

Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE)

Terceras Jornadas de Historia Económica

Montevideo, 9 al 11 de julio de 2003

Simposio N° 18

Nombre del simposio: **MERCADOS Y MUNDOS DEL TRABAJO URBANOS**

Coordinadores:        María Camou  
                              Porrini Rodolfo

Título de la ponencia: **As características do mercado de trabalho formal do Vale do Taquari segundo a teoria da segmentação de mercado**

Autor(es):        Ronaldo José Pereira Távora  
                              Júlia Elisabete Barden

Adscripción institucional: UNIVATES - Centro Universitário

Correo electrónico: [rontavora@uol.com.br](mailto:rontavora@uol.com.br), [julia@bewnet.com.br](mailto:julia@bewnet.com.br).

## **As características do mercado de trabalho formal do Vale do Taquari segundo a teoria da segmentação de mercado<sup>1</sup>**

**Ronaldo José Pereira Távora<sup>2</sup>**

**Júlia Elisabete Barden<sup>3</sup>**

### **Resumo**

Com o desenvolvimento tecnológico dos processos produtivos por que passou a economia brasileira nos anos 90, a qualidade da mão-de-obra tem ganhado um papel de destaque. O Vale do Taquari, em maior ou menor grau, também sofreu o impacto dessas transformações.

Nesse sentido, o objetivo do artigo é avaliar o comportamento dos rendimentos e da escolaridade dos trabalhadores do mercado de trabalho formal da região, buscando ajustá-lo ao que é conhecido como a teoria da segmentação do mercado de trabalho, visto que a relação entre remuneração e grau de instrução prevista pela teoria do capital humano não verificou-se a nível local.

Como resultados percebeu-se que o mercado de trabalho formal do Vale do Taquari comportou-se de acordo com o que é denominado segmento secundário do mercado de trabalho, cujas características principais são: processos intensivos em mão-de-obra, baixa remuneração, alta rotatividade e empresas sem poder de mercado.

Como fonte primária e principal de informações utilizou-se os dados constantes na RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

**Palavras-chave:** Vale do Taquari, geração de empregos, rotatividade, remuneração e segmentação do mercado.

### **Introdução**

As transformações por que passaram as empresas e os processos produtivos na década de 90 com a incorporação de tecnologias aos modos de produção destacam a qualificação da mão-de-obra como um tema relevante.

Isso porque é atribuída à capacitação da força de trabalho um duplo papel no novo ambiente de competição externa enfrentado pelas empresas. Por um lado, a capacitação da força de trabalho é origem de competitividade empresarial na medida em que ela é fator importante na capacidade da empresa de gerar inovações. Por outro, os novos padrões tecnológicos impõem aos trabalhadores a necessidade de execução de tarefas variadas e a iniciativa para resolver problemas e apresentar

---

<sup>1</sup>Este artigo constitui-se de parte do projeto de pesquisa “A evolução recente do mercado de trabalho no Vale do Taquari: diagnóstico e implicações”, financiado pela UNIVATES/FAPERGS. Os autores agradecem a colaboração do bolsista financiado pela FAPERGS, Alex Rocha.

<sup>2</sup>Doutor em Economia pela UFRGS e Professor do Curso de Ciências Econômicas da UNIVATES.

<sup>3</sup>Professora do Curso de Ciências Econômicas da UNIVATES e da UCS, Mestre em Economia Rural.

alternativas; habilidades essenciais que, em geral, supõe-se, sejam obtidas através da educação formal (Kerti; Watanabe e Brandão, 1997).

Em caso afirmativo, um suposto processo de maior seletividade na demanda por trabalho poderia estar colocando a formação do trabalhador como critério decisivo na contratação dos empregados, transformando-a em fator fundamental no sucesso ou fracasso na obtenção de um emprego<sup>4</sup>.

No entanto Kerti, Watanabe e Brandão (1997) salientam que enquanto a necessidade de alterar o perfil educacional da população brasileira é um imperativo, a qualificação profissional não envolve exclusivamente essa dimensão. Outros atributos, como a experiência, são também relevantes de modo que não se pode afirmar inequivocamente que os trabalhadores com menor grau de instrução estão sentenciados a serem expulsos do mercado de trabalho, ou mesmo que outras formas de conhecimento e aprendizado tenham se tornado irrelevantes.

Sendo assim, mesmo que: outros atributos sejam importantes, não necessariamente a qualidade da mão-de-obra terá influência decisiva na criação de novos postos de trabalho<sup>5</sup> e o grau de instrução não seja o substituto perfeito para se analisar a qualificação da mão-de-obra; sem dúvida, a educação formal talvez seja a principal característica do que se define hoje como empregabilidade e, portanto, merece uma avaliação mais detalhada.

## **1. O comportamento da escolaridade no mercado de trabalho formal do Vale do Taquari**

O objetivo aqui não é somente avaliar como tem se comportado o preenchimento dos postos de trabalho formais da região em termos de anos de estudo. A meta também é buscar comprovação empírica se o grau de instrução tem sido um fator relevante para a remuneração ou mesmo a estabilidade no emprego. Ou seja, avaliar se o comportamento do mercado de trabalho formal da região ajusta-se ao que é conhecido na literatura como teoria do capital humano. Em caso negativo, que alternativas poderiam explicar o comportamento do mercado de trabalho local.

Dadas as limitações que cercam a base de informações contidas na RAIS, as análises sobre o aumento (ou não) da dificuldade em encontrar emprego pelos trabalhadores menos escolarizados deverá levar em conta que não é possível avaliar se os desempregados com menor grau de instrução tem encontrado maior dificuldade de colocação em novos empregos, pois isso demandaria uma pesquisa de campo e a entrevista com esse grupo de pessoas, o que não foi feito.

As conclusões são baseadas exclusivamente na observação do comportamento dos postos de

---

<sup>4</sup>Enquanto é inegável que as transformações no ambiente e nos processos produtivos por que vem passando a economia brasileira tendem a provocar uma alteração na demanda por trabalho, há que se ponderar que o efeito pode estar também sendo influenciado pela elevação do desemprego e da informalidade, o que induz as pessoas (principalmente os jovens) a adiarem o ingresso no mercado de trabalho buscando uma melhor qualificação e promove um contingente crescente de trabalhadores com níveis mais altos de formação escolar em busca de emprego. Portanto o fato do nível de instrução dos trabalhadores estar aumentando não significa, necessariamente, que seja fruto das necessidades das empresas. Ele pode também ser influência do aumento do desemprego estrutural e a qualificação adquirida pelos trabalhadores pode estar sendo subutilizada.

<sup>5</sup>As decisões sobre contratação ou não de empregados estão muito mais ligadas a outros fatores que afetam a demanda por trabalho do que às condições da oferta. Questões como a conjuntura econômica, o comportamento da demanda agregada da economia, a facilidade de crédito, as taxas de juros, entre outros, são fatores que definem de maneira mais enfática as decisões das empresas em relação à contratação de trabalhadores.

trabalho ocupados durante a década, ou seja, da verificação de como tem evoluído esse atributo das pessoas que encontram-se ocupadas no mercado de trabalho formal<sup>6</sup>.

