ISSN
0034-7612

RAP
REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

# Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos*

Sidinei Rocha de Oliveira**
Valmiria Carolina Piccinini***

**Sumário:** 1. Introdução; 2. As vertentes econômicas para compreensão do mercado de trabalho; 3. A interpretação da sociologia econômica; 4. A interpretação da teoria institucional; 5. Contribuições de Bourdieu: as estruturas sociais da economia; 6. Considerações finais.

**Summary:** 1. Introduction. 2. Economic approaches for understanding the job market; 3. The interpretation of economic sociology; 4. The interpretation of the institutional theory; 5. Bourdieu's contributions: the social structures of the economy; 6. Final remarks.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho; economia; sociologia.

**Key words:** work market; economy; sociology.

O termo mercado de trabalho permeia grande parte das discussões da sociologia e da economia na atualidade. Porém, mesmo sendo comum encontrar textos que utilizem o termo buscando dimensioná-lo, compreendê-lo, bem como explicar as mudanças que tem sofrido nas últimas décadas, são poucos os estudos que desenvolvem uma reflexão teórica do conceito e que destacam a vertente que estão seguindo. No presente trabalho busca-se analisar o conceito de mercado de trabalho em diferentes perspectivas da economia e a sociologia, a fim de aprofundar a discussão sobre o tema. Para tanto, procura apresentar algumas das principais abordagens do termo, destacando sua vertente teórica e possíveis limitações. Da economia são considera-

* Artigo recebido em mar. 2010 e aceito em abr. 2011.
** Professor adjunto do Departamento de Administração da Universidade Federal Fluminense (UFF). Doutor em administração pela Université Pierre Mendès-France (Grenoble) e Escola de Administração – PPGA/EA/UFRGS (Porto Alegre). Endereço: rua Tiradentes, 111, ap. 1501 — Ingá — CEP 24210-510, Niterói, RJ, Brasil. E-mail: sidroliveira@hotmail.com; sroliveira@ea.ufrgs.br.
*** Professora associada da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Doutora em economia do trabalho e da produção pela Université Pierre Mendes France (Grenoble). Endereço: rua Washington Luis, 855, sala 422 — Centro — CEP 90010-460, Porto Alegre, RS, Brasil. E-mail: vpiccinini@ea.ufrgs.br.



FGV
EBAPE

das as construções das teorias clássica, keynesiana e da segmentação. A seguir são expostas a abordagem das redes sociais da sociologia econômica e a abordagem institucional. A partir das reflexões sobre o potencial e as limitações de cada vertente e dos conceitos de Bourdieu, apresenta-se um conceito para ampliar a compreensão e a discussão do termo. Acredita-se que, seguindo esta abordagem, será possível ampliar o debate sobre as estruturas econômicas da atualidade. Para finalizar, faz-se um esboço de como seria possível a compreensão do mercado de trabalho em tempos de mundialização.

**The work market: multiple (mis)understandings**
The term work market permeates a great number of the present-day debates in sociology and economy. However, even though it is common to find texts that attempt to dimension and understand work, as well as explain the changes it has undergone in recent decades, there are few studies that look into the theoretical aspects of the concept and highlight the perspective they are following. In the present study an attempt is made to analyze the concept at different approaches. For this purpose, some of the main approaches towards the term are presented, and their theoretical perspective and possible limitations are highlighted. From the field of economy, the constructions of the classical Keynesian and segmentation theories are considered. After we present the economic sociological approach of social networks and institutional approach. Based on reflections on the potential and limitations of each approach and of the ideas of Bourdieu, an idea for extending the understanding and debate on the term is offered. It is believed that by following this approach it will be possible to extend the debate on the current economic structures. To finish, an outline is made of the how it would be possible to understand the work market in times of mundialization.

## 1. Introdução

A relação entre o trabalhador e as organizações adquiriu importância fundamental a partir da Revolução Industrial, sendo marcante nesta relação o "comportamento" do mercado de trabalho. Ainda hoje, o termo *mercado de trabalho* permeia grande parte das discussões da sociologia e da economia, com destaque para os trabalhos da área de relações de trabalho. Porém, mesmo sendo comum encontrar textos que utilizem o termo buscando dimensioná-lo, compreendê-lo, bem como explicar as mudanças que tem sofrido nas últimas décadas em função do desenvolvimento tecnológico e das alterações nos padrões econômicos, são raros os estudos que desenvolvem uma reflexão teórica do conceito ou mesmo que apresentam qual a vertente teórica que será utilizada para a análise.

Talvez por ser um dos primeiros conceitos que busca explicar a relação entre trabalhadores e organizações, pode-se acreditar que se trata de um termo já claramente definido, sendo desnecessárias novas análises sobre o tema. No entanto, a compreensão predominante sobre o mercado de trabalho está inevitavelmente impregnada dos pressupostos presentes no vocabulário mais usual, em que prevalece a visão de um "lugar" (eventualmente abstrato) onde o conjunto de ofertas e de demandas de emprego se confrontam e as quantidades oferecidas e demandadas se ajustam em função do preço, isto é, dos salários no mercado de trabalho.

Esta perspectiva é apenas uma das possibilidades de compreensão do mercado e, como outras, denota uma série de limitações quando analisada a partir das relações entre indivíduos, instituições e sociedade. O mercado de trabalho, como o espaço em que ocorrem estas relações, modifica-se constantemente, dando origem a múltiplas formas de compreender como estas relações podem se efetuar. Desta forma, considerá-lo como um conceito constante sem revisitá-lo e questioná-lo ao longo do tempo implica negar o caráter dinâmico da sociedade.

Neste artigo tem-se por objetivo analisar o conceito de mercado de trabalho a partir de diferentes perspectivas teóricas, a fim de aprofundar a discussão sobre o tema. Para tanto, busca-se indicar algumas das principais abordagens do termo, destacando sua vertente teórica e possíveis limitações. Da economia são consideradas as construções das teorias clássica, keynesiana e da segmentação. A teoria econômica se consolida prioritariamente e, por estar calcada em elementos abstratos e modelos matemáticos,[1] faz uma análise objetiva da estrutura do mercado de trabalho, primando pelos interesses financeiros de indivíduos e organizações.

