



CATÓLICA

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA | PORTO
Faculdade de Economia e Gestão

DOCUMENTOS DE TRABALHO

WORKING PAPERS

GESTÃO

MANAGEMENT

Nº 01/2012

**A ABORDAGEM DO MERCADO DE TRABALHO NA PROPOSTA
DE RALPH FEVRE**

Isabel Guimarães

Universidade Católica Portuguesa (Porto)

A Abordagem do Mercado de Trabalho na proposta de Ralph Fevre

Guimarães, I.*

(2012)

Este artigo explora a especificidade conceptual da sociologia do comportamento económico, enquanto alternativa à orientação dominante da sociologia económica. Ancorada na tradição da Teoria Social clássica, que recupera e atualiza, a sociologia do comportamento económico aborda criticamente o impacto da racionalidade económica na sociedade contemporânea. Para tanto, confrontam-se os valores da racionalidade económica com a moral, demonstrando como, tipicamente, a racionalidade económica transforma os valores morais em meios para a concretização de fins económicos. A disseminação dos valores da racionalidade económica, impulsionada pelo próprio desenvolvimento das ciências sociais, erode as bases morais da sociedade que possibilitam as relações sociais mais elementares, entre as quais se contam as implicadas nas transações económicas. O artigo ilustra as potencialidades da análise da sociologia do comportamento económico recorrendo ao mercado de trabalho, enquanto área fundamental da nossa sociedade, por constituir o *locus* da distribuição da riqueza na sociedade e onde, por isso, se joga a estruturação das desigualdades sociais.

Palavras-chave: mercado de trabalho; sociologia do comportamento económico; moralidade; valores.

*Faculdade de Economia e Gestão, Centro Regional do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Rua Diogo Botelho, nº 1327, 4169-005 Porto.

Texto convertido para o acordo ortográfico.

Introdução

Os clássicos identificaram a expansão da racionalidade económica com o fenómeno de “desmoralização” da sociedade. Nesta aceção, o vocábulo “desmoralização” descreve a instrumentalização dos valores morais, um fenómeno que Max Weber ([1904/5]1990:35-6) identificou no utilitarismo protestante de Benjamim Franklin, que Max Weber:

“Todas as asserções morais de Franklin têm um cunho utilitário: a honestidade é *útil*, dado que traz crédito; o mesmo se passa com a pontualidade, a aplicação ao trabalho, e a frugalidade, e *por isso* são virtudes. Daí poder deduzir-se, por exemplo, que onde a *aparência de* honestidade faz o mesmo serviço, ela é suficiente e que um excesso desnecessário desta virtude constituiria aos olhos de Franklin um desperdício improdutivo.”

As ideias de Franklin ilustram o universo ideológico que Weber associou ao *ethos* do capitalismo moderno e que a Reforma protestante favoreceu, sem contudo deixar de ressaltar que o capitalismo foi uma consequência não intencional da Reforma, caracterizada, sobretudo, por ser um movimento de grande espiritualidade. Assim, a racionalidade instrumental que se desenvolve com o capitalismo e que o pensamento de Franklin reflete, acabaria por aniquilar a espiritualidade no mundo capitalista. A tese do desencantamento do mundo de Max Weber ([1904/5]1990) traduz esta ideia de desmoralização que percorre o pensamento dos clássicos da sociologia. A realidade atual parece dar razão a Weber ([1904/5]1990), sendo já diversos os estudos que dão conta da regularidade de práticas que, tanto do lado da gestão como do lado dos trabalhadores, manifestam a instrumentalização dos valores, à maneira de Franklin (e.g. Hochschild, 2003, 1983). Em concreto, a instrumentalização dos valores morais traduz-se na utilização de valores como meios para a concretização de fins que são económicos (Fevre, 2003). A tensão entre valores e a racionalidade instrumental consolidou-se como uma característica da sociedade de mercado e também esteve na origem de reflexões no âmbito da filosofia moral (Rothchild, 2001). Por exemplo, na obra de Hirschman (1977) esta tensão surge conceptualizada como o processo de sujeição das *paixões* aos *interesses*, um processo facilita a compreensão da realidade que aqui se descreve como desmoralização. Trata-se, ademais, da mesma realidade que levou Polanyi ([1944] 1957: 73) a sustentar o poder destrutivo da racionalidade económica (instrumental) desgovernada, isto é, sem “a cobertura protetora das instituições culturais”. Para este autor, a pior consequência do capitalismo industrial foi a subordinação da sociedade à economia, isto é, o facto de a sociedade ter deixado de decidir sobre a economia, passando a economia a decidir sobre a sociedade.

A história recente parece corroborar a visão de Polanyi e até mesmo a de Durkheim ([1893] 1964), autor que assinalou a *anomia* como consequência mais evidente da desmoralização da sociedade. Por outras palavras, em virtude do enfraquecimento da regulação moral da sociedade, mais evidente em setores cuja mudança é mais rápida, torna-se possível a subordinação do interesse de toda a sociedade ao interesse de alguns indivíduos. Para Durkheim, todavia, esta situação anômica, consequência do ritmo acelerado da divisão do trabalho, não passava de uma patologia da sociedade cujo tratamento dependeria, paradoxalmente, da própria racionalidade económica, ou seja, do processo de divisão de trabalho. Concretamente, Durkheim via na divisão do trabalho a fonte da solidariedade orgânica que, ao impor aos indivíduos a cooperação, eliminaria os estados anômicos. Sendo assim, qualquer conflito ou qualquer comportamento que tenha efeitos destrutivos para a sociedade pode ser concebido como anômico. A utilização dos valores como meios para a prossecução de fins económicos poderá, neste contexto, ser concebida como um estado anômico e a sua generalização parece contrariar o otimismo de Durkheim: a racionalidade económica não possui, afinal um fundo moral capaz de contribuir para a harmonia e coesão social. Está, ao contrário, na origem de conflitualidade. Acresce o carácter paradoxal da racionalidade económica no campo económico. Constituindo uma ferramenta da gestão, pelo menos desde os célebres estudos de Hawthorne (cf. Gillespie, 1991), os seus efeitos no comportamento dos trabalhadores constituem obstáculos aos objetivos da gestão. Por exemplo, para melhorar os resultados da empresa, a gestão pode decidir-se por uma política de salários baixos. Uma tal decisão pode orientar o comportamento dos trabalhadores no mesmo sentido, ou seja, pode levá-los a adequar o trabalho ao nível do salário recebido, anulando os objetivos da gestão.

Assim, gestores e trabalhadores tenderão a avaliar diferentemente o mesmo tipo de comportamento. Ora a existência de pontos de vista diversos a propósito do mesmo fenómeno, isto é, as consequências da racionalidade económica, sugere a fragilidade da própria noção de racionalidade económica. Em ambos os casos, os comportamentos orientam-se pela lógica da racionalidade económica, ainda que as duas situações possam ser avaliadas de forma diversa. Esta diversidade de perspetivas a propósito do mesmo tipo de fenómeno, manifesta a fragilidade da própria noção de racionalidade económica, que Fevre (2003: 23) considera “uma forma mais rigorosa e sofisticada de senso comum”. O mercado de trabalho também proporciona exemplos. Muitos os empregadores que avaliam as atitudes dos futuros empregados para selecionarem as pessoas que mais se aproximam dos requisitos culturais das empresas (e.g. Guimarães, 2007). São cada vez mais as empresas que têm necessidade de enquadrar os comportamentos dos colaboradores, por exemplo, através de um código de ética. É a este propósito, Hardy e Lawrence (2000) falam em moralidades

manufaturadas e Fevre (2003: 24) em moralidades *ersatz*, isto é, a construção de valores morais que recriem artificialmente a moralidade destruída pela racionalidade económica e sem a qual nenhuma atividade económica é possível.

