

## **REPENSAR O MERCADO DE TRABALHO: EMPREGO VS DESEMPREGO\***

ANA PAULA MARQUES\*\*

### **RESUMO:**

A questão do emprego/desemprego, hoje banalizada nos *mass media* e nas intervenções políticas, tem sido até então enquadrada em análises de pendor economicista, onde o rigor da quantificação do fenómeno constitui o principal *affair* dos especialistas neste domínio. Contudo, as investigações mais recentes, no âmbito da economia como da sociologia, têm contribuído para uma recon-

---

\* Este artigo foi elaborado no âmbito dos Seminários de Sociologia do Trabalho realizados pelo Departamento de Sociologia/Antropologia, intitulados "Sociologia entre imagens e palavras", que decorreram no ano lectivo 1998/99, na Universidade do Minho. O filme utilizado para o debate foi *A Carrinha (The Van)* de Stephen Frears, da escola realista britânica, recentemente exibido nas nossas salas do cinema. Nesse filme, o trabalho (entenda-se emprego) na vida das pessoas, em particular na dos personagens desempregados, com idades superiores a 40 anos, constitui a trama essencial a partir da qual as relações sociais se desenvolvem. Trata-se de analisar o desemprego de um grupo social específico, constituído por trabalhadores com uma idade avançada e com dificuldades em serem reconvertidos para outras actividades (baixo grau de transferibilidade) impostas pelas reestruturações empresariais. A consequência, de um modo geral, para estes trabalhadores, com baixas qualificações ou com qualificações obsoletas, consiste num desemprego de longa duração, com acesso aos subsídios de desemprego. O desemprego surge-nos aqui como um "tempo-espaco" simbolizando uma ruptura das trajectórias sócio-profissionais dos trabalhadores. O argumento do respectivo filme aproxima-nos, para uma visão normativa e integradora do trabalho.

\*\* Assistente do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho.

versão do fenómeno emprego/desemprego, ultrapassando as análises centradas nas “consequências” ou “vivências”, ao restituir os processos sociais que estão simultaneamente na sua origem e sentido. Pretende-se, neste artigo, fazer uma resenha crítica das abordagens desenvolvidas pelo pensamento económico predominante na literatura especializada sobre esta temática, bem como, apresentar alguns tópicos de reflexão introduzidos para a discussão pelo enfoque sociológico. Repensar o mercado de trabalho torna-se fundamental na compreensão do emprego e desemprego, das suas lógicas de funcionamento e processos explicativos.

## Introdução

A interrogação sobre o papel do mercado de trabalho surge com destaque a partir da década de 80, na maior parte dos países industrializados, confrontados com um crescimento económico sem ser acompanhado pelo correlativo crescimento em postos de trabalho. O desemprego na Europa tem-se mantido constante nas últimas décadas, ao contrário do que acontece com os EUA e Japão, o que tem conduzido à multiplicação de estudos e políticas para inflectir este fenómeno. Está-se, pela primeira vez, face a uma situação aparentemente inexplicável: como compreender o problema do desemprego, cujos contornos sociais são cada vez mais visíveis nas estruturas sociais, nos estilos de vida e nos valores?

Qualquer resposta a esta situação ultrapassa a análise do mercado de trabalho em si mesma, enformada pelas correntes dominantes oriundas do monopólio intelectual dos economistas, para incluir, recentemente, abordagens de cariz sociológico (Bourdieu, 1979; Rodrigues, 1988), antropológico e histórico (Swedberg, 1987)<sup>1</sup> que visam restituir toda a sua complexidade e variabilidades culturais e sociais.

O carácter original das abordagens mais recentes sobre o problema da quantidade, mas sobretudo, da qualidade do emprego actual, consiste na não aceitação do carácter a-histórico e irrealista dos modelos macro

<sup>1</sup> O autor apresenta uma perspectiva histórica do “re-estabelecimento” da Sociologia Económica, cuja expressão remonta aos sociólogos clássicos Max Weber e Émile Durkheim, em particular a partir da década de 70. Os temas desenvolvidos vão desde o papel das mulheres na economia, as abordagens neomarxistas com contributos importantes, aos estudos dos mercados de trabalho, financeiro, etc.

e micro económicos “puros” e “universais”, segundo os quais o mercado de trabalho era auto-regulável e compacto (uno), contribuindo de forma harmoniosa para o funcionamento geral do conjunto da economia nacional.

As perspectivas de trabalho e sua evolução têm já revelado as profundas alterações no emprego em si mesmo, ao nível da sua prática, estatuto e natureza de relações com a empresa, designadas de uma maneira genérica pelas “Novas Formas de Trabalho”, que pressupõem novos ritmos, novas organizações e novos valores. Transformado nas suas formas, o trabalho, evolui igualmente no seu conteúdo e na sua significação social: “Il nous reste à le réinventer” (Guy, 1998: 13)

Igualmente, o debate em torno da estabilidade e/ou precaridade, enquanto característica da relação convencional ou progressista do trabalhador e o actual mercado de trabalho, tem alimentado algumas das principais teses sobre “a descentração do valor trabalho” (Meda, 1995; Rifkin, 1997), as “novas formas de dominação no trabalho” (Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 1996) e a “exclusão sócio-profissional dos desempregados” (Paugam, 1996)<sup>2</sup>.

Para melhor mostrar a evolução que se registou nas concepções de emprego e desemprego presentes, iremos apresentar as correntes teóricas dominantes que têm estado nas suas origens e que contribuem para os significados adquiridos ao longo do tempo, definindo igualmente a natureza e alcance das políticas públicas de emprego.

## 1. Emprego vs desemprego: a porosidade das fronteiras

Actualmente, são várias as investigações quer nacionais quer estrangeiras que têm demonstrado quanto é pertinente que se recolque em debate o estatuto do trabalho, considerando o novos contextos técnico-organizacionais da sociedade de “informação” (Lyon, 1991), com “nova” e/ou “aparente” deslocação das hierarquias valorativas herdadas do mun-

<sup>2</sup> O termo exclusão encontra uma ampla difusão nos anos 90, não sem riscos quanto ao carácter difuso da própria noção de exclusão, para caracterizar alguns contextos de exclusão, como por exemplo, a exclusão pelo trabalho (desempregados de longa duração), pela educação (os iletrados), pelo alojamento (os sem domicílio fixo), pela saúde (deficientes, doentes mentais, etc.) ou pela justiça (os detidos), etc.

do contemporâneo. A discussão desta temática não pode ser dissociada do confronto com as práticas registadas ao nível das estratégias de transformação do sistema produtivo e das estruturas do mercado de trabalho (D'Iribarne, 1990), bem como dos valores/representações forjadas nas estruturas sociais, fonte de sentidos, base de distinção (Bourdieu, 1979) dos grupos sociais às "novas realidades do trabalho" emergentes.