Da sociologia são destacadas a abordagem das redes de relacionamento, a vertente institucional e sua relação com a formação de diferentes mercados. A partir das reflexões sobre o potencial e limitações de cada vertente e dos conceitos de Bourdieu, apresenta-se um conceito para ampliar a compreensão e discussão do termo. Acredita-se que, seguindo esta abordagem, será possível trazer novos elementos ao debate sobre as estruturas econômicas da atualidade. Para finalizar, faz-se um esboço de como seria possível a compreensão do mercado de trabalho em tempos de mundialização.

[1] Apesar de representar aspectos importantes da teoria econômica, estes modelos não serão foco deste ensaio.

## 2. As vertentes econômicas para compreensão do mercado de trabalho

O funcionamento do mercado de trabalho é de suma importância para o desempenho de uma economia. Níveis salariais, taxas de emprego/desemprego, distribuição de renda, incrementos de produtividade, investimentos em qualificação, bem como o grau de conflito entre seus diversos atores são algumas das variáveis que, sob este enfoque, devem ser levadas em conta.

### *2.1 As interpretações clássicas*[2]

Adam Smith, economista clássico, faz as primeiras referências ao mercado de trabalho no final do século XVIII. Nesta perspectiva, o funcionamento do mercado de trabalho é idêntico aos demais mercados, podendo ser verificados comportamentos econômicos de firmas e indivíduos que buscam maximizar seu bem-estar e onde as funções da oferta e demanda de emprego dependem do nível de salário. Caso exista algum desajuste entre oferta e demanda, se todos os trabalhadores não encontram um trabalho, é porque o nível dos salários está muito alto. A empresa tende a contratar trabalhadores enquanto seu custo marginal é inferior à produtividade marginal do trabalho. A baixa do custo do trabalho se traduz então por um crescimento da oferta de emprego. A intervenção de sindicatos, convenções coletivas etc. influenciam o nível dos salários reais que se afastam dos parâmetros de equilíbrio, gerando, dessa forma, desemprego (Brémond e Gélédan, 1984).

No sentido clássico, o trabalho é um produto, no qual os trabalhadores são vendedores, os empregadores atuam como compradores, os salários são considerados, o preço e o mercado de trabalho representam o espaço onde ocorrem estas transações. As diferenças de preço entre companhias serão reduzidas com o livre deslocamento dos trabalhadores entre organizações, o que permite que, eventualmente, se alcance o equilíbrio dos salários em todo o mercado. Este arranjo está inserido no sistema mais amplo da produção capitalista, cumprindo duas funções: aloca os trabalhadores de uma sociedade em diferentes espaços produtivos e assegura renda àqueles que participam desta relação (Horn, 2006).

[2] O termo clássico está sendo utilizado neste momento de maneira abrangente para considerar as interpretações tradicionais do mercado de trabalho.

Na vertente marxista, o tratamento da força de trabalho como mercadoria, como é apresentado na teoria clássica, engendra a exploração dos trabalhadores. A propriedade dos meios de produção e do desenvolvimento tecnológico permite ao capitalista manter uma parcela dos trabalhadores desempregados. A existência deste exército de reserva de trabalhadores possibilitaria a manutenção de salários a níveis tão próximos quanto possíveis do nível de subsistência. Mesmo que em algum momento se alcance o pleno emprego, este não será duradouro, visto que o capitalismo é caracterizado por uma instabilidade dinâmica que se traduz por crises econômicas.

Segundo esta vertente, a organização do mercado de trabalho é caracterizada por uma desigualdade na distribuição dos recursos de poder entre as duas partes, bem como dos diferentes membros (trabalhadores ou organizações) dentro de seu respectivo grupo. O lado da oferta, sobretudo, padece de uma grande fraqueza que dificulta, quando não inviabiliza as possibilidades de negociação, ficando a critério das organizações o estabelecimento do preço.

Assim, o desemprego é a tendência que está relacionada com o capitalismo, uma vez que este dá suporte para a baixa dos salários reais e permite aumentar a exploração dos trabalhadores (Brémond e Gélédan, 1984). No entanto, ao analisar o mercado a partir de dois grandes grupos (classes), Marx mantém a compreensão da economia clássica na qual as relações se dão a partir da oferta e demanda de mão de obra. Sua maior contribuição está na ligação do mercado de trabalho com o funcionamento do capitalismo, destacando que, no processo contínuo de reprodução do capital na busca de ampliação da mais valia, o processo de trabalho seria continuamente transformado por meio das mudanças na tecnologia. Consequentemente, também haveria alterações na forma de organização do trabalho e, numa esfera mais ampla, na estrutura do mercado de trabalho.

Na perspectiva neoclássica, que surge no final do século XIX, o nível de emprego também resulta da confrontação entre oferta e demanda. O salário (ou preço do trabalho) é a variável estratégica que permite a obtenção do equilíbrio. Entretanto, nesta ótica, a formação (universitária, técnica, entre outras) pode ser considerada como um investimento em "capital humano", onde a rentabilidade é função tanto dos custos dos estudos quanto da perspectiva de renda ligada à diferença de qualificação obtida pelo trabalhador ao longo da vida ativa. A oferta de trabalho, por sua vez, engloba questões relacionadas à produtividade individual como as decisões sobre o investimento em capital humano, que determina a proficiência ou ocupação do trabalhador e o acesso ao lazer. Considera, também, que os trabalhadores podem se mover livremente e que podem escolher entre uma grande variedade de opções no

mercado de trabalho, baseados em seus gostos e preferências, habilidades e capacidades específicas e que, portanto, irão receber uma remuneração sobre a base de suas capacidades de capital humano (Kopschina, 2001).

Os adeptos do keynesianismo, que ganha destaque na primeira metade do século XX, contestam a existência de tal mercado de trabalho, alegando que a demanda de trabalho das firmas não se determina pelos salários. As necessidades de mão de obra das empresas são decorrentes de seu volume de produção, que está ligado ao nível de demanda que as empresas buscam atender. Assim, as quantidades de mão de obra demandadas são definidas fora do equilíbrio do modelo de mercado de trabalho defendido pelos neoclássicos e o nível de oferta de emprego pode ser inferior à disponibilidade de mão de obra, configurando uma situação de desemprego. O nível de equilíbrio do emprego nem sempre é o pleno emprego, uma vez que a oferta de força de trabalho é determinada pelo interesse no salário baseado em seu poder de compra de mercadorias de consumo (Singer, 1979).