Este artigo visa discutir e comparar as abordagens do mercado de trabalho realizadas no âmbito de duas abordagens teóricas da sociologia: a sociologia económica e a sociologia do comportamento económico. Para tal, o artigo começa por apresentar a perspetiva de Mark Granovetter ([1874] 1995, 1973), considerada como catalisador da sociologia económica contemporânea e de matriz norte-americana. Segue-se uma apresentação da visão de Pierre Bourdieu (e.g. 2000a, 200b, 1997, 1986, 1980, 1963), cuja complexidade não permite a sua classificação em nenhuma das abordagens em apreço, ainda que possa considerar-se mais próxima da nova sociologia do comportamento económico. Finalmente o artigo explora a proposta de Fevre (2003), em particular a sua aplicação no estudo dos mercados de trabalho. Finalmente, as conclusões integram uma apreciação crítica da proposta em análise.

1. A sociologia do mercado de trabalho

O interesse dos sociólogos pelo mercado de trabalho deriva, principalmente, do facto de este ser um dos campos de atividade onde se estruturam as desigualdades sociais. Isto significa que os processos através dos quais as pessoas são distribuídas pelas ocupações e postos de trabalho, acarretam divisões em termos de rendimentos, prestígio e poder. Por seu turno, estes mesmos processos põem em causa o princípio legitimador da desigual distribuição de recursos na sociedade, isto é, o princípio de igualdade de oportunidades. Por outras palavras, o modo como as pessoas encontram informação sobre empregos ou com os empregadores recrutam novos colaboradores não obedece sempre aos princípios de funcionamento do mercado. Neste caso, a informação sobre oportunidades de trabalho teria de estar sempre disponível para todos, o que nem sempre acontece. Acresce que nem sempre o mérito dos candidatos constitui o fator distintivo e determinante na seleção de um novo colaborador. Sendo assim, a sociologia do mercado de trabalho estuda os modos como as pessoas divulgam e encontram informação sobre oportunidades de trabalho, examina os processos de recrutamento e seleção. Também escrutinam as formas de discriminação estruturada, particularmente as que decorrem das diferenças de género ou de etnia. Por tal motivo, a literatura sobre o mercado de trabalho acaba por coincidir, ate certo ponto, com a que é produzida pelos estudos da desigualdade social. Ainda assim, as abordagens dos mercados de

trabalho possuem a sua especificidade, derivada do tipo de fenómenos em análise e, por isso, não se confunde com outros estudos em áreas afins, como seja, por exemplo, a educação.

O modo particular de conceptualização do mercado de trabalho na teoria sociológica também difere, em geral, do modo como o mercado de trabalho é concebido pela teoria económica. Não é frequente encontrar, na teoria sociológica, o mercado de trabalho caracterizado como “um mercado universalista, impessoal, um mecanismo alheio à cor e ao género que faz o *matching* entre a oferta e a procura de trabalho” (Streeck, 2005: 255). As diferenças na conceptualização do mercado de trabalho refletem-se em diferentes perspetivas sobre o seu funcionamento. Na teoria sociológica o mercado de trabalho é uma realidade confusa, na qual racionalidade pode significar práticas muito diferenciadas e mesmo contraditórias. Esta constatação sugere que o mercado de trabalho, não sendo verdadeiramente um mercado, também não funciona como se fosse verdadeiramente um mercado. Granovetter (1985, [1974] 1995, 1973) foi, na sociologia económica norte-americana, um dos primeiros autores a mostrar o impacto das redes sociais¹ e, mais concretamente, de um tipo específico de relações sociais – os laços fracos – no mercado de trabalho. Aí, as redes sociais enquadram as transações que ocorrem no mercado e influenciam o comportamento dos atores, sejam eles candidatos a emprego ou empregadores. Por outras palavras, Granovetter não contesta a ideia de que, tanto quem procura emprego como quem o oferece, procure maximizar a sua utilidade. Porém, procurou demonstrar que a maximização da utilidade não ocorre no vácuo, mas num contexto determinado, o qual constrange, facilita ou dificulta, a tomada de decisão e, desse modo, a ação. À maneira de Durkheim ([1893] 1964), Granovetter afirma que a ação económica é estrangida por regras ou fatores não económicos. Explica Granovetter que, em muitas circunstâncias, são as relações sociais que disseminam a informação, tanto sobre ofertas de trabalho, como sobre os próprios candidatos. Sendo assim, é discutível se o mercado de trabalho constitui um domínio onde, objetivamente, os indivíduos podem competir pelas mesmas oportunidades e em igualdade de circunstâncias.

Como se disse anteriormente, o princípio da igualdade de oportunidades assenta, precisamente, na lógica e nos pressupostos do mercado. Isto é, as oportunidades existem para todos e todos podem procurar conquistá-las em igualdade de circunstâncias. De acordo com a tese de Granovetter, a natureza dos laços que compõem a rede a que cada indivíduo se encontra relacionado (rede de ego),

¹ O senso comum identifica, automaticamente, a expressão *rede social* com as redes sociais virtuais, isto é, aquelas redes sociais que se constroem através da adição de “amigos” por vezes desconhecidos e cuja identidade nem sempre é objetivada. Neste texto, a utilização da expressão *redes sociais* refere-se ao conceito sociológico, o qual mobiliza a metáfora da rede para descrever a estrutura de relações sociais concretas no espaço social. Por vezes, a noção de rede social é assimilada à de capital social.

põe em causa a igualdade de oportunidades. Demonstra igualmente que a racionalidade económica dos atores económicos é relativa. Quer dizer que o autor não parece por em causa a própria ideia de racionalidade económica. Aceitando esse pressuposto, Granovetter acaba, no entanto, por reduzir toda a ação económica e, assim, o funcionamento do mercado de trabalho, à interação social. É o que acontece com a noção de *embeddedness*, segundo a qual, toda a ação económica decorre no interior de redes de relações sociais (Granovetter, 1985). O que fica de fora é a própria estrutura social e o seu efeito na produção e reprodução de desigualdades na sociedade. Diferente é a abordagem de Bourdieu (e.g. 2000a, 2000b, 1982,1963) autor cuja construção teórica assenta, por um lado, num conjunto de conceitos originais e robustos e, por outro, na construção de perspetivas teóricas fundadas em estudos empíricos. Assim, a sociologia de Bourdieu está ancorada nos conceitos de campo, *habitus* (disposições) e capital nas suas múltiplas formas (e.g. Bourdieu 1983), das quais o capital económico, social, cultural e simbólico são as mais importantes. Para efeitos analíticos, cada área de atividade existente na sociedade pode ser assimilada a um campo: assim, uma empresa, um setor de atividade ou toda a economia. Resulta desta conceção que, em lugar de um grande mercado de trabalho ou de uma proliferação de mercados de trabalho, em Bourdieu encontramos campos profissionais.

