarreta uma série de movimentos internos para preencher o cargo vago (também na unidade de produção para a qual a pessoa se desloca). Às vezes, diante de crises econômicas e mudanças na composição da força de trabalho, podem ser feitas mudanças no MI e os funcionários podem ser realocados, sem a necessidade de demitir ou contratar novos trabalhadores.

Quando se recorre finalmente ao ME, em alguns casos, os novos funcionários entram no MI e, uma vez lá, podem ser promovidos. Em geral, os que vêm do ME entram no nível mais baixo das classificações do MI, ainda que suas qualificações profissionais pudessem permitir inserção em nível mais elevado, mas a partir daí podem ser promovidos. Geralmente, há uma forte rigidez entre as várias divisões e categorias de funcionários e, embora as promoções sejam possíveis, elas permanecem restringidas dentro desses limites.

Quando os mercados primário e interno adotam formas rígidas com altos custos, ou quando a macroeconomia entra em crise e ocorre um período de grande incerteza, as FPE são as modalidades de ação implementadas pelas empresas para conter a ação sindical, obter flexibilidade, transferir riscos e reduzir custos. A principal característica das FPE é a ausência de qualquer garantia de estabilidade.

De acordo com François Michon (1982), dentro das empresas, essas FPE podem ser percebidas em três grandes âmbitos: 1) a externalização física (para empresas contratantes)

ou jurídica da força de trabalho (tornando-a precária); 2) a instabilidade do emprego para lidar com variações temporárias na força de trabalho; 3) a precariedade do emprego que acarreta insegurança (isso, no entanto, permite exercer maior controle). Em última instância, o que se pretende com as FPE é liberar a unidade de produção das obrigações legais e dos custos associados à condição de empregador.

A “externalização física” também pode ocorrer quando os trabalhadores saem da unidade de produção (a subcontratação é usada para evitar as restrições da relação salarial), porque por esse meio os empregadores querem reduzir o tamanho das empresas, criar barreiras à ação sindical, reduzir conflitos internos e exercer maior controle.

Um quadro pode ser construído para identificar as várias formas de relação salarial de acordo com o tipo de externalização. Este deve ser usado com cautela, pois a separação entre tais formas é estabelecida logicamente e as fronteiras às vezes são incertas (Quadro 1).

Quadro 1
Formas da relação salarial de acordo com o tipo de externalização.

		Externalização física	
		Não	Sim
Externalização jurídica	Não	Contratos de duração determinada (CDD) Emprego em tempo parcial Mercado interno	Trabalho em domicílio Incorporação de subsidiárias
	Sim	Trabalho temporário (via agência) Trabalho terceirizado Subordinação indireta	Subcontratação

Fonte: Adaptado de Dominique Gambier e Michel Vernières (1985).

A externalização no sentido jurídico pode estabelecer uma relação salarial entre três elementos (agências de trabalho temporário): um empregado; um empregador que, em vez de usar a força de trabalho, a aluga para outro; e uma unidade de produção que usa a força de trabalho e se apropria de seus resultados sem ser legalmente o empregador.

A externalização jurídica permite e facilita a precariedade. Essas diferentes FPE garantem a flexibilidade que pode estar faltando em um MI. Isso causa uma fragmentação do coletivo de trabalho em termos jurídicos, levando a novas regras de funcionamento que são menos vantajosas para os assalariados e, em adição, leva à fragmentação do processo de gestão do trabalho, resultando em novas formas de emprego.

Por meio da subcontratação, parte das atividades de produção é deixada a cargo de pessoas ou unidades de produção legalmente independentes, que podem ou não estar jurídica e economicamente relacionadas à empresa subcontratante.

A criação de subsidiárias ou filiais juridicamente vinculadas possibilita o estabelecimento de diferenças em termos de gerenciamento da força de trabalho entre elas e, a partir daí, com a empresa matriz. Dessa forma, a coesão que existia anteriormente no mercado interno é quebrada.

O “trabalho terceirizado”² significa que os funcionários de outras empresas são trazidos para o local de trabalho físico de uma empresa, o que é um verdadeiro “empréstimo” de força de trabalho, resultando em trabalhadores que participam do mesmo processo de produção, mas são dependentes de diferentes empregadores, dificultando a consolidação de um coletivo de trabalhadores e, portanto, a ação sindical.