### 1.1. Escolaridade e emprego

Como pode ser observado na tabela 1, ao longo da década de 90, há um comportamento definido quanto ao atributo “anos de estudo” dos trabalhadores que ocupam os postos de trabalho formais na região. É perceptível a diminuição na participação dos trabalhadores com menor grau de instrução (até a quarta série) e a elevação da participação daqueles mais escolarizados. Por exemplo, a participação dos empregados com até quatro anos de estudo reduziu aproximadamente 52% nos anos 90 (34,5% em 1990 contra 16,6% em 2000), enquanto que a participação daqueles mais escolarizados (oito anos ou mais de estudo) elevou-se em 50,84% (23,8% em 1990 contra 35,9% em 2000). Comportamento coerente com a hipótese de expulsão dos trabalhadores menos escolarizados para a informalidade e a confirmação da educação formal como um atributo nas decisões de contratação.

TABELA 1 – Evolução da participação dos trabalhadores no mercado de trabalho, segundo o grau de escolaridade – Vale do Taquari – 1990-2000.

Anos	0 Ano de Estudo	Até 4 Anos de Estudo	4 a 8 Anos de Estudo	8 a 12 Anos de Estudo	Mais de 12 Anos de Estudo
1990	2,11	32,40	39,51	17,72	6,07
1991	1,72	31,85	40,47	18,65	6,10
1992	1,53	30,21	41,83	18,94	6,24
1993	1,44	30,34	41,45	19,35	6,41
1994	1,34	27,70	42,65	21,41	6,64
1995	1,12	23,82	45,66	21,85	6,92
1996	1,16	26,24	44,80	20,46	6,43
1997	0,88	20,44	46,53	24,01	7,94
1998	0,87	19,57	46,63	24,93	7,94
1999	0,72	17,29	46,61	27,08	8,30
2000	0,65	15,99	47,43	27,80	8,14
Varição (%) na década	-69,19	-50,65	20,05	56,88	34,10

**Fonte:** RAIS – MTb (1990 a 2000).

Nota: Os valores acima não contemplam os poderes Legislativo, Judiciário e Executivo para nível Estadual e Federal para os anos de 95 a 2000.

Duas ressalvas são importantes sem as quais a conclusão acima pode ser precipitada e incorreta. Primeiro, os números podem estar mostrando não um processo de expulsão dos empregados menos escolarizados mas, sim, uma tendência natural de substituição (por aposentaria, morte etc.) dos trabalhadores mais velhos por indivíduos mais jovens. E, tendo em vista a tendência

<sup>6</sup>Aqui cabe uma observação quanto à qualidade das informações. Como os dados que compõem a RAIS referem-se a registros administrativos fornecidos pelas empresas, não raro acontecem alterações nos atributos dos empregados e que não são atualizados pelas empresas. Essa ocorrência pode ser significativa no que se refere ao grau de escolaridade. Portanto, existe a possibilidade dos números apresentados estarem subdimensionados. Mas isso não tornará as conclusões erradas, apenas a velocidade das mudanças poderá estar comprometida, ou seja, as alterações reais podem ser maiores do que aquelas apresentadas nas tabelas.

de redução do analfabetismo e do aumento médio dos anos de estudo da população mais jovem, os dados da tabela 1 podem estar representando esse fenômeno.

Segundo, a mudança pode representar uma melhora no grau de escolaridade dos próprios trabalhadores empregados sem indicar, necessariamente, a troca de trabalhadores menos escolarizados por aqueles com mais de anos de estudo.

Para que se possa, de fato, qualificar a educação formal como atributo que tem determinado o sucesso ou não na obtenção de um emprego o ideal seria uma pesquisa junto aos desempregados da região. Na sua falta, a alternativa aqui aplicada foi avaliar o comportamento das admissões e desligamentos durante o período.

TABELA 2 – Desligados e admitidos no Vale do Taquari, conforme o grau de instrução – 1990 a 2000.

Anos	0 ano de estudo		até 04 anos de estudo		4 a 8 anos de estudo		8 a 12 anos de estudo		acima de 12 anos de estudo	
	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D
1990	2.53	2.49	38.33	39.16	41.31	42.49	12.04	10.82	3.05	2.76
1991	2.02	2.31	36.90	37.84	43.55	41.79	13.11	13.34	2.93	3.52
1992	1.76	2.03	32.64	35.11	46.06	52.52	15.15	15.04	3.32	3.84
1993	1.32	1.59	33.60	35.96	45.21	43.70	15.24	14.22	3.48	3.38
1994	1.31	1.54	29.34	32.22	47.80	48.36	18.04	14.82	3.15	2.83
1995	1.49	1.91	26.44	30.68	50.60	47.24	17.49	16.49	3.41	3.21
1996	1.46	3.42	27.82	28.76	48.86	45.70	17.04	16.85	4.06	4.56
1997	0.84	0.98	18.90	23.40	52.92	52.03	20.57	17.72	6.63	5.73
1998	1.00	1.07	20.53	22.44	50.45	49.62	22.31	21.00	5.67	5.84
1999	0.53	0.75	16.08	19.45	51.90	51.35	25.45	22.76	6.04	5.69
2000	0.63	0.70	13.82	15.37	51.88	51.01	26.64	24.95	7.03	7.97
Varição (%) na década	-75.12	-71.88	-63.94	-60.75	25.59	20.06	121.32	130.62	130.68	188.62

Fonte: RAIS – MTb (1994 a 2000)

Notas: os valores acima não contemplam os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário para nível Estadual e Federal (1995 a 2000). Refere-se aos admitidos no ano de referência pelo primeiro emprego ou emprego anterior. A= admitidos e D= demitidos.

A tabela 2 apresenta o comportamento das contratações e demissões segundo a escolaridade. Uma primeira avaliação tende a mostrar que não há uma concentração da movimentação em empregados analfabetos, ao passo que as demissões e admissões acontecem com maior frequência entre os trabalhadores com até 08 anos de estudo, sugerindo que a expulsão daqueles trabalhadores menos escolarizados possa não estar, de fato, acontecendo no Vale do Taquari.

