

Este livro, resultante do colóquio "O trabalho, as técnicas e o mundo" organizado em Outubro de 2010 pelo Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho, com o apoio do Centre d'Etudes des Mondes Africains da Universidade de Provença (França), remete-nos para dois tópicos da maior relevância nas ciências sociais: o trabalho e as técnicas. Ele aborda diversos contextos sociais de trabalho, do artesanal ao industrial, e procura compreender as técnicas envolvidas nos modos de aprendizagem observados e os impactos produzidos pelos processos de modernização e de circulação de saberes, alguns de amplitude global. A discussão dos tópicos é feita tomando em consideração diversas escalas de análise, desde os estudos focados em investigações de âmbito micro até outros de âmbito global relacionados com as mudanças nestes campos, algumas de recorte marcadamente sistémico.

**Fernando Bessa Ribeiro** é Professor na Escola de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro e investigador no Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho, onde coordena a linha de investigação "Trabalho, desigualdades e políticas públicas". Capitalismo, trabalho e mudança social em Moçambique, género e sexualidade constituem os seus principais interesses de investigação. É autor de numerosos artigos, livros, capítulos de livros, resenhas e comunicações em actas de congressos.

**Manuel Carlos Silva**, doutorado pela Universidade de Amesterdão em Ciências Sociais e Políticas, é Professor catedrático e Director do Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS) na Universidade do Minho. Distinguido com o Prémio Sedas Nunes pela obra "Resistir e Adaptar-se" (1998, Afrontamento) sobre o campesinato, tem publicado sobre o rural-urbano, o desenvolvimento e desigualdades sociais (de classe, étnicas e de género). Foi Presidente da Associação Portuguesa de Sociologia (2010-2012).

**Ana Paula Marques**, doutorada em Sociologia pela Universidade do Minho, é Professora Associada com Agregação na mesma universidade. Tem publicado vários livros e artigos sobre trabalho, organizações, políticas públicas. É membro do Conselho Geral da Universidade do Minho, investigadora integrada do Centro de Investigação em Ciências Sociais e coordenadora da Secção de Trabalho, Organizações e Profissões da Associação Portuguesa de Sociologia.

# Trabalho, Técnicas e Mundo

PERSPECTIVAS E DEBATES

Organização **Fernando Bessa Ribeiro / Manuel Carlos Silva**  
**Ana Paula Marques**



# Trabalho, Técnicas e Mundo

PERSPECTIVAS E DEBATES

**Fernando Bessa Ribeiro**  
**Manuel Carlos Silva**  
**Ana Paula Marques**  
organização

**hnmus**



Universidade do Minho  
Centro de Investigação em Ciências Sociais

TRABALHO, TÉCNICAS E MUNDO: PERSPECTIVAS E DEBATES

Organização: Fernando Bessa Ribeiro, Manuel Carlos Silva e Ana Paula Marques

Director de colecção: Manuel Carlos Silva

© Edições Húmus, Lda., 2012

Apartado 7081

4764-908 Ribeirão – V. N. Famalicão

Telef. 252 301 382 Fax: 252 317 555

humus@humus.com.pt

Impressão: Papelmunde, SMG, Lda. – V. N. Famalicão

1.ª edição: Dezembro de 2012

Depósito legal: 338251

ISBN: 978-898-8549-45-7

Colecção: Debater o Social – 25

## Índice

<i>Agradecimentos</i>	11
<i>Apresentação</i>	13
Fernando Bessa Ribeiro, Manuel Carlos Silva e Ana Paula Marques	
<b>PARTE 1</b>	
<b>TRABALHO NO CAPITALISMO TARDIO:</b>	
<b>COMPETIÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E DEGRADAÇÃO HUMANA</b>	
<i>Metamorfosis del trabajo en las sociedades actuales</i>	27
Carlos Prieto	
<i>Trabalho, emprego e organizações na era da globalização:</i>	
<i>controvérsias</i>	39
Ilona Kovács	
<i>Restituir a multidimensionalidade do mercado de trabalho:</i>	
<i>o “olhar” sociológico</i>	61
Ana Paula Marques	
<i>Classe operária e “padrão de reprodução” do capital no</i>	
<i>Nordeste do Brasil: ética revolucionária e alianças políticas</i>	83
Luísa de Moura e Silva	
<i>Agências reguladoras: processo histórico, formação e debates</i>	103
Camila Philippi e Ricardo G. Müller	
<i>Do esgotamento revolucionário à (neo)dependência capitalista:</i>	
<i>O movimento sindical face às privatizações em Moçambique</i>	115
Fernando Bessa Ribeiro	

*Trabalho, profissões e género:*  
*Alguma mobilidade em contexto de reprodução social* 135  
Manuel Carlos Silva

*Efeitos do trabalho sobre a saúde e o bem-estar:*  
*Compreender as diferenças para intervir nas iniquidades* 157  
Maria de Oliveira Carvalho Rito

*A articulação entre a Escola de Enfermagem*  
*e o contexto de trabalho hospitalar:*  
*uma análise a partir da supervisão de estágios* 173  
Ana Paula Macedo

*O tempo da(na) investigação em tempos de crise* 193  
Elisa Maria Quartiero, Emilia Araújo e Lucídio Bianchetti

**PARTE 2**  
**TRABALHO, TÉCNICAS, SABERES**  
**E MODOS DE APRENDIZAGEM**

*A revolução das redes e o homo connexus* 217  
Hermínio Martins

*Aproximar a mundos concretos:*  
*um pensar da técnica e suas existências* 243  
Susana Nascimento

*Conhecimentos, teorias e epistemologias:*  
*Apropriações e reapropriações em todos os sentidos* 261  
Bruno Martinelli

*Valorização e reconhecimento de saberes em África:*  
*Proposições para uma exploração crítica*  
*dos processos voluntaristas* 271  
Pascale Moity-Maizi

*O trabalho dos aprendizes no sector informal urbano em África:*  
*Senegal, Costa do Marfim, Togo* 293  
Fabio Viti

*Progresso técnico, indústria de base e trabalho* 309  
Nilson Araújo de Souza

*As técnicas do trabalho doméstico:*  
*oportunidades e constrangimentos para as atividades de género* 331  
Maria Johanna C. Schouten

*As readequações do trabalho, a técnica e suas componentes:*  
*exemplos de uma empresa localizada em Portugal* 345  
Anna Sophia Piacenza Moraes e Eliza Helena Echternacht

*Notas biográficas dos autores* 353



## Restituir a multidimensionalidade do mercado de trabalho: o “olhar” sociológico

Ana Paula Marques

### Introdução

Uma das dimensões cruciais para se compreender a complexidade das sociedades contemporâneas, na sua relação entre trabalho e capital, residem na discussão em torno dos múltiplos (des)entendimentos do mercado de trabalho. Tema transversal a várias abordagens disciplinares, o mercado de trabalho apresentou-se, sobretudo, central no pensamento da teoria económica neoclássica. Será em função das mudanças tecnológicas e dos padrões económicos que o mercado de trabalho tem vindo a ser restituído na sua multidimensionalidade sob um “olhar” sociológico, particularmente mais incisivo a partir dos anos oitenta do século XX. Com efeito, após os enfoques de cariz antropológico, histórico e sociológico, a temática do mercado de trabalho, complexa e variável social e culturalmente, deixa de ser arena exclusiva de economistas (Swedberg, 1996, 1987). Com o contributo de algumas das principais teorias, tais como segmentação (Piore e Gordan, 1972; Doeringer e Piore, 1971), regulação (Boyer e Drache, 1997; Boyer, 1986; Aglietta e Bremder, 1994; Aglietta, 1982), estruturas sociais da economia (Bourdieu, 2000, 1979, 1978) e mercados transicionais (Schmid, 1998), a análise do mercado de trabalho deixa de ser feita exclusivamente em termos de relação custos e benefícios, baseada numa leitura individualista do social, para se abrir a outras dimensões, designadamente políticas, institucionalistas, sociais e simbólicas.