Um campo integra “relações objetivas” que não são necessariamente reconhecidas individualmente que não relacionam agentes ou instituições, mas posições que agentes e instituições ocupam transitoriamente (Bourdieu e Wacquant, 1992). Os campos desenvolvem-se historicamente em torno de interesses e apostas e o seu enraizamento histórico remove a noção de interesse do seu habitual enquadramento utilitário. Estes interesses (*illusio*) não respeitam a indivíduos mas a todos os participantes de cada campo particular. Resulta daqui que, em campos diferentes, desenvolvem-se interesses diferentes em função do desenvolvimento histórico do campo. Como acontece em todos os campos, a entrada num campo profissional, isto é, um domínio que corresponde ao exercício de uma dada atividade, obedece a requisitos específicos. As exigências de cada campo profissional decorrem do processo histórico da sua constituição, o que justifica o caráter imperativo da análise histórica do desenvolvimento do campo, quando se quer compreender a sua lógica própria. É igualmente fundamental estudar os campos adjacentes e cujas características podem influenciar os campos profissionais. Isto quer dizer que, por exemplo, explicar o comportamento, tanto de empregadores como de candidatos a emprego e empregados, exige a contextualização das suas preferências no contexto do campo da educação, que é onde habitualmente essas preferências são encorajadas. A pesquisa empírica possibilita a objetivação do modo como essas preferências são encorajadas e como os indivíduos incorporam as disposições próprias do campo profissional.

Estas disposições (*habitus*, isto é, maneiras de pensar, de agir, de sentir, sotaque, etiqueta, postura, modo de vestir, etc.) manifestam-se na adequação das práticas dos indivíduos às exigências do campo profissional, ou outro que esteja a ser considerado.

Os diversos campos profissionais distinguem-se, apesar de só em alguns casos concretos o desenvolvimento histórico tenha feito emergir fronteiras jurídicas² (Bourdieu e Wacquant, 1992). Para verificar as fronteiras e a sua natureza a pesquisa empírica é imprescindível, porque os campos vão mudando. No caso dos licenciados, por exemplo, desde meados da década de 1980 que os empregadores deixaram de procurar apenas as credenciais, passando a valorizar o que designam por “competências transferíveis” ou “transversais” (Brown e Hesketh, 2004; Guimarães, 2007), isto é, os empregadores valorizam menos o capital cultural institucionalizado (a credencial) porque também valorizam o capital cultural incorporado. Quer dizer, tem aumentado a valorização do capital cultural que depende, em larga medida, da origem social do indivíduo, do capital cultural existente na família e dos investimentos aí realizados. Os empregadores procuram, assim, candidatos com maior volume de capital cultural, em especial na sua forma incorporada. Esta preferência dos empregadores parece estar relacionada, entre outros aspetos, com a expansão do ensino superior e o correlativo aumento do número de candidatos a emprego detentores de uma credencial do ensino superior.

As abordagens do mercado de trabalho da sociologia económica contemporânea estruturam-se de acordo com a influência de um destes dois autores. Se Granovetter pontifica nos Estados Unidos, Bourdieu tem sido influente sobretudo na Europa. A teoria dos campos apresenta algumas vantagens, em relação à abordagem das redes sociais como a de Granovetter (1995[1974], 1973). Uma das vantagens é forçar a pesquisa empírica e impedir, desse modo, a construção de teorias universais e eternas. A caracterização de um campo requer investigação e, assim, os enunciados teóricos partem de estudos concretos sobre a realidade, capazes de dar conta das transformações que o campo vai conhecendo. Granovetter consegue, de facto, contrariar as perspetivas tributárias das escolhas racionais, que consagram atores económicos atomizados. Não consegue, todavia, escapar às perspetivas utilitaristas. Isto porque a tese dos laços fracos parece sugerir a subordinação das relações sociais ao interesse utilitário dos indivíduos. Granovetter quis mostrar a importância das relações sociais para a mobilidade profissional e para tanto, ressaltou a eficiência dos contactos. Sendo assim, a sua abordagem é compatível com as abordagens de mercado que, supostamente, o

²As exceções referem-se às ocupações que conseguem proteger o seu campo, como acontece a todas as ocupações reguladas por “ordens”, as quais possuem a faculdade legal de impedir o acesso de profissionais que não estejam inscritos na Ordem e, desse modo, não se submetam os requisitos para o efeito. O campo dos advogados possui fronteiras jurídicas e o campo da gestão não possui. No primeiro caso o acesso ao campo profissional é restringido e no segundo caso, não há qualquer restrição.

autor pretendia criticar. Assim se compreende que, inspirados em Granovetter, adeptos da teoria das escolhas racionais, na sociologia (e.g. Lin and Dumin 1986) e até na economia (e.g. Taylor 2000) desenvolveram abordagens de redes sociais que enfatizam a utilidade dos contactos e a sua eficiência em diversos mercados. Já a teoria dos campos, porque não se centra nas redes de ego e porque sujeita a lógica dos mercados à lógica do campo, não permite o mesmo tipo de aproveitamento. Porém, o grau de complexidade, a exigência metodológica e, até certo ponto, o facto de a teoria dos campos de Bourdieu ter sido concebida em França, são fatores que concorreram para limitar o âmbito da sua influência.

As limitações das abordagens do mercado de trabalho discutidas refletem as dificuldades que a própria sociologia económica tem tido para se afirmar, desde que, em 1985, Granovetter iniciou o processo de renovação desta área disciplinar. Mais recentemente, porém, Fevre (2003) apresentou uma proposta alternativa, apostada na recuperação da tradição clássica da sociologia do estudo dos fenómenos económicos. Trata-se, assim, da “nova sociologia do comportamento económico”, cuja conceção de mercado de trabalho é, como veremos, original, apesar de retomar princípios que remontam ao período clássico da disciplina.

2. A Nova Sociologia do Comportamento Económico: a recuperação da tradição clássica

A expressão sociologia do comportamento económico designa uma área especializada da sociologia funda-se na tradição sociológica clássica e visa tomar posição perante a tendência para a universalização da racionalidade económica na sociedade, bem como perante os seus efeitos. Concretamente, o objeto de estudo desta sociologia especializada é o comportamento económico. Por comportamento económico entende-se o comportamento diretamente associado à produção de bens ou de serviços, independentemente de ser ou não remunerado, bem como todo o comportamento indiretamente relacionado com a com a produção de bens ou de serviços, como seja a formação, a procura de escola para as crianças ou as trajetórias no mercado de trabalho (Fevre, 2003: 2). Na tradição sociológica não se discutem as motivações do comportamento. As motivações dizem respeito às pessoas concretas e, para serem conhecidas, é preciso realizar pesquisa empírica, ou seja, é preciso perguntar às pessoas o que as motiva. De outro modo, o que se faz é pressupor ou imputar razões que justifiquem o comportamento dos indivíduos. Na verdade, as motivações dos atores são variáveis, podendo ser propriamente económicas, ou seja, dizerem respeito à maximização de vantagens e minimização de custos ou não. Sendo assim, não é possível

concluir que todo o comportamento que decorre no campo económico é economicamente motivado e possui apenas significado económico (Fevre, 2003).