Levando em conta que os empregos eram concentrados nos trabalhadores com até 08 anos de estudo, mesmo no início da década de 90, não é surpresa essa distribuição e os números precisam ser melhor analisados. Os seguintes pontos devem ser considerados na análise:

a) avaliando somente as admissões, é inegável a redução nas contratações de empregados com até 04 anos de estudo e, ao mesmo tempo, o crescimento da participação daqueles com mais de 04 anos de estudo no total dos admitidos<sup>7</sup>. Por exemplo, em 1990, aproximadamente 40,8% dos empregados

<sup>7</sup> Pode-se argumentar que a redução na participação das admissões dos trabalhadores menos escolarizados seja um fenômeno natural tendo em vista a redução do analfabetismo e, portanto, a diminuição do contingente de trabalhadores com essa característica procurando emprego. Mas isso não invalida a argumentação de maior dificuldade dos

admitidos eram analfabetos ou possuíam apenas o primário, enquanto que 53,4% possuíam de 04 a 12 anos de estudo. Já, em 2000, os números foram 14,4% e 78,4%, respectivamente. Portanto percebe-se uma diminuição no preenchimento dos postos de trabalho pelos menos escolarizados e um aumento dos mais escolarizados<sup>8</sup>;

**b)** considerando o saldo líquido das movimentações (admissões menos demissões) tem-se que no período de 1990 a 2000, para os trabalhadores analfabetos e com até 04 anos de estudo, os desligamentos superaram as contratações em aproximadamente 21,3% e 4,05%, respectivamente. Por outro lado, para aqueles entre 4 e 8 anos, e entre 8 e 12 anos de estudo as admissões superaram as demissões em 10,01% e 17,52%, respectivamente.

Então, a combinação de redução na participação dos trabalhadores menos escolarizados no total de empregos, a menor participação deste grupo nas contratações e o saldo líquido negativo no preenchimento de vagas por esse grupo verificado durante a década de 90, evidenciam a tendência de expulsão dos menos escolarizados do mercado de trabalho formal, seja porque os próprios trabalhadores tenham adquirido maior grau de escolaridade, seja pela substituição por outros mais escolarizados. Relevante é o fato de uma tendência de crescente dificuldade dos trabalhadores com menor grau de estudo ocuparem postos de trabalho no mercado formal do Vale do Taquari.

## 1.2. Escolaridade e remuneração: uma avaliação à luz da teoria do capital humano

A teoria do capital humano tem como principal argumento que quanto maior o capital humano (experiência, educação etc.) acumulado pelo trabalhador, maior sua produtividade e, portanto, maior sua remuneração. Como consequência, “(...) a remuneração média dos trabalhadores crescerá continuamente com o capital humano acumulado – ou com os anos de educação, por simplicidade” (Gomes Filho e Correia, 1997, p. 798). Na mesma linha de argumentação, postula-se que determinados postos de trabalho somente seriam assumidos por trabalhadores mais escolarizados que receberiam maiores salários. Então, pela teoria do capital humano, é de se esperar uma relação positiva entre anos de estudo e remuneração média. “Seja através de aumentos salariais em um dado emprego ou, mais frequentemente, através da mudança para outro emprego ou tipo de tarefa” (Lima, 1980, p. 220). E, como parece existir um processo de expulsão dos trabalhadores menos escolarizados no mercado de trabalho do Vale do Taquari, a expectativa (com base na teoria neoclássica) é de que a “dominação” do mercado por trabalhadores com maior estoque de educação formal levaria a ganhos de produtividade e aumentos salariais<sup>9</sup>.

Nessa visão ortodoxa (neoclássica), se o salário em duas atividades (A e B) diferirem, essa diferença será apenas temporária e o mecanismo de *feedback* negativo tenderá a aproximá-los. O mecanismo funciona da seguinte maneira: onde os salários são mais altos, o mecanismo tende a reduzi-los, substituindo trabalho por capital e declinando, assim, a demanda por trabalho. Por outro

---

trabalhadores menos escolarizados em encontrar colocação no mercado formal. Ao contrário, serve para confirmá-la.

<sup>8</sup> Vale ressaltar que a participação nas demissões também tem reduzido para os menos escolarizados e aumentado para os mais escolarizados. Mas isso reflete, antes de tudo, o crescimento da participação destes trabalhadores no total da força de trabalho e, conseqüentemente, também no volume de demissões. Além disso, a queda nas admissões dos menos escolarizados (até 04 anos de estudo) tem superado a queda nas demissões, gerando um saldo líquido negativo.

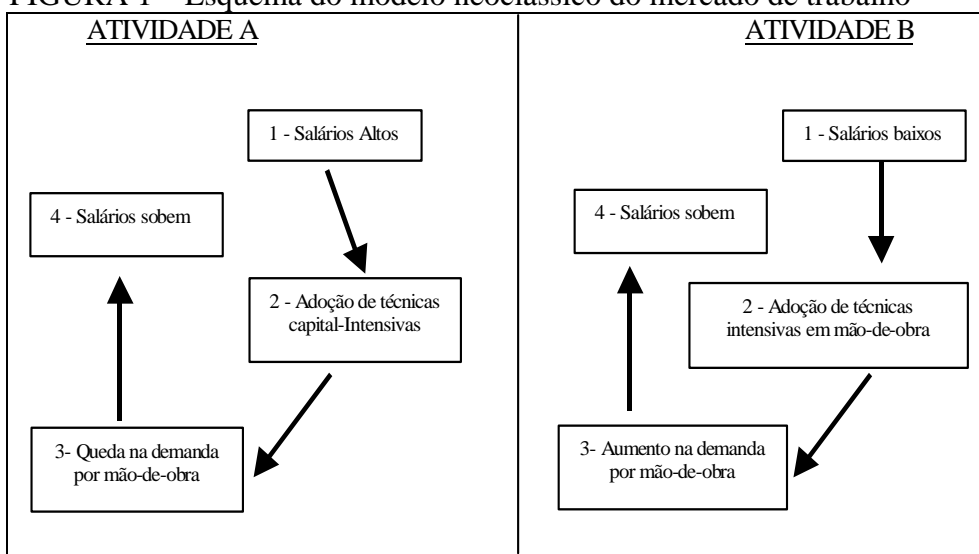
<sup>9</sup> Segundo Lima (1980, p. 226), o raciocínio da teoria do capital humano é o seguinte: a) as pessoas se educam; b) a educação tem como principal efeito mudar suas habilidades e conhecimentos; c) quanto mais uma pessoa estuda, maior sua habilidade cognitiva e maior sua produtividade; e d) maior produtividade permite que a pessoa perceba maiores rendas.

lado, onde os salários forem mais baixos, o oposto acontece. Isso conduziria ao retorno ao salário de equilíbrio sempre que qualquer choque provocasse um aumento ou uma redução no nível salarial, que não tivesse sua origem em ganhos de produtividade.

Mais formalmente, uma elevação dos salários, sem a contrapartida no aumento da produtividade, necessita que a taxa marginal de substituição técnica também se altere para que a empresa continue maximizando os lucros. Ou, de outra forma, a produtividade marginal do trabalho deve compensar o maior nível salarial via substituição marginal de trabalho por capital (rendimentos marginais decrescentes). Desse processo é derivada a demanda por trabalho que será induzida pelo comportamento dos preços dos fatores de produção. Se o preço relativo de um fator aumenta, o processo de substituição entre eles compensará esse aumento e, ao final do ciclo, a tendência é de retorno dos preços relativos ao seu nível de equilíbrio. Por outro lado, o aumento da produtividade do trabalho, pelo mesmo processo de substituição, elevaria a demanda pela mão-de-obra e os salários.