Na verdade, são vários os argumentos que nos atestam da relevância social do mercado de trabalho nas sociedades contemporâneas. A partir do fim dos “Trinta Anos Gloriosos”, as economias avançadas despertaram para o problema social crescente dos disfuncionamentos do mercado de trabalho ou do que alguns teóricos mais ortodoxos designavam de “rigidezes” do mercado de trabalho, pouco compatível com as exigências de flexibilização da economia e das relações de trabalho. As transformações das estruturas e modalidades

de funcionamento do mercado de trabalho incluem cada vez mais fenômenos relacionados com o desemprego estrutural e a heterogeneidade de estatutos laborais. Esta complexidade crescente traduz processos de diferenciação e protagonização social que obrigaram a outros olhares disciplinares oriundos, por exemplo, da sociologia do trabalho, da educação e das profissões (incluindo o das classes e estratificação social), para analisar: a) a segmentação e seletividade dos mercados de trabalho, no sentido da sua persistência (reprodução) e/ou de transformação, tendo em conta as desiguais situações, recursos e poder por parte dos agentes; b) e as lógicas de ação/ interação e orientações simbólico-ideológicas dos diversos grupos sociais em jogo no mercado de trabalho (e.g. mulheres, jovens à procura do primeiro emprego, quadros, trabalhadores desqualificados ou com baixas qualificações, trabalhadores mais idosos, imigrantes, desempregados de longa duração).

Restituir a multidimensionalidade do mercado de trabalho torna-se fundamental na compreensão e explicação do trabalho, emprego e desemprego, seus processos de recomposição e lógicas seletivas de funcionamento (Marques, 2009, 2007, 2001, 2000). Permite-nos, fundamentalmente, reequacionar as transformações dos processos de inserção profissional por parte dos jovens, identificando os principais fatores de segmentação e desregulação face a práticas de flexibilização e insegurança laboral (Marques e Alves, 2010; Marques, 2007).

Assim, o presente capítulo encontra-se estruturado em três partes principais. Na primeira, apresenta-se os pressupostos de base da abordagem neoclássica do mercado de trabalho. Na segunda parte, discute-se o alcance das teorias “corretoras” que foram emergindo no quadro de uma crescente percepção das insuficiências daquela abordagem, sendo que algumas delas procuram já abrir a discussão do mercado de trabalho a outros fatores que não exclusivamente económicos. Porém, será apenas com as teorias da segmentação e dos “mercados internos”, da “relação salarial”, dos “campos e lutas simbólicas” e, mais recentemente, dos “mercados transicionais” que se rompe com as conceções de mercado de trabalho unidimensional fundando na lógica de *homo economicus*. Assim, no terceiro ponto, será possível realçar a importância de uma leitura do mercado de trabalho a partir das suas estruturas, estrangimentos e desiguais lógicas de ação dos agentes sociais (trabalhadores, empresas, sindicato, associações profissionais, família e Estado, entre outros). Só na ancoragem de uma reflexão teórica do mercado de trabalho a partir daqueles contributos, por um lado, e, por outro, contextualizando-o em termos históricos e sociais, nos será possível compreender as transformações de práticas, vivências e percepções sobre o trabalho, o emprego e o desemprego na (re)produção da sociedade.

### Prevalência de um mercado de trabalho unidimensional

Dissecar as principais representações tradicionais do mercado de trabalho permite-nos conhecer os traços e os pressupostos distintivos da abordagem neoclássica (surge nos finais do século XIX e permanece como *mainstream* na economia até aos anos sessenta e setenta do século XX)<sup>1</sup> e identificar os seus principais limites. Para esta sistematização, atente-se aos contributos, por exemplo, dos seguintes autores: Gazier, Marsden, Silvestre (1998); Hoang-Ngoc (1996); Perrot (1995); Michon (1996); Trembley (1990); Gazier (1991); Gambier e Vernières (1985); Rodrigues (1991, 1988).

Tradicionalmente, o mercado de trabalho define-se como o lugar de confronto entre a oferta e a procura de trabalho. Este modelo teórico de referência dos economistas ortodoxos<sup>2</sup> sustenta que os fenômenos a explicar são o resultado de um cálculo esperado da utilidade por parte dos agentes económicos supostos como perfeitamente racionais. Pressupõe-se que estes agentes têm capacidade de obter e tratar a informação disponível, de classificar as suas preferências e de prever as consequências das suas escolhas. Então, assume-se a autonomia, a racionalidade e o autointeresse dos agentes envolvidos que são capazes de estabelecer, antecipadamente, as suas preferências e maximizar o seu bem-estar. Esta representação do mercado de trabalho apresenta as seguintes características e pressupostos: *i*) é um mercado como qualquer outro: segue as mesmas regras de um modelo de equilíbrio concorrencial; *ii*) é atribuído ao ator social uma racionalidade económica; *iii*) há uma independência entre a oferta e a procura de trabalho, já que se presume, igualmente, que o mercado de trabalho é homogêneo e uno, sem obstáculos à circulação de informação e mobilidade dos trabalhadores; *iv*) parte-se do princípio da igualdade de oportunidades dos atores sociais envolvidos.

Aceitando o postulado de independência da oferta e procura de trabalho, o salário funciona, por isso, como variável de ajustamento desta concorrência alegadamente perfeita<sup>3</sup>. Assumido como valor de troca correspondente ao preço do tempo destinado ao trabalho numa situação de equilíbrio, a taxa marginal de salário real iguala-se ao máximo de utilidade na opção entre tempos livres e trabalho. Desta forma, a existência de desem-

<sup>1</sup> Nos finais do século XVIII, será A. Smith a fazer as primeiras referências ao mercado de trabalho, inscrevendo o trabalho como um produto qualquer, sujeito às mesmas regras transicionais do mercado em geral.

<sup>2</sup> Utilizamos os termos ortodoxo ou neoclássico num sentido amplo para designar as teorias que partilham a hipótese de trabalho assente na racionalidade otimizador do indivíduo.

<sup>3</sup> A hipótese possível de um equilíbrio geral da economia não constitui a regra, mas antes a exceção. A livre concorrência e a ausência de regulamentações (poderes públicos e instituições de negociação coletiva) dos mercados não garantem espontaneamente a absorção do desemprego ou a promoção do pleno emprego (Hoang-Ngoc, 1996: 17-18).



prego resultará sempre de uma opção individual, assumindo um carácter voluntário e o trabalho é visto como um custo de produção e não como fonte adicional de bem-estar e muito menos como fator de identidade social ou orgulho individual na autorrealização.

Face a esta representação clássica do mercado de trabalho, a evidência de algum tipo de “imperfeição” ou de “rigidez” é explicável pela existência de instituições de negociação coletiva que fixam, de forma exógena, um salário superior ao salário de equilíbrio ou por uma legislação que impõe um salário mínimo, ou, ainda, pela atribuição de subsídios de desemprego.