O trabalho em domicílio é uma forma de relação salarial cujos vínculos jurídicos e econômicos permanecem. Entretanto, o processo de trabalho é externo à empresa.

Os contratos de duração determinada (CDD) mantêm uma relação salarial entre o trabalhador e o empregador, mas sua duração é limitada.

Os contratos de emprego em tempo parcial (ETP) são usados como meio de adaptar os volumes de oferta de mão de obra às necessidades de produção. Essas FPE e os empregos precários “dissolvem” as formas jurídicas tradicionais de empresa e empregador, marginalizando os funcionários e reduzindo sua capacidade de se organizar e fazer demandas coletivas. Em suas novas modalidades, as FPE e os empregos precários fazem que o trabalho não seja mais um fator de inclusão e sim de exclusão.

Outra forma de analisar as modalidades de segmentação surgiria da interseção de dois grupos de variáveis (Quadro 2): o maior ou menor poder de barganha dos assalariados e o maior ou menor nível das qualificações específicas que eles possuem (Lefresne, 2002).

² Nota do tradutor: no original, “trabajo en *régie*”, que também pode ser usado em referência a um serviço de consultoria realizado dentro da empresa contratante, ou ao fornecimento de pessoal especializado a um cliente por um período limitado de tempo como parte de um projeto.

Quadro 2
Poder de barganha e qualificações específicas dos assalariados.

		Nível das qualificações específicas	
		Baixo	Elevado
Poder de barganha dos assalariados	Débil	Mercado <i>spot</i> (não necessita estabilizar a relação salarial)	Oportunidade para os empregadores (buscam reter os trabalhadores)
	Forte	Oportunidade para os trabalhadores	Compromisso bilateral

Fonte: Elaboração própria baseada em Lefresne (2002).

37

4. Estudos empíricos de mercados segmentados

As pesquisas que utilizam a estrutura teórica das teorias de segmentação do mercado de trabalho têm se concentrado em realidades muito diferentes.

O enfoque empírico dos “segmentaristas” concentrou-se basicamente em estudar: 1) os diferenciais entre os setores primário e secundário em termos de escolaridade, perfis profissionais e experiência acumulada; 2) a diferenciação das ocupações entre os setores primário e secundário; 3) a mobilidade intertemporal dos rendimentos das pessoas que trabalham em empregos de baixa remuneração no setor secundário.

As principais análises empíricas se baseiam em modelos de painel para acompanhar a trajetória ocupacional dos trabalhadores ao longo do tempo e verificar a persistência no setor secundário ou no desemprego, mas enfrentam o problema de isolar a simples inércia, os efeitos do envelhecimento, a deterioração das competências, as mudanças nos gostos e a experiência profissional.

Nos Estados Unidos, os estudos sobre os MEs forneceram a base para as políticas sociais voltadas para o segmento secundário da força de trabalho. Constatou-se que havia muito pouca mobilidade entre os dois mercados, que permaneciam isolados, com movimentos raros dos mercados secundários para os primários e dos MEs para os MIs. O principal problema metodológico consistiu em decidir quais variáveis deveriam ser consideradas para classificar cada um desses mercados e estabelecer cruzamentos entre elas. Esses estudos revelaram o papel decisivo das empresas na estruturação desses mercados.

Os estudos mais importantes são, como mencionado acima, os de Doeringer e Piore no início da década de 1970. Nesses estudos comparativos para empresas norte-americanas foram construídos conceitos e categorias que não eram comuns nas classificações dos bancos de dados oficiais existentes. Entretanto, a análise não se baseou em amostras estatisticamente representativas. Posteriormente, a atenção se concentrou nos salários, interpretando as diferenças de acordo com a teoria do capital humano aplicada a determinadas variáveis, como a antiguidade na empresa, a posição na estrutura hierárquica, o acúmulo de experiência, e variáveis demográficas, como idade e gênero. Descobriu-se que essas últimas tinham um alto grau de significância estatística (Mincer, 1958).