O mesmo comportamento funciona para o caso de uma redução no salário. O processo de substituição marginal que ocorre ao longo de uma “isoquanta” aumentará a demanda por trabalho, pressionando novamente os preços relativos dos fatores aos níveis anteriores. Como a mudança inicial e aquela induzida pelos mecanismo de ajuste tem sinais contrários, esse comportamento é denominado de *feedback* negativo (Vietorisz e Harrison, 1973). A figura abaixo resume o processo.

FIGURA 1 – Esquema do modelo neoclássico do mercado de trabalho



Fonte: Lima (1980) e Vietorisz e Harrison (1973).

A questão que surge é se o mercado de trabalho formal no Vale do Taquari se ajustaria a essa teoria. Ou seja, se a escolaridade é um fator relevante para determinar as diferenças de salários na região<sup>9</sup> e se os ganhos em qualificação da mão-de-obra tem se refletido em maior remuneração dos trabalhadores. As informações sobre remuneração e escolaridade para o Vale do Taquari são apresentados na tabela 3.

<sup>9</sup>Uma avaliação mais apurada da relação entre escolaridade e remuneração necessitaria de informações individuais sobre os trabalhadores para que testes estatísticos fossem implementados.

Muito embora pareça existir uma relação positiva entre anos de estudo e remuneração média (o que se ajustaria à teoria do capital humano) ela mostra-se muito fraca e de pequena magnitude. Além disso, não parece existir, de fato, uma relação contínua entre as duas variáveis, como postulado pela teoria ortodoxa. Entre os trabalhadores analfabetos ou até oito anos de estudo a diferença entre os salários médios é pequena, indicando que talvez o mercado de trabalho na região não recompense (ou não diferencie) o esforço dos trabalhadores que concluíram o ensino fundamental<sup>10</sup>.

TABELA 3 – Remuneração média, em salários mínimos, conforme o grau de instrução – Vale do Taquari – 1990-2000.

Anos	0 Anos de Estudo	Até 4 Anos de Estudo	4 a 8 Anos de Estudo	8 a 12 Anos de Estudo	Mais de 12 Anos de Estudo
1990	2,38	2,69	2,82	4,76	9,02
1991	2,31	2,82	2,98	4,62	8,80
1992	2,14	2,67	2,88	4,16	7,86
1993	2,20	3,02	2,84	4,16	8,39
1994	2,69	2,84	2,92	4,16	8,19
1995	2,59	2,98	3,00	4,30	7,46
1996	2,56	2,82	2,85	3,95	8,16
1997	2,49	2,85	2,77	3,93	7,58
1998	2,40	2,75	2,69	3,63	7,77
1999	2,64	2,65	2,58	3,36	7,12
2000	2,27	2,46	2,41	3,13	6,61
Variação (%) na década	-4,63	-8,53	-14,37	-34,28	-26,76

**Fonte:** RAIS – MTb (1990 a 2000).

Nota: Os valores acima não contemplam os poderes Legislativo, Judiciário e Executivo para nível Estadual e Federal para os anos de 95 a 2000.

A diferenciação acontece de maneira mais significativa somente para o ensino médio (8 a 12 anos de estudo) e para o ensino superior (acima de 12 anos). Além disso, o que se verifica é que, ao contrário do esperado, a remuneração média tem se reduzido ao longo da década de 90, mesmo com a constatação de maior participação dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho. Com a elevação do grau de escolaridade (*proxy* para a qualificação) da mão-de-obra, o esperado era um aumento da produtividade e da demanda por trabalho, possibilitando, desse modo, aumentos salariais compatíveis com essa maior produtividade prevista. Mas as estatísticas apresentam que foi entre os trabalhadores mais escolarizados que ocorreram as maiores reduções no salário médio. O que vai de encontro aos argumentos da teoria do capital humano.

Como, então, explicar esse comportamento do mercado de trabalho formal do Vale do Taquari já que ele não é totalmente compatível com a teoria do capital humano? Ele ajusta-se ao que é conhecido como teoria da segmentação do mercado de trabalho?

<sup>10</sup> Pode ser que os empregos gerados na região, sobretudo na indústria, incorporem processos produtivos intensivos em mão-de-obra com baixa qualificação de modo que o grau de escolaridade não seja um atributo valorizado (ou recompensado) pelo mercado de trabalho local.



## 2. Correntes teóricas do processo de segmentação

Antes da abordagem dos processos sociais e históricos que levaram ao que é conhecido como a teoria da segmentação do mercado de trabalho, segue uma definição do que seria um mercado de trabalho segmentado e algumas possibilidades de segmentação. Segundo Reich, Gordon e Edwards (1973) a segmentação do mercado de trabalho pode ser definida

*“(...) as the historical process whereby political-economic forces encourage the division of labor market into separate submarkets, or segments, distinguished by different labor market characteristics and behavioral rules. Segmented labor markets are thus the outcome of a segmentation process. Segments may cut horizontally across the occupational hierarchy as well as vertically” (p. 359).*

Seguindo a caracterização proposta pelos mesmos autores, tem-se:

- a) segmentação em mercados primário e secundário (teoria do mercado de trabalho dual):** o mercado primário gera empregos estáveis e bem remunerados, e muitas das habilidades dos trabalhadores são adquiridas no próprio emprego. Por outro lado, os empregos gerados no mercado secundário são instáveis (alta rotatividade) e com baixas remunerações;
- b) segmentação por raça:** embora as minorias possam estar presentes em ambos os submercados (primário e secundário), elas encontram distintos segmentos dentro desses submercados. Certos trabalhos são raça-rotulados, segregados pelo preconceito e mesmo por instituições do mercado de trabalho;
- c) segmentação por sexo:** alguns trabalhos tem sido oferecidos exclusivamente a homens e outros a mulheres. Mas, mesmo dentro do mesmo trabalho, há uma segmentação onde, não raro, as mulheres percebem uma remuneração inferior à dos homens, mesmo que possuam características semelhantes.

Apesar dessas possibilidades de segmentação, o enfoque desse artigo estará centrado prioritariamente na segmentação em mercados primário e secundário.

Retornando às correntes teóricas da segmentação do mercado de trabalho, três principais apresentam-se como explicações distintas das causas do processo.

A primeira delas enfatiza o “lado da oferta”. Ou seja, características pessoais dos trabalhadores determinam o tipo de mercado no qual eles estarão inseridos. A segunda foca as características do lado da demanda, enfatizando o comportamento da estrutura industrial como origem do processo. E, por fim, o foco é centrado sobre o processo histórico da passagem do capitalismo competitivo para o capitalismo “monopólico” (ou “oligopólico”) como origem da segmentação.