A perspectiva marxista do funcionamento do mercado de trabalho coexiste com a neoclássica atrás exposta, embora tenha estado remetida para uma posição “residual”<sup>[4]</sup>. Não obstante, o seu contributo é relevante porque define o mercado de trabalho de modo completamente diferente (Marx, 1974a, 1974b). A força de trabalho, apesar de ser assumida como uma mercadoria, é alvo de uma outra leitura das relações entre trabalho e capital, já que está na base da exploração dos trabalhadores por parte dos empregadores. A força de trabalho define-se pelas capacidades psíquicas e físicas que o trabalhador põe à disposição do empregador durante um período de tempo previsto pelo contrato de trabalho. O empregador terá todo o interesse em mobilizar esta força produtiva na satisfação das necessidades da empresa, bem como conferir-lhe a maior mobilidade possível para facilitar todas as adaptações necessárias à mudança do ritmo e da natureza da produção. O trabalhador, por oposição, aceitando um salário, preço da privação da sua liberdade por um certo período, tentará controlar a utilização que fazem da sua pessoa ao longo do processo produtivo. O salário corresponde, então, ao custo da capacidade de reprodução, satisfazendo necessidades elementares do trabalhador e da sua família.

Portanto, a organização do mercado de trabalho é estruturalmente constituída por uma desigualdade na distribuição dos recursos de poder entre trabalhadores e empregadores, sendo que o desemprego se apresenta indispensável como estratégia de redução dos salários reais e imposição de uma efetiva subordinação económica, política e ideológica. Igualmente, a mobilidade profissional faz-se sempre em contexto de dominação do capital sobre o trabalho, ou seja, esta é sempre forçada, já que o trabalhador se encontra numa situação de constrangimento ao ter de vender a sua força de trabalho

<sup>4</sup> É importante reconhecer que a este nível não há propriamente uma teoria do mercado de trabalho. Há, sim, um interesse pelas questões relacionadas com o trabalho no quadro de um determinismo estrutural que resulta da oposição capital/trabalho nas relações sociais de produção. Em todo o caso, a maior contribuição desta proposta reside na ligação do mercado de trabalho ao funcionamento do capitalismo.

em troca de um salário para sobreviver. Compreende-se, por isso, que no processo contínuo de reprodução do capital, de ampliação de novas modalidades de extração da mais-valia (e.g. novas tecnologias, reestruturações organizacionais, práticas contratuais) o próprio mercado de trabalho seja alvo de constantes transformações nas suas estruturas e lógicas de funcionamento.

### Evidenciando os limites de um mercado neoclássico

A abordagem neoclássica é alvo de uma atualização dos seus pressupostos a partir da integração de algumas teorias “corretoras”, tais como a teoria da procura de emprego e a teoria do capital humano<sup>[5]</sup>. Mais recentemente, a teoria das redes sociais no acesso ao mercado de trabalho (Granovetter, 1985, 1995) permite destacar a influência das ações sociais dos atores que participam na formação dos mercados<sup>[6]</sup>. Estas teorias visam, em especial, explicar algumas das discontinuidades identificadas no funcionamento do mercado (cf. Stigler, 1962; Becker, 1964, 1971; Collins, 1979; Swedberg, 1996).

São, principalmente, as dificuldades de validar empiricamente os seus pressupostos e a identificação de um conjunto de discontinuidades no mercado de trabalho que justificam alguns dos desenvolvimentos complementares àquela abordagem. Estas discontinuidades estão associadas ao aumento do desemprego, à crescente diferenciação interna dos trabalhadores pelo fator da qualificação e formação profissional e do poder contratual dos sindicatos, à existência de obstáculos à mobilidade profissional e à transparência da informação, entre outros aspetos (Marques, 2000, 2001, 2009). No entanto, estes contributos partilham ainda a perspectiva neoclássica, sobretudo, porque adotam o princípio da leitura individualista da realidade social e o “comportamento” do mercado de trabalho é analisado na base da racionalidade do ator social.

Desde logo, uma das inovações introduzidas dizem respeito à evidência da opacidade da informação (Stigler, 1962) e, daí, à incerteza que existe

<sup>5</sup> Não é nosso objetivo expor de forma exaustiva as várias teorias, nem isso caberia no âmbito deste capítulo. Pretendemos ilustrar as principais teorias que romperam quer com a visão homogénea e compacta do mercado de trabalho, quer com a assunção de que o salário era a única variável de ajustamento entre oferta e procura dotados de comportamentos independentes.

<sup>6</sup> Além destas, também se poderiam apontar as teorias do “filtro” ou dos “sinais” (Spence, 1973; Arrow, 1973), a teoria credencialista (Collins, 1979) e a teoria das “filas de espera” (Thurow (1974). Pretendemos ilustrar as principais teorias que romperam quer com a visão homogénea e compacta do mercado de trabalho, quer com a assunção de que o salário era a única variável de ajustamento entre oferta e procura dotados de comportamentos independentes.

sobre o conhecimento dos empregos disponíveis e dos salários praticados. Esta teoria permite explicar a utilização racional do tempo na procura do emprego, por parte do trabalhador e, por parte da empresa, que tenta remunerar a antiguidade do trabalhador pela dificuldade (e custos resultantes) em prever quando o posto de trabalho fica vazio. Poder-se-á, assim, admitir que, tendencialmente, o desemprego diminuiria, bem como os fenómenos de *turnover*, absentismo e insatisfação dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, o desemprego deixaria de ser analisado como voluntário para se aceitar as teses do “desemprego de procura” ou do “desemprego natural”. Esta tese fundamenta-se, todavia, em cálculos individuais como resultado da existência de estrangulamentos no funcionamento do mercado, sendo alvo de limitações e críticas evidentes. Por um lado, é impossível afirmar que o indivíduo que disponibilize mais tempo para a procura de um emprego tenha, por isso, um melhor emprego; por outro, não se deve confundir o desemprego com a mudança de emprego, já que nem sempre à mudança de um emprego se segue um período de desemprego. A disponibilidade da informação sobre os empregos depende também da própria natureza dos mesmos. Isto é, admite-se que será mais fácil aceder à informação de empregos menos especializados que são, geralmente, definidos de forma genérica, do que os que exigem maior especificação de requisitos para a sua ocupação.

Já a teoria do capital humano, originalmente desenvolvida por Becker (1964), contribuiu para uma primeira abordagem da heterogeneidade de perfis de qualificação no mercado de trabalho. Ao defender que o investimento na educação é o modo mais rentável do desenvolvimento económico da sociedade<sup>7</sup>, a relação entre educação/formação e salário é considerada vantajosa tanto para os trabalhadores como para os empresários, que vêem neste *stock* de conhecimentos acumulados um verdadeiro capital, base de uma maior produtividade e fluxo de serviços produtivos futuros.

Estas exigências de capital humano são *a priori* satisfeitas através do sistema de educação. Por um lado, este concorre para a standardização das competências de base, isto é, do capital escolar que os indivíduos devem possuir. Esta standardização possibilitaria a igualdade de oportunidades de acesso aos diferentes empregos dos indivíduos com características comparáveis. Este pressuposto de igualdade de oportunidades é o mais discutível, bem como a presunção de equivalência dos atributos do capital humano (natu-

<sup>7</sup> As hipóteses desenvolvidas, nas décadas sessenta e setenta, têm inspirado as investigações subsequentes sobre o investimento no sistema de ensino e sua relação com o mercado de trabalho (Diambomba, 1995). Nesse sentido, esta teoria analisa todas as formas de aquisição de conhecimentos ou aptidões que os indivíduos vão investindo – desde a escola até aos espaços de trabalho – para obterem salários mais elevados, partindo sempre da hipótese de que a idêntico nível de formação corresponderia idêntico nível de emprego.

reza e tipo de saberes). Por outro, o sistema de educação permite aumentar o potencial de mobilidade geográfico e/ou profissional dos indivíduos, sendo que desencadearia, por sua vez, uma maior procura de competências por parte dos empregadores. Nesta lógica, o que está fundamentalmente em causa é que os salários elevados são acompanhados pela produtividade equivalente. Para além do esforço de investimento educativo inicial, o trabalhador partirá para o mercado de trabalho com uma posição mais vantajosa, com contrapartidas em termos salariais mais elevadas e profissões com maior prestígio social.