Na França, os estudos sobre a segmentação foram desenvolvidos a partir do final da década de 1960, com ênfase nas crises econômicas. Foram investigados os “mercados duais” e foi identificada dentro das empresas a existência de mercados primários e secundários (devido à precariedade e a formas específicas de emprego), estruturados em virtude do “efeito empresa” (Piore, 1983). Essa problemática foi reconhecida como válida, mas se concluiu que se tratava mais de uma tipologia e de uma análise descritiva do que de uma verdadeira teoria geral. As conclusões foram orientadas para a afirmação de que o MI não seria um mercado propriamente dito, mas um procedimento para alocar mão de obra de forma alternativa ao mercado (Malinvaud, 1980).

Em vários países, os estudos empíricos procuraram verificar estatisticamente a mobilidade e as trajetórias dos trabalhadores empregados em ambos os tipos de mercados, usando principalmente as variáveis renda, nível de qualificação e tempo de serviço. A questão que permaneceu foi se os “bons trabalhadores” poderiam obter uma qualificação vantajosa antes de começarem a trabalhar ou se eles se tornaram “bons” trabalhando nessas empresas (Organisation for Economic Cooperation and Development [OECD], 2000).

Por fim, vários estudos sobre a realidade dos países ex-comunistas identificaram formas de dualismo e de segmentação estruturadas por empresas, mas criadas para contornar a rigidez dos sistemas de planejamento administrativo.

5. Comentários críticos

Recentemente, foram feitas críticas às teorias da segmentação mais conhecidas, entre as quais se destacam as seguintes.

Primeiro, não está claro quais variáveis devem ser consideradas ao definir um mercado como primário ou secundário, ou como MI ou ME. Essas variáveis não são distribuídas uniformemente e, portanto, tais distinções nem sempre têm uma base sólida; e embora as mulheres, os imigrantes e os/as jovens com baixa qualificação sejam considerados trabalhadores “secundários”, essas categorias não são internamente homogêneas e esses grupos não podem ser considerados um “bloco compacto de marginais”. Dentro de cada grupo há uma grande diversidade e, portanto, a distinção nem sempre é relevante.

Desde a teoria neoclássica tem sido criticado o modelo “segmentarista”, entendido como incompleto devido à sua tendência de analisar os problemas do mercado de trabalho de um ponto de vista principalmente institucional, histórico e descritivo.

Entre as críticas à teoria da segmentação, a dificuldade de determinar quais setores do mercado interno são primários e quais são secundários é frequentemente mencionada. Assim, até o momento, essa teoria não conseguiu gerar uma verificação empírica verificável para identificar e demarcar mercados de trabalho segmentados, embora se reconheça que a falta de apoio fornecido por resultados empíricos não invalida, por si só, essa hipótese.

Outra questão levantada por esses estudos é a estabilidade dessas formas de segmentação ao longo dos períodos analisados. Os trabalhadores, apoiados pelos sindicatos, exigem e buscam melhorar o conteúdo de seus contratos de trabalho para aumentar sua renda, enquanto as empresas tentam resistir para reduzir seus custos. Por isso, é difícil para os dois setores adotar ações convergentes que atendam a seus respectivos interesses para mudar os fatores mencionados acima na mesma direção. As crises econômicas e estruturais podem acarretar mudanças em conteúdos dos contratos de trabalho e, nessa situação, a diferença entre os segmentos primário e secundário perde muito de seu interesse. O mais importante, então, parece ser analisar suas relações. Em outras palavras, pode ser mais útil uma análise unificada, e não dualista, do mercado de trabalho (Gambier & Vernières, 1985).