Mas, quando se fala de emprego ou trabalho há alguma dificuldade em entender os contornos destes dois conceitos. Para nos esclarecer, recorreremos a uma fonte clássica da sociologia do trabalho, onde Friedmann, apresenta-nos uma definição de trabalho divulgada no *Traité de Sociologie du Travail*: "Trabalho é o conjunto das acções que o homem, em ordem a um fim prático, com a ajuda do cérebro, das suas mãos, de utensílios ou de máquinas, exerce sobre a matéria, acções que, por seu lado, actuando sobre o homem, o modificam" (1961-62).

Atendendo à evolução do significado do trabalho e sem pretender expor de forma exaustiva os contributos dos vários autores, pode-se aceitar a seguinte síntese das várias concepções do trabalho (Dias, 1997):

- a) Trabalho como pena e **punição**, fruto de uma maldição para o homem. O trabalho encontra-se associado, nas antigas sociedades clássicas, à escravatura e às classes mais baixas;
- b) Trabalho enquanto meio para obter uma **recompensa**, para além da recompensa divina (calvinismo). Esta ideia subsiste como condição de maiores salários para os trabalhos mais pesados ou, ainda, do pagamento de trabalho extraordinário e das recompensas pecuniárias pontuais.
- c) Trabalho como vocação ou como **fonte de satisfação individual**, pressupondo uma relação interiorizada do ser humano e do trabalho a realizar. A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho tem como pressuposto uma interacção entre satisfação e os resultados de trabalho (cuja origem remota aos estudos de Hawthorne, realizados por Elton Mayo e a sua equipa).
- d) Trabalho como **força impessoal** associada ao processo de industrialização que, em articulação às exigências das máquinas e da organização do trabalho, secundarizam o trabalhador e transforma a força de trabalho num valor de troca, podendo ser comprada e vendida num mercado de trabalho.

- e) Trabalho como **emprego** que resulta da crescente dependência contratual do trabalhador e da sua família. A evolução da intervenção social no mercado de trabalho, vai atribuindo ao emprego um valor em si mesmo, assumindo-se crescentemente como um objectivo e direito.
- f) Trabalho como **determinante do tempo humano**, tempo esse que condiciona igualmente o dia-a-dia e toda a vida do trabalhador e da sua família. A evolução recente da flexibilização do horário de trabalho, dos contratos a tempo parcial impõem cada vez mais uma nova organização económica e social.
- g) Trabalho como qualquer actividade humana assume uma **utilidade social**, podendo ser uma alternativa, ao nível do sistema de valores, ao nível dos sem emprego, como enquadramento socialmente integrador (trabalhos de natureza voluntário e comunitário).

A evolução registada ao nível do conceito do trabalho, permite-nos admitir que actualmente, o conceito de emprego completa ou mesmo se sobrepõe ao conceito de trabalho<sup>3</sup>. A posse de um emprego é objecto de uma carga sócio-institucional definida pelas condições de trabalho, remunerações directa e indirecta, regalias sociais, protecção social, etc. A criação da Organização Internacional do Trabalho e a Grande Depressão 29-33 são momentos decisivos na crescente integração de direitos e regalias sociais, bem como, introduzem directivas importante na política de emprego, que consistem na crescente melhoria da qualidade e estabilidade do emprego, voltada para a realização e participação do trabalhador, sem deixar de estar associada à melhoria da produtividade (eficácia económica). Admite-se, igualmente, o pressuposto de que ao se ter uma actividade produtiva, um emprego, se tem uma "posição" (*status*) na sociedade mais ou menos vantajosa, associada a gratificações, direitos, condições de acesso, não completamente regida por uma lógica mercantil de oferta e procura de trabalho, mas também por uma lógica social de "classificações" (Bourdieu, 1979; D'Iribarne, 1990).

<sup>3</sup> Neste sentido, utilizamos de forma indistinta o conceito de trabalho e de emprego por comodidade na nossa exposição, já que nos interessa aqui sobretudo realçar a distinção em relação ao desemprego.

### 1.1. Do ponto de vista da economia e da tradição neoclássica dominante

Dissecar as principais representações tradicionais do mercado de trabalho, permite-nos abordar os seus traços e pressupostos distintivos da abordagem neoclássica dominante nos anos 60 e 70 (Gambier e Vernières, 1985; Rodrigues, 1988; Perrot, 1995; Liêm, 1996).

Tradicionalmente, o mercado de trabalho era definido como o lugar de confronto entre a oferta e a procura de trabalho, com comportamentos independentes, permitindo assim definir uma taxa de salário e um nível de emprego de equilíbrio. As principais características e pressupostos desta abordagem neoclássica são os seguintes: i) o mercado de trabalho é um mercado como qualquer outro: segue as mesmas regras de um modelo de equilíbrio concorrencial, em que a variável salário ajusta a relação entre oferta e procura; ii) o actor social é dotado de uma racionalidade económica que lhe permite em qualquer momento optar por um tempo de trabalho ou por um tempo de lazer, em função do salário que lhe interessa; iii) há uma independência assumida entre a oferta e a procura de trabalho, já que se assume igualmente que o mercado de trabalho é homogéneo e uno, sem possuir qualquer tipo de obstáculos à informação transparente e à mobilidade dos trabalhadores; iv) parte-se do princípio, sempre actualizado, da igualdade de oportunidades dos actores sociais envolvidos.

Neste sentido, o desemprego é sempre uma opção individual, por isso, é sempre voluntário, já que resulta de uma decisão racional entre um tempo de trabalho e um tempo de lazer. Não pressupõe nenhum disfuncionamento do mercado, pelo contrário, pressupõe o pleno emprego. O suporte empírico de tais conclusões permite definir os desempregados constituídos, maioritariamente, por jovens em inserção, por pessoas de idade próximas da reforma, ou por mulheres em semiactividade. Face a esta tese liberal, o desemprego involuntário não existe, o que significa que não se contempla a situação daqueles trabalhadores que face a um salário inferior ao desejável, e desejosos de encontrar um emprego, não o conseguem.