Da teoria do capital humano percebe-se que considera o salário o único móbil do investimento em educação; no entanto, o esforço educativo faz-se numa lógica de custos/benefícios, sendo a sua principal inovação a conceção da força de trabalho como capital imaterial e inseparável do indivíduo. Mantendo o pressuposto da homogeneidade do mercado – ou seja, de que todos os trabalhadores têm as mesmas condições para investirem na educação e têm livre acesso a todas as formas de educação –, podemos explicar as disparidades salariais através da opção individual no investimento em educação e correspondente melhoria salarial, reconhecendo apenas a heterogeneidade da procura de trabalho por parte dos trabalhadores.

Desenvolvimentos empíricos posteriores não permitem corroborar a correspondência entre nível de educação e salário de forma sistemática. Certas qualidades e competências que os trabalhadores disponibilizam não são contempladas pelo contrato de trabalho, assim como a produção, ao ser um processo coletivo, torna difícil medir a intensidade e a qualidade do esforço individual (Blaug, 1987). Também esta teoria não se preocupa com a evidência da existência de origens sociais diferenciadas que, à partida, enviesam a igualdade de oportunidades e pressupõe a existência de laços estreitos entre os conhecimentos adquiridos e a qualificação obtida, bem como entre a qualificação e a produtividade. Os níveis salariais, por sua vez, resultam, igualmente, de convenções coletivas fruto de processos de negociação e de formas de luta entre associações representativas dos trabalhadores e empregadores, que nem sempre traduzem uma medida direta do nível educativo do trabalhador. Em última instância, é a própria conceção em termos de capital humano que está em jogo num mercado de trabalho concebido como neutro e atemporal, já que o “paradoxo” do capital humano resulta do seu cariz ambivalente: todo o capital é, simultaneamente, comensurável enquanto categoria intemporal (ou atemporal) e relacional porquanto inscrito no tempo, nas estruturas, nas regras, nos contextos e atores sociais (Silvestre, 1978).

As repercussões da teoria do capital humano são, no entanto, significativas do ponto de vista teórico, abrindo novas áreas de investigação que



contribuíram para corroborar a existência de desfasamentos de natureza estrutural entre os perfis dos postos de trabalho e as qualificações dos trabalhadores, como também tiveram importantes implicações nas conceções de políticas de emprego e formação desenvolvidas *a posteriori*.

Na verdade, pode admitir-se que alguns dos desvios assinalados nesta abordagem neoclássica foram parcialmente corrigidos. Mas a complexidade da realidade humana e organizacional pressupõe que se contemple outras lógicas que interferem na racionalidade das decisões dos atores envolvidos. As motivações de base salarial não são suficientes. Existem outras motivações não-económicas correspondendo a variáveis de carácter sociológico que devem ser tomadas em consideração.

Indiretamente, a teoria da discriminação, por exemplo, procura explicar as preferências sociais e culturais por parte dos empresários, traduzidas em diferenças salariais para trabalhadores com a mesma eficácia produtiva. A noção de “gosto pela discriminação” (Becker, 1971) permite analisar as variáveis raça, sexo, idade, religião, entre outras, como variáveis independentes representativas de práticas de discriminação registadas nas empresas. A correspondência de certos postos de trabalho com certas características “não-económicas” daqueles que os ocupam permite perceber que os mesmos são, geralmente, menos bem pagos porque são ocupados, nomeadamente por mulheres ou por negros.

Já a teoria das redes sociais no acesso ao mercado de trabalho (Granovetter, 1985, 1995) reconhece que há diversos elementos sociais e organizacionais que condicionam as relações entre a oferta e a procura. Estas não se inscrevem num “espaço” homogéneo ou abstrato de troca, mas em redes de relacionamento que definem desiguais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho por parte dos trabalhadores. Com efeito, é possível identificar diferentes meios facilitadores de obtenção de um emprego que poderão passar por mobilizar contactos formais (*e.g.* agências de recrutamento, centros de emprego, concurso), contactos informais, onde se incluem os conhecimentos interpessoais (*e.g.* familiares, amigos, colegas), e contactos diretos com os empregadores (*e.g.* envio de candidaturas espontâneas). A maior eficácia destes contactos informais na obtenção de emprego – validada em vários estudos sobre a inserção profissional de graduados (Marques e Alves, 2010; Marques, 2006, Marques 2007) – resulta, por isso, da existência de laços de confiança por parte dos seus contactos pessoais e de estes deterem informação considerada fidedigna sobre as oportunidades de trabalho (Granovetter, 1995). Ou seja, mais importante do que uma decisão meramente racional na escolha de oportunidade de trabalho está a dimensão subjetiva de “quem indica” em termos de prestígio social e simbólico.

As “redes de relacionamento” permitem-nos abrir o olhar para a análise da ação e dos processos sociais e amplia a discussão sobre a formação de especificidades de alguns tipos de mercados de trabalho, designadamente pelo aprofundamento do conhecimento em torno das “carreiras profissionais”, dos “mercados protegidos” e dos limites das estruturas formais na alocação dos recursos humanos num determinado sector, região e contexto (trans)nacional. No entanto, esta abordagem fundamenta-se na ação individual, considerando parcialmente o papel dos grupos e das instituições na formação de mercados de trabalho, bem como não contempla as diferenças de género, étnica e etária na formação da força de trabalho.

### **Repensar o mercado de trabalho: principais contributos sociológicos**

Propõe-se uma renovação das abordagens do mercado de trabalho que se apresenta multidimensional, onde intervêm outros fatores além dos de cariz económico, designadamente, sociais, políticos, culturais e simbólicos. Assim, está subjacente uma conceção do mercado de trabalho complexo e interdependente do funcionamento do conjunto da sociedade e da economia global. Tal pressupõe assumir que: *i*) o mercado de trabalho não é apenas um lugar de confronto da oferta e da procura de trabalho, pelo contrário, este constitui-se como um espaço/ tempo onde se cruzam, em (des)articulação lógicas, atores e estratégias diferenciadas; *ii*) e a quantidade e a qualidade do emprego (Célestin, 2002) implicam a análise do conjunto de medidas políticas, económicas, sociais e ideológicas, numa determinada sociedade e época histórica.

### **Teorias da segmentação: “mercados internos” e “mercados fechados”**

Os conceitos “segmentos” e “mercado interno” foram decisivos na formulação das teorias da segmentação que constituíram a primeira e decisiva rutura na perspetiva concorrencial do mercado de trabalho. A ideia principal desenvolvida pelos autores Doeringer e Piore (1971) consiste em sustentarem uma oposição entre mercados “interno” (à empresa) e “externo” (periférico), sendo que ao nível do “mercado interno” se poderá associar um “mercado primário” ou um “mercado secundário”, pressupondo uma outra rutura fundamental entre eles, quer ao nível dos empregos, quer ao nível dos seus mecanismos de funcionamento. Assim, e muito esquematicamente, o mercado “primário” é destinada a uma mão-de-obra estável, central,

com segurança no emprego e com possibilidades de carreira. Um mercado “secundário” caracteriza-se, em oposição, pela existência de uma mão-de-obra periférica destinada a flutuar em função das exigências da conjuntura e, por isso, sujeita a elevadas taxas de rotação, más condições de trabalho e com perspectivas de carreira limitadas (sem níveis de proteção social e capacidade de negociação ou defesa sindical).