Em qualquer destas abordagens o espaço de trabalho é considerado como um todo, de modo que todos os trabalhadores poderiam se candidatar para qualquer vaga que esteja sendo ofertada. Ao tratar o mercado de modo tão amplo, mesmo que se considere as relações de poder e conflito (Marx), qualificação (neoclássicos) e a interferência do Estado (keynesianismo), não são considerados aspectos regionais, demográficos e profissionais que podem dar origem a diferentes arranjos na relação capital-trabalho, possibilitando a coexistência de mais de um mercado. Esta possibilidade de diversidade de espaços de trabalho é superada, em alguma medida, pela teoria da segmentação, que será apresentada a seguir.

### *2.2 A teoria da segmentação*

Para os defensores da teoria da segmentação, o mercado não é um único espaço competitivo em que todos os postos de trabalho estariam igualmente disponíveis a todos os trabalhadores, mas sim um conjunto de segmentos que não competem entre si, porém remuneram de formas diferentes o capital humano, porque existem barreiras que não permitem que todos se beneficiem igualmente do mesmo nível de educação e treinamento. Assim, haveria um mercado interno no qual os trabalhadores estariam mais protegidos e com melhores condições de trabalho e de qualificação, e um mercado externo, onde o trabalho seria regido de acordo com as regras da economia clássica.

Segundo Gambier e Vernieres (1991), como a empresa vive em um ambiente de informação incompleta e de mudança, esta precisa se adaptar à incerteza e à instabilidade e organizar o trabalho em consequência. Esta lógica geral de gestão de mão de obra contém dois aspectos que a princípio são contraditórios: a necessidade de aprovisionamento do trabalho ao menor custo possível e a vontade de aumentar a eficácia do trabalho. Estas duas práticas conduzem para caminhos distintos, por consequência darão origem a formas diferentes de gestão de mão de obra.

Ainda segundo esta teoria, há múltiplos mercados de trabalho que se formam a partir da diversidade de atividades profissionais, podendo haver abundância de demanda em alguns segmentos e setores e falta em outros. Além da profissão, a localização geográfica dos empregos e da mão de obra, os graus de qualificação exigidos, as delimitações etárias multiplicam o número de mercados de trabalhos que se justapõem. Essa pluralidade explica por que, mesmo em um período de desemprego importante, pode ocorrer a ausência de mão de obra em determinados segmentos.

A teoria da segmentação pressupõe não somente a existência de submercados agindo independentes uns dos outros e funcionando em circuito fechado, mas, também, que tal segmentação está no centro do mecanismo de funcionamento do mercado de trabalho. Entre as múltiplas abordagens da segmentação, a ideia de dualidade do mercado de trabalho teve destaque em estudos latino-americanos (Cunha, 1979). Segundo esta perspectiva, no mercado de trabalho existiria um *setor primário* (ou central) caracterizado pela segurança da carreira, com procedimentos sociais regulados pelo Estado; e um *setor secundário* (ou periférico), caracterizado por baixos salários, alta rotatividade de trabalhadores, falta de qualificação, possibilidades restritas de promoção e ausência de segurança no emprego. Este segmento, nitidamente desfavorecido, é formado por trabalhadores em situação de fraqueza junto aos empregadores: trabalhadores imigrantes, mulheres, mão de obra pouco qualificada, trabalhadores de empresas subcontratadas, entre outros.

Nos países em desenvolvimento, entre os quais o Brasil, a ideia de segmentação do mercado de trabalho é comumente utilizada para compreender a elevada desigualdade de renda existente. Para alguns autores, a concentração de renda seria decorrente da grande disparidade de salários existente entre trabalhadores — mesmo com capacidades produtivas semelhantes — em função da existência de dois mercados: um formal e outro informal (Camargo, 1989; Fernandes, 1996). No segmento formal estariam os trabalhadores com

"carteira assinada" protegidos pela legislação trabalhista; no informal,[3] aqueles que não gozariam de todos os benefícios legais.

Nos países desenvolvidos, o modelo fordista contribuiu para a ampliação do segmento central, protegido dentro do modelo do padrão assalariado. Entretanto, com as transformações na esfera do trabalho a partir dos anos 1970, principalmente com a inserção de novas tecnologias e, consequentemente, com a redução de mão de obra, o mercado assume um novo modelo, mais "flexível", em que se ampliou o número de trabalhadores fora do grupo central. Assim, passaram a coexistir diferentes segmentos de trabalhadores, sendo um central, formado por trabalhadores estáveis, protegidos pela regras que orientam o trabalho assalariado, constituindo um mercado primário de emprego. A seguir, dois segmentos periféricos: o primeiro, constituindo o mercado secundário de emprego, onde estariam trabalhadores com tarefas e competências menos complexas; o segundo, integrando diferentes tipos de trabalhadores com qualificações mais elevadas que operam *part-time* ou com contratos de prestação de serviços. Por fim, há um grupo marginal, formado por trabalhadores que atuam fora do mercado formal, que podem prestar serviços às organizações de acordo com a demanda destas (Atkinson, 1988; Cerdeira, 2000).

A segmentação seria, nesta perspectiva, uma forma pela qual as empresas tentam resolver a *crise do fordismo*, ou seja, o segmento primário continuando a sustentar a estabilidade da produção e a manutenção de uma demanda constante; e o segmento secundário contribuindo para reduzir o custo das empresas, assegurando a flexibilidade da produção. Essa segmentação do mercado de trabalho se manifestaria nas economias por meio do estabelecimento de contratos de duração determinada, a extensão do trabalho temporário, entre outros. As indústrias que se utilizam de mão de obra pouco qualificada e demandadoras de uma tecnologia facilmente assimilável pelos países periféricos são condenadas ao deslocamento para um contexto de abertura de fronteiras. Em vista do baixo custo da mão de obra, por ser pouco qualificada, existente nos países em via de desenvolvimento, a manutenção dos empregos nos países industrializados não pode acontecer em todos os domínios: é necessário

[3] O conceito de informalidade utilizado atualmente tem sido contestado em função da diversidade de novos vínculos de trabalho que surgem, bem como pelas diferentes metodologias utilizadas por órgãos de pesquisa (Noronha, 2003; Piccinini, Oliveira e Rubenich, 2006). Entretanto, o conceito aqui destacado na diferenciação dos dois segmentos segue a definição dos autores brasileiros (Camargo, 1989; Fernandes, 1996; Cacciamali, 2003) que analisam o mercado de trabalho nacional sob esta perspectiva.

escolher as especializações que correspondem a suas vantagens relativas e abandonar setores inteiros da indústria (Brémond e Gélédan, 1984).