Os mesmos autores afirmam que esse é um problema muito complexo, que às vezes é reduzido ao dualismo (reconhecendo a existência de apenas dois segmentos), quando, ao contrário, é possível estabelecer outras subdivisões dentro de cada mercado, como já vimos. Entretanto, dentro das empresas, mesmo nas estruturadas como MI, não predomina a homogeneidade, como supõem as abordagens neoclássicas. Pelo contrário, mesmo dentro

delas há uma heterogeneidade de estatutos, regras e procedimentos devido a vários fatores (Gambier & Vernières, 1985):

- as classificações de cargos conforme os acordos ou as convenções coletivas, que levam em conta apenas parcialmente a natureza das qualificações exigidas pela empresa ou organização;
- as condições de seleção, de recrutamento e dos períodos de experiência pelos quais os candidatos devem passar antes do vínculo empregatício permanente;
- as modalidades de promoção baseadas em mérito, antiguidade, diplomas, treinamento adquirido após a entrada na empresa e indicações feitas pelo empregador para desenvolver as competências necessárias;
- as normas contratuais, bem como os costumes e as rotinas de produção vigentes na empresa;
- as relações sindicais com os empregadores (o sindicato pode atuar como uma bolsa de trabalho e instituir uma *closed shop*).

Para alguns autores, quando se fala em MI a análise se concentra no reconhecimento de uma relação hierárquica ou de autoridade dentro da empresa, que tem pouca conexão com as transações realizadas no mercado.

Um dos críticos mais contundentes de Piore e Doeringer é Azouvi (1981), que – a partir de uma abordagem marxista – os acusa de terem omitido completamente a análise das relações sociais de produção. Por essa razão, ele argumenta, a análise dualista aparece como algo estático, ahistórico, que não consegue se desvincular totalmente dos postulados da análise neoclássica. Ao longo da história – conclui Azouvi – o capital tem manifestado a “tendência de segmentar a força de trabalho”, o que se opõe à “tendência inversa da força de trabalho de lutar por sua recomposição”.

Além disso, as regras de funcionamento que prevalecem nos MIs não decorrem necessariamente da busca sistemática de minimização de custos; elas também podem ser o resultado de demandas sindicais.

A natureza da especificidade das qualificações e a relação entre as qualificações e os trabalhadores nas empresas, tal como sustentam Doeringer e Piore, apresentam alguns problemas. A comparação internacional mostra que, em vários países, a aquisição de certas habilidades específicas é organizada no MI, enquanto em outros países os trabalhadores qualificados são recrutados no ME (Marsden, 1989).

Por outro lado, a especificidade da tecnologia de produção, a preservação do sigilo industrial e a impossibilidade de transferência de habilidades específicas entre trabalhadores podem ser o resultado de políticas voluntárias de gestão da força de trabalho por parte dos empregadores, que buscam estabilizar a força de trabalho, evitar a rotatividade e reduzir os custos de seleção, recrutamento, admissão e treinamento decorrentes das substituições. Essa situação não é independente de variações na estrutura e no tamanho das empresas, que condicionam a divisão técnica do trabalho. Portanto, não haveria uma relação de dependência entre essas habilidades específicas (que contribuem para aumentar a produtividade e reduzir os custos unitários) e o tamanho da empresa, ou seja, do MI. Aceitar isso seria subestimar o efeito condicionante do tamanho do mercado sobre a divisão técnica do trabalho.

O raciocínio de Doeringer e Piore baseava-se na operação de máquinas individuais, nas quais as qualificações específicas faziam mais sentido. No entanto, quando os processos de produção contínua são introduzidos, os requerimentos de qualificações se reduzem devido à racionalização e à simplificação do trabalho, as qualificações se tornam mais generalizadas, a polivalência entra em vigor e é mais fácil transferir a força de trabalho de uma seção para outra e de um emprego para outro. Portanto, a explicação da existência dos MIs baseada nas qualificações específicas tem menor validade.

A diferença entre qualificações gerais e específicas está se tornando cada vez menos clara. Isso é consequência da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais e das rápidas mudanças na estrutura das empresas. A demanda por qualificações é específica quando um empregador exerce monopólio sobre elas, e é geral quando há concorrência entre empregadores para contratar trabalhadores com as mesmas qualificações ou similares. Mas medidas administrativas podem ser tomadas para regular as relações entre empresas que atuam no mesmo mercado de trabalho e para alcançar um acordo tácito que prevaleça sobre as transações do mercado de trabalho (por exemplo, “concordar em não roubar” mão de obra qualificada).