- a) A segmentação como consequência das características da oferta de trabalho:** essa corrente baseia-se nas características pessoais e no comportamento dos trabalhadores como causa do processo. Como enfatiza o lado da oferta de trabalho, sugere que o tipo de mercado em que os trabalhadores serão alocados está diretamente vinculado às suas características pessoais. Considera que “os empregadores estão dispostos a oferecer empregos que exijam diferentes níveis de treinamento e que tenham distintos custos associados a *turnover*” (Lima, 1980, p. 236). Ressalta que desta forma é possível manter uma equipe de trabalho diversificada, “capaz de adaptar os níveis de produção aos níveis de demanda a serem satisfeitos. Eles oferecerão diferentes condições

internas de trabalho (...)” (Lima, 1980, p. 236).

**b) A segmentação como consequência das características da demanda por trabalho:** nessa corrente o objeto de análise é o comportamento da estrutura industrial: as características dos empregos, das firmas e a interação entre eles. É dada mais atenção aos “defeitos do sistema de mercado”. Para tal análise a economia é dividida em um centro oligopolista (alta produtividade, grande lucros, uso intensivo de capital e incidência de traços monopolistas) e uma periferia competitiva (pequenas empresas, intensivas em mão-de-obra, lucros modestos, baixa produtividade, intensa competição e ausência de sindicalização). No primeiro grupo a característica é o progresso técnico, o que faz com que haja interesse de empregados e empregadores em investimento na qualificação (capital humano), enquanto que no segundo haveria a estagnação tecnológica, onde não há interesse e nem utilidade para tais investimentos.

**c) A segmentação como resultado de um processo histórico:** a segmentação do mercado de trabalho pode ser melhor entendida como um processo histórico, que teve suas origens durante a transição do capitalismo competitivo para o capitalismo “oligopólico” (ou “monopólico”).

Durante a fase mais competitiva do capitalismo os desenvolvimentos do mercado de trabalho apontavam para uma uniformização da força de trabalho (e não para uma segmentação). O sistema fabril caminhava para a eliminação da mão-de-obra especializada criando uma massa de trabalhadores semi-especializada. A produção em grande escala para o mercado e a conseqüente mecanização dos processos produtivos tendiam a padronizar as habilidades necessárias. Grandes estabelecimentos atraíam um crescente número de trabalhadores para um mesmo ambiente e executando tarefas semelhantes.

Essa “proletarização” do mercado de trabalho gerava tensões que culminaram em muitos conflitos entre trabalhadores e empregados. A “homogeneização” do trabalho incentivou e fez surgir os movimentos nacionais de trabalhadores, em oposição aos movimentos mais específicos e localizados antes existentes nas indústrias. A crescente oposição ao capitalismo (greves, reivindicações etc.) por parte dos trabalhadores ganhava um caráter nacional, visto que os problemas deixavam de ser locais e passavam a ser comuns a todos os trabalhadores.

Paralelamente a esse movimento por parte dos trabalhadores, o capitalismo “oligopólico” ganhava espaço e consolidava seu poder. *“The captains of the new monopoly capitalist era, now released from the short-run competitive pressures and in search of long-run stability, turned to the capture of strategic control over product and factor markets.* (Reich, Gordon e Edwards, 1973, p. 361).

Esse novo comportamento capitalista estava sendo ameaçado pela instabilidade gerada com a “homogeneização” da força de trabalho. *“Evidence abound that large corporations were painfully aware of the potentially revolutionary character of these movements* (Reich, Gordon e Edwards, 1973, p. 361). E, para lidar com essa ameaça, os empregadores conscientemente promoveram a segmentação do mercado de trabalho com o claro objetivo de “dividir e conquistar” a força de trabalho. Era necessário promover alguma estratégia que minimizasse as contradições entre o crescimento e a consolidação do poder do “novo capitalismo” e a “proletarização” dos trabalhadores.

O objetivo era “quebrar” os interesses comuns da força de trabalho e a estratégia utilizada foi dividi-la em vários segmentos de modo que os interesses dos trabalhadores se dispersassem e sua oposição comum ao regime fosse minada. O estabelecimento de departamentos de pessoal, a experiência com diversas estruturas organizacionais, a hierarquização do poder, a estratificação dos

trabalhos, os critérios definidos de promoção, entre outros, foram os mecanismos utilizados e promoveram uma reestruturação das relações internas nas empresas, dando impulso à segmentação da força de trabalho no interior das empresas. Os próprios sindicatos aprofundavam essa segmentação na medida em que buscavam ampliar, para a indústria cujos trabalhadores eles representavam (e não para todos os trabalhadores), os benefícios que eram específicos em algumas firmas. O efeito líquido do processo foi a segmentação dentro da indústria e entre as indústrias, pois nem todos os sindicatos tinham o mesmo poder.

Outra estratégia dos capitalistas foi explorar os antagonismos étnicos e raciais para minar os sindicatos e acabar com as greves. *"In numerous instances during the consolidation of monopoly capitalism, employers manipulated the mechanisms of labor supply in order to import blacks as strikebreakers, and racial hostility was stirred up to deflect class conflicts into race conflicts"* (Reich, Gordon e Edwards, 1973, p. 362). Com o início do processo de segmentação, forças sistêmicas trataram de acelerá-la e aprofundá-la.

A emergência do capitalismo "monopólico" trouxe também uma diversidade de taxas de crescimento para indústrias e empresas diferentes. Quanto maiores as barreiras à entrada em alguns setores (processo de produção capital-intensivo, economias de escala, domínio tecnológico, força de mercado etc.), maior a lucratividade e maior a taxa de crescimento, se comparado a setores/indústrias menores, com processos produtivos trabalho-intensivo e que atuavam em mercados mais competitivos. Acentuava-se o dualismo entre as indústrias (empresas) e, junto com ele, o dualismo nas relações de trabalho. A maior estabilidade na produção e vendas dos mercados oligopolizados eram transferidas para as relações de trabalho ali realizadas. Nas firmas "periféricas", onde a demanda e a produção eram mais instáveis, o emprego tendia também a ser marcado pela instabilidade. O resultado *"was the dichotomization of the urban labor market into 'primary' and 'secondary' sectors as the dual labor market theory has proposed"* (Reich, Gordon e Edwards, 1973, p. 364).

Pelos argumentos acima, a segmentação do mercado de trabalho surgiu e foi perpetuada por que ela tornou-se funcional ao regime capitalista, ou seja, ela facilitou o funcionamento das instituições capitalistas e dificultou uma união mais ampla dos trabalhadores na medida em que os dividiu em segmentos com características e reivindicações particulares. *"Segmentation protects profits against the wage pressure of workers, both at the work place and at the social and political level, on the principle of divide and rule"* (Vietorsz e Harrison, 1973, p. 375).

Muito embora as visões acima possam parecer concorrentes, para Lima (1980), antes de conformarem explicações mutuamente exclusivas, elas são, na verdade, correntes complementares para o entendimento mais preciso do processo.