No Brasil, onde não houve uma consolidação do modelo fordista e o mercado de trabalho permaneceu marcado pela heterogeneidade de vínculos laborais, a busca pela flexibilização, bem como a contínua desregulamentação das leis trabalhistas contribuíram para uma fragmentação ainda maior da força de trabalho. A flexibilização traz uma nova variedade de vínculos contratuais em que a força de trabalho pode ser alocada interna ou externamente, numérica ou funcionalmente resultando numa ampliação dos *mercados de trabalho* no país. Em alguns casos, como no estágio não obrigatório e no trabalho *free-lance* nas áreas de jornalismo (Bukhardt, 2006) e ciência da informação (Potengy e Castro, 2000), verificam-se formas particulares de flexibilização do trabalho no Brasil. Estas particularidades de cada sociedade tornam ainda mais complexa a compreensão da estrutura do mercado de trabalho.

Nas abordagens econômicas, embora se faça referência a uma interferência do Estado como agente regulador, a análise do mercado está limitada à ação de trabalhadores e firmas, sem considerar construções sociais de cada profissão ou área de atuação, bem como a influência de outros agentes nas ações que ocorrem dentro de um determinado mercado de trabalho. Além disso, a compreensão do mercado de trabalho dentro desta perspectiva se dá por meio de dados numéricos em determinado período, os quais passam a ideia de uma "fotografia" do mercado, mas não consideram seu caráter dinâmico. Mesmo utilizando séries históricas e enfatizando as alterações que ocorreram ao longo do tempo, pouco se explora sobre os porquês destas transformações e quais as ações empreendidas pelos atores envolvidos.

## 3. A interpretação da sociologia econômica

Na sociologia econômica, que surge primeiramente nos Estados Unidos com os trabalhos de Granovetter (1985, 1995, 2005) e de Richard Swedberg (1996, 2000), passam a ganhar destaque as ações sociais dos atores que participam da formação dos mercados. Seus estudos ainda estão relacionados com as teorias econômicas clássicas do mercado de trabalho, que indicam que uma quantidade dada de demanda resultará em um determinado nível de emprego. Porém, para Granovetter (1995, 2005), há vários elementos sociais e organizacionais que limitam o movimento livre do trabalho na economia, o que seria consequência da ausência de informações perfeitas. Assim, o autor analisa a dinâmica do mercado de trabalho do ponto de vista da busca de oportunidades pelos

trabalhadores, ressaltando as redes de relacionamento como facilitadoras da mobilidade fixada e disseminada no mercado.

Segundo Granovetter (1995), os profissionais utilizam três formas de encontrar oportunidades de trabalho: *meios formais* (propagandas, agências de emprego públicas e privadas, concursos e seleções patrocinadas por universidades ou por associações profissionais), *contatos pessoais* e *contato direto* com a organização. Os mecanismos formais — que representam a busca de trabalho dentro da perspectiva clássica, quando a informação estaria disponível para todos aqueles que podem concorrer a uma determinada vaga — permitem esclarecer apenas 20% das colocações. A maioria dos postos disponíveis (56%) é encontrada de modo informal, por meio de amigos, colegas ou familiares, pelos quais os indivíduos são informados do surgimento de novos postos. Desta forma, a vantagem financeira não configuraria como o motivo de maior concorrência em determinados postos, visto que muitos candidatos nem saberiam de sua existência, uma vez que a divulgação destas oportunidades muitas vezes é restrita a redes de relacionamento onde os laços de confiança são mais representativos (Granovetter, 1995).

Além disso, na procura por trabalho, a transação realizada para a escolha de um trabalhador para um determinado posto não é totalmente segura, nem sempre o mais apto e com melhores qualificações será selecionado para o posto a que se candidata. Ambos os lados avaliam a oportunidade e consideram os benefícios (remuneração, carreira, confiança) que resultariam da firmação do contrato. Desta forma, desenvolve-se um jogo na procura por oportunidades de trabalho, no qual a maioria dos indivíduos não se baseia no sentido econômico formal, ou seja, identificando e analisando um grande número de oportunidades para as quais estaria apto. Especialmente após o primeiro trabalho e, principalmente, quando se alcança posições de salário elevado, os profissionais confiam primeiramente em seus contatos pessoais para começar a informação sobre oportunidades de trabalho e mudança ao invés de modos mais formais e impessoais (jornal, agências de emprego etc.).

Pelo exposto, nota-se que a ideia de ajuste entre curvas de oferta e demanda não se aplica à grande parte dos postos existentes no mercado, especialmente àqueles em nível gerencial e em ramos profissionais específicos. Os preços não são formados pela combinação entre força de trabalho e postos oferecidos, como apresentado na teoria clássica. Seguindo esta perspectiva a busca pelo trabalho é mais do que um processo racional, estando relacionada com outros processos sociais que interferem e ajudam a determinar seus resultados (Granovetter, 1995).

Nesta abordagem, o *homem econômico* no sentido estrito, aquele que procura as oportunidades de emprego diretamente no mercado, está em desvantagem diante do "homem social", que utiliza seus contatos pessoais como meio de encontrar novas oportunidades. Entretanto, suas ações também são racionais, visto que os contatos pessoais podem dar a informação mais intensivamente sobre oportunidades do que a busca formal. Para as empresas, a busca informal também é atraente porque estreita eficazmente sua própria procura, permitindo a redução de custos.

A abordagem das redes de relacionamento proposta por Granovetter lança novas possibilidades de compreensão do mercado de trabalho, calcando a análise fortemente na ação e nos processos sociais, o que permite ampliar a discussão e compreender algumas diferenças na formação de mercados profissionais específicos. A partir desta base teórica, é possível aprofundar os estudos sobre a formação de carreiras profissionais, frequentes na área de recursos humanos, bem como analisar qual o limite da contribuição das estruturas formais de alocação de postos de trabalho dentro de cada região, a fim de propor mudanças em sua forma para tornarem-se mais eficientes no serviço oferecido.

Entretanto, a teoria das redes de relacionamento está baseada principalmente na ação individual, considerando apenas parcialmente a ação de grupos e instituições na formação dos mercados de trabalho. Além disso, não possibilita aprofundar a compreensão das diferenças de gênero, etnia e idade na formação da força de trabalho.

## 4. A interpretação da teoria institucional

Seguindo a vertente da teoria institucional para compreensão do mercado de trabalho, destaca-se a importância da atuação de diferentes atores (sindicatos, governo, empresas etc.), bem como a interferência de regionais na formação da força de trabalho: nível de qualificação, valores com relação ao trabalho e outros elementos culturais.