Surge o problema de identificar quais são os limites dos MIs das empresas. Para Piore (1975) e Doeringer e Piore (1971), as regras, os hábitos e os costumes do MI surgem de práticas de otimização estabelecidas por empregadores e trabalhadores, quando há uma especificidade de qualificações para cada um dos postos de trabalho. Quando as regras de demissão ou de promoção são estabelecidas com base na consideração de antiguidade, originadas na resolução de conflitos entre trabalhadores e empregadores, isso constitui uma restrição de fato ao poder patronal. Ao mesmo tempo, as regras de antiguidade para a promoção podem fortalecer as decisões de investimento em treinamento e, em adição, limitar o poder da gerência de colocar nesse cargo um trabalhador escolhido de modo discricionário.

Porém, em outros casos, as regras de antiguidade não teriam relação alguma com a formação específica (Marsden, 1989).

O sistema de aprendizagem para o estabelecimento de mercados de trabalho profissionais depende de fatores institucionais, e isso não representa uma espécie de “estado natural” do mercado de trabalho. Doeringer e Piore (1971) teriam subestimado a importância dos determinantes institucionais para a extensão dos MIs, já que atribuem muito mais importância à tecnologia na estruturação do mercado e pouco às instituições que estruturam os sistemas de qualificação (com base no aprendizado, nos modelos duais ou na ação estatal que impõe escalas hierárquicas de classificação), que explicam as grandes diferenças (“efeitos sociais”), por exemplo, entre a Inglaterra, a Alemanha, os Estados Unidos e a França. Um sistema de classificação de cargos não é o mesmo que um sistema de classificação de indivíduos de acordo com suas qualificações, razão pela qual podem surgir conflitos ou frustrações quando uma pessoa com muitas qualificações profissionais é recrutada para trabalhar em um cargo que exige muito menos e, ainda assim, é paga de acordo com o último critério.

Por fim, as qualificações gerais e os mercados de empregos podem ser considerados bens públicos, ou seja, usados sem custo por indivíduos que não contribuíram para seu financiamento; mas, em geral, os empregadores também deveriam contribuir de alguma forma, embora sem a possibilidade de recuperar esses custos (Marsden, 1989).

Considerações finais

A existência de segmentação é admitida por vários economistas neoclássicos, mas, sendo coerentes com seu próprio paradigma, eles essencialmente a atribuem à prevalência de concorrência imperfeita – com rigidez que deve ser eliminada –, à implementação de “salários de eficiência” ou ao desejo de reduzir os custos do trabalho e controlar uma alta rotatividade de mão de obra qualificada pagando salários mais altos (Cain, 1976).

É necessária uma análise macroeconômica desse problema, pois o conceito de segmentação em geral e de dualismo em particular não desperta interesse analítico, a menos que a noção seja estendida à economia nacional como um todo e envolva a maioria dos trabalhadores no mercado secundário, as instituições que dão origem a essa distribuição da força de trabalho e leve em conta a divisão entre empregos estáveis e instáveis ou precários.

Os processos que regem o funcionamento dos MI, embora formalmente diferentes dos que regem os mercados locais, cumprem as mesmas funções; mas, nessas condições, as transações em um mercado local seriam menos eficientes devido aos custos inerentes.

As teorias de segmentação enfatizaram, em alguns casos, a importância das instituições e dos sistemas de relações trabalhistas no estabelecimento de regras e convenções e, em outros casos, o papel dos fatores tecnológicos e da divisão do trabalho na obtenção de maior eficiência na alocação de seus trabalhadores.

A ênfase da análise, em todas as versões da teoria, é colocada na demanda por força de trabalho, ou seja, no papel das empresas e organizações, que deixam de desempenhar um papel neutro (tomando o que o mercado estabelece como algo definido), e passam a desempenhar um papel estruturante.

Os MIs seriam o resultado dos esforços dos agentes para resolver problemas econômicos diante de restrições técnicas, e se desenvolvem no âmbito de mercados que, de outra forma, seriam pouco estruturados e mais competitivos.