No entanto, o conceito de desemprego involuntário ocupa, igualmente, um lugar central. Keynes que, em oposição à tese liberal do desemprego voluntário, apresenta em alternativa uma explicação do desemprego manifestamente de natureza "estrutural", explicando que certos indivíduos aceitando um salário inferior encontram-se, apesar de

tudo, no desemprego. Ao fundar esta teoria, Keynes diz-nos que o mercado de trabalho não é o lugar onde se decide o emprego e é o emprego que determina o salário e não o inverso (Liêm, 1996). Não se aceita o postulado da independência da procura e oferta de trabalho mas, pelo contrário, evidencia-se o predomínio do sistema produtivo com uma natureza heterogénea em termos dos produtos, processos de produção, tipos de empresas, estruturas de concorrência, modelos organizacionais, estruturas de qualificação, etc. que caracterizam lógicas e dinâmicas diversas em termos de necessidades quantitativas e qualitativas em trabalho (Rodrigues, 1988).

O aumento deste desemprego involuntário explica-se a partir dos desajustamentos crescentes ao nível da insuficiência e inadequação da formação e qualificação da mão-de-obra face às necessidades das empresas, justificando a partir dos anos 70 medidas destinadas a aumentar o nível de qualificação dos jovens e dos desempregados de longa duração. Ao mesmo tempo, são também avançadas explicações para este aumento, com base nos efeitos do desenvolvimento tecnológico, ao nível do desemprego<sup>4</sup>.

Actualmente, num contexto de evidente crise face ao aumento crescente do desemprego na maioria dos países europeus e face aos processos de reestruturação levados a cabo, não se aceita facilmente a tese do desemprego voluntário, embora permaneçam ainda os dois tipos de explicação neoclássica.

A perspectiva marxista do desemprego e do funcionamento do mercado de trabalho coexiste com a perspectiva neoclássica atrás desenvolvida. No entanto, a abordagem marxista define o mercado de trabalho de modo completamente diferente comparativamente com o modelo concorrencial. Trata-se, não de identificar as barreiras à mobilidade do trabalhador, mas de considerar que esta mobilidade se faz num contexto de uma relação de dominação que opõe o capital e o trabalho. A mobilidade é sempre forçada, já que o trabalhador se encontra numa situação de

<sup>4</sup> A relação tecnologia e desemprego constitui um tema recorrente na literatura da especialidade, acompanhado de alguma polémica quanto às suas consequências previstas e/ou desejáveis. Para todos os efeitos, é importante notar o crescente declínio dos empregos de natureza industrial e, correlativamente, o aumento dos do sector terciário, bem como, a transformação da estrutura das profissões, com diminuição acentuada de profissionais pouco e não qualificados face à procura dos profissionais qualificados e quadros técnicos e superiores.

constrangimento ao ter que vender a sua força de trabalho em troca de um salário para sobreviver.

Nesta conceptualização do mercado de trabalho, a força de trabalho encontra-se no centro, definida como um conjunto de 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 suas necessidades, bem como em conferir-lhe a maior mobilidade possível para facilitar todas as adaptações necessárias à mudança de ritmo e da natureza da produção. O trabalhador, em oposição, aceitando um salário, preço da privação da sua liberdade por um certo período, tentará controlar a utilização que faz 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. Não se trata, como a perspectiva neoclássica defende, de considerar o salário o valor de troca correspondente ao preço da força de trabalho, concretizando o postulado da independência da oferta e procura de trabalho. Pelo contrário, na problemática marxista, a característica essencial do mercado de trabalho consiste no princípio de determinação da oferta de trabalho (do lado das empresas) sobre a procura (do lado dos trabalhadores), o que significa afirmar que os trabalhadores não têm autonomia e o funcionamento do mercado resulta exclusivamente da determinação das estruturas. Neste contexto, o desemprego perspectiva-se como inevitável e sobretudo necessário à reprodução do capital. A existência de um "exército industrial de reserva" é necessário ao funcionamento cíclico da economia capitalista, permitindo, em cada momento de crise (fases de superprodução), manter a taxa de lucro a partir da pressão nos salários pela oferta sempre disponível de mão-de-obra.

## 1.2. Justificações do modelo

Este modelo clássico inicial confronta-se com alguns desvios, tais como: i) a crescente diferenciação interna dos trabalhadores pelo factor da formação profissional e do poder contratual dos sindicatos; ii) reconhece-se que os indivíduos têm utilidades diferentes do salário e dos tempos livres e as empresas utilizam critérios diferentes do salário no momento da decisão de contratar; iii) a opacidade da informação cons-

titui igualmente outra importante limitação deste modelo, dado as deficiências dos canais informativos de vária ordem, podendo ser utilizados como fonte de poder; iv) a mobilidade na procura de emprego defronta-se com alguns obstáculos: o desencorajamento e as carências económicas limitam a liberdade de entrada e saída do trabalho; v) está-se perante um trabalho que não é homogéneo e pode ser diferentemente valorizado de acordo com a escassez relativa das qualificações e cujas autoridades intervêm na fixação de preços e quantidades deslocando a natureza dos mecanismos de regulação (Dias, 1995: 119-120).

Não abdicando dos seus pressupostos iniciais, a abordagem neoclássica sofre uma renovação pela integração de algumas teorias "correctoras", tais como, a teoria do capital humano, a teoria da procura de emprego e a teoria da discriminação, introduzindo apenas um conjunto de discontinuidades no mercado.

A teoria do capital humano, originalmente desenvolvida por G. S. Becker na sua obra *Human Capital*, publicada em 1964, esforça-se por analisar todas as formas de aquisição de conhecimentos ou aptidões que os indivíduos vão investindo para, desta forma, obterem salários mais elevados. A relação educação/formação e o salário é vantajosa 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.

Admitindo na mesma a homogeneidade do mercado, ou seja, todos os trabalhadores têm as mesmas condições para investirem na educação e livre acesso a todas as formas de educação, explica-se, assim, a existência de disparidades salariais pela opção na educação e a correspondente melhoria salarial, reconhecendo a heterogeneidade da oferta de trabalho por parte dos trabalhadores.