### 3. O dualismo no mercado de trabalho regional

Muito embora a teoria ortodoxa assuma que as firmas avaliam os trabalhadores de acordo com suas características individuais e prediz que as diferenças salariais entre os grupos de trabalhadores com as mesmas habilidades declinariam ao longo do tempo, tendo em vista a mobilidade e o mecanismo competitivo, e o que Vietorsz e Harrison (1973) denominaram *feedback* negativo, as diferenças entre os grupos de trabalhadores tem se acentuado. Desse modo, *"the continuing importance of groups in the labor market thus is neither explained nor predicted by orthodox theory"* (Reich, Gordon e Edwards, 1973, p. 359).

Se a teoria ortodoxa não se ajusta a essa segmentação do mercado de trabalho, como então explicá-la? Como justificar teoricamente o comportamento do mercado de trabalho local?

Uma linha de argumentação que contesta a continuidade da relação educação/remuneração e das barreiras à mobilidade como reflexos exclusivos das habilidades (qualificação) dos trabalhadores é conhecida na literatura como segmentação do mercado de trabalho. Segundo ela, as barreiras à mobilidade dos trabalhadores não estariam restritas somente às suas habilidades, e a “indiscutível” relação positiva entre o capital humano e as condições de trabalho seriam perdidas (Gomes Filho e Correia, 1997). Em cada segmento do mercado de trabalho (ou em cada submercado) a relação poderia se comportar de maneira diferenciada justamente porque a própria segmentação impediria a mobilidade perfeita dos trabalhadores<sup>11</sup> gerando diferenças salariais entre trabalhadores com as mesmas habilidades (grau de instrução, experiência etc.) mas que participam de segmentos diferentes. Essa é uma possibilidade não contemplada pela teoria do capital humano, na medida em que, naquela visão, as restrições à mobilidade estariam restritas somente às habilidades específicas dos trabalhadores. Assim, trabalhadores com as mesmas habilidades poderiam transitar de um setor (ou segmento) a outro (primário e secundário) mantendo a perspectiva de “homogeneização” de rendimentos entre trabalhadores com as mesmas especializações, alimentando o processo de *feedback* negativo. Os diferenciais salariais baseados na educação e nas habilidades dos trabalhadores ainda existiriam, mas tenderiam a desaparecer entre grupos com os mesmos atributos.

Mas se os mercados não funcionam exatamente desse modo, essa relação contínua e bem comportada entre remuneração e habilidades (educação e treinamento) é perdida. Se a mobilidade é alta dentro dos segmentos (mas não entre eles), essa maior uniformidade ainda será verificada só que restrita, em grande medida, ao mesmo segmento<sup>12</sup>. Segmentos esses que podem contemplar dimensões variadas, mas aqui caracterizados principalmente por seu comportamento dual.

Essa dualidade é identificada pela divisão do mercado em dois segmentos diferenciados denominados primário e secundário. Segundo Taubman e Wachter (1986) *apud* Gomes Filho e Correia (1997, p. 801) o mercado dual :

*“(...) is characterized by two sectors: a high wage primary sector that is composed of firms with internal labor market and a low wage secondary sector that is composed of firms that hire from the external or spot market. Since the workers in the two sector have, at least initially, similar skills, the jobs in the high wage sector can be fairly classified as “good” jobs, while those in the secondary sector can be classified as “bad” jobs”.*

Estes dois submercados<sup>13</sup> (primário e secundário) possuem características marcantes quanto aos postos de trabalho oferecidos. No primário, as vantagens são maiores em termos dos benefícios oferecidos aos trabalhadores (treinamento, planos de carreira, seguridade etc.) de modo que a relação positiva entre educação e remuneração pode ser verificada. As ocupações do setor estão geralmente relacionadas aos setores modernos da economia e ligadas a empresas com algum poder de mercado que utilizam tecnologias mais atuais e podem, eventualmente, repassar os custos dos

<sup>11</sup> A mobilidade tende a ser maior dentro dos segmentos do que entre eles.

<sup>12</sup> Muito embora esse comportamento seja mais provável no segmento primário.

<sup>13</sup> Outras segmentações, como por exemplo por raça e sexo, podem coexistir dentro desses dois grandes submercados, mas não serão abordados aqui. Para detalhes, ver Lima (1980) e Reich, Gordon e Edwards (1973).

maiores salários aos preços ou mesmo suportar por mais tempo períodos de recessão sem alterar o volume contratado de mão-de-obra. Além disso, a massa de trabalhadores desse setor é, em geral, sindicalizada.

**QUADRO 01 - Participação do emprego industrial segundo os anos de estudo - Vale do Taquari, 1990-2000. Em valores (%).**

Setor Tradicional	Sem instrução		Até 4 anos de estudo		4 a 8 anos de estudo		8 a 12 anos de estudo		Acima de 12 anos de estudo		Total de empregados	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Indústria de produtos minerais não metálicos	3.80	1.40	44.40	28.70	36.90	53.20	6.40	14.50	2.20	2.10	624	853
Indústria da madeira e do mobiliário	2.30	0.80	36.60	15.90	42.00	59.10	12.10	21.30	2.60	2.90	1,513	1,972
Indústria têxtil e artefatos de tecidos	0.40	0.10	21.00	10.70	60.10	59.30	13.40	28.30	2.40	1.60	746	863
Indústria de calçados	1.00	0.40	34.20	15.90	54.70	64.00	6.50	18.40	1.00	1.30	9,130	14,588
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	1.70	0.80	47.40	21.50	36.20	51.50	10.40	21.70	4.00	4.40	6,207	9,632
<b>Total</b>	<b>1.40</b>	<b>0.60</b>	<b>38.70</b>	<b>18.10</b>	<b>16.90</b>	<b>58.90</b>	<b>8.60</b>	<b>19.90</b>	<b>2.20</b>	<b>2.50</b>	<b>18,220</b>	<b>27,908</b>
Evolução da participação total (2000/1990)	-59.20		-53.30		25.50		132.90		13.10		53.20	
Setor Moderno	Sem instrução		Até 4 anos de estudo		4 a 8 anos de estudo		8 a 12 anos de estudo		Acima de 12 anos de estudo		Total de empregados	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Indústria metalúrgica	1.40	0.20	26.20	11.10	55.10	56.10	10.10	27.20	5.40	5.30	554	1,179
Indústria mecânica	1.70	1.50	35.10	17.80	53.00	51.60	12.10	25.80	3.70	3.30	405	275
Indústria de mat. Elétricos e de comunicação	0.00	1.70	35.30	6.80	47.10	50.80	17.60	32.20	0.00	8.50	17	144
Indústria do material de transporte	3.70	0.70	33.30	5.60	45.90	65.30	11.10	19.40	5.20	9.00	135	1,627
Indústria química de produtos farmacêuticos, veterinários e perfumaria	1.50	0.20	37.70	16.20	33.30	46.50	20.60	31.00	5.30	6.10	863	604
Indústria de papel, papelão, editorial e gráfica	0.80	0.30	21.80	5.10	56.70	39.70	16.40	46.00	3.80	8.80	792	
<b>Total</b>	<b>1.40</b>	<b>0.30</b>	<b>30.20</b>	<b>12.50</b>	<b>46.50</b>	<b>49.50</b>	<b>15.60</b>	<b>31.40</b>	<b>4.60</b>	<b>6.30</b>	<b>2,212</b>	<b>2,709</b>
Evolução da participação total (2000/1990)	-76.3		-56.6		6.6		101.5		5.1		22.5	

**Fonte:** RAIS – MTb (1990 a 2000).

Nota: Os valores acima não contemplam os poderes Legislativo, Judiciário e Executivo para nível Estadual e Federal para os anos de 95 a 2000.