A abordagem institucional surge nos Estados Unidos nos primeiros anos do século XX num contexto em que predomina a imigração em larga escala, que aumenta a oferta de mão de obra, sobretudo, de trabalhadores pouco qualificados, em que os empresários definem todas as regras que regem o mercado de trabalho e a relação capital trabalho. A estas condições somam-se as políticas públicas que buscam direcionar os imigrantes para segmentos secundários para proteção dos nativos e normas governamentais de regulação da

atividade industrial (Cain, 1976). Esta perspectiva se mantém nos anos 1940 e 1950 com os neoinstitucionalistas — que não acreditam nas propostas dos modelos neoclássicos defensores da competição perfeita —, que destacam a necessidade de crescimento do papel do Estado e de instituições de regulação, como sindicatos.

Os institucionalistas defendem que o mercado de trabalho é influenciado por: legislações específicas que regulamentam as atividades de cada setor; órgãos de representação (sindicatos, federações, associações, entre outros); grandes corporações atuantes em cada setor; e a regulação governamental sobre a atividade industrial. Assim, existiriam diversos mercados internos que operam independentemente do mercado externo de trabalho, baseados em regras institucionais internas particulares, próprias destes mercados (Kopschina, 2001).

Steiner (2005), apoiando-se nos estudos de Michel Forsé e de Granovetter, reforça a abordagem institucional e traz novos elementos para a discussão. Segundo o autor, além das redes sociais centradas na família, amigos e colegas de trabalho tratados por Granovetter, a existência de órgãos de mediação específicos, como concursos e organizações de colocação de mão de obra, também contribuem para a organização e alterações do mercado de trabalho. Ao assumirem papel importante na obtenção de um posto de trabalho, estas redes interferem na organização mercantil, indo contra a ideia de igual disponibilidade de postos a todos os interessados. Assim, em cada mercado de trabalho existe um conjunto de instituições formais que contribuem fortemente para dar a este uma dinâmica específica.

Na teoria institucional do mercado de trabalho, as normas e as formas de capacitação, seleção e remuneração dos trabalhadores não seguem simplesmente a lógica da competência e do mercado. Médias e grandes empresas — independente da existência e interferência de sindicatos — definem suas próprias regras e práticas de como preparar os trabalhadores para os postos, como pagá-los, atribuir-lhes funções, bem como as promoções internas no âmbito da organização. Todos os ofícios e profissões, bem como certas empresas, se orientam por regras institucionais, em vez da simples lógica mercantil da oferta e da demanda. Os profissionais se movem e competem em segmentos/ramos específicos do mercado de trabalho, de modo que não ocorre competição direta por postos oferecidos em diferentes setores.

A teoria institucional também considera a segmentação do mercado de trabalho, porém altera-se o enfoque da vertente econômica, sendo ressaltadas pelos institucionalistas as normas e as instituições sociais que regem e estruturam os diferentes territórios que formam o mercado de trabalho. Nesse

sentido, tanto a estrutura de postos de trabalho como a mão de obra não constituem elementos unitários e homogêneos, mas sim conglomerados segmentados uns dos outros. Nesta perspectiva, pessoas com as mesmas características em alguns aspectos, como escolaridade, conhecimentos técnicos, idade, experiência, não têm a mesma oportunidade de alcançar uma vaga, visto que são as empresas que definem normas específicas, como tempo de permanência na mesma, forma de recrutamento, mobilidade horizontal ou vertical e a remuneração de seus trabalhadores (Pries, 2000).

No que se refere às barreiras de entrada a certos postos de trabalho, pode-se distinguir ao menos três características: *demográficas*, como faixa etária, gênero ou etnia; *pessoais adquiridas*, nível de estudos e experiência de trabalho; e, por último, *normas estabelecidas* implícita ou explicitamente, seja por imposições unilaterais ou por negociações contratuais. Estas normas institucionais não resultam da simples "sobrerregulação" ou de desvios da sociedade e das ideias econômicas de mercado, uma vez que representam outras dimensões (cultural, religiosa, econômica) constituintes da sociedade. As formas e a ordenação da convivência social e da reprodução material e social dos seres humanos dentro destas sociedades vão muito além da instituição social do mercado. É esta a diferença essencial entre uma visão economicista de mercado de trabalho e um enfoque sociológico da estruturação social da adaptação e o intercâmbio entre postos de trabalho e mão de obra, entre possibilidades e necessidades de atividades econômicas remuneradas (Pries, 2000).

Nestes termos, para Pries (2000), cada profissão configura-se como um grupo social baseado em conjuntos específicos de atividades, competências e orientações ocupacionais que estão certificadas socialmente, cujo acesso é regulado por instituições corporativas (conselhos, associações, sindicatos etc.) que constituem uma rede de relações sociais da vida cotidiana baseada em nexos e compromissos de lealdade e cuidado mútuos a médio e longo prazos. Estas "normas de ação" estão baseadas na ética profissional desenvolvida durante os anos de formação (no caso de profissões de curso superior) ou na continuidade do convívio diário e vínculos a organizações de classe.

Esta abordagem permite ampliar as possibilidades de análise e compreensão do mercado de trabalho como um espaço de relações sociais, onde existem atores (Instituições de classe, órgãos reguladores, Estado, entre outros) que interferem na estrutura particular de cada segmento profissional ou setor empresarial. Contudo, não destaca as disputas que existem quando estes atores estão interessados na manutenção (ou mudança) de um determinado espaço ou posição nas relações desenvolvidas, deixando de considerar o dinamismo das relações sociais.

## 5. Contribuições de Bourdieu: as estruturas sociais da economia

A proposta sociológica de Bourdieu, ao enfatizar as relações de poder que se estabelecem entre os diferentes agentes, abre a possibilidade para uma nova compreensão do conceito de mercado. Para isto, é importante destacar a ideia de campo proposta pelo autor. Segundo Bourdieu (2001:242-243),

> A noção de campo marca a ruptura com a lógica abstrata da determinação automática, mecânica e instantânea do preço em mercados entregues a uma concorrência sem limites: é a estrutura do campo, isto é, a estrutura de força (ou de relações de poder) entre empresas que determina as condições em que os agentes são levados a decidir (ou negociar) os preços de compra (de materiais, de trabalho, etc.) e os preços de venda — vemos que, invertendo totalmente a imagem que temos de "estruturalismo", concebido como uma forma de holismo implicando a adesão a um determinismo radical, esta visão da ação restitui aos agentes uma certa liberdade de jogo, mas sem esquecer que as decisões não passam de opções entre possíveis definidos, nos seus limites, pela estrutura do campo e que as ações devem a sua orientação e a sua eficácia à estrutura das relações objetivas entre aqueles que as desenvolvem e aqueles que as sofrem. [...] E é essa estrutura social específica que comanda as tendências imanentes aos mecanismos do campo e, ao mesmo tempo, as margens de liberdade deixadas às estratégias dos agentes. Não são os preços que fazem tudo, é o todo que faz os preços.