Esta teoria não se preocupa com a evidência da existência de origens sociais diferenciadas que, à partida, envia a igualdade de oportunidades admitida e pressupõe a existência de laços estreitos entre os conhecimentos adquiridos e a qualificação obtida e entre a qualificação e a produtividade. Mas, o esforço em investimento educativo inicial permite que o trabalhador chegue ao mercado de trabalho numa posição mais vantajosa, com contrapartidas em termos salariais mais elevadas e em termos de profissões com maior prestígio social. É igualmente importante referir que este esforço educativo faz-se numa lógica de custos/benefícios, sendo a principal inovação desta teoria a concepção de força de trabalho como capital imaterial e inseparável do indivíduo.

As repercussões da teoria do capital humano são significativas do ponto de vista teórico, contribuindo para corroborar a existência de desfasamentos de natureza estrutural entre os perfis dos postos de trabalho e as qualificações dos trabalhadores (Silvestre, 1978), como também, teve importantes implicações nas concepções de políticas de emprego e formação desenvolvidas *a posteriori*.

Com as teorias abertas pela teoria económica da informação imperfeita e da procura de emprego, reconhecem-se os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores e a não transparência do mercado de trabalho. A teoria da procura de emprego, ou *job search*, pretende enfatizar a existência de dificuldades no acesso à informação, integrando estes constrangimentos na racionalidade das decisões individuais.

Partindo do princípio que para se adquirir informação se gasta tempo e dinheiro, Stigler (1962) propõe que os custos de procura de desemprego sejam considerados um investimento, seguindo a mesma lógica da teoria do capital humano. A mobilidade dos trabalhadores contribuiria para a concretização do investimento em capital humano e na aquisição de qualificações. A aquisição de um melhor salário, de um emprego mais satisfatório, constituem as contrapartidas do tempo gasto na procura de um melhor e mais adequado emprego. Trata-se, nesta problemática, de considerar o salário o único vector desta informação disponível no mercado.

Pode-se admitir com esta teoria que, tendencialmente o desemprego diminuiria, bem como os fenómenos de *turn-over*, absentismo e insatisfação dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, o desemprego deixa de ser analisado como voluntário para se aceitar as teses do "desemprego de procura" ou do "desemprego natural", de natureza arbitrária com base em cálculos individuais, como resultado da existência de constrangimentos no funcionamento do mercado.

Ao ter em conta o carácter imperfeito da informação sobre o mercado de trabalho e daí a incerteza que existe 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 (custos daí resultantes) em prever quando o posto de trabalho fica vazio. Pode-se estar, simultaneamente, frente a desempregados de procura e a empregos vazios.

As inovações introduzidas por esta teoria consistem fundamentalmente na evidência da opacidade da informação e na necessária reflexão sobre as barreiras no mercado de trabalho. Constata-se a heterogeneidade

da mão-de-obra ao nível dos seus comportamentos e aspirações e dos seus movimentos, cuja evolução está ligada à conjuntura e ao poder contratual das partes envolvidas.

Quando se pretende fazer desta teoria a explicação geral para os fenómenos de desemprego e de mobilidade dos trabalhadores, necessariamente que se encontram limitações e críticas evidentes. Desde logo, a impossibilidade de se afirmar que o indivíduo que disponibilize mais tempo à procura de um emprego, tenha por isso um melhor emprego; por outro lado, não se deve confundir o desemprego com a mudança de emprego, já que nem sempre a mudança de um emprego segue um período de desemprego.

De forma indirecta, a teoria da discriminação, tenta contribuir para analisar o mercado de trabalho, abrindo-o aos fenómenos de natureza extra-económica que interferem na lógica do seu funcionamento. G. S. Becker apresenta os princípios desta nova teoria, desenvolvidos na sua obra *The Economics of Discrimination* (1971).

As preferências sociais e culturais por parte dos empresários, traduzidas em diferenças salariais para trabalhadores com a mesma eficácia produtiva, denunciam mais uma vez, a existência de discontinuidades no mercado de trabalho. A noção, introduzida por Becker de "gosto pela discriminação", permite analisar as variáveis raça, sexo, idade, religião, etc., como variáveis independentes para as práticas de discriminação registadas nas empresas. Com efeito, a correspondência de certos postos de trabalho com certas características não-económicas daqueles que os ocupam, permite perceber que esses postos de trabalho são, geralmente, menos bens pagos porque são ocupados, por exemplo, por mulheres ou por negros. Esta discriminação salarial resulta de um cálculo do empregador a partir de uma informação colectiva que pode ser favorável ou não ao assalariado.

Esta teoria pretende, antes de mais, exteriorizar este gosto pela discriminação, não explicável pela racionalidade económica vigente, denunciando desta forma uma certa dose de "irracionalidade" que põe em causa a ideia de mercado de trabalho isento de avaliações de natureza social e cultural.

Apesar das teorias atrás enunciadas terem contribuído para o reconhecimento do carácter imperfeito do mercado de trabalho, a lógica de funcionamento desenvolvida pelo modelo neoclássico permanece inalterável, já que os seus princípios não são, em nenhum momento, postos em causa.

## 2. Os limites de um "mercado subordinado": novas aberturas

Mais do que demonstrar como os argumentos neoclássicos são falaciosos, as recentes aberturas no domínio da sociologia do mercado de trabalho vão no sentido de repensar os próprios fundamentos das relações mercantis, desmontando os múltiplos mecanismos da sua estruturação. Trata-se de conceber um verdadeiro "olhar" sociológico do mercado, como tipo particular de relação social, institucionalizada que envolve a produção, o consumo e a troca. Com efeito, as disparidades das taxas de desemprego ou a criação de emprego, registadas por exemplo na maioria dos países europeus e nos EUA, exigem outro tipo de explicação (para além da económica) ao nível da história, das instituições, da cultura dos países (D'Iribarne, 1990).

Desde meados da década de 70, uma nova sub-área designada por sociologia do mercado de trabalho, irrompe com os estudos sobre a estratificação e se desenvolve com a apropriação do conceito de estrutura. A ideia principal consiste, a partir de então, em substituir as análises com base no indivíduo pela das macroestruturas do mercado de trabalho. Igualmente, neste processo de formalização desta nova área de estudo, foram importantes os esforços críticos em torno da abordagem neoclássica.

### 2.1. Heterogeneidade do mercado de trabalho e a teoria da segmentação

O início dos estudos da sociologia do mercado de trabalho está marcado por dois contributos, muito vulgarizados, que são os "segmentos" e o mercado "interno" de trabalho, por oposição ao "externo", desenvolvidos nos finais dos anos 60, primeiramente por economistas institucionalistas e neo-marxistas (Piore e Gordon, 1972).