Atualmente, os problemas de dualismo e segmentação dos mercados de trabalho seguem relevantes, mas estão dando lugar ao problema da precarização do emprego, cada vez mais presente dentro das empresas. Os empregos precários, que combinam em um mesmo trabalhador as características dos mercados "secundário" e "externo", constituem uma forma de resposta empresarial à rigidez do mercado "interno", para que os empregadores recuperem maior liberdade, evitando as restrições impostas pelo MI do trabalho e permitindo-lhes regular a força de trabalho empregada. Eles buscam reduzir os custos salariais para que apenas seja contratado um quadro de empregados com qualificações específicas e que seja efetivamente necessário em um determinado momento. Outro objetivo da segmentação é a redução de tensões e conflitos, embora isso também tenha sido buscado por meio de mercados internos. As reformas legislativas introduzidas na maioria dos países capitalistas industrializados, e inclusive em alguns países em desenvolvimento, gradualmente legitimaram as várias formas de emprego precário, que antes eram consideradas uma violação dos "verdadeiros empregos"; e com apoio legal se desenvolveram os empregos em tempo parcial, os contratos por prazo determinado, o trabalho eventual.

Para Dominique Gambier e Michel Vernières (1985), as teorias da segmentação são úteis porque descrevem a realidade, mas eles não veem nelas os elementos que as tornam teorias abrangentes e explicativas do funcionamento do mercado de trabalho. Sua utilidade consiste em dar importância ao estudo do comportamento das empresas, que são as que diversificam a demanda por força de trabalho e têm a palavra final no recrutamento. As teorias da segmentação permitem destacar o que acontece no mercado de trabalho, os processos pelos quais a força de trabalho é selecionada, recrutada e designada para um determinado posto de trabalho, levando em conta os conflitos e as alianças de classe que condicionam a continuidade do processo de acumulação. Mas esses autores concluem que, em vez de

segmentar os mercados para estudá-los melhor, o adequado seria construir uma abordagem unitária e unificada que leve em conta a complexidade da realidade. Em conclusão, é discutível que as teorias da segmentação possam ser consideradas como uma verdadeira teoria geral, mas, ao mesmo tempo, devem ser entendidas como um componente necessário de teorias do mercado de trabalho com maior poder explicativo.

Referências

- Agénor, P. R., & Aizenman, J. (1994). Macroeconomic adjustment with segmented labor markets. [NBER Working Paper Series, n. 4769], National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w4769>
- Azouvi, M. (1981). Théorie et pseudo-théorie: Le dualism du marché du travail. *Critique de l'Économie Politique*, (15/16), 3–52.
- Barrère, A. (1990). *Macroéconomie keynésienne: Le projet économique de J. M. Keynes*. Dunod.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*. Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1967). *Human capital and the personal distribution of income*. Michigan University Press.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Berger, S., & Piore, M. (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies*. Cambridge University Press.
- Blanchard, O., & Diamond, P. (1989). The Beveridge curve. [Brookings Papers on Economic Activity, n. 1], Brookings Institution. <https://www.brookings.edu/articles/the-beveridge-curve/>
- Blanchard, O., & Diamond, P. (1992). The flow approach to labor market. *American Economic Review*, 82(2), 354–359. <https://www.jstor.org/stable/2117427>
- Boyer, R. (1986). *La flexibilité du travail en Europe*. La Découverte.
- Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista*. Nuestro Tiempo.
- Cahuc, P., & Zilberberg, A. (1996). *Economie du travail: La formation des salaires et la détermination du chômage*. Boeck.
- Cain, G. (1976). The challenge of segmented labor markets theories to orthodox theory: a survey. *Journal of Economic Literature*, 14(4), 1215–1257. <https://www.jstor.org/stable/2722547>
- Caire, G. (2001). *Economie du travail* (Col. Amphi Economie). Breal.
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>

