



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo - Estudios culturales - Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 43, Vol. XXV, Invierno 2024, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



¿Cómo institucionalizar carreras? Un estudio sobre carreras convencionales y *outsiders* a la luz de las teorías de Thorstein Veblen y Howard Becker

How to institutionalize careers? A study on conventional and outsider careers in the light of the theories of Thorstein Veblen and Howard Becker

Como institucionalizamos as carreiras? Um estudo sobre carreiras convencionais e *outsiders* à luz das teorias de Thorstein Veblen e Howard Becker

Caroline Soares Prestes*

Carolina Freddo Fleck**

João Garibaldi Almeida Viana***

Recibido: 10.02.23

Modificado: 23.07.23

Aprobado: 05.01.24



Resumen

Este ensayo teórico tuvo como objetivo determinar cómo se institucionalizan las carreras convencionales y *outsiders* a la luz del concepto de instituciones del enfoque institucionalista de Thorstein Veblen y la teoría de la desviación de Howard Becker. El desarrollo de las instituciones en el enfoque institucionalista original demuestra que los instintos, los hábitos, las formas de pensar, la repetición y la legitimación conducen a la institucionalización, que se presenta como un proceso condicionado por la lógica de la conformidad a las normas socialmente establecidas. La teoría de la desviación propone que las relaciones entre los individuos producen reglas y requieren su cumplimiento. El modelo teórico construido a partir de una investigación bibliográfica permitió entrecruzar las teorías de Veblen y Becker, demostrando la institucionalización de las carreras convencionales y *outsiders*, que son influenciadas por el tipo de interacción y control social

* Mestranda em Administração pela Universidade Federal do Pampa – Unipampa – Brasil. E-mail: carolineprest.es.aluno@unipampa.edu.br

** Doutora em Administração e Professora da graduação e pós-graduação na Universidade Federal do Pampa – Brasil. E-mail: carolinafleck@unipampa.edu.br

*** Doutor em Agronegócios e Professor da graduação e pós-graduação na Universidade Federal do Pampa – Brasil. E-mail: joaoviana@unipampa.edu.br

experimentado en las primeras etapas de la carrera de los individuos. Se concluye que la asociación de teorías crea oportunidades para futuras investigaciones, tanto teóricas como empíricas, posibilitando ampliar los estudios de carrera considerando la perspectiva de la aceptación social.

Palabras clave: instituciones; Desvío; carrera profesional; *outsider*

Abstract

This theoretical essay aimed to determine how conventional and outsider careers are institutionalized considering the concept of institutions from Thorstein Veblen's institutionalist approach and Howard Becker's deviance theory. The development of institutions in the original institutionalist approach demonstrates that instincts, habits, ways of thinking, repetition, and legitimation lead to institutionalization, which is presented as a process conditioned by the logic of conformity to socially established norms. Deviance theory proposes that relationships between individuals produce rules and require compliance with them. The theoretical model built from bibliographical research allowed the intertwining of Veblen and Becker's theories, demonstrating the institutionalization of conventional careers and outsiders, which are influenced by the type of interaction and social control experienced in the early stages of the career of the individuals. It concludes that the association of theories creates opportunities for future investigations, both theoretical and empirical, making it possible to expand career studies considering the perspective of social acceptance.

Keywords: institutions; detour; career; Outsider

Resumo

Este ensaio teórico teve como objetivo determinar como se institucionalizam as carreiras convencionais e *outsiders* à luz do conceito de instituições da abordagem institucionalista de Thorstein Veblen e teoria do desvio de Howard Becker. O desenvolvimento das instituições na abordagem institucionalista original demonstra que os instintos, hábitos, modos de pensamento, repetição e legitimação levam a institucionalização que se apresenta como um processo condicionado pela lógica da conformidade às normas socialmente estabelecidas. A teoria do desvio propõe que as relações entre os indivíduos produzem regras e exigem o cumprimento delas. O modelo teórico construído a partir de uma pesquisa bibliográfica propiciou o entrelaçamento das teorias de Veblen e Becker, demonstrando a institucionalização das carreiras convencionais e *outsiders*, as quais são influenciadas pelo tipo de interação e controle social vivenciados nas fases iniciais da carreira dos indivíduos. Conclui que a associação das teorias cria oportunidades de investigações futuras tanto teóricas quanto empíricas, posibilitando ampliar os estudos de carreira considerando a perspectiva da aceitação social.