Na sociologia clássica, com efeito, os diversos autores procuraram os significados não económicos dos fenómenos económicos. Simultaneamente, insistiram na crítica ao comportamento económico, confrontando-o com os valores. Em Durkheim ([1893] 1964), por exemplo, a categoria de “facto social” inclui os modos de pensar, de sentir e de agir cuja origem é exterior ao próprio indivíduo, exercendo sobre ele uma ação constrangedora. O carácter intangível do facto social não impede que as suas consequências ou os seus efeitos sejam objetivos e possam ser estudados empiricamente. Assim, aplicação de valores e dos significados não económicos ao estudo dos fenómenos económicos revela dimensões que o próprio comportamento económico obscurece e facilita a sua avaliação e a sua crítica (Anthony, 1977 citado por Fevre, 2003:3). Ademais, as primeiras reflexões do repertório clássico da sociologia foram suscitadas pelo conjunto de transformações que o desenvolvimento do capitalismo industrial tinha desencadeado e estava ainda a provocar na sociedade ocidental (Giddens 1984). Um dos aspetos cruciais das mudanças provocadas pelo capitalismo centrou-se no universo das organizações e do trabalho, domínios que acabaram por se impor como fundamentais. Esta circunstância facilitou o desenvolvimento da crença na possibilidade do *economismo* (Bourdieu, 2000b) isto é, a redução de toda a realidade à economia. Por outras palavras, o capitalismo parecia ter conseguido fazer passar a ideia de que era possível interpretar e explicar todo o comportamento social como comportamento economicamente motivado. Para os clássicos da teoria social, as questões morais estavam a soçobrar, perante o primado da motivação económica (Fevre, 2003).

A erosão dos valores foi prontamente dissociada do impacto do capitalismo, especialmente graças às contribuições da economia. O trabalho de Adam Smith é, a esse respeito, paradigmático. Tendo desenvolvido uma Teoria dos Sentimentos Morais, Smith (1790: I.I.1) pensava que:

“Supondo que o homem seja egoísta, existem evidentemente alguns princípios na sua natureza, que o tornam interessado na sorte dos outros e tornam necessária para si a felicidade dos outros, ainda que ele dela nada retire, exceto o prazer da sua contemplação” .

Ao conceber a moral como uma dimensão da natureza humana, Smith evitou a questão das fontes da moralidade, que tanto preocuparam Durkheim, por exemplo, porque assim se tornavam irrelevantes. O autor estava convencido de que nada poderia afetar a moral dado que a sua existência dependia apenas da existência de seres humanos. A naturalização da moralidade desviou

a atenção de Smith da relação entre o capitalismo e os valores (Fevre, 2003; Griswold, 1999). Como veremos mais adiante, a perspectiva de Marx não poderia ser mais diversa. A moralidade é, para este autor, o produto das relações sociais materiais da sociedade e, assim, não é nem natural nem inesgotável. A erosão da moralidade desencadeada pelo capitalismo, é referenciada por Marx e sobretudo por Engels ([1878] 1947: 53), mas constitui uma condição necessária para a destruição do próprio modo de produção capitalista (Fevre, 2003). A avaliação que Marx ([1867] 1954) faz do capitalismo transparece na terminologia que associa ao processo de acumulação de capital e aos seus efeitos (roubo, expropriação, alienação). A carga negativa destes adjetivos não aparece explicitamente associada a qualquer classificação explícita do modo de produção capitalista como imoral. Sendo assim, parece razoável concluir que Marx se quis limitar a descrever objetivamente as características do capitalismo, as quais seriam inevitavelmente ultrapassadas com a sua destruição.

Ao contrário, as preocupações com o impacto da racionalidade económica, analisada a partir da divisão social do trabalho, marcam o pensamento de Durkheim ([1893] 1964). As mudanças ocorridas na sociedade poderiam ter consequências nefastas, caso a racionalidade económica se pudesse afirmar e assumir o controlo do comportamento dos indivíduos. Esta situação não passaria, no entanto, de uma patologia da sociedade (Durkheim [1893] 1964) e, nessas circunstâncias, reversível. A sociedade tende, inexoravelmente, para a harmonia e para a coesão social, ainda que transitoriamente ambas possam estar enfraquecidas ou em causa. Para Durkheim a sociedade tenderá a encontrar a harmonia, apesar da expansão da racionalidade económica e devido à expansão da racionalidade económica, uma vez que a divisão do trabalho também constituía a fonte da solidariedade orgânica. Georg Simmel ([1900] 1990) mostrou-se menos otimista, mostrando, por exemplo, como o dinheiro acentuou a impessoalidade, primeiro das trocas, depois de toda a sociedade moderna. Ademais, o dinheiro tornou-se um elemento uniformizador, um critério universal de avaliação de tudo. Todos os domínios da vida social foram contaminados pelo dinheiro e, desse modo, pelo cálculo económico. A disseminação da racionalidade por todos os setores da vida social foi igualmente constatada por Max Weber (e.g. ([1904-5] 1990). A análise detalhada da racionalização e da burocracia induziram o autor a considerar a expansão da racionalidade como um fenómeno inelutável (MacIntyre, 1985). A partir de Weber, não foi só a sociologia do comportamento económico que declinou. Foi também crença na inevitabilidade da dominação da racionalidade económica na sociedade que se consolidou.

A sociologia moderna adotou, quase sem exceção, a tese weberiana que equaciona modernidade com a universalização da racionalidade (Fevre, 2003). O resultado manifestou-se, principalmente, no recuo da crítica ao comportamento económico. Em seu lugar, desenvolveram-se teorias que procuraram explicar as causas da adoção dos valores da racionalidade económica como os valores dominantes na sociedade (Parsons e Smelser, 1956); ou que procuraram demonstrar que o comportamento económico “também é social” (Bourdieu, 2000b). Um exemplo será a perspetiva já mencionada e desenvolvida por Mark Granovetter (1985, [1974] 1995, 1973). Como se viu, a tese da “força dos laços fracos” visa demonstrar a eficácia das relações sociais no mercado de trabalho (Granovetter, 1974) e em todas as demais áreas de atividade económica (Granovetter, 1985). As relações sociais, a amizade, são importantes na medida porque são úteis. Ao contrário, os laços fortes, isto é, aqueles que caracterizam as relações entre familiares e/ou amigos chegados, têm pouca utilidade no mercado de trabalho, como na própria sociedade. O autor vai mais longe, para sustentar que os laços fracos asseguram a própria coesão da estrutura social, uma sugestão que se aproxima da tese de Durkheim ([1893] 1964) sobre o desenvolvimento da solidariedade orgânica. Em geral, estas perspetivas sociológicas desenvolvem-se enquadradas pelo pressuposto weberiano do carácter inelutável da expansão e dominação da racionalidade económica na sociedade.

Assim, os limites das perspetivas que, em geral, se desenvolveram a partir de Max Weber, deixam de fora o efeito mais específico da expansão, ou mesmo universalização, da racionalidade económica na sociedade. Na perspetiva da nova sociologia do comportamento económico (Fevre, 2003), é insuficiente criticar as conceções abstratas e sem fundamentação empírica do comportamento racional dos indivíduos, para mostrar, com Weber (1978) que a ação pode ser racional e instrumental ou racional e orientada por valores, podendo ainda derivar das emoções ou da tradição. Insatisfatório é também o debate sobre os múltiplos exemplos empíricos que nos revelam a permeabilidade do comportamento económico a valores como a confiança, a reciprocidade ou a lealdade (cf. Granovetter, 1985). O que importa é identificar o efeito mais dramático e também mais visível da expansão da racionalidade económica e que é o efeito desmoralizador da sociedade. Não sendo tão evidente no século XIX como é atualmente, a desmoralização da sociedade traduz-se fundamentalmente na subordinação dos valores morais aos fins económicos. Valores como solidariedade, lealdade ou amizade, são usados como meios para a prossecução de fins económicos. Noções como “responsabilidade social” exemplificam esta instrumentalização: em nome dos interesses da sociedade, dos valores da solidariedade social, do desenvolvimento da sociedade, do bem-estar dos cidadãos, formulam-se e põem-se em prática

medidas que visam a concretização de fins económicos, como a conquista ou manutenção de posições dominantes no mercado através da construção de uma imagem favorável da organização.