- Doeringer, P. B., & Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analyses*. Heath Lexington Books.
- Dunlop, J. (1958). *Industrial relations systems*. Illinois University Press.
- Favereau, O. (1989). Marchés internes, marchés externes. *Revue Economique*, 40(2), 273–328. https://www.persee.fr/doc/reco_0035-2764_1989_num_40_2_409141
- Ferreol, G., & Deubel, P. (1990). *Économie du travail*. Armand Colin.
- Freyssenet, M. (1984). Division du travail taylorisme et automatization: Confusions, différences, enjeux. In M. Montmoulin, & O. Pastré (Eds.), *Le taylorisme* (pp. 321-334). La Découverte.
- Freyssinet, J. (1976). Méthodes d'analyse des structures d'emploi en économies sous-développés. IREP-D, Université des Sciences Sociales de Grenoble (policopiado).
- Gambier, D., & Vernières, M. (1985). *Le marché du travail*. Economica.
- Gazier, B. (1990). *Economie du travail et de l'emploi*. Dalloz.
- Grangeas, G., & Le Page, J.M. (1993). *Économie de l'emploi* (Col. Économie). PUF.
- Guillemin, H., & Moule, M. (1993). *Le marché du travail: Salaires et emploi dans les théories économique*. Eyrolles.
- Harris, J., & Todaro, M. (1970). Migration, unemployment and development: A two sector analysis. *American Economic Review*, 60(1), 126–142. <https://www.jstor.org/stable/1807860>
- Jorgenson, D. (1967). Surplus agricultural labor and the development of a dual economy. *Oxford Economic Papers*, 19(3), 288–312. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.oep.a041051>
- Kerr, C. (1954). The Balkanization of labor markets. In W. Bakke et al. (Eds.), *Labor mobility and economic opportunity* (pp. 92-110). MIT Press.
- Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (1991). *Unemployment: Macroeconomics performance and the labor market*. Oxford University Press.
- Lefresne, F. (2002). Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste. *Économie et Société* (Série "Socio-économie du travail", n. 22), 36(8), 1241–1267.
- Lewis, A. (1954). *Economic development with unlimited supplies of labour*. Manchester School of Economic and Social Studies.
- Magaud, J. (1975). L'éclatement juridique de la collectivité de travail. *Droit Social*, (12), 525–530.
- Malinvaud, E. (1980). *Réexamen de la théorie du chômage*. Calman-Levy.
- Marsden, D. (1989). *Marchés du travail: Limites sociales des nouvelles théories*. Economica.
- Michon, F. (1982). Sur le dualisme du marché de travail français. In H. Bartoli (Coord.), *Population, travail, chômage* (pp. 85-104). Economica.

Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302.

Neffa, J. C. (2000). *¿Qué hacer para mejorar la competitividad de las PyME argentinas?* (Col. Trabajo y Sociedad). Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, CONICET.

Neffa, J. C., Félix, M., Giner, V., Montes Cató, J., Panigo, D., & Pérez, P. (2001). Evolución y determinantes de la persistencia en la desocupación. Un enfoque multidimensional. [Serie Fondo de Investigaciones, Informe final], Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), Programa MECOVI-Argentina. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1785.9449>

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2000). *OECD Employment Outlook 2000*. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2000-en

Oi, W. (1962). Labor as quasi fixed factor. *Journal of Political Economy*, 70(6), 538–555. <http://dx.doi.org/10.1086/258715>

Okun, A. (1981). *Prices and quantities*. Basil Blackwell.

Osterman, P. (1984). *Internal labor markets*. MIT Press.

Phelps, E. (1970). *Microeconomics foundations of employment and inflation theory*. Norton.

Piore, M. (1975). Notes for a theory of labor market segmentation. In R. Edwards, M. Reich & D. Gordon (Eds.), *Labor market segmentation* (pp. 125-150). D.C. Heath.

Piore, M. (1983). Los trabajadores extranjeros. In M. Piore (Comp.), *Paro e inflación* (pp. 273-289). Alianza Universidad.

Redor, D. (1999). *Économie du travail et de l'emploi*. Montchrestien.

Reich, M., Gordon, D., & Edwards, R. (1973). A theory of labor markets segmentation, en *American Economic Review*, 63(2), 359–365. <https://www.jstor.org/stable/1817097>

Reynolds, L. G. (1964). *Economía laboral y relaciones de trabajo*. Fondo de Cultura Económica.

Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). International Institute for Labour Studies – ILO; Free University of Brussels.

Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74(3), 433–444. <https://www.jstor.org/stable/1804018>

Simon, H. (1951). A formal theory of employment relationship. *Econometrica*, 19(3), 293–305.