A obra *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, publicada em 1971, por Doeringer e Piore popularizou a ideia do mercado de trabalho interno<sup>5</sup> dentro da empresa e cuja estrutura difere em muito do

normal mercado de trabalho. A ideia principal desenvolvida pelos autores consiste em associar o "mercado interno" (à empresa) a um "mercado primário" ou a um "mercado secundário", pressupondo uma ruptura fundamental entre eles quer ao nível dos empregos quer ao nível dos seus mecanismos de funcionamento. Assim, e muito esquematicamente, um mercado "primário" é destinado a uma mão-de-obra estável, central, com segurança no emprego e com possibilidades de carreira; um mercado "secundário", caracteriza-se pela mão-de-obra periférica (destinada a flutuar em função das exigências da conjuntura), sujeita a elevadas taxas de rotação e com perspectivas de carreira limitadas. Os recrutamentos fazem-se em certos níveis de qualificação e em certas etapas da carreira, recorrendo-se a mercados externos para outras actividades menos qualificantes.

Ao mesmo tempo, a oposição entre mercado interno (pode ser constituído por um sector primário e/ou secundário) e externo, permite dotar a empresa de um papel interveniente no processo de segmentação da força de trabalho em fileiras de inserção e de mobilidade. Neste mercado interno, são utilizadas regras administrativas para a alocação da mão-de-obra, para a definição dos postos e a sua afectação, para as remunerações e trajectos de mobilidade interiores às empresas. Estas regras estão definidas e caracterizam os diversos modos de mobilização, utilização e circulação da mão-de-obra a que os trabalhadores estão sujeitos. Este processo é influenciado pela natureza dos produtos e das tecnologias e pelas estruturas organizacionais das empresas.

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 factores 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: 142). As clivagens/descontinuidades no colectivo operário tornam-se evidentes, sendo o acesso ao "mercado interno" o objectivo principal da maioria dos trabalhadores<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Sendo o "mercado interno" um espaço de mobilidade protegido e isolado do exterior, a progressão dos trabalhadores encontra-se condicionada pelas regras existentes.

<sup>5</sup> Embora tenha sido Clark Kerr que com um seu artigo, intitulado "The balkanization of labor markets", surgido na década de 50, que introduziu a noção de mercado de trabalho interno e externo.

A teoria da segmentação abandona a abordagem em termos de ajustamento para falar em articulações e apresenta-nos um mercado de trabalho caracterizado por uma série de segmentos em contraposição ou em justaposição, rompendo de vez com a imagem homogénea e unificada do mercado de trabalho na lógica liberal neoclássica. Estão assim postas em causa, a transparência e homogeneidade do trabalho e do emprego, mesmo se algumas críticas tenham sido apontadas quanto às insuficiências na definição dos critérios e do número de segmentos a considerar, e à incapacidade em apresentar um conceito alternativo ao mercado por forma a efectivar uma ruptura com as abordagens neo-clássicas (Gazier, 1991: 231).

## 2.2. A teoria da regulação e o sistema de emprego

A teoria da regulação não sendo uma alternativa ao mercado de trabalho propriamente dita, introduz contudo, alguns contributos fundamentais que se referem à inevitável presença de formas institucionais reguladoras do mercado de trabalho. A influência do Estado, dos sindicatos e associações diversas são aqui tidas em consideração e explicam, igualmente, as dinâmicas de funcionamento do mercado de trabalho. Sob forte inspiração marxista, esta teoria nasce com o objectivo de explicar o porquê das crises, já que as sociedades capitalistas viveram duas crises essenciais: a crise dos anos 30, relacionada com a realização de capital, e a crise dos anos 70-80, relacionada com a valorização de capital (Boyer, 1986).

Antes de mais, esta teoria criticando a simples ideia de segmentos, chama a atenção para o facto de o mercado de trabalho ser estratificado, possuindo uma certa unidade ou coerência. Com efeito, existem formas institucionais, próprias do sistema económico, necessárias para a reprodução do capital, que regulam as relações no mercado de trabalho. Estas formas institucionais são: i) formas de concorrências; ii) formas de restrição monetária; iii) formas de Estado; iv) configuração da relação salarial; v) adesão ao regime internacional (*ibidem*).

Com a noção de relação salarial, central nesta teoria, rompe-se com a ideia de trabalho como mercadoria para se falar de trabalho inserido nas relações sociais.

A relação salarial pode ser definida como um conjunto de condições jurídicas e institucionais que rege a utilização do trabalho assalariado, assim como a reprodução das condições de existência dos trabalhadores

(*ibidem*). Boyer reconhece a existência de diferentes modos de gestão de mão-de-obra segundo as modalidades da relação salarial (a organização do processo produtivo, a hierarquia das qualificações, a mobilidade dos trabalhadores, a formação dos salários directos e indirectos e a utilização do rendimento 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 interacção complexa de um conjunto de fenómenos, nomeadamente, o grau de inserção do consumo dos trabalhadores no capitalismo, assim como, das influências sindicais, legais e institucionais.

Desta forma, o mercado é um espaço regulado por formas institucionais, sendo um espaço sempre aberto e incompleto, deixando de ser regulado exclusivamente pelo princípio da racionalidade económica. Dado que se encontra inserido numa formação capitalista, de submissão do trabalho ao capital, há o princípio do domínio da oferta sobre a procura de emprego, segundo um processo complexo, conflitual, em grande medida instável pelas forças sociais em presença.

Do ponto de vista M. J. Rodrigues, influenciada por esta teoria, a concepção proposta pretende substituir o próprio termo de mercado de trabalho pelo de sistema de emprego: "conjunto organizado das estruturas, dos agentes e dos mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação da mão-de-obra em interacção com os processos de reprodução desta mão-de-obra" (Rodrigues, 1988: 56-57). Assim o sistema de emprego não é um simples espaço de confronto da oferta e procura, neutro ou vazio, mas sim está constituído por poderes e filtros que o estruturam. Este modelo resulta da confrontação da estrutura dos *stocks* e dos fluxos de postos de trabalho com a estrutura de *stocks* e dos fluxos da população empregada, inactiva, desempregada e emigrada. Os vectores responsáveis pela evolução da oferta de emprego, contribuindo para moldar a população de um país, são: i) os modos de gestão da mão-de-obra praticados; ii) as estruturas de qualificação; iii) os modelos organizacionais; iv) os processos de produção; v) os tipos de empresas, vi) as categorias produtivas; vii) as componentes da procura final (*ibidem*: 60). Para além destes vectores, a autora incorpora outros aspectos importantes do lado da procura de emprego por parte da população, como por exemplo, o sistema de educação-formação, as modalidades de gestão do desemprego, da reforma e, ainda, os tipos de família e as modalidades de cultura e poder no seio dos empregadores, do movimento sindical e do aparelho de Estado.