Segundo Bourdieu, o campo de forças onde se desenvolvem as relações entre os agentes é também um campo de lutas, um espaço de ação socialmente construído onde os agentes dotados de recursos (econômicos, tecnológicos, sociais etc.) diferentes se confrontam para confirmar as trocas e conservar ou transformar a relação de força vigente. Nestes espaços, as organizações empreendem ações que dependem da estrutura da distribuição do capital sob todas as suas formas. Ao contrário do defendido por autores de vertente econômica, as organizações não se encontram num universo sem limitações, em que podem desenvolver suas estratégias de forma autônoma e unilateral, mas são orientadas pelas limitações e possibilidades que estão vinculadas à sua posição e pela imagem que têm desta posição e da dos seus concorrentes, em função de sua informação e de suas estruturas cognitivas (Bourdieu, 2001).

As forças do campo orientam aqueles que estão em posições favorecidas (os dominantes) por estratégias que têm por fim perpetuar ou redobrar sua dominação. É assim que o capital simbólico de que dispõem, devido a sua pro-

eminência e, também, pela sua antiguidade, lhes permite recorrer com sucesso a estratégias destinadas a intimidar seus concorrentes, como a de emitir sinais com vistas a dissuadi-los de atacar. Ou seja, as empresas hegemônicas têm a capacidade de impor o ritmo das transformações nos diferentes domínios (produção, investigação, relações de trabalho) e o uso do tempo que estão no campo é uma das principais vias do seu poder. O surgimento de um novo agente eficiente nesta estrutura tende, contudo, a modificar o campo, assim como a adoção de novas tecnologias e a aquisição de maior quota de mercado também podem alterar as posições relativas e o rendimento dos diversos capitais detidos pelas outras firmas (Bourdieu, 2001).

As fronteiras no campo econômico, como em qualquer outra categoria, são o limite de lutas dentro deste em função da possibilidade de entrada de novos agentes que modificariam as regras de concorrência já instituídas. Assim, somente uma detalhada análise empírica seria capaz de determinar sua estrutura. Em grande parte os campos são dotados de uma existência quase institucionalizada sob a forma de ramos de atividades em que se destacam organizações profissionais que funcionam como princípios de exclusão de outras organizações e como instâncias de representação perante os poderes públicos, os sindicatos e outras instâncias análogas e dotadas de órgãos permanentes de ação e expressão. Porém, entre todas as trocas realizadas com o exterior do campo, as mais importantes são aquelas que se estabelecem com o Estado. A competição entre empresas muitas vezes pode assumir a forma de uma competição pelo poder sobre as regulamentações advindas do Estado e pelas vantagens asseguradas pelas diferentes intervenções estatais, tarifas preferenciais, patentes, ajudas à criação de emprego etc. (Bourdieu, 2001).

Ou seja:

> Aquilo a que chamamos de mercado é o conjunto das relações de troca entre agentes colocados em concorrência, interações diretas que dependem da estrutura socialmente construída das relações de força para a qual os diferentes agentes envolvidos no campo contribuem com diversos graus através das modificações que lhe conseguem impor, usando nomeadamente dos poderes estatais que estão em situação de controlar e orientar. Com efeito, o Estado não é apenas o regulador encarregado de manter a ordem e a confiança, é o árbitro encarregado de controlar as empresas e as suas interações que normalmente nele vemos (Bourdieu, 2001:253-254).

Outros fatores capazes de contribuir para uma transformação das relações de força no campo são as mudanças nas fontes de aprovisionamento e na

procura, determinadas por alterações na demografia (como a baixa natalidade ou o aumento no tempo de vida) ou nos estilos de vida (aumento da participação feminina). Esses fatores externos só exercem seus efeitos sobre as relações de força no interior do campo por meio da mesma lógica dessas relações de força, isto é, na medida em que constituem uma vantagem para aqueles que as incorporam.

A manutenção dessas relações faz com que os agentes do campo já incorporem, a partir da posição que ocupam, as regras pelas quais podem jogar que, por sua vez, definem as estratégias que podem ser utilizadas. Nesta perspectiva, é importante recorrer à noção de *habitus*, entendido como elemento capaz de levar à naturalização da forma pela qual são conduzidas as relações entre os agentes dentro do campo.

> O agente social, na medida em que é dotado de um *habitus*, é um individual coletivo ou um coletivo individuado por obra da incorporação das estruturas objetivas. O individual, o subjetivo é social, coletivo. O *habitus* é a subjetividade socializada, transcendental histórico cujos esquemas de percepção e de apreciação (os sistemas de preferência, os gostos) são o produto da história coletiva e individual. A razão é limitada, não só como crê Herbert Simon, porque o espírito humano é genericamente limitado (o que não é uma descoberta), mas porque é socialmente estruturado, determinado e, por isso, limitado (Bourdieu, 2001:262).

O *habitus* é um elemento que se universaliza através da forma de atuar dentro do campo. Contudo, os agentes não são universais porque suas propriedades e, em particular, suas preferências e seus gostos são o produto da continuidade ou descontinuidade de suas manifestações no espaço social, logo, da história coletiva e individual. A conduta econômica socialmente reconhecida como racional é o produto de certas condições econômicas e sociais (Bourdieu, 2001).

A partir desta perspectiva, o mercado de trabalho pode ser entendido como o espaço de lutas entre diferentes agentes (indivíduos, organizações, órgãos de regulação, países etc.) que se constitui historicamente pela incorporação de "regras" sociais que orientam as estratégias que os mesmos utilizam no interior deste mesmo campo. Nesse sentido, para compreender o mercado, muito além da noção de oferta e demanda, é necessário conhecer o histórico inerente ao modo em que se estruturam as relações no campo, bem como as diferentes posições que os agentes ocupam.