A primeira parte deste artigo percorre as contribuições dos autores clássicos, enquanto fundadores das principais correntes teóricas que caracterizam as ciências sociais e, em particular, a sociologia. As contribuições de autores como Marx, Durkheim, Weber e Simmel, mas também Granovetter e Pierre Bourdieu possibilitaram a clarificação do posicionamento temático da “sociologia do comportamento económico”. Trata-se de uma perspetiva que recupera a tradição crítica dos clássicos para desconstruir práticas e noções que parecendo revestidas e justificadas de elementos morais, constituem, afinal, formas de instrumentalização dos valores. Esta sociologia do comportamento económico prossegue, igualmente, a procura de elementos não económicos subjacentes ao comportamento económico dos indivíduos na sociedade. O mercado de trabalho constitui um campo exemplar e, por isso, serve de pretexto para explorar as potencialidades dos princípios que orientam a pesquisa empírica no âmbito da sociologia do comportamento económico.

2.1 O mercado de trabalho

O mercado de trabalho obedece à lógica da adequação de capacidades que os indivíduos possuem a postos de trabalho que requerem essas capacidades. Esta adequação é o fruto de um processo de procura sistemática que tem início com a divulgação de uma oferta de trabalho, a que se segue um processo de recrutamento e seleção de candidatos interessados. As candidaturas são avaliadas, comparadas, no âmbito de um processo de seleção que pode variar. Em alguns casos resume-se à análise curricular e a uma entrevista e, noutras casos, pode compreender diversas fases de seleção, as quais podem implicar a realização de testes diversos (cf. Guimarães, 2007). Quaisquer que sejam os procedimentos adotados a crença subjacente é a da possibilidade de encontrar a pessoa certa para o lugar certo, ecoando os princípios tayloristas, mas Herrestein e Murray (1996) defendem a existência de uma mão invisível que assegura esta adequação no mercado de trabalho. Os autores pensam que, em última análise, os procedimentos de seleção, mesmo que relativamente indeterminados, são bem sucedidos. Estes autores defendem a superioridade da racionalidade económica, a qual acaba sempre por produzir os melhores resultados, independentemente das práticas a que se associem (Herrestein e Murray, 1996:88). Todavia, uma tal perspetiva só é possível se o mercado de trabalho for pensado na ausência da própria sociedade, isto é, se for como uma abstração sem contexto nem história. Ora o campo do mercado de trabalho constitui-se a partir

da interrelação dos campos social, económico e político (Fevre, 1992). Isto quer dizer que, todas as práticas que ocorram nos mercados de trabalho não dispensam a consideração das influências sociais e políticas.

a. Valores sociais

Dentro deste contexto, a construção do mercado de trabalho é parte da divisão do trabalho social e da construção da hierarquia social (Fevre, 2003). A divisão do trabalho supõe a existência de um qualquer princípio que legitime a distribuição diferenciada dos indivíduos por diversos tipos e postos de trabalho. O princípio da hierarquia facilitou a legitimidade das divisões criadas pela divisão do trabalho. “A crença na hierarquia”, lembra Fevre, “conduz à aceitação da ideia de que tipos de trabalho e tipos de pessoas diferentes são diferentes, tornando, deste modo, (...) aceitável e até preferível (...) a divisão do trabalho” (Fevre, 1992:55). Em sociedades hierarquizadas, isto é, com diferentes classes e estratos sociais, a ideia de divisão social, assente em diferenças que os indivíduos, e os postos de trabalho, apresentam, torna-se familiar, aceite e reproduzida. As hierarquias fundam-se na aplicação prática de valores sociais (pessoas, trabalho e mercado) (Fevre, 1992). É assim que, no mercado de trabalho, se reproduzem divisões existentes na sociedade, as quais refletem diferenças como a idade, o género, a etnia, a religião, a política, para só mencionar as mais comuns.

Estas divisões decorrem dos valores dos indivíduos responsáveis pela seleção e encaminhamento dos indivíduos no mercado de trabalho. As pessoas serão orientadas para determinadas atividades, de acordo com a posse ou ausência de tais características. Mas as hierarquias presentes no mercado de trabalho também podem emergir a partir dos valores do trabalho e pode ser exemplificada pela literatura estruturo-funcionalista (Davis e Moore, 1945) que assinala outros valores, agora relacionados com o próprio trabalho. Assim, a dificuldade das tarefas implicadas na realização do trabalho, a morosidade da formação e mesmo a sua utilidade para a sociedade são valores que justificam a existência de profissões mais bem remuneradas. Assim se legitima e se fundamenta moralmente divisões construídas no mercado de trabalho e que se refletem no sistema de estratificação da sociedade. Já os valores do mercado são análogos à ideia de “situação de mercado” de Max Weber (1978). A situação de mercado refere-se à posição que os indivíduos ocupam, neste caso, no interior do mercado de trabalho. Tal posição respeita à

composição dos saberes e saberes-fazer dos indivíduos, bem como às ocupações existentes. O valor das capacidades dos indivíduos e das ocupações varia na proporção inversa da sua escassez. Em tese, o valor de mercado é compatível com os valores pessoais e de trabalho, podendo reforçar os seus efeitos.

As divisões que constituem o mercado de trabalho decorrem, assim, dos processos utilizados para distribuir as pessoas pelos postos de trabalho. Esta distribuição obedece a fatores diversos, entre os quais encontramos os valores sociais, capazes de influenciar a tomada de decisão dos recrutadores. Por exemplo, em alguns casos, a decisão final de recrutamento depende de uma entrevista dos candidatos finalistas com a sua futura hierarquia. Sendo igualmente “bons”, a decisão final depende da “empatia” do futuro chefe (Guimarães, 2007). Sendo assim, fica a sugestão de que a operacionalização dos valores sociais abre a oportunidade para práticas de favoritismo, nepotismo e outras práticas semelhantes. Quando os empregadores explicam que se recusam a recrutar licenciados que estejam inscritos nos Centros de Emprego, por associarem essa condição a atributos indesejáveis (Guimarães, 2007), estão a dar voz a valores que consideram relevantes para o funcionamento do mercado de trabalho e projetam esses atributos para o posto de trabalho. Deste modo, a inscrição ou não no centro de emprego do candidato passa a ser um critério válido para a tomada de decisão sobre recrutamento e seleção.

Fora da literatura sociológica (e.g. Herrnstein e Murray, 1996) os valores que orientam as práticas dos indivíduos são desconsiderados. Por outras palavras, quando os empregadores norteiam o seu comportamento pelos os valores de trabalho, o resultado é a seleção dos melhores candidatos para os postos de trabalho em causa e respetivas características. Nestas formulações, a seleção obedece ao escrutínio das capacidades dos indivíduos e procura antecipar o seu desempenho na tarefa. Sendo assim, dificilmente as formas de discriminação poderão emergir, já que a explicação do processo de seleção insiste unicamente na racionalidade dos procedimentos. A terceira forma de operacionalização diz respeito aos valores de mercado já referidos como análogos à noção de “situação de mercado” (Weber, 1978). Neste caso, os candidatos são avaliados em função da experiência de trabalho e das credenciais. O que aqui está em causa é, assim, a adequação da escassez relativa da ocupação e dos candidatos com os requisitos necessários, num processo impessoal que equaciona os dois fatores de acordo com os

mecanismos do mercado. A tabela 1 sumaria os valores sociais e características associadas.