Simon, H. (1976). From substantive to procedural rationality. In S. J. Latsis (Ed.), *Methodological appraisal in Economics* (pp. 129-148). Cambridge University Press.

Sellier, F., & Thiano, A. (1988). *Économie du travail* (Col. Thémis). PUF.

Stankiewicz, F. (1984). *Economie du chômage et de l'emploi*. Cujas.

Taubman, P., & Wachter, M. (1986). Mercados de trabajo segmentados. In O. Ashenfelter, & R. Layard (Comps.), *Manual de economía del trabajo* (Vol. II, pp. 1519-1564). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Thurow, L. (1969). *Poverty and discrimination*. Brookings Institution.

Tremblay, D. (1990). *Économie du travail: Les réalités et les approches théoriques*. Editions Saint Martin.

Weiss, A. (1980). Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. *Journal of Political Economy*, 88(3), 526–538. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/260884>

Williamson, O. (1975). *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. The Free Press.

Williamson, O. (1985). *The economic institutions of capitalism*. The Free Press.

Wilkinson, F. (1984). *The dynamics of labor markets segmentations*. Academic Press.

Apêndice: Recomendações de política econômica inspiradas nessa teoria

Não temos conhecimento de que tenham sido propostas, de maneira generalizada, políticas específicas sobre essa questão para favorecer a integração e a homogeneização dos coletivos de trabalhadores.

No entanto, todos os países capitalistas industrializados que adotaram políticas ativas de emprego em nível macroeconômico tentaram reduzir o trabalho não registrado e precário por meio de regulamentações legais e regras previdenciárias. Em muitos casos, houve aumento de fiscalização para reduzir a evasão, dado o crescente déficit dos sistemas de seguridade social. Quanto à legislação trabalhista, as políticas evoluíram significativamente desde o final da década de 1970. Diante do aumento do desemprego e da exacerbação da concorrência internacional, a maioria dos governos alterou a legislação para incentivar o trabalho em tempo parcial, ocasional e temporário, e foram se difundindo os contratos por prazo determinado e os estágios para jovens trabalhadores, de modo generalizado, sem reconhecer sua condição de empregados. Dessa forma, os trabalhadores do ME e secundário foram incorporados ao mercado de trabalho, gerando uma segmentação duradoura nas empresas e organizações, inclusive no setor público. Pretendia-se, assim, incentivar os empresários a contratar funcionários, já que os salários diretos e indiretos haviam diminuído.

Porém, os resultados dessas políticas foram muito fracos em termos de geração de novos empregos e provocaram reivindicações dos sindicatos e de vários movimentos sociais para a revisão da legislação e a adoção de novas formas de gestão do trabalho no nível das empresas e organizações. Desde o início da década de 1990, houve algum progresso nesse sentido, embora parcial, especialmente em períodos de crescimento econômico favorável. Mas a década não foi isenta de crises. Atualmente [2008], a ação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com suas convenções e recomendações, tem promovido, no âmbito dos Estados membros e das empresas mais dinâmicas, com o apoio das organizações sindicais, um retorno aos contratos de trabalho estáveis e de prazo indeterminado, com resultados variados.

Está surgindo um consenso nas principais organizações internacionais, em alguns ministérios do trabalho e em universidades e centros de pesquisa do trabalho, atualmente, de que as normas que, de uma forma ou de outra, promovem ou mantêm a segmentação (principalmente empregos precários, com prazo determinado, sem garantia de estabilidade) têm efeitos diretos na redução dos custos diretos e indiretos do trabalho, mas, em contrapartida, estimulam a rotatividade da mão de obra, não garantem elevada produtividade nem melhorias significativas na qualidade e não conseguem combater o desemprego – um objetivo explicitamente almejado.

Em outro plano de ação, e não apenas para fins econômicos, vários movimentos sociais e políticos pressionaram e conseguiram obter a adoção de dispositivos legais e constitucionais para combater a discriminação contra mulheres, jovens trabalhadores, trabalhadores migrantes e pessoas de outros grupos étnicos, no ambiente de trabalho e no exercício de atividades profissionais.