Ao mesmo tempo, a oposição entre mercados interno e externo permitiu dotar a empresa de um papel interveniente no processo de segmentação da força de trabalho em fileiras de inserção e de mobilidade profissionais. Concretamente, os trabalhadores encontram-se “segmentados”, isto é, estratificados a partir de vantagens diferenciadas. O nível dos salários, as garantias de carreira, as qualificações médias, as perspectivas de promoção e a qualidade das condições de trabalho constituem os fatores principais da estratificação dos postos de trabalho, enquanto o nível médio de formação, a antiguidade dos trabalhadores, a taxa de sindicalização e a maior ou menor estabilidade dos comportamentos e aspirações dos trabalhadores diferenciam os trabalhadores entre si (Gazier, 1991). Para Gambier e Vernières (1985), na base do desenvolvimento destes mercados internos encontram-se três fatores: *i*) estabilização progressiva da atividade económica, conduzindo à estabilização de certos grupos de trabalhadores; *ii*) fortalecimento da coesão social da empresa através de regulações diversas; *iii*) existência de qualificações específicas à empresa e que resultam de um investimento por parte da mesma, o que faz com que muitas destas qualificações não sejam transferíveis para outros contextos de trabalho.

Aquela conceptualização de “mercados internos” aproxima-se da lógica de mercados “balkanizados” (Tremblay, 1990) ou “fechados” (Paradeise, 1988; 1987) para grandes empresas e organizações burocráticas estatais. Delimitados ao que se passa nas empresas e respetivas lógicas de alocação da mão-de-obra, passa-se a analisar regras, convenções, carreiras e uma trajetória de qualificação dotada de especificidades decorrentes da organização interna deste mercado de trabalho. Igualmente, a partir dos contributos da sociologia das profissões (Svensson & Evetts, 2010), a proteção conferida pela detenção de credenciais de nível superior e o monopólio de mercado de trabalho assegurado pela existência de jurisdições histórica e socialmente delegadas pelo Estado a associações profissionais pressupõem níveis elevados de regulação social, estratégias de (neo)institucionalização e afirmação de valores sociais e ideológicos de bem público. Tal permite-nos compreender a formação de mercados profissionais, por exemplo, de advogados, médicos, engenheiros, arquitetos, economistas, com lógicas e dinâmicas bem distintas das de outros mercados de trabalho.

No essencial, a segmentação do mercado de trabalho prende-se com o estado das relações entre os empregadores e as diversas categorias de trabalhadores – seus serviços e qualificações –, mas também com as formas de coesão internas entre os trabalhadores e as configurações de conflitos e de alianças entre eles nas organizações e na sociedade (Estado, empresários, sindicatos, corporações profissionais, entre outros). Assim, desta abordagem podem ser identificadas pistas para o entendimento de algumas condições recorrentes nas trajetórias de inserção profissional marcadas por clivagens e desigualdades sociais alicerçadas em fatores diversos, como idade, género, origem de classe, formação académica, entre outros (Bihl e Pfefferkorn, 2008; Tremblay e Dagenais, 2003; Esping-Andersen e Regini, 2000; Silva, 1998).

Em termos teóricos, a teoria da segmentação contribuiu e ainda contribui para que se aproximem as preocupações de uma sociologia do trabalho com uma sociologia das desigualdades sociais. A noção de “segmento” representa um sistema de remunerações específico que reflete, por um lado, as relações de poder entre classes sociais, grupos socioprofissionais, trabalhadores e trabalhadoras, e, por outro, o lugar destes sectores de atividade económica na divisão capitalista do trabalho, tanto à escala local, nacional como internacional. A proposta implícita nesta noção de segmento inclui alguns pressupostos que passam por ultrapassar a simples descrição do estado do mercado de trabalho e por se fundamentar na noção de relações de poder entre empresas e economia, assim como entre os diferentes protagonistas presentes nas empresas. É imprescindível ter em conta um conjunto de condicionantes externos, quer se trate dos constrangimentos do mercado de trabalho, quer dos que resultam da lógica de desenvolvimento de um capital globalizado e cada vez mais concentrado.

### ***Das estruturas sociais da economia e da “regulação”***

Ao decompor a economia e o mercado de trabalho em segmentos, a abordagem atrás exposta permitiu-nos direcionar o nosso olhar sociológico para os diferentes sistemas de relações entre os protagonistas. São estes sistemas de relações que regem os mercados de trabalho abertos ou fechados, que determinam a remuneração, as condições de trabalho, que favorecem ou não a autonomia no trabalho, a aplicação das qualificações dos trabalhadores. Permitem compreender, também, de forma mais satisfatória por que é que certas categorias de trabalhadores têm o privilégio da estabilidade de emprego, enquanto outros, satisfazendo as exigências de flexibilidade das empresas, têm uma relação precária de emprego.



A profunda transformação do campo da estratificação social apela cada vez mais à introdução de relações de poder que se estabelecem entre os diferentes agentes, permitindo integrar a preocupação com as questões de distribuição (de educação, de rendimento, de prestígio, entre outras) com as preocupações de certos traços (padrões) de interação entre elementos da estrutura social (relações de classe, de género, de etnia, entre outras). Deste modo, um dos contributos mais relevantes para o desenvolvimento das *estruturas sociais da economia* é proposto por Bourdieu (2000) a partir das noções de “campo” e de “habitus”.

Assim, o autor demonstra que a segmentação do espaço social nos “campos” económico, escolar, familiar, político, entre outros – dotados de regras próprias de funcionamento e onde se trocam bens específicos, materiais ou simbólicos – não se confunde com o pensamento neoclássico dos mercados concorrenciais<sup>8</sup>. Em cada um dos campos pertinentes do social, a estrutura das trocas é fundamentalmente assimétrica. Não sendo iguais os “capitais” aí investidos, os benefícios obtidos dependem do “volume” e da “estrutura” desses capitais. Em contrapartida, a importância relativa das diferentes formas de capital para se definir as hierarquias sociais seria variável consoante o grupo social em causa: para os proprietários é, sobretudo, o capital económico, para os quadros, o capital escolar, e para os operários, o capital social (Bourdieu, 1979).

Para este autor é a posição nas relações de produção que comanda as práticas e que produz determinados “habitus”. Seguindo a sua argumentação de perto, a crítica ao pressuposto do cálculo económico patente nos atores sociais permite que se analise a razão imanente às práticas. Estas não encontram o seu princípio estruturador nas decisões de vontade e de consciência racional ou de determinações mecânicas originadas em poderes exteriores, mas sim de esquemas e disposições de percepção e de apreciação adquiridas ao longo de processos duradouros de socialização. Estas disposições permitem, mesmo fora de todo o cálculo consciente, gerar comportamentos e antecipações “razoáveis” (em vez de racionais), ainda que a sua conformidade com as estimativas do cálculo nos conduzisse a pensá-las como produtos de uma razão calculadora (Bourdieu, 2000).

Por sua vez, na medida em que as trocas realizadas no campo económico se fazem em relação ao Estado, este detém um papel importante enquanto

<sup>8</sup> Para o autor, a perspectiva neoclássica é insuficiente para a compreensão das especificidades e particularidades próprias das ações económicas no mundo real, já que o mercado, os empregadores e os trabalhadores são frutos de uma construção social, de forma que é necessário recorrer à sociologia para compreender os próprios processos económicos. A presença de lógicas sociais e simbólicas, que justificam movimentos e comportamentos diferenciados dos atores sociais, denuncia claramente a influência das posições e trajetórias de classe de Bourdieu (1979).

dinamizador macroeconómico, mormente através de definição de políticas públicas, mas também enquanto regulador da manutenção da ordem e confiança. Bourdieu (2000) reforça sobretudo o papel de “árbitro” no jogo das relações entre as empresas e suas principais interações. Este poder estatal resulta da posse de diversos capitais historicamente adquiridos e socialmente legitimados (*e.g.* capital de força física, policial ou militar, capital económico, capital cultural e informacional e capital simbólico).