Tabela 1– valores sociais no mercado de trabalho

| Valores Sociais | Enfoque | Veículos |
|------------------------|--------------------------------------|--|
| Pessoa | Atributos pessoais | Discriminação: Atributos |
| Trabalho | Características do posto de trabalho | Seleção: Desempenho, aptidão |
| Mercado | Escassez (ocupações e trabalhadores) | Adequação: Experiência, credenciais |

A impessoalidade deste processo que avalia candidatos e distribui recursos de acordo com os valores do mercado é desafiada por alguns autores (e.g. Collins, 1979; Thurow, 1975; Arrow, 1973;). A crítica insiste, sobretudo, no valor das credenciais e no seu significado no mercado de trabalho, estabelecendo um nexo entre o mercado de trabalho e a formação, isto é, o sistema de ensino. Por seu turno, vários autores chamam a atenção para o valor diferenciado das credenciais, de acordo com o capital simbólico das instituições de ensino que as emitem, constituindo, por isso, um critério cada vez mais utilizado nos processos de seleção. (Barber, et al. 1999; Brown e Hesketh 2004). Este conjunto de valores está subjacente à construção da hierarquia social, isto é, às desigualdades que caracterizam a nossa sociedade. O capitalismo industrial fez emergir outros valores, associados à disseminação da racionalidade económica. Fevre (1992, 2003) chama-lhes valores industriais e a sua operacionalização conjuga-se, como veremos, com a dos valores sociais.

b. Valores “industriais”

Com o desenvolvimento do capitalismo industrial, a racionalidade económica ajudou a disseminar outros valores, estes dizendo respeito ao campo económico em sentido estrito. São os valores “*industriais*”: valores económicos, técnicos e organizacionais (Fevre, 2003, 1992). A sua operacionalização no mercado de trabalho abre a possibilidade de inúmeras práticas cujos efeitos reforçam a estratificação do mercado de trabalho e, desse modo, a estratificação da própria sociedade. Assim, os *valores económicos* dizem respeito ao efeito da racionalidade económica sobre o comportamento dos agentes, sejam eles candidatos a emprego ou empregadores. Encontramos, em ambos os casos, o raciocínio em termos de custos e benefícios de uma decisão

e/ou de uma ação. No caso dos *valores técnicos*, estamos perante as crenças relativas à tecnologia em sentido lato, compreendendo-se aqui, por exemplo, as opções sobre a organização do trabalho bem como sobre a própria noção de competência. Finalmente, os *valores organizacionais* referem-se às estruturas de autoridade e às culturas existentes nas organizações (ver tabela 2 para uma síntese). Enquanto fonte de orientação do comportamento dos agentes económicos, estes valores são coadjuvados pelos valores sociais e os seus respetivos meios de transmissão, ou seja, a discriminação, seleção e, finalmente, a adequação. A operacionalização dos valores industriais acontece, por regra, através dos processos de recrutamento e de despedimento. Deste modo, como Fevre (2003) faz notar, as decisões dos empregadores e de outros agentes implicados nos processos, resultam na construção ativa das divisões no mercado de trabalho. Tal construção, porém, deriva de processos que são apresentados como formas justificadas e legítimas de distribuição de recursos.

Deste modo, Os valores industriais, típicos do capitalismo industrial, associam-se aos valores sociais e originam práticas múltiplas no mercado de trabalho. Assim, quando os empregadores privilegiam os valores técnicos podem recorrer a cada uma das três categorias dos valores sociais (Fevre, 2003). Isto significa que podem selecionar os candidatos em função dos valores do trabalho e, nesse caso, usarão provas diversas, as quais poderão passar pela inserção de candidatos em situações próximas do que será a prática profissional. Mas a seleção pode obedecer aos valores de mercado e, nesse caso, o que estará em evidência serão as credenciais dos candidatos e, eventualmente, a experiência. Quando as credenciais são privilegiadas, o empregador aceita-as como evidência da capacidade do candidato, satisfazendo os valores técnicos que orientam a sua prática. Finalmente, as credenciais podem ser insuficientes para o empregador, sobretudo se conhecer as críticas que autores como Thurow (1975) ou Collins (1979) dirigem ao credencialismo e que, como se referiu, afirmam a inexistência de qualquernexo entre a formação subjacente à credencial e as exigências concretas dos postos de trabalho. Ademais, esta ideia tem-se consolidado no discurso de empregadores desde meados da década de 1980. Sendo assim, o empregador tenderá a acrescentar um elemento adicional à lista de requisitos e a credencial é complementada com o pedido de experiência. A experiência constitui, tal como a credencial, um sinal (Spence, 1973), mas, ainda assim, não garante a competência efetiva do candidato para a realização da tarefa.

O recrutamento em função de valores organizacionais pode igualmente equacionar os três valores sociais. É assim que a valorização de competências transferíveis, por exemplo, atualmente tão comum, pode facilitar práticas discriminatórias e de exclusão de determinados grupos de

indivíduos. Isto porque a lista de competências transferíveis acaba por incluir capacidades que resultam da origem social dos indivíduos, como a facilidade de expressão e as chamadas competências sociais, entre as quais encontramos as regras de etiqueta, ou mesmo a gestualidade e a maneira de vestir (cf. Brown e Hesketh, 2004). Assim, os empregadores podem escrutinar as competências sociais dos candidatos em função do que consideram ser fundamental para a representação da organização. Uma das práticas envolvidas neste escrutínio é levar o candidato a um restaurante, simulando uma futura refeição de negócios (Guimarães, 2007). O que os empregadores pretendem verificar se o comportamento do candidato durante a refeição se adequa às situações semelhantes que, no futuro, o candidato terá de enfrentar no âmbito das atividades da organização, envolvendo, por isso, clientes importantes. Mas os valores organizacionais, também podem justificar a discriminação com base no género, o que afeta as possibilidades de carreira das mulheres, cujo acesso a lugares de direção é reconhecidamente mais difícil (Fevre, 2003; Guimarães, 2007). Tanto a discriminação com base no género, como a procura das competências transferíveis e a valorização das características pessoais dos indivíduos, acabam por resultar da tentativa de adequar os indivíduos aos valores que caracterizam a organização (Fevre, 2003).