A importância da quantidade e qualidade de emprego, ou se quisermos, a distinção proposta pela autora da flexibilidade quantitativa e qualitativa da mão-de-obra<sup>7</sup>, permite rejeitar a simples lógica mercantil dos agentes sociais, dominados por uma racionalidade iminentemente económica, para incluir também estratégias e contextos de oportunidades ao nível da ordem sócio-cultural (tal como Bourdieu nos demonstra que as estratégias de acesso a um emprego engloba processos de reclassificação/desclassificação). Se se admite que a relação de oferta domina a procura, ou seja, se as estruturas económicas e sociais se sobrepõem lógicas e dinâmicas aos agentes, também se aceita que há uma autonomia relativa destes, já que mobilizam recursos e desenvolvem estratégias na permanente luta pela reclassificação social. A educação no sentido lato contribui para esta dinâmica do sistema de emprego que, em última instância, constitui uma cadeia de sucessivas mobilidades, já que aquela responde pela capacidade de produção de perfis profissionais, necessários e/ou desejáveis.

### 3. Do ponto de vista sociológico ou a "invenção" do desemprego

A realidade actual do mercado de trabalho evidencia a proliferação de formas atípicas de trabalho (Rodrigues, 1988)<sup>8</sup>, com crescente flexibilização quantitativa da mão-de-obra, bem como com crescentes taxas de desemprego atingindo vários grupos sociais como jovens, mulheres, trabalhadores qualificados com idade avançada, etc.

A categoria do desemprego e do desempregado surge nos anos 30,

<sup>7</sup> A adopção da estratégia de flexibilidade quantitativa pelas empresas resulta, em geral, na diminuição dos custos de produção pela redução do volume de emprego combinado com a liberalização do uso da mão-de-obra através da alteração jurídica das relações de emprego. A flexibilização qualitativa, por sua vez, pressupõe um outro tipo de solução na adaptação às flutuações de mercado que passa pela utilização flexível das novas tecnologias de informação e diversificação da actividade económica, centrado na optimização do potencial do factor humano.

<sup>8</sup> Contribuindo igualmente para a exteriorização e precarização das condições de trabalho, estas formas atípicas de trabalho podem ir desde actividades simplesmente não declaradas a formas de contratos temporários, já que a norma para a sua comparação é ainda o modelo de contrato de trabalho estável, cuja referência temporal remonta aos anos 60.

sendo uma categoria que, do ponto de vista histórico, está ligada à grande indústria e aos despedimentos em massa da grande empresa. Contudo, só recentemente, na década de 80, o desemprego constitui um tema privilegiado de investigação, ao mesmo tempo que se tornam socialmente visíveis os efeitos do seu espectacular aumento e se aplicam as primeiras políticas públicas. Transforma-se, assim, num tema de debate incessante, onde intervêm diversos especialistas, desde economistas, políticos, sociólogos, etc., sendo evocados números, taxas, experiências e testemunhos, por vezes singulares, para se tentar explicar o fenómeno do desemprego.

As análises do desemprego, do ponto de vista sociológico têm vários parâmetros de referência como sejam os dados estatísticos<sup>9</sup>, as descrições etnográficas e as descrições o mais pormenorizadas possível, o registo da vivência do desemprego e das suas representações, etc. Com efeito, para o sociólogo, ser desempregado não é simplesmente estar desocupado ou estar privado de um emprego, é também ser reconhecido como tal, é poder legitimamente reivindicar um emprego, é fazer parte de uma categoria social (processo de classificação social). Simultaneamente, a categoria do desempregado pressupõe uma condição objectiva, a privação de um emprego, uma condição subjectiva, a vivência do desemprego, e uma condição estatutária definida por um enquadramento institucional.

Deste modo, o desemprego é uma forma de não-trabalho que evidencia as insuficiências dos sistemas de apoio aos desempregados, ao mesmo tempo que incita a intervenção do Estado para criar um sistema de seguro contra o desemprego. Este não-trabalho, categoria autónoma

<sup>9</sup> Na análise do desemprego, geralmente somos confrontados com um conjunto de dificuldades prévias que têm a ver com a metodologia. Como delimitar e definir o desemprego? Como sabemos, a taxa do desemprego representa a percentagem do número de desempregados sobre a população activa. A polémica quanto à designação de desempregado reside no facto do aparelho estatístico não ser completamente fiável e perfeito: não nos dá o número de trabalhadores desencorajados que saíram da população activa sem perspectivas de emprego ou aqueles que, pelas mesmas razões, decidem não entrar, bem como, o número de pessoas que se encontram no sub-emprego ou emprego oculto (Rodrigues, 1988).

Seguindo de perto a definição apresentada pelo BIT que permite comparações internacionais, os desempregados são activos desocupados e que preenchem 4 requisitos: 1) estar em idade de trabalhar; 2) estar sem emprego remunerado; 3) estar disponível para trabalhar o mais depressa possível; 4) procurar activamente um emprego remunerado.

e bem distinta face à doença ou à invalidez, possui uma dinâmica própria, funcionando como uma peça da própria engrenagem do mercado de trabalho. Os processos que transformam os excedentes de mão-de-obra em desempregados são específicos de cada país e de cada época histórica.

Segundo Demazière, na obra, *Le Chômage em crise? La Negociation des identités des chômeurs de longue durée* (1992), o desemprego, com estatuto transitório por essência, é considerado como de curta duração, se compararmos com o estado menos transitório de pobreza. O desenvolvimento de um desemprego de longa duração não pode deixar de transformar as representações do não-emprego, ou seja, das normas do desemprego. O autor procura mostrar que a taxa de desemprego não é apenas o inverso da taxa de emprego, tal como o raciocínio economicista pretende supor, mas pelo contrário é o “produto conjunto de estruturas económicas e trajectórias sociais”, na medida em que se situa no “ponto de encontro de determinações e de contingências biográficas” (*ibidem*: 23). A análise é desenvolvida de modo a tornar claro que os determinismos económicos não actuam sozinhos, mas antes alimentam uma construção social do desemprego.