Neste quadro conceptual, é possível ampliar as análises de “rigidezes” do mercado de trabalho frequentemente debatidas, tais como a questão das diferenças de rendimentos em função do género e etnia, a relação entre a qualificação escolar e o emprego, as diferenças entre países das estruturas do mercado de trabalho em função do setor de atividade ou grupo profissional. Ainda mais relevante em termos analíticos é perceber que a mobilidade se enquadra numa dialética de classificação/ desclassificação/ reclassificação social e profissional (Bourdieu, 1979). Se há estratégias de reprodução dos indivíduos e dos grupos, há também estratégias de reconversão que se traduzem em geral por uma mudança de condições sociais e, portanto, da estrutura do património. Por conseguinte, as fronteiras no campo económico, tal como qualquer outro, são o limite de lutas dentro deste em função da possibilidade de entrada de novos agentes que modificariam as regras instituídas. Neste sentido, será possível compreender que a inserção profissional, além de se inscrever nas relações de poder desiguais inscritas nas configurações históricas, económicas, políticas e societárias, é também um processo de luta simbólica pela classificação social por parte dos indivíduos, de que resulta uma recomposição socioprofissional da população.

Numa outra perspetiva, a teoria da regulação (Boyer, 1986; Aglietta e Brender, 1984; Aglietta, 1982)<sup>9</sup> introduz alguns contributos fundamentais que se referem à inevitável presença de formas institucionais reguladoras desse mercado. A influência do Estado, dos sindicatos e das diversas associações são tidas em consideração e explicam, da mesma forma, as dinâmicas de funcionamento das economias contemporâneas.

Antes de mais, esta teoria critica a simples ideia de segmentos do mercado de trabalho. Não se trata de simples justaposição ou de descontinuidades de segmentos, mas de um mercado de trabalho estratificado, dotado de uma certa unidade ou coerência. Na realidade, existem formas institucionais, próprias do sistema económico, necessárias para a reprodução do capital, que regulam as relações no mercado de trabalho. Resumidamente, estas

<sup>9</sup> Sob forte inspiração marxista, esta teoria nasce com o objetivo de explicar o porquê das duas crises essenciais das sociedades capitalistas: a crise dos anos 30, relacionada com a realização de capital, e a crise dos anos 70-80 do século XX, relacionada com a valorização de capital.

formas institucionais são: i) formas de concorrência; ii) formas de restrição monetária; iii) formas de Estado; iv) configuração da relação salarial; v) adesão ao regime internacional (Boyer, 1986). Posteriormente, com a noção de relação salarial, central nesta teoria, rompe-se com a ideia de trabalho como mercadoria, para se falar do trabalho inserido nas relações sociais.

A relação salarial pode ser definida como o conjunto de condições jurídicas e institucionais que rege a utilização do trabalho assalariado, assim como a reprodução das condições de existência dos trabalhadores. Boyer (1986) reconhece a existência de diferentes modos de gestão de mão-de-obra segundo as modalidades da relação salarial que são os critérios de segmentação do mercado. Estes modos de gestão não resultam apenas de decisões empresariais, enquadradas numa lógica funcional de reprodução do capital, mas da interação complexa de um conjunto de fenómenos, nomeadamente do grau de inserção do consumo dos trabalhadores no capitalismo, assim como da influência de organizações sindicais, legais e institucionais.

Desta forma, o mercado é um espaço regulado por formas institucionais. Porém, sendo um espaço sempre aberto e incompleto, não é regulado exclusivamente pelo princípio da racionalidade económica. Como se encontra inserido numa formação capitalista, da submissão do trabalho ao capital, há o princípio do domínio da oferta sobre a procura de emprego, segundo um processo, em grande medida, complexo, instável e conflitual pelas forças sociais em presença. A teoria da regulação estabelece, por conseguinte, uma relação entre a estrutura de estratos manifestos e a estrutura coerente latente de reprodução do capital (Rodrigues, 1988).

Todavia, há outras relações que não contribuem para a imagem coerente do mercado de trabalho, tal como foi referido (e.g. relações de género e de etnia). Excessivamente centrada no conceito de “operário-massa”, como ator social principal, e na relação salarial, como relação social central, aquela teoria não contabiliza a diversidade de atores sociais ligados às atividades de serviços e aos empregos criados com as novas tecnologias de informação e comunicação. Igualmente, a centralidade da relação salarial ou da sociedade salarial tem contribuído para uma argumentação problemática – por vezes demasiado simplista – sobre o “fim” do trabalho e emprego. Mesmo assim, a teoria da regulação constitui um ponto de referência importante para posteriores teorizações sobre o mercado de trabalho (Boyer e Freyssinet, 2000; Boyer e Drake, 1997)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Veja-se no caso português o desenvolvimento da teoria do “sistema de emprego” definido como o “conjunto organizado das estruturas, dos agentes e dos mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação da mão-de-obra em interação com os processos de reprodução desta mão-de-obra” (1988: 56-57).

Hoje são muitas as modalidades flexíveis de emprego postas em prática e estas concorrem para um processo crescente de “desinstitucionalização” de direitos e garantias consagradas pelo Estado social, no período designado por fordismo ou pós II Guerra Mundial. Além disso, como resultado da contradição entre capital e trabalho, o mercado de trabalho tem apresentado movimentos de rejeição de mão-de-obra pelas empresas, produzindo desemprego estrutural, ao mesmo tempo que prevalecem lógicas de seleção de certas características de trabalhadores, contribuindo para a eficácia de processos de segmentação, intensificação da concorrência e luta pela classificação social entre os trabalhadores.

Em termos gerais, a nível das empresas, do Estado e dos parceiros de concertação social, as políticas de emprego, de formação e os dispositivos que organizam a “transição profissional” (Rose, 1984) inserem-se nos mecanismos de reprodução e composição dos fluxos de mobilidade para o emprego. No entanto, também, são produtoras de categorias socioprofissionais ao definirem claramente os grupos beneficiários desta ou daquela política, contribuindo para reforçar, modificar ou criar desigualdades sociais, como veremos mais à frente.

### **Flexibilização das relações de trabalho: a proposta dos mercados transicionais**

A recessão e a incerteza visíveis nas últimas décadas conduziram à reestruturação do mercado de trabalho no sentido da flexibilidade (Rosenberg, 1989) próximo da ideia de “empresa flexível” (Pollert, 1989). Para já, importa perceber que esta representa em si um micro-modelo do trabalho dual: com poucos trabalhadores “centrais” estáveis e qualificados – flexibilidade “funcional” – e muitos “periféricos” que podem ser facilmente recrutados no mercado geral do trabalho, nomeadamente através de subcontratação – flexibilidade “numérica” – ao que também se associa uma “flexibilidade de salário” no sentido neoclássico (os salários e outros custos de mão-de-obra refletem o estado da oferta e da procura sobre o mercado de trabalho externo). Porém, se a nível político, o modelo de “empresa flexível” evita legitimar a precarização, a nível social as *formas flexíveis de emprego*, crescentemente usadas em contexto empresarial (Tremblay, 2008; Auer, 2006; Kovács, 2005, 2000; Rebelo, 2003; Felstead e Jewson, 1999; Vaz, 1997; Atkinson, 1987), tem contribuído para o aumento de emprego periférico, instável, ocasional, mal pago e pouco qualificado. Estas tendem a ser identificadas a recentes figuras contratuais, tais como: contratos de trabalho de duração determinada (a termo certo e incerto); contratos de trabalho tem-

porário; contratos de trabalho a tempo parcial (part-time); e trabalho independente ou autoemprego ou, ainda, empreendedorismo.