A discriminação pode resultar igualmente da operacionalização dos valores económicos, os quais dizem respeito a práticas que se orientem em função da diminuição de custos ou do risco envolvido no recrutamento e seleção de candidatos. A literatura revela como, no caso de trabalho menos qualificado, a vontade de diminuir tanto os custos como os riscos implicados num recrutamento, justifica que os empregadores não divulguem publicamente as vagas e prefiram comunicá-las internamente a outros trabalhadores, que identificarão os candidatos à posição em aberto. Do ponto de vista dos empregadores, a racionalidade do processo está precisamente em evitar a procura sistemática que a ortodoxia recomendaria e cujos custos não são compensados pelo tipo de trabalho em causa. Acresce que a existência de informação adicional acerca do candidato constitui uma vantagem para o empregador (Spence 1973), ainda que, assim, muitos indivíduos tenham sido discriminados, ao serem excluídos da possibilidade de competirem pela oferta. Granovetter ([1974]1995) é um dos autores que estudou estas práticas, perspetivando-as do lado da natureza dos laços que veiculam este tipo de ofertas. Diz-nos que, no caso das ocupações operárias, os elos entre estas oportunidades e os potenciais candidatos pertencem à família ou são amigos muito próximos, isto é, são *laços fortes* (Granovetter [1974]1995). Já nas ocupações mais qualificadas e mais bem remuneradas os veículos de informação são habitualmente *laços fracos*, ou seja, simples conhecimentos com origem em contextos de trabalho. Porém, ainda no caso dos valores económicos, a discriminação pode estar relacionada com outros fatores.

A discriminação pode resultar, por exemplo, da atribuição de determinadas características a determinados grupos sociais. Assim, os empregadores poderão discriminá-los, rejeitando-os ou preferindo a sua contratação para determinados postos de trabalho. No caso de trabalho relativamente desqualificado e mal remunerado e sem possibilidades de carreira, os empregadores podem rejeitar indivíduos que demonstrem motivação e ambição, atributos pouco coincidentes com a natureza do trabalho oferecido. Por isso, para além de preferirem a divulgação destas oportunidades através dos contactos, também podem preferir um determinado grupo de indivíduos e excluir os demais. É assim, por exemplo, nos restaurantes de *fast food*, onde os estudantes são o principal grupo fornecedor de mão de obra. Para um estudante este tipo de trabalho é transitório e responde a necessidades localizadas no tempo. Por isso, o salário oferecido não é contestado e os trabalhadores são pouco exigentes. Acresce que os estudantes são relativamente disciplinados e estão habituados a aprender, pelo que a sua formação profissional é rápida e económica. Na área da gestão, por exemplo, é a média do curso que serve para discriminar candidatos a um posto de trabalho (Guimarães, 2007). Para alguns empregadores os candidatos com médias de curso elevadas sugerem indivíduos “pouco sociáveis” o que os torna pouco adequados a posições na área comercial. Candidatos a primeiro emprego com médias mais baixas são os mais desejáveis, em especial quando proporcionam evidência de contextos nos quais puderam desenvolver as chamadas “competências sociais”, tidas como fundamentais. Ao contrário, o grupo dos alunos com médias mais baixas será potencialmente discriminado sempre que as ofertas de trabalho solicitem candidatos com perfis mais próximos do perfil académico, como é o caso da consultoria.

Tabela 2 – valores industriais no mercado de trabalho

| Valores Industriais | Enfoque | Resultados |
|---------------------|-------------------------|--|
| Técnicos | Tecnologias | Discriminação: atributos |
| Organizacionais | Competências, cultura | Seleção: Desempenho, aptidão |
| Económicos | Relação custo-benefício | Adequação: Experiência, credenciais |

Conclusão

A racionalidade económica constitui uma noção ideológica ou de senso comum que a pesquisa empírica não corrobora. Apesar disso, as práticas associadas ao recrutamento e despedimento no mercado de trabalho são muito diversas, mas são habitualmente justificadas pela sua natureza economicamente racional. Se Bourdieu (2000b) tiver razão e a ação dos agentes no campo

económico, ou em qualquer outro campo, não chegar a ser senão razoável, a compreensão de toda esta diversidade fica mais clara. Por outras palavras, há muitos fatores que influenciam o comportamento tanto de empregadores como de candidatos a emprego. A procura de fatores não económicos e mesmo intangíveis, mas que são preponderantes no comportamento de empregadores e de empregados, como é o caso dos valores, faz emergir práticas cujas consequências escapam às perspetivas centradas na racionalidade de processos e de critérios. Assim, os valores que orientam o comportamento dos empregadores têm consequências que extravasam o campo económico e contribuem para estruturar as formas de desigualdade social. Quando a pesquisa insiste apenas na racionalidade, qualquer prática que resulte em discriminação pode, em última análise, ser justificada como racional e maximizadora da utilidade de um empregador.

A discriminação com base no género é reveladora. Se num processo de recrutamento o candidato melhor classificado tiver sido uma mulher, mas no final um homem for efetivamente recrutado, o empregador estará a admitir que a sua utilidade só será maximizada se a mulher for discriminada. O facto de a melhor candidata ser uma mulher desqualifica-a para o posto de trabalho em causa. Esta desqualificação decorre, como se antevê, da possibilidade de o empregador não valorizar as mulheres que trabalham fora de casa; ou considerar que as mulheres são menos produtivas do que os homens, ou que têm filhos e absentismo elevado, ou outra razão qualquer cuja racionalidade é sempre duvidosa. Do mesmo modo, um empregador que queira legitimar o recrutamento de um familiar e furtar-se a acusações de nepotismo, pode desencadear um processo de recrutamento durante o qual fará todos os esforços para manter o seu candidato nas diversas fases de seleção, mesmo que, entretanto, seja eliminado (cf. Guimarães, 2007). Neste caso, é possível pressupor que, com o resultado da encenação do processo de recrutamento e seleção, o empregador maximizou a sua utilidade. Afinal, apesar dos custos, o recrutamento do familiar será sempre justificado pelo mérito do candidato e não por qualquer elemento irracional, como o favoritismo ou o nepotismo.

Sendo assim, a proposta de Fevre (2003) para a recuperação da sociologia do comportamento económico e, desse modo, da tradição dos clássicos da sociologia, parece vantajosa. Desde logo, porque retoma a dimensão crítica da sociologia, uma crítica dirigida, fundamentalmente, ao capitalismo industrial e aos seus efeitos. Essa crítica passou, passa ainda, pela objetivação de fenómenos económicos a partir de fatores de ordem não económica, como os valores que orientam o comportamento dos indivíduos. Assim, a operacionalização dos valores sociais e industriais, que acontece, por regra, através dos processos de recrutamento e de despedimento, é reveladora. Como Fevre (2003) faz notar, as decisões dos empregadores e de outros agentes implicados nesses

processos, resultam na construção ativa das divisões no mercado de trabalho. Tal construção, porém, deriva de processos que são apresentados como formas justificadas e legítimas de distribuição diferenciada de recursos. Deste modo, as divisões que marcam o mercado de trabalho refletem-se nas divisões que caracterizam a sociedade, isto é, nas formas de desigualdade que a caracterizam. A crítica diz igualmente respeito ao pressuposto da racionalidade económica. Um pressuposto que a pesquisa empírica não corrobora. Como vimos, em última análise, qualquer prática pode ser justificada em termos de racionalidade económica.

A fragilidade do pressuposto da racionalidade económica e a sua hegemonia na nossa sociedade é por vezes condensada na expressão “economismo”, utilizada por diversos autores (cf. Bourdieu, 2000b). A proposta de Bourdieu para ultrapassar a redução de toda a sociedade ao “economismo” passa pela redefinição da razão económica. Quer dizer, a conceptualização da atividade económica como um campo no qual disposições socialmente constituídas se encontram com as estruturas do campo, as quais são também socialmente constituídas. O estudo deste encontro entre disposições e estruturas implica a análise histórica, reveladora do modo de constituição de disposições e de estruturas. Por outras palavras, é a história que constitui as pessoas, bem como o espaço da sua ação.