Também Castel, num artigo intitulado “De l’indigence à l’exclusion, la désaffiliation, precarité du travail et vulnérabilité relationnelle” (1991), desenvolve uma problemática que é a reconstituição dinâmica da história daqueles “aptos-ao-trabalho-e-que-não-trabalham” e da importância da fragilidade relacional e social na determinação do seu estado e da sua trajectória.

Quadro 1

|                                 |         |                        |         |
|---------------------------------|---------|------------------------|---------|
| Zona I                          | Emprego | Trabalho               | Zona II |
| INTEGRAÇÃO                      |         | VULNERABILIDADE        |         |
| Recurso social de sociabilidade |         | Fragilidade relacional |         |
| Inserção relacional             |         | Não-inserção social    |         |
| ASSISTÊNCIA                     |         | DESAFILIAÇÃO           |         |
| Zona III                        | Não     | Trabalho               | Zona IV |

Fonte: Castel (1991: p. 25).

O autor suspende a dimensão económica da questão do desemprego, da pobreza e da vulnerabilidade, para articular dois eixos fundamentais:

- Um eixo de integração/não-integração pelo trabalho: uma gama de posições que vão do emprego estável à ausência completa de trabalho, passando pela participação em formas precárias, intermitentes ou sazonais de ocupação;
- Um eixo de inserção/não-inserção numa sociabilidade sócio-familiar: marca um conjunto de posições entre a inscrição nas redes sólidas de sociabilidade ao isolamento total.

A conjugação destes dois eixos bipolares forma 4 espaços onde se podem ler as seguintes situações expostas: no início do processo, temos a integração pelo trabalho, a posição de precaridade económica seguida pela fragilidade relacional, até ao isolamento final. A vulnerabilidade social é uma zona intermédia, instável, que conjuga a precaridade do trabalho e a fragilidade dos suportes de proximidade. A pobreza surge como o resultado final de um conjunto de rupturas em cadeia de perdas e de vazio social.

Este esquema, entendido como uma grelha formal de análise não deve, contudo, ser visto como associações de natureza mecânica entre as diversas zonas, permitindo recolocar a questão do desemprego, não apenas como resultado de despedimentos económicos massivos que resultam das grandes empresas, mas como uma dinâmica que se exprime antes na precaridade do emprego, nas alternâncias dos estágios, nos pequenos períodos de inactividade que resultam, muitas vezes, no desemprego de longa duração e na saída do mercado de trabalho. O desemprego é o sinal mais visível da desestruturação do mercado de trabalho e da dissociação social<sup>10</sup>.

Neste sentido, os conceitos de emprego e desemprego são construções sociais, sendo as suas fronteiras difíceis de se identificar (Rodrigues, 1988: 139). Tanto o emprego como o desemprego são definidos por regras sociais e normas culturais, fruto de relações dialécticas entre prescrições económico-jurídicas e estratégias individuais e dinâmicas identitárias. Estes conteúdos são variáveis em função da organização económica e social das sociedades contemporâneas em cada momento.

<sup>10</sup> O autor prefere ao termo de exclusão, utilizar o de desafiliação para designar o resultado deste processo, já que a exclusão é imóvel, é um estado, ou antes, são estados de privação. Falar em desafiliação significa definir os percursos de ruptura.

#### 4. Algumas propostas...

Para a OCDE, o desemprego actual é manifestamente de natureza estrutural, na medida em que a rigidez do mercado de trabalho reduz as capacidades de adaptação à mudança. As razões de um desemprego conjuntural, baseado nos choques petrolíferos e no aumento dos salários nos países desenvolvidos, já não são suficientes. Uma das causas apontadas que explica este desemprego estrutural tem a ver com a evolução demográfica, em que se regista um crescimento da população activa, com gerações mais numerosas e com um aumento da taxa de actividade feminina. Depois, a velha polémica em torno do desemprego tecnológico, que apesar de não reunir consensualidade na quantificação dos seus efeitos, apresenta algum peso explicativo no que diz respeito ao facto das novas tecnologias de informação e de comunicação contribuírem para a transformação da estrutura ocupacional e dos níveis de qualificação, ao mesmo tempo, em que se assiste a uma regressão de postos de trabalho na indústria. Finalmente, o argumento clássico da inadequação da oferta e da procura de trabalho, que atravessou as várias correntes teóricas, mantém ainda a sua actualidade, já que continuam a se detectar desfazamentos entre as ofertas de emprego que não são satisfeitas pela inadequação do perfil de qualificações, pela degradação das condições de empregabilidade dos trabalhadores, pelo desprestígio de certas profissões e trabalhos, etc.

Não nos podemos esquecer que o desemprego manifesta-se de maneira selectiva face aos assalariados de baixo nível de qualificação. Isto deve-se à máquina que substitui o homem nas tarefas mais rotineiras, à concorrência dos países de baixos salários. A temática do desemprego não pode ser dissociada das especificidades económicas, políticas, sociais, regionais e internacionais (contexto da globalização).

É sobretudo este carácter segregativo do desemprego – afectando mais umas categorias sociais do que outras e a certas idades, de fraca qualificação, vivendo em bairros desfavorecidos – frequentemente de longa duração, que tem suscitado a apresentação de propostas para a sua solução que podem ser agrupadas em três conjuntos (Aznar, 1998).

1. A primeira estratégia consiste em aumentar a oferta de trabalho, ou seja, em aumentar o volume de emprego. Neste cenário, privilegia-se o aumento do crescimento económico para que o volume de emprego cresça proporcionalmente. Esta estratégia, presente

durante muito tempo, é posta em causa pela evidência dos seus próprios limites: o crescimento económico por si só não pode resolver o problema pois ele não é ilimitado e é menos rápido que o movimento de destruição de empregos. Trata-se de uma solução económica clássica para um problema que sofreu uma mutação mais complexa e mais vasta.