Palavras-chave: instituições; desvio; carreira; outsider

Sumario: 1. Introducción; 2. Trabajo, carrera e proceso de escolha; 3. As instituições na abordagem institucionalista de Thorstein Veblen; 4. A Teoria do Desvio de Howard Becker; 5. Como as carreiras convencionais e outsiders são institucionalizadas na sociedade?; 6. Conclusões; 7. Bibliografia

1. Introdução

Todo fenômeno social envolve contato e desencadeia um processo de interação. Estes processos são fundamentados em uma estrutura e caracterizam um grupo social com base nas relações interativas dos indivíduos (Castro, 2007). Entre estes processos, considerando a perspectiva da sociologia do trabalho, a escolha da profissão é um determinante da interação social dos indivíduos, a qual grupo ele pertence e o que a sua decisão de carreira impacta nas suas relações sociais.

A ideia de profissão é tratada como um objeto multideterminado, definido como um fenômeno ao mesmo tempo social, individual e institucional. Do ponto de vista social, as profissões representam formas históricas de divisão e organização do trabalho, enquanto individualmente representam a realização e a construção do indivíduo com a experiência adquirida no trabalho e, por último, do ponto de vista institucional, é definida pelos processos nos quais os atores sociais defendem seus interesses na medida em que forçam as organizações a reconhecerem-nos como detentores de um conhecimento e autorizados a exercer uma função. A sociologia das profissões insiste sobre a necessidade de se reconhecer a existência destas distintas dimensões na interpretação do fenômeno das profissões e das carreiras (Bendassoli, 2009).

De acordo com Schein (1996), existem etapas da vida nas quais o indivíduo constitui a sua trajetória profissional ou carreira. O autor propõe que a primeira fase é relativa à infância, na qual se conectam aspectos de fantasia e exploração do mundo do trabalho, muitas vezes seguindo o exemplo e direcionamento da família. A segunda provém da educação recebida como uma preparação prévia, seja ela técnica ou não. Posteriormente, o indivíduo passa a fazer uma autoavaliação de suas habilidades e competências e inicia a atividade laboral. A quarta fase diz respeito à socialização do indivíduo no trabalho e o contato com os valores, normas e crenças da organização. Subsequentemente, na próxima fase o trabalhador passa a se perceber como parte efetiva da organização e do grupo de trabalho e finalmente, a etapa seis contempla a estabilidade e manutenção do emprego e posteriormente a permanência, migração ou desistência daquela carreira e, por fim, a aposentadoria.

Corroborando e atualizando o cenário de discussões sobre a carreira, há que se considerar não só as relações já conhecidas e vincular também a era da informação e suas implicações na vida contemporânea. O trabalho, na sociedade capitalista, é considerado central, não apenas no contexto do indivíduo, como no contexto social geral. As relações se estabelecem nas representações sociais; nas trocas entre a atividade desempenhada e a remuneração, bem como entre o tipo de atividade exercida e os papéis sociais (Durkheim, 1977; Cavedon, 2003; Matjie, 2011). E, por isso, torna-se elemento constante de reflexão, sendo possível apontar diversos motivos que levam os indivíduos a optarem por uma carreira. Este fato se dá, pois, além das relações sociais tradicionais como família, cônjuge e situação econômica, também há influência dos aspectos midiáticos e da era digital nessas escolhas, denotando que as instituições de carreira são reforçadas pela mídia e pelo acesso à informação característico dos nossos tempos (Abbondanza, Fleck e Viana, 2021). Diante do exposto, em qualquer fase da carreira de um indivíduo, não há como desvincular a interação com a sociedade e o quanto a escolha, desenvolvimento, permanência e desistência de uma carreira é influenciada pelo meio em que se vive.

Cada grupo social exerce influências diferentes sobre os indivíduos. Inclusive nos distintos momentos que impactam em avanços, mudanças, reflexões sobre a carreira, como nas diferentes fases propostas por Schein (1996). Ao longo da vida as pessoas vinculam-se aos grupos - primeiramente a família, posteriormente com a comunidade escolar, com o grupo de trabalho e assim por diante. Essa intensidade das interações sociais se converte em grupos primários ou secundários de relações. Quando o indivíduo consegue a sua aglutinação com o grupo, diz-se que

obteve coesão social. No caminho inverso, quando há divergências de qualquer ordem, existe uma força contrária denominada coerção social (Castro, 2007).