A crítica sociológica visa desmontar as construções dominantes que consagram visões do homo economicus, o “monstro antropológico” de que fala Bourdieu (2000b:), presente nos pressupostos associados à motivação dos indivíduos na sociedade. Estas perspetivas visam exportar o modelo do mercado para todos os domínios da vida social. O agente maximizador surge nos contextos mais diversos, nas organizações, no casamento, nas relações entre pais e filhos, nos parlamentos, para apenas indicar alguns exemplos (cf. Becker, [1981] 1991). Assim se institui um tipo de explicação universal que assenta num princípio explicativo que é ele próprio universal, isto é, um princípio assente na estabilidade e na ordem das preferências individuais. Tal conceção retira os indivíduos (e a sociedade) do contexto histórico em que se desenvolvem bem como da contingência a que se encontram sujeitos. Deste modo, Fevre (2003) ressalta o facto de a sociologia do comportamento económico se desinteressar pelas motivações do comportamento dos agentes.

Este desinteresse pelas motivações do comportamento justifica-se a vários títulos. Desde logo porque a motivação diz respeito aos indivíduos concretos e discorrer sobre motivações significa pressupor razões que, no caso, justifiquem o comportamento dos indivíduos. Como acontece com qualquer pressuposto, trata-se de um exercício gratuito que a realidade pode infirmar. Sendo assim,

qualquer tentativa de objetivação das motivações subjacentes ao comportamento dos agentes económicos – por exemplo, o interesse maximizador – terá de passar pela pesquisa empírica. Na sociologia, a pesquisa empírica significa falar com as pessoas, questioná-las. Só assim é possível conhecer as suas motivações. A inventariação dos valores proposta por Fevre (2003) proporciona uma grelha de análise que, longe de se deter na motivação de empregadores ou empregados no mercado de trabalho, pretende objetivar práticas e os respetivos efeitos. As motivações são pouco relevantes, já que todas elas podem recair, até prova empírica em contrário, na mesma razão, isto é, no interesse egoísta e utilitário do indivíduo.

Referências

- Arrow, K. J. 1973 'Higher Education as a Filter', *Journal of Public Economics* 2(3): 193-216.
- Barber, A. E., Wesson, M. J., Robertson, Q. M. and Taylor, M. S. 1999 'A Tale of Two Job Markets: Organizational Size and its Effects on Hiring Practices and Job Search Behavior', *Personnel Psychology* 52(4, Winter): 841-867.
- Becker, G. S. [1981] 1991. *A Treatise on the Family*. Harvard: Harvard University Press.
- Bourdieu, Pierre. 1963. "Travail et travailleurs en Algérie: Étude sociologique." Pp. 257–389 in Bourdieu, P. et al. 1963. *Travail et travailleurs en Algérie*; Paris: Mouton.
- . 1980 'Le Capital Social', *Actes de La Recherche en Sciences Sociales* 31(Janvier): 2-3.
- . [1983] 1986. "The Forms of Capital." Pp. 241–58 in *Handbook of Theory and Research in Education*, ed. John Richardson. Westport: Greenwood Press.
- . 1997. "Le champ économique." *Actes de la recherche en sciences sociales* 119:48–66.
- . 2000a. "Principes d'une anthropologie économique." Pp. 233–70 in Bourdieu, P. 2000. *Les structures sociales de l'économie*. Paris: Seuil.
- . 2000b. *Les structures sociales de l'économie*. Paris: Seuil.
- Bourdieu, Pierre, e Wacquant, L. J. D. 1992. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Collins, R. 1979. *The Credential Society*, New York: Academic Press.
- Brown, P. e Hesketh, A. 2004 *The Mismanagement of Talent*, 1st Edition, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Davis, K. e Moore, W.E. (1945) 'Some principles of stratification', *American Sociological Review*, 10: 242–9.
- Durkheim, E. [1893] 1964. *The Division of Labor in Society*. New York: Free Press.
- Engels, F. [1878] 1947. *Anti-Düring. Herr Eugen Düring's Revolution in Science*. London: Progress Publications www.marxist.org/archive/marx/works/1877/antiduhring/index.htm, acesso em 14 de junho de 2012.
- Fevre, R. 2003. *The Sociology of Economic Life*; London: Sage Publications.
- Fevre, R. (1992) *The Sociology of Labour Markets*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Giddens, A 1984. *Sociologia, Uma Breve Porém Crítica Introdução*. Rio de Janeiro; Zahar Editores.
- Gillespie, R. (1991) *Manufacturing Knowledge: A History of the Hawthorne Experiments*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Granovetter, M. 1973. 'The Strength of Weak Ties', *American Journal of Sociology* 78 (maio): 1360-1380.

- . [1974] 1995. *Getting a Job A Study of Contacts and Careers*, 2ª Ed., Chicago and London: University of Chicago Press.
- . 1985 'Economic action and social structure: the problem of embeddedness', *American Journal of Sociology*, 78: 481–510.
- Griswold, C. 1999. *Adam Smith and the Virtues of Enlightenment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Guimarães, M. I. de C. 2007. *Social Networks and Occupational Thresholds: The Case of Law and Management Graduates From Porto, Portugal*. Ph.D. Thesis. Manchester: The University of Manchester.
- Hardy, C., P., N. e Lawrence, T. B. 2000. 'Distinguishing trust and power in interorganizational relations: forms and façades of trust', in C.L. Lane and R. Bachmann (ed.), *Trust Within and Between Organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Herrnstein, R. e Murray, C. 1996. *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*. New York: Free Press.
- Hirschman, A. O. 1977. *The Passions and the Interests: Political Arguments for Capitalism before Its Triumph*. Princeton: Princeton University Press. 39–60.
- Hochschild, A. 1983. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Hochschild, A. R. 2003. *The Commercialization of Intimate Life: Notes from Home and Work*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Lin, N. and Dumin, M. 1986. 'Access to Occupations Through Social Networks', *Social Networks* 8: 365-385.
- MacIntyre, A. 1985. *After Virtue: A Study in Moral Theory*. 2ª ed. London: Duckworth.
- Marx, K. [1867], 1954. *Capital*, vol. 1, London: Lawrence and Wishart.
- Parsons, T. e Smelser, N.J. 1956. *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*. London: Routledge.
- Polanyi, K. [1944] 1957. *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.
- Rothchild, E. 2001. *Economic Sentiments: Adam Smith, Condorcet, and the Enlightenment*. Cambridge: Harvard University Press.
- Simmel, G. [1900] 1990. *The Philosophy of Money*, edited by D. Frisby. London: Routledge.
- Spence, M. 1973 'Job Search Signaling', *The Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355-374. Oxford: Clarendon Press.
- Smith, A. [1759] 1790 *The Theory of Moral Sentiments*.
<http://www.econlib.org/library/Smith/smMS1.html>, acesso em 14 de Maio
- Streeck, W. 2005. 'The Sociology of Labour Markets and Trade Unions', pp. 267-96 in Smelser, N. J. e Swedberg, R. (edit). 2005. *The Handbook of Economic Sociology*. 2ª ed. Princeton: Princeton University Press e New York: Russel Sage Foundation
- Taylor, C. R. 2000. 'The Old Boy Network and the Young-Gun Effect', *International Economic Review* 41(4, Nov): 971-891.
- Thurow, L. 1975. *Generating Inequality*, New York: Basic Books.
- Weber, M. [1922] 1978. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. 2 vols. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Weber, M. 1990. *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*; Lisboa: Presença