2. A segunda estratégia visa responder à própria insuficiência do desemprego, isto é, é necessário repartir o emprego disponível de maneira harmoniosa e equitável. É necessário “redistribuir o emprego”, “partilhar o trabalho” ou ainda “reduzir a duração do trabalho”. Neste caso, esta profusão de vocábulos indica alguma confusão no entendimento destas medidas, que importa esclarecer. Redução da duração do trabalho pressupõe, geralmente, uma redução colectiva da duração do trabalho, sem redução do salários, resultando dos processos de negociação e luta sindical. Partilhar o trabalho é uma expressão marcada pela sua utilização num contexto de empresas em crise, onde se trata de aceitar uma redução voluntária do salário para evitar os despedimentos. Tempo parcial, individual e em princípio voluntarista assumindo uma conotação positiva, é designado como o “tempo escolhido”. Esta solução desenvolve-se, actualmente em todos os países, assumindo novas formas e diversificadas. Qualquer que seja a forma, o problema de base é sempre o mesmo: quem paga? – O assalariado? – A empresa? – A colectividade? De qualquer maneira, o princípio de redistribuição do trabalho implica uma questão incontornável que é a de por em prática novos modos de redistribuição do dinheiro, isto é, das riquezas colectivas, produzidas cada vez mais com menos trabalho.
3. A terceira estratégia, em curso de experimentação, procura criar emprego fora do sector clássico e habitual de emprego. É o caso dos empregos de serviço às pessoas, onde o empregador não é mais a empresa mas o particular (ajudas domésticas, serviços de vocação social, apoio domiciliário, etc.). Mas num sentido largo e prospectivo, esta ideia é mais ambiciosa: consiste em tentar criar um novo tipo de empresa, associativa, ao nível local, podendo produzir um novo tipo de actividades com função de utilidade social, susceptível de propor verdadeiros empregos, com um verdadeiro *status* e salário.

Face à conjugação destas três medidas, a resolução da crise do desemprego, obriga a novas configurações sociais (diferentes das do passado), já que o emprego em si mesmo está profundamente transformado na sua prática, no seu estatuto e no tipo de relações com a empresa. Para lá do desemprego, o que está em causa é um conjunto de valores ligados ao emprego e à sociedade assalariada que estão a sofrer metamorfoses irremediáveis (Bouffartigue e Eckert, 1997). Resta-nos pensar que a forma de inventar as novas configurações sociais passe pelo que está consagrado na obra, *Crescimento, Competitividade, emprego. Os desafios e as pistas para entrar no século XXI – “Livro Branco”*, em que os sistemas de educação e de formação profissional detêm um papel “catalisador de uma sociedade em mutação” (Comissão das Comunidades Europeias, 1994: 139). Em interdependência com as novas formas de organização do trabalho e as consequentes exigências, em termos de maiores conhecimentos e qualificações, “espera-se que a educação e a formação resolvam os problemas de competitividade das empresas, a crise do emprego, o drama da exclusão social e da marginalidade, (...) (*ibidem*).

#### BIBLIOGRAFIA

- BECKER, G. S. (1964), *Human Capital*, New York, NBER.
- BECKER, G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 2.ª ed.
- BOYER, R. (1986), *Flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- BOUFFARTIGUE, P.; ECKERT, H. (1997), *Le travail à l'épreuve du salariat. A propos de la fin du travail*, Paris, Editons Harmattan, coll. “Logiques sociales”.
- BOURDIEU, P. (1979), *La Distinction*, Paris, Editions de Minuit.
- BOURDIEU, P. (Ed.) (1996), “Les nouvelles formes de domination dans le travail”, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, I e II, n.º 114 e 115.
- CASTEL, R. (1991), “De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation, precarité du travail et vulnérabilité relationnelle”, in J. Donzelot (org.), *Face à l'exclusion*, Paris, Esprit.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (1994), *Crescimento, Competitividade, emprego. Os desafios e as pistas para entrar no século XXI – “Livro Branco”*, Luxemburgo, Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- DEMAZIÈRE, D. (1992), *Le Chômage em crise? La Négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Lille, PUF.

- DEMAZIÈRE, D. (1995), *La sociologie du chômage*, n.º 179, coll. “Repères”, Paris, Éditions la Découverte.
- DIAS, M. C. (1997), *Avaliação das políticas de emprego e formação*, coll. “Estudos”.
- D'IRIBARNE, A. (1990), *Le Chômage paradoxal*, Paris, Press Universitaire de France, coll. “Économie en liberté”.
- DOERINGER, B.; PIORE, M. J. (1971), *Internal labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D. C. Heath.
- FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (1961-62) (orgs.), *Traité de Sociologie du Travail*, 2 tomos, Paris, Armand Colin.
- GAMBIER, D.; VERNÈRE, M. (1985), *Le Marché du Travail*, Paris, Économica, 2.ª ed.
- GAZIER, B. (1991), *Économie du travail et de l'emploi*, Paris, Précis Dalloz.
- GUY, A. (1998), *Emploi: La Grande Mutation*, Paris, Hachette Littératures.
- LIÊM, H.-N. (1996), *Salaires et emploi. Une critique de la pensée unique*, Paris, La Découverte & Syros.
- LYON, D. (1991), *A Sociedade de Informação*, Lisboa, Celta Editores.
- MARUANI, M.; REYNAUD, E. (1993), *Sociologie de emploi*, n.º 132, coll. “Repères”, Paris, Éditions la Découverte.
- MÈDA, D. (1995), *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris, Alto/Aubier.
- MICHON, F. (1996), “Os debates sobre emprego e desemprego em França”, *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 17, Porto, Afrontamento.
- PAUGAM, S. (1996) (sous la direc.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, éditions la Découverte.
- PERROT, A. (1995), *Les nouvelles théories du marché du travail*, n.º 107, coll. “Repères”, Paris, Éditions la Découverte.
- PIORE, M. J.; GORDON, D. (1972), *Theories of poverty and underemployment*, Lexington, D. C. Heath.
- RIFKIN, J. (1997), *La fin du travail*, Paris n.º 20, Lisboa, IIEFP, La Découverte/Poche.
- RODRIGUES, M. J. (1988), *O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações*, Lisboa, Publicações dom Quixote.
- SILVESTRE, J. J. (1978), *Les inégalités de salaires, marché du travail et croissance économique*, Paris, PUF.
- STIGLER, G. (1962), “Information in the labor market”, *Journal of Political Economy*, Octobre.
- SWEDBERG, R. (1987), “Economic sociology: past and present”, *Current Sociology*, vol. 35, n.º 1-3, Sage Publications.