Perante um mercado de trabalho fragmentado, segmentado e tendencialmente dualizado, importa compreender a evolução das estruturas históricas e específicas dos mercados de trabalho nacionais e enquadrar as recentes políticas públicas.

Será neste contexto que a teoria dos mercados transicionais (Schmid, 1998) propõe-se avançar ainda mais na reflexão sobre as consequências das tendências de flexibilização e mobilidade dos indivíduos nos mercados atuais. Partindo dos contributos de Beck (1992) e Giddens (1992), esta teoria defende a centralidade dos processos de individualização na sociedade moderna, acompanhado por riscos e incertezas. Assim, os mercados de trabalho deixam de ser caminhos predeterminados, formatados e fixados *a priori*, dadas as turbulências que afetam as decisões dos responsáveis institucionais confrontados com as contingências externas (*e.g.* tecnologias, reestruturações empresariais, ciclos demográficos) e internas (*e.g.* trocas familiares, reorientações individuais). As saídas e as reentradas constantes, assentes numa mobilidade profissional elevada inter organizacional a nível (trans)nacional, constituem traços do normal funcionamento do mercado de trabalho.

Tendo em conta o carácter institucional do mercado de trabalho, os ajustes do mercado não são, todavia, passíveis de serem efetivados apenas a nível da flexibilidade salarial. Garantir um salário que seja instrumento de integração social e participação cidadã mantém-se crucial nesta teoria. Apresenta, todavia, como novidade, a necessidade de se criar outros mecanismos institucionais que regulem as situações intermédias entre o trabalho, a formação e a inatividade, assim como outras situações atípicas, como o trabalho parcial, as pré-reformas parciais com ocupação parcial em tempo de trabalho, entre outras. Esta proposta orienta-se para a finalidade de se criar uma nova forma de regulação dos mercados de trabalho transicionais, tendo em vista a racionalização e a dinamização das políticas de emprego, conjugando a ação de diversas organizações (desde formativas, empresas, estatais) e de redes locais e projetos comuns entre entidades públicas e privadas.

Pelo exposto, poderemos concluir que a teoria dos mercados transicionais de trabalho tem uma forte componente de índole normativa/política que pretende fornecer uma moldura de análise que permita desenvolver mais as políticas ativas de emprego, aumentar a sua eficácia e ajustar as melhores soluções individuais, cujo objetivo fundamental se alicerça na necessidade de flexibilização do mercado de trabalho, advindo, dessa forma, vantagens sociais de estabilidade laboral dos indivíduos. Em síntese, trata-se de estimu-

lar medidas e políticas públicas, que incentivam a responsabilidade social individual e empresarial, o exercício da cidadania e o diálogo social.

Da exposição importa reforçar duas ideias centrais. A primeira é que se incorpora a própria regulação dos mercados transicionais mais vocacionados para determinados grupos sociais nas estruturas e lógicas de funcionamento do mercado de trabalho no sentido de flexibilização das relações de trabalho. Investigações futuras poderão sustentar e consolidar um conjunto de tendências anunciadas que corroboram a existência de menores condições de qualidade e de vida no trabalho. A segunda diz respeito à crítica já avançada por autores sobre a "mercadorização" do trabalho. Com efeito, Polanyi (2012) alertava para os perigos que possam surgir quando uma sociedade se organiza tendo como seu alicerce a "ficção" de um grande mercado autorregulador que trata o trabalho como mercadoria.

### Breves notas conclusivas

Decorrente dos processos de reestruturações produtivas (empresariais e sectoriais), generalizam-se os fenómenos de liberalização, privatização e desregulação dos mercados, incluindo o do mercado de trabalho. As consequências são visíveis nas transformações das estruturas e modalidades de funcionamento do mercado de trabalho, sendo paradigmático o aumento do desemprego estrutural e a heterogeneidade de estatutos sociais das relações laborais. Ora, a interrogação sobre o papel do mercado de trabalho surge com destaque, a partir da década de oitenta do século XX, na maior parte dos países desenvolvidos, tendo sido produzidas propostas de teorização provenientes de vários domínios do saber, em especial da Economia e da Sociologia, que colocaram no centro "diagnósticos" e "terapias" de cariz mais macro ou micro.

Mais do que demonstrar como os argumentos neoclássicos assentes numa visão estratégico-individual, quase psicologizante, são falaciosos, as recentes aberturas teóricas vão no sentido de repensar os próprios fundamentos das relações mercantis, desmontando os múltiplos mecanismos de estruturação e modalidades de funcionamento. Trata-se de conceber um "olhar" sociológico do mercado de trabalho como um tipo particular de relação social institucionalizada que envolve produção, consumo e troca.

Vimos que as teorias da segmentação, da regulação, das estruturas sociais da economia, dos mercados transicionais contribuíram para alterar o estatuto de um mercado de trabalho "subordinado" por uma lógica de ajustamento entre a oferta e a procura, consideradas independentes. Na verdade, outras lógicas e fatores se sobrepõem, com base em articulações ou



descontinuidades e em processos de (des/neo)institucionalização que atingem o mercado de trabalho.

Uma delas é o argumento de que o género, enquanto “construção” cognitiva, tanto para o homem como para a mulher, permite romper com a ideia instalada de divisão económico-social e das (di)visões daí decorrentes. Outra será a que resulta do poder discriminatório dos saberes e das estratégias de demarcação de “mercados profissionais”. Ao se analisar os fatores político-institucionais, sócio-educacionais e simbólico-valorativos, que historicamente têm enquadrado a existência de profissões, com poder e reconhecimento social e estatutário desigual de outro tipo de mercados de trabalho, pode-se compreender atualmente as tendências de resistência/conflitos profissionais visíveis nas estratégias de monopolização do mercado. Outra, ainda, permite-nos destacar a origem e as formas de atuação do Estado na esfera do trabalho, não nos remetendo para um conforto de uma segurança ilusória produzida pela ideia de autorregulação do mercado. Pelo contrário, importa continuar a estudar as relações entre as configurações do Estado e suas ações governativas e as diversas formas de desigualdade social geradas pela “mão invisível”. Discutir as bases da divisão social, sexual e internacional do trabalho permite-nos desocultar os principais processos de constituição de conflitos, disputas, desigualdades e exclusões ao nível da economia e da sociedade em geral.

Não se pretendia, neste trabalho, apresentar uma síntese acabada sobre as principais conceções produzidas sobre o mercado de trabalho, mas tão só incentivar o debate para uma discussão aberta, crítica e interdisciplinar. A inscrição do mercado de trabalho nas configurações históricas e sociais em termos local, regional, nacional e, cada vez mais, internacional, permite-nos ultrapassar o carácter ideologizado do mercado de trabalho e a sua *tradução* em políticas públicas que afetam individual e coletivamente o presente e futuro das sociedades. Permite-nos, outrossim, *construir* o mercado de trabalho do ponto de vista de instrumento analítico de modo a simultaneamente conferir visibilidade ao conjunto de desigualdades sociais que se (re)produzem aí e a fundamentar medidas e ações de intervenção e transformação.

### Referências bibliográficas

- AGLIETTA, M. (1982), *Régulation et crise du capitalisme*. Paris: Calmann-Lévy.  
 AGLIETTA, M. e BRENDER, A. (1984), *Les métamorphoses de la société salariale*. Paris: Calmann-Lévy.  
 ARROW, K. (1973), “Higher Education as a Filter”. *Journal of Public Economy*. 2-3: 193-216.