Com este conceito, é possível ampliar as análises de algumas "distorções" do mercado de trabalho que são frequentemente debatidas mesmo por aqueles que seguem a vertente econômica: diferenças de remuneração por gênero e etnia; relação entre qualificação e emprego; as diversas estruturas que o mercado de trabalho de um mesmo ramo profissional pode ter em diferentes nações, entre outros.

Como exemplo desta forma de compreender a formação do mercado de trabalho, destaca-se o estudo de Bonelli (1999) que, partindo do entendimento da formação profissional como processo, analisa como se desenvolveu o campo do direito no Brasil. Para isto, a autora focaliza a atuação do Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros (IOAB) entre 1843 e 1930 e as relações entre profissionalismo e Estado. Bonelli evidencia que esta organização foi criada por um segmento de elite, composto de bacharéis em direito, com objetivos que não se limitavam ao controle do mercado de trabalho, mas que se expandiam para o âmbito da construção do Estado, assessorando-o com sua *expertise* em questões de jurisprudência. A construção da moderna profissão de advogado no Brasil é um processo que começou no período imperial, a partir da abertura das Faculdades de Direito de São Paulo e de Olinda, em 1827, e da fundação do IOAB, em 1843. As lideranças dessa associação disputaram jurisdições visando a obtenção do monopólio do credenciamento profissional e a fiscalização do mercado de trabalho, sem perder de vista a importância do mérito profissional e sua autonomia profissional. O processo expandiu-se com a criação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), em 1930, e consolidou-se com as lutas pela preservação da autonomia da OAB, em face das tentativas de intervenção do Estado, em 1955, e novamente entre 1968 e 1978, sob o regime militar.

Este trabalho é apenas um exemplo da importância de uma análise histórica das disputas existentes entre os diferentes atores que formam determinado campo profissional, para que se possa compreender como cada mercado de trabalho se apresenta. Analisar quais são as regras que regem o funcionamento do mercado, quais são os atores que o compõem, o espaço ocupado e o "jogo" disputado permite ampliar e aprofundar a compreensão sobre os rumos de transformações em curso.

A análise do mercado de trabalho a partir do referencial de Bourdieu permite incorporar elementos das relações de poder entre os atores que fazem parte deste. No entanto, a utilização desta abordagem implica um profundo conhecimento da obra do autor e incorporação de sua base conceitual teórica e metodológica. Esta pode ser uma limitação na medida em que o autor cons-

truiu uma obra original e distinta de outras abordagens teórico-metodológicas, que, em alguns casos, dificulta o diálogo com autores de outras vertentes.

## 6. Considerações finais

O presente artigo não teve a pretensão de lançar uma ideia definitiva, mas sim de incitar a discussão sobre o conceito de mercado de trabalho. Dentro desta proposta, buscou-se apresentar as diferentes abordagens sobre as quais o termo pode ser entendido, destacando a importância da referência ao conceito-base nos estudos desenvolvidos para que se possa melhor compreender e situar os resultados encontrados.

Pode-se identificar que as abordagens que ainda predominam nos trabalhos de hoje são aquelas ligadas à economia clássica, onde aspectos sociais são praticamente desconsiderados e as distorções encontradas no mercado são consideradas imperfeições. No Brasil, especialmente, a teoria da segmentação tem forte influência na discussão da dualidade do mercado entre o formal e o informal (Cunha, 1979). Entretanto, este enfoque não permite compreender as variações e transformações destes dois segmentos em diferentes setores.

Já a teoria institucional e a abordagem da sociologia econômica consideram a importância da ação social e das instituições na formação dos diferentes mercados. A situação econômica, arranjo institucional, a cultura e processo histórico do país interferem na construção dos diferentes campos profissionais. Embora estas teorias possam apresentar suas limitações, a construção de trabalhos dentro destas perspectivas contribuiria para o enriquecimento da discussão e para a construção de um lastro mais sólido para futuros debates sobre o surgimento de diferentes campos profissionais.

A proposta aqui apresentada, embora exija um estudo mais profundo e detalhado de cada campo profissional para que se possam fazer considerações, traz consigo a possibilidade de desvendar as relações de poder historicamente instituídas e incorporadas no *habitus* de cada ator que participa do campo. É uma forma de contextualizar histórica e espacialmente o grupo de trabalhadores que se está discutindo. Além disso, permite a incorporação de aspectos políticos e culturais à análise de relações do campo econômico, bem como leva em conta atores que, mesmo não estando numa mesma base geográfica, estão interessados no "jogo" e interferem nos arranjos que se formam.

Na explanação sobre as diferentes abordagens, optou-se por demonstrar um posicionamento levantando as limitações e divergências encontradas em cada corrente, com objetivo de defender um ponto de vista. Esta postura não

implica a defesa de uma verdade definitiva, mas surge como um convite para a discussão e reflexão sobre um tema que orienta diversos estudos empíricos, mas tem pouco espaço de discussão teórica.

Cabe destacar que cada uma destas abordagens dá origem a formas de compreensão e atuação do Estado na esfera do trabalho. A predominância de estudos ligados à economia clássica embasa ações neoliberais que favorecem um mercado concorrencial, reduzindo a intervenção do Estado, principalmente no que se refere a proteções sociais, reforçando a posição dominante das grandes corporações de cada setor. Ampliar o número de estudos que busquem mostrar as desigualdades geradas pela "mão invisível" seria, também, uma forma de trazer para a discussão elementos da divisão social do trabalho e da estrutura dos mercados que passam despercebidos cotidianamente. Desta forma, seria possível contribuir para um diferente embasamento das ações governamentais orientadas para o mercado estudado.

Além disso, impera atualmente uma acelerada divisão internacional das atividades produtivas, tornando-se cada vez mais complexo pensar nas relações que se tecem entre capital e trabalho. Entretanto, é fundamental estender o horizonte de análise para não ficar restrito a imagens parciais do contexto observado. Assim, em qualquer análise voltada ao tema, há que se atentar para alguns aspectos, em especial a posição ocupada pela nação no cenário internacional e o grupo de trabalho que está sendo analisado, no que se refere a peculiaridades relativas ao setor de atuação, grau de qualificação, legislação etc.

Entre diferentes países — e dentro de cada nação — o surgimento de uma multiplicidade de vínculos de trabalho (terceirização, subcontratação, contrato temporário, *part time*) colabora para ampliar ainda mais o número de mercados de trabalho existentes. As modificações decorrentes da flexibilização do trabalho levam, em suma, à formação de vários conjuntos de trabalhadores (Bourdieu, 2001).