Já no setor secundário, as empresas empregam processos produtivos menos desenvolvidos tecnologicamente, o chamado setor tradicional da economia, atuam em segmentos de intensa competição, sem poder de mercado e com demanda instável, percebem um volume menor de lucros<sup>14</sup> e possuem uma massa de empregados pouco sindicalizada. De acordo com a classificação encontrada em Gomes Filho e Correia (1997), o setor tradicional contempla principalmente as indústrias de minerais não metálicos, de madeira, de vestuário, de calçados e de produtos alimentares e bebidas. Coincidentemente exatamente os setores que geram a maior parte dos empregos formais na região.

O quadro 1 confirma a preponderância do setor tradicional na geração do emprego industrial na região. Aproximadamente 82% do emprego da indústria de transformação (e 43% do total) em 2000 pertencia aos setores industriais considerados tradicionais, segundo a classificação acima. Além disso, o quadro mostra também que o comportamento de “expulsão” dos trabalhadores menos

<sup>14</sup> E, talvez por isso, não promovem programas de qualificação da mão-de-obra nem a aquisição de tecnologias modernas.

escolarizados do mercado de trabalho se fez presente no setor tradicional.

Então, a combinação de uma mão-de-obra mais qualificada (pelo menos no que diz respeito à educação formal) e do comportamento dos salários incompatível com o que prevê a teoria ortodoxa sobre o mercado de trabalho, faz da segmentação do mercado de trabalho uma justificativa plausível. Mais especificamente, sugere que o mercado de trabalho local, pelo seu comportamento e, principalmente, pela importância para a região do setor tradicional da economia na geração de empregos, ajusta-se ao que é chamado de segmento secundário do mercado de trabalho. Que, pelas características já elencadas anteriormente, tendem a gerar empregos em condições menos favoráveis (maior rotatividade e menor remuneração) prejudicando a relação entre grau de instrução e remuneração esperada.

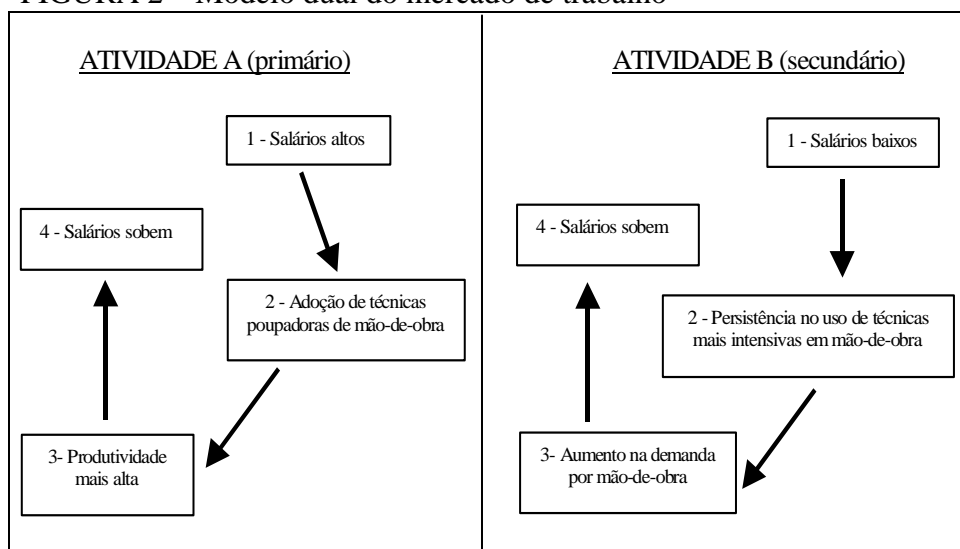
Desse modo, a produtividade (e, conseqüentemente, as remunerações) podem estar mais ligadas intrinsecamente aos setores ou segmentos onde os trabalhadores atuam do que às suas habilidades individuais.

“Os diferenciais de salário tem pouco a ver com a distribuição de capital humano. Depois que uma pessoa é alocada em um determinado segmento, seu salário vai depender das regras internas daquele segmento com relação a padrões de remuneração e promoção. O salário desta pessoa não vai depender nem da habilidade cognitiva que supostamente adquiriu na escola, nem da sua produtividade, como a teoria do capital humano defende”(Lima, 1980, p. 255).

Essa característica explicaria o comportamento da relação entre a escolaridade e a remuneração verificada no Vale do Taquari. “*Thus duality is seen as result of the characteristic of job rather than workers*” (McNabb e Ryan, 1990, p. 53).

No setor primário, o aumento salarial inicial tende a pressionar por avanços tecnológicos poupadores de mão-de-obra que necessitam, por sua vez, de trabalhadores ainda mais especializados e mais produtivos, elevando, assim, ainda mais os salários. Isso por que as inovações tecnológicas poupadoras de mão-de-obra inserem no processo produtivo bens de capital que são complementares ao trabalho mais especializado (e substituto ao trabalho menos especializado), de modo que maior especialização da mão-de-obra transforma-se em um requisito importante e é uma conseqüência imediata das inovações tecnológicas. Assim as habilidades dos trabalhadores funcionam como um “forte sindicato” nas barganhas salariais (os trabalhadores mais bem educados e com habilidades especializadas tendem a ter também um salário reserva maior). Esses altos salários tendem a motivar e financiar o investimento em aperfeiçoamento por parte dos trabalhadores, que será demandado no processo contínuo de avanço tecnológico que exigem trabalho ainda mais qualificado. Além disso, as próprias empresas, cientes da necessidade de constante treinamento de sua força de trabalho, também estarão motivadas a investir na qualificação dos trabalhadores. O resultado dessa motivação dos dois principais agentes do mercado de trabalho serve para dar novo impulso ao ciclo. “Deste modo o mecanismo se retroalimenta, reforçando os altos salários destes trabalhadores e a condição de “*good jobs*” (Gomes Filho e Correia, 1997, p. 805) e aumentando a distância em relação às empresas onde a elevação dos salários não acontece e o processo de *feedback* positivo tende a funcionar em sentido contrário. Essa é uma característica do segmento primário do mercado de trabalho.

FIGURA 2 – Modelo dual do mercado de trabalho



Fonte: Lima (1980) e Vietorisz e Harrison (1973).