A partir das variadas interações e das consequências delas, vindas através da coesão ou da coerção social estabelecem-se na sociedade conceitos, crenças, práticas, entre outros; que são incorporados no cotidiano e fazem com que a tomada de decisão dos indivíduos, incluindo a questão da carreira, seja considerada por estas perspectivas. Como forma de explicar melhor este ponto, entende-se como relevante a discussão da obra de Veblen sobre o desenvolvimento das instituições e que associada à teoria do desvio, também chamada de teoria dos outsiders, é possível identificar o quanto a interação social influencia as decisões de carreira, cria preconceitos e estereótipos e conseqüentemente, impacta na trajetória profissional das pessoas.

Optou-se por relacionar o pensamento dos dois autores por acreditar que na temática das carreiras seus conceitos convergem e se complementam. Isto vai ao encontro do que Silva (2008) afirma sobre o diálogo entre as linhas e áreas de pesquisa nas ciências sociais aplicadas. O autor acredita que é possível incorporar atributos econômicos para explicar a sociologia e que, ao fazê-lo, somos capazes de proporcionar uma amplitude nas análises, reforçando o conceito de interdisciplinaridade e fundamentando os estudos nos melhores clássicos do pensamento social, como são consideradas as duas correntes de pensamento utilizadas neste ensaio teórico. Assim, pretendeu-se refletir sobre a estrutura social das carreiras por meio do texto ensaístico, utilizando-o como uma opção consciente e intencional. Assumindo uma característica crítica para especular determinado fenômeno social, o ensaio teórico propicia a incubação de novos conhecimentos, além de criar oportunidades de originalidade na argumentação, produzindo elementos e indícios para compreender qualitativamente um objeto anteriormente discutido por outras vertentes (Meneghetti, 2011). Desta forma, este artigo se torna seminal, pois propõe a relação de duas teorias para discutir as carreiras da atualidade e a forma como a sociedade estruturou as profissões ao longo da expansão e consolidação do capitalismo.

Em uma perspectiva evolucionista proveniente do Darwinismo, o economista Thorstein Veblen em sua Teoria Institucional, utilizou diversos termos ligados à ciência biológica como seleção, herança e variação e descreve a sua teoria comparando a evolução das espécies com a evolução necessária para o pensamento econômico de forma análoga (Moreira, Fleck e Viana, 2020). Assim, apoiava uma teoria econômica evolucionária, defendendo que as instituições emergem a partir de hábitos comuns dos indivíduos e podem ser formais ou informais, o que as estabelecem e as mantém são os hábitos compartilhados (Lopes, 2013).

Os estudos de Veblen demonstram a importância das instituições como explicação do funcionamento da sociedade, trazendo o contexto histórico das fases anteriores para discutir as estruturas e dinâmicas do capitalismo contemporâneo (Bateira, 2018).

Em um outro ponto de vista, contrapondo igualmente o *mainstream* econômico, Howard Becker, sociólogo da Universidade de Chicago, fundamenta seus estudos nos mecanismos das relações sociais (Becker, 2007). Em sua obra mais comentada, a Teoria da Rotulação, afirma que os grupos sociais fazem regras e tentam, em certos momentos, impô-las. Estas regras definem as situações e comportamentos especificando o que é certo ou errado. Alguém que não vive de acordo com estes regulamentos é considerado um *outsider*. Essa rotulação é imposta pelo grupo social, causando a limitação de convívio, permanência e ascensão do desviante no grupo social que não o reconhece como parte do grupo (Becker, 2008). Com este viés interacionista, o autor enfatiza que os processos identitários perpassam pela dinâmica de localização dos indivíduos nos grupos sociais e na estrutura social estabelecida em um determinado momento histórico. A partir desse processo relacional é que regras, gradações de poder e hierarquização social são delimitadas (Ennes, 2013).

Portanto, os pensamentos de Veblen e Becker assumem características evolucionárias e congruentes, o que de certa forma, conduzem para uma ideia de controle social, definido por Castro (2007), como um conjunto de dispositivos sociais - usos, costumes, leis e instituições que estabelecem uma ordem e preservam a estrutura social, impondo a vontade da classe dominante

e/ou do consenso do grupo, o que, de alguma forma, traz indícios sobre o comportamento dos indivíduos com relação às suas escolhas. Especialmente como se pretende neste ensaio, trazendo o conceito de instituições de Veblen e a teoria do desvio de Becker, é possível uma compreensão do cenário das carreiras na atualidade, ou seja, como o contexto social da nossa época delimita a estrutura social de carreira.