- ATKINSON, J. (1987). “La flexibilité de l'emploi sur le marché internes et externes de travail. in R. Dahrendorf ; E. Kohler; F. Pioret. *Nouvelles Formes de travail et activité*. Dublin : Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail: 3-48.  
 AUER, P. (2006), “Mobilidade protegida para o emprego e o trabalho digno: segurança no mercado de trabalho num mundo globalizado”. *Revista Sociedade e Trabalho*. n.º 27. Lisboa: MTSS: 45-56.  
 BECK, U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*. Londres: Sage Publications.  
 BECKER, G. S. (1964), *Human Capital*. Nova Iorque: NBER.  
 BECKER, G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.  
 BIHR, A.; Pfefferkorn, R. (2008), *Le système des inégalités*. Paris: La Découverte.  
 BLAUG, M. (1987), *The Economics of Education and the Education of an Economist*. Londres: Edward Elgar Publishing Limited.  
 BOURDIEU, P. (2000), *Les structures sociales de l'économie*. Paris: Éditions du Seuil.  
 BOURDIEU, P. (1979), *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris: Éditions de Minuit.  
 BOURDIEU, P. (1978), “Classement, déclassement, reclassement”, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. n.º 24: 527-557.  
 BOYER, R. e DRACHE, D. (dir.) (1997), *Estados contra mercados: os limites da globalização*. Lisboa: Instituto Piaget.  
 BOYER, R. e FREYSSINET, M. (2000), *Les Modeles Productifs*. Paris: Éditions, de la Découverte.  
 BOYER, R. (coord.) (1986), *La Flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découverte.  
 COLLINS, R. (1979), *The credential Society*. Nova Iorque: Academic Press.  
 DOERINGER, P. e PIORE, M. (1971), *Internal labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington: D. C. Heath.  
 ESPING-ANDERSEN, G. e REGINI, M. (eds) (2000), *Why Deregulate Labour Markets?*. Oxford: Oxford University Press.  
 FELSTEAD, A.; JEWSON, N. (1999), *Global Trends in Flexible Work*. London: Macmillan Press Ltd.  
 GAMBIER, D. e VERNÈRES, M. (1985), *Le Marché du Travail*. Paris: Économica.  
 GAZIER, B. (1991), *Économie du travail et de l'emploi*. Paris: Précis Dalloz.  
 GAZIER, B., MARSDEN, D. e SILVESTRE, J.-J. (1998), *Repenser l'économie du travail. De l'effet d'entreprise à l'effet sociétal*. Toulouse: Octares Éditions.  
 GIDDENS, A. (1992), *As Consequências da Modernidade*. Oeiras: Celta Editora  
 GRANOVETER (1995), *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago: Chicago Press.  
 GRANOVETER (1985), “Economic action and social structure: the problem of embeddedness”. *American Journal of Sociology*, n.º 91: 481-510.  
 HOANG-NGOC, L. (1996), *Salaires et emploi. Une critique de la pensée unique*. Paris: La Découverte & Syros.  
 KOVÁCS, I. (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.

- KOVÁCS, I. (2002), *As Metamorfoses do Emprego. Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*. Oeiras: Celta Editora.
- MARQUES, A. P. (2009), *Trajectórias Quebradas. A Vivência do Desemprego de Longa Duração*. Porto: Profedições/ CICS – Universidade do Minho.
- MARQUES, Ana P. (2007), *MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte*. Relatório final. Coleção DS/CICS. Universidade do Minho. URL: <http://hdl.handle.net/1822/8633>.
- MARQUES, A. P. (2006), *Entre o diploma e o emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*. Porto: Afrontamento.
- MARQUES, A. P. (2001), “Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: o fetiche da ‘empregabilidade permanente’”, *Cadernos do Noroeste, Série Sociologia*. Vol. 16 (1-2), Braga: Universidade do Minho: 167-185.
- MARQUES, A. P. (2000), “Repensar o mercado de trabalho: emprego vs desemprego”. *Cadernos do Noroeste, Série Sociologia*, Vol. 13 (1): 133-155.
- MARQUES, A. P., ALVES, M. G. (Orgs.) (2010), *Inserção profissional de graduados em Portugal. (Re)configurações teóricas e empíricas*. V. N. Famalicão: Edições Húmus.
- MARX, K. (1974a), *O Capital*, I e II. Lisboa, Delfos.
- MARX, K. (1974b), *Contribuição para a crítica da economia política*. Lisboa: Estampa.
- MICHON, F. (1996), “Os debates sobre emprego e desemprego em França”, *Cadernos de Ciências Sociais*. n.º 17: 5-47.
- PARADEISE, C. (1988), “Les professions comme marchés du travail fermés”, *Sociologie et Sociétés*. XX, (2): 9-21.
- PARADEISE, C. (1987), “Des savoirs aux compétences: qualification et régulation des marchés du travail”. *Sociologie du travail*, n.º 1: 35-46.
- PERROT, A. (1995), *Les nouvelles théories du marché du travail*. Paris: Éditions la Découverte.
- PIORE, M. J. e GORDON, D. (1972), *Theories of poverty and underemployment*. Lexington: D. C. Heath.
- POLANYI, K. (2012), *A grande transformação*. Lisboa: Almedina
- REBELO, G. (2003), *Emprego e contratação laboral em Portugal: uma análise sócio-económica e jurídica*. Lisboa: Editora RH.
- RODRIGUES, M. J. (1991), *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego – Dilemas de Portugal na construção europeia*. Lisboa: Publicações D. Quixote.
- RODRIGUES, M. J. (1988), *O sistema de emprego em Portugal: crises e mutações*. Lisboa: Publicações D. Quixote.
- ROSE, J. (1984), *En quête d'emploi*. Paris: Economica.
- ROSENBERG, S. (1989), “De la segmentation à la flexibilité”, *Travail et Société*. vol. 14, n.º 4: 387-438.
- SCHMID, G. (1998), *Transitional Labour Market*. Wissenschaftszentrum Berlin: Discussion paper FS I: 98-206.
- SILVA, M. C. (1998), *Resistir e Adaptar-se. Constrangimentos e estratégias camponesas no Noroeste de Portugal*. Porto: Edições Afrontamento.
- SILVESTRE, J. J. (1978), *Les inégalités de salaires, marché du travail et croissance économique*. Paris: PUF.

- SPENCE, M (1973), “Job Market Signalling”. *Quarterly Journal of Economics*, 87-3: 355-374.
- STIGLER, G. J. (1962), “Information in the labour market”, *Journal of Political Economy*. October, 70, 5: 94-105.
- SVENSSON, L. G. & EVETTS, J. (eds.) (2010), *Sociology of Professions. Continental and Anglo-Saxon Traditions*. Daidalos.
- SWEDBERG, R. (1996), *Economic sociology*. Cheltenham: Edward Elgar.
- SWEDBERG, R. (1987), “Economic sociology: past and present”, *Current Sociology*, vol. 35, n.º 1-3, Sage Publications.
- THUROW, L. (1974), “Measuring the Economics Benefits of Education”, M. S. Gordon (ed.), *Higher Educations and the Labor Markets*. Nova Iorque, McGraw-Hill: 373-418.
- TREMBLAY, D-G (dir.) (2008), *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité*. Quebec: Presses l'Université du Quebec.
- TREMBLAY, D.-G. (1990), *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Télé-université: Editions Saint-Martin, Montréal.
- TREMBLAY, D.-G.; Dagenais, L. F. (dir.) (2003), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*. Quebec: Presses l'Université du Quebec.
- VAZ, I. F. (1997), *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho*. Lisboa: Ministério para a Qualificação e o Emprego. Centro de Informação Científica e Técnica.