Já no segmento secundário, o mecanismo tende a perpetuar os salários mais baixos. A condição inicial de baixas remunerações estimula o uso preferencial de processos intensivos em mão-de-obra, reduzindo a produtividade do trabalho e, portanto, contribuindo para a permanência da situação de baixos salários ou mesmo não diferenciando ou premiando os trabalhadores mais qualificados com maiores salários. Comportamento que ajusta-se aos dados apresentados na tabela 3. Assim, ao contrário do ciclo virtuoso que acontece no setor primário, no secundário não há motivação e nem incentivos (financeiros) para o investimento em capacitação por parte do trabalhador. Por outro lado, as empresas tendem a oferecer apenas o treinamento rotineiro necessário para que o trabalhador se integre ao processo produtivo. “*Therefore wages, skills, techology, and produtivity all tend to stagnate*” (Vietorisz e Harrison, 1973, p. 372). A figura 2 ilustra o processo nos dois segmentos.

Em resumo:

*“(...)technological levels, labor produtivity, and wages will steadily advance in activity A [setor primário] while they will stagnate in activity B [setor secundário]. The cluster of activities of type A will define the primary labor market and that of type B, the secondary labor market. The mecanism of positive feedback thus underlies divergent development and labor market segmentation”* (Vietorisz e Harrison, 1973, p. 370).

#### 4. Considerações finais

A abertura da economia brasileira a partir da década de 90, a introdução de inovações tecnológicas tanto em máquinas e equipamentos como no modo de gerenciar o funcionamento das empresas, foram transformações por que passou a economia brasileira e que implicaram modificações no mercado de trabalho e na sua distribuição entre os setores. Como mudanças mais importantes pode-se elencar a redução no emprego industrial, o aumento da informalidade e a

tendência à “precarização” das relações de trabalho.

O Vale do Taquari não esteve imune e também sofreu as conseqüências dessas mudanças, mas com intensidades diferentes. Especificamente com relação ao emprego industrial, apesar da redução no início dos anos 90, já a partir de meados da década há uma recuperação, fechando em 2000 com o emprego industrial de aproximadamente 70% superior àquele de 1985. E, confirmando essa tendência, o emprego industrial foi responsável por aproximadamente 50% do emprego total da região durante o período.

Muito embora esse comportamento diferenciado seja positivo para a região, algumas considerações são importantes:

**a)** Embora o emprego industrial tenha se comportado diferentemente do Brasil e do próprio Rio Grande do Sul, o fato marcante é o comportamento do salário médio no setor. O que observou-se foi uma combinação de aumento do emprego industrial e queda no salário médio. Na tentativa de racionalizar teoricamente esse comportamento a sugestão foi de que a oferta de mão-de-obra regional não seja muito segmentada por setores. Isto por que dadas as características da indústria local de ser intensiva em mão-de-obra e sem grandes requisitos de qualificação, as habilidades dos trabalhadores não são um entrave à mudança de ocupação. Avaliação que combinada a um descompasso entre a oferta e a demanda por trabalho no mercado formal, tem a redução verificada no salário médio como uma resposta coerente do processo de ajustamento.

**b)** Como um comportamento que pode ser generalizado também para o país, as constatações indicam a “expulsão” dos trabalhadores menos escolarizados do mercado de trabalho formal. Ainda que na região o índice de analfabetismo seja baixo se comparado aos níveis do Brasil ou do Estado como um todo, esse comportamento é preocupante na medida em que restringe ainda mais as possibilidades daqueles trabalhadores que não puderam cursar o ensino formal, empurrando-os para a informalidade.

**c)** Não menos importante foi a avaliação do comportamento do grau de estudo como fator relevante na explicação da remuneração. O que verificou-se na região foi que ao longo dos anos 90, a relação positiva esperada entre o grau de instrução e a remuneração parece estar sendo perdida. Não porque o salário médio dos menos instruídos tenha se elevado, mas pela tendência de nivelamento pelos menores salários. Ou seja, a distância em termos de remuneração entre os diversos trabalhadores com níveis diferenciados de grau de instrução tem diminuído, o que sugere que “anos de estudo” tem se configurado não mais como um atributo que permitiria alcançar níveis salariais mais altos mas, ao contrário, tem cada vez mais se transformado em condição necessária e indispensável para se manter no mercado de trabalho formal.

Por todas as características do mercado de trabalho formal do Vale do Taquari já relacionadas pode-se sugerir que ele melhor se ajuste ao que foi acima descrito como o segmento secundário do mercado de trabalho cujas principais características são: alta rotatividade da mão-de-obra, baixos salários, uso de técnicas intensivas em mão-de-obra, baixa produtividade e menor segurança do trabalhador. Assim, a relação contínua e positiva entre a acumulação de capital humano e remuneração postulada pela teoria ortodoxa ou mesmo pela teoria da segmentação, mas condicionada ao mercado primário, não verificou-se a nível regional.

A implicação lógica é que as políticas de geração de emprego e renda eventualmente adotadas na região devem levar esse importante condicionante para que o diagnóstico e a prescrição de políticas alcancem os resultados esperados.



## Referências Bibliográficas

CUNHA, P. V. Dualismo no mercado de trabalho: uma verificação empírica em uma amostra de trabalhadores de baixa renda. **Pesquisa e Planejamento Economico**. Rio de Janeiro, v. 07, p. 101 a 144, abril 1977.

GOMES FILHO, J. F; CORREIA, C. L. B. Reestruturação produtiva sob a ótica da teoria da segmentação do mercado de trabalho. **V Encontro Nacional de Estudos do Trabalho Instituto de Relações de Trabalho - IRT**, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG, Rio de Janeiro, 10 a 12 de Setembro de 1997. Disponível em: <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/venc/vencon.html>

GOTTFRIES, N.; McCORMICK, B. Discrimination and open unemployment in a segmented labour market. **European Economic Review** , V. 39, p. 1-15, 1995.

JORNADA, M. I. H. Diversificação versus especialização: apontamentos sobre emprego e produto no Vale do Taquari, nos anos 90. **Indicadores Econômicos da FEE**, vol. 30, N° 03, p. 139-158, dezembro de 1998.

KERTI, B.; WATANABE, M; BRANDÃO. Escolaridade e Inserção Ocupacional. **V Encontro Nacional de Estudos do Trabalho Instituto de Relações de Trabalho - IRT**, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG, Rio de Janeiro, 10 a 12 de Setembro de 1997. Disponível em: <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/venc/vencon.html>

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Economico**, Rio de Janeiro, vol. 10, p. 217-272, abril de 1980.

McNABB, Robert e RYAN. Paul. Segmented labor market. **Current Issues in Labour Economics**. David Sapsford e Zafiris Tzanatos, Eds.. Londres, Mcmillan Education, 1990.

MTb – Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS**. 1985 a 2000 (CD ROM).

REICH, M.; GORDON, D; EDWARDS, R. A theory of labor market segmentation. **American Economic Review**, vol. 63, N° 02, p. 359-365, may 1973.

VIETORISZ, T.; HARRISON, B. Labor market segmentation: positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, vol. 63, N° 02, p. 366-376, may 1973.