> A integração no campo econômico mundial por meio da livre-troca, a livre circulação do capital e o crescimento orientado para a exportação que é proposto aos países dominados como destino ou como um ideal apresenta a mesma ambiguidade que a integração no campo econômico nacional noutros tempos: ao mesmo tempo que aparenta um universalismo sem limites, ela serve os dominantes, isto é, os grandes investidores que, situando-se acima dos Estados podem contar com os grandes Estados, em particular com ao mais poderosos entre eles política e militarmente, os Estados Unidos, para assegurar as condições favoráveis à condução das atividades econômicas (Bourdieu, 2001:282).

Assim, no âmbito internacional pesa a força que a nação possui junto a órgãos de regulação (ONU, OIT, OMC, entre outros), onde, apesar do discurso da abertura de mercado e igualdade de condições, predomina a proteção entre as nações desenvolvidas e a exploração do capital internacional, sobretudo nas periféricas. Estas relações desiguais também contribuem para a formação de uma força de trabalho com diferentes condições e benefícios no interior das próprias nações desenvolvidas, já que estas simultaneamente recebem contingentes cada vez maiores de imigrantes, muitas vezes ilegais, para ocupar as vagas periféricas, informais e de menor valor simbólico.

Longe dos modelos matemáticos ou do simples "encontro" de curvas de oferta e demanda, a compreensão do mercado de trabalho requer um contexto e uma história. Assim, para análise do mercado de trabalho, é preciso estabelecer a referência a que grupo, que tipo de trabalho, qual nação, qual o histórico e como esta se insere no atual cenário geopolítico.

## Referências

ATKINSON, John. *Working conditions and small and medium sized enterprises*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1988.

BONELLI, Maria da Gloria. O Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros e o Estado: a profissionalização no Brasil e os limites dos modelos centrados no mercado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 14, n. 39, p. 61-81, fev. 1999.

BOURDIEU, Pierre. *As estruturas sociais da economia*. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.

BOURDIEU, Pierre. *Coisas ditas*. São Paulo: Brasiliense, 1990.

BRÉMOND, Janine; GÉLÉDAN, Alain. *Dictionnaire des théories et mécanismes économiques*. Paris: Hatier Paris, 1984.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 121, p. 105-138, abr. 2004.

BURKHARDT, Fabiano. Jornalistas *free-lancers*: trabalho precário na grande imprensa da Região Metropolitana de Porto Alegre. Dissertação (mestrado em sociologia) — Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

CACCIAMALI, Maria Cristina. A flexibilização restrita e descentralizada das relações de trabalho no Brasil. In: CHARAD, J.P.; CACCIAMALI, M.C. (Org.). *Mercado de Trabalho no Brasil*: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho. São Paulo: LTr, 2003. Cap. 4, p. 125-155.

CAIN, G. The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey. *Journal of Economic Literature*, v. 4, n. 14, 1976.

CAMARGO, José Márcio. Informalização e renda no mercado de trabalho. In: SEDLACEK, Luís Guilherme; BARROS, Ricardo Paes de. *Mercado de trabalho e distribuição de renda*: uma coletânea. Rio de Janeiro: Ipea/Inpes, 1989.

CERDEIRA, M.C. (Org.). *As novas modalidades de emprego*. Lisboa: Cadernos de Emprego n. 24, dez. 2000.

CHAHAD, J.P.; CACCIAMALI, M.C. *Mercado de trabalho no Brasil*: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

CUNHA, Paulo Vieira da. A organização dos mercados de trabalho: três conceitos alternativos. *Revista de Administração de Empresas*, v. 19, n. 1, p. 29-46, jan./mar. 1979.

CURI, Andréa Zaitune; MENEZES-FILHO, Naércio Aquino. O mercado de trabalho brasileiro é segmentado? Alterações no perfil da informalidade e nos diferenciais de salários nas décadas de 1980 e 1990. *Estudos Econômicos*, v. 36, n. 4, p. 867-899, dez. 2006.

FERNANDES, R. Mercado de trabalho não regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, São Paulo, v. 26, p. 417-442, 1996.

GAMBIER, Dominique; VERNIERES, Michel. *Le marché du travail*. Paris: Economica, 1991.

GRANOVETTER, Mark. The impact of social structure on economic outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, v. 19, n. 1, p. 33-50, 2005.

GRANOVETTER, Mark. *Getting a job*: a study of contacts and careers. Chicago: Chicago Press, 1995.

GRANOVETTER, Mark. Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, n. 91, p. 481-510, Nov. 1985.

HORN, Carlos Henrique. Mercado de trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

JATOBÁ, Jorge. A dimensão regional da pobreza urbana e os mercados de trabalho: o caso brasileiro, 1970/83. In: SEDLACEK, Luís Guilherme; BARROS, Ricardo Paes de. *Mercado de trabalho e distribuição de renda*: uma coletânea. Rio de Janeiro: Ipea/Inpes, 1989.

KOPSCHINA, Luís Carlos Yllana. *Mercados segmentados de trabalho*: teoria e evolução. Dissertação (mestrado) — Faculdade de Ciências Econômicas, Curso de Pós-graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

NORONHA, Eduardo G. "Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 18, n. 53, p. 111-129, out. 2003.

PICCININI, Valmiria; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; RUBENICH, Nilson Varela. Formal, flexível ou informal? In: PICCININI, Valmiria et al. *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea*: persistências e inovações. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS, 2006. p. 93-118.

POTENGY, Gisélia Franco; CASTRO, Elisa Guaraná de. As reais condições do trabalho virtual: a vivência da precarização e da incerteza na microinformática. In: ENCONTRO REGIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO — ABET, III, Recife, 2000.

PRIES, Ludger. Teoria sociológica del mercado de trabalho. In: TOLEDO, Enrique De La Garza. *Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo*. México: FCE/Flacso — Sede México, 2000.

SINGER, Paul Israel. *Economia política do trabalho*: elementos para uma análise histórico-estrutural do emprego e da força de trabalho no desenvolvimento capitalista. São Paulo: Hucitec, 1979.

STEINER, Philippe. *A sociologia econômica*. São Paulo: Atlas, 2005.

SWEDBERG, Richard. *Economic sociology*. Cheltenham: Edward Elgar, 1996.

SWEDBERG, Richard. *Entrepreneurship*: the social science view. Nova York: Oxford Press, 2000.