Diante do exposto, este ensaio teórico tem como objetivo determinar como se institucionalizam as carreiras convencionais e *outsiders* à luz do conceito de instituições de Thorstein Veblen e da teoria do desvio de Howard Becker. A partir do referencial teórico sobre trabalho, carreira e processo de escolha, conceitos e processo de desenvolvimento das instituições - do institucionalismo original de Thorstein Veblen - e teoria do desvio de Howard Becker, surgiu a seguinte pergunta de pesquisa: *Como as carreiras convencionais e outsiders são institucionalizadas na sociedade?* A discussão teórica considerou todos estes elementos e, após o entrelaçamento dos pensamentos dos autores, propõe um modelo teórico.

Pretendeu-se com este estudo, elucidar como as carreiras podem ser discutidas pela perspectiva da aceitação social, considerando a influência dos grupos sociais que legitimam instituições de carreiras convencionais e *outsiders* para que, em pesquisas posteriores, seja possível aprofundar teórica e empiricamente a temática das instituições de carreira.

Acredita-se, portanto, que abordagens que investigam a aceitação/rejeição social das carreiras podem contribuir com as discussões sobre a temática, sendo outra forma de estudar e compreender a trajetória profissional dos indivíduos. Por meio do entrelaçamento do conceito de instituições e teoria do desvio é possível compreender os complexos mecanismos que desencadeiam o apreço ou a desaprovação de uma carreira pela sociedade, não só abordando pesquisas que identificam a discriminação no trabalho pelos marcadores sociais de diferença como etnia, gênero e classe social como também nos elementos de coesão e coerção social originados a partir das escolhas profissionais dos indivíduos.

2. Trabalho, carreira e o processo de escolha

Não é possível estudar o tema das carreiras desvinculado da sociedade e suas estruturas visto que, as carreiras têm relação com o meio e se desenvolvem em diferentes contextos sociais e econômicos. Cada vez mais essa reflexão se torna imprescindível para direcionar as pesquisas da área e possibilitar a inclusão dos múltiplos fatores que interferem na forma de fazer carreira. (Mayrhofer, Meyer e Steyrer, 2012). Seguindo esta lógica a carreira é, portanto, dependente das aberturas profissionais oferecidas pela sociedade (Chanlat, 1996). Tendo como premissa que a sociedade experimentou diversas transformações políticas, econômicas, sociais e tecnológicas, as trajetórias profissionais que se desenvolveram neste contexto também foram afetadas por estas mudanças.

Por isso, antes de aprofundar os conceitos atrelados a carreira, é importante uma reflexão sobre o conceito de trabalho, pois este foi constituído adjacente à história e não existe debate sobre carreira desvinculado de uma ideia do que é trabalho. De acordo com Antunes (2005), o trabalho inicialmente era visto como tortura e elemento degradante, proveniente da escravidão dos povos e de uma sociedade feudal onde os acumuladores de riqueza demonstravam aos demais que o bom e o certo era o ócio, trabalhar era atividade para quem não tinha terras e riquezas. Ao longo do tempo, com a extensa e complexa expansão do cristianismo, o trabalho passou a ser visto como um caminho para a salvação do homem, mas ainda visto como penitência onde o sujeito se tornaria digno e honrado a partir do seu trabalho.

A estrutura social da época feudal estava alicerçada na propriedade. Detentores de posse constituíam a classe ociosa, cabendo a classe trabalhadora a produção de bens e serviços para serem usufruídos por estes detentores de posses e prestígio social. No período bárbaro, para as

classes mais altas da sociedade cabia a guerra e o sacerdócio, na idade média a propriedade e o acúmulo de riquezas, enquanto, para as classes inferiores, nestes dois períodos, cabia a toda e qualquer atividade laboral seja ela de forma escravizada ou remunerada (Veblen, 1988).

A partir da Revolução Industrial, novas configurações de trabalho passaram a existir, selando, sob o comando do mundo da mercadoria e do consumo, o fim da visão do ócio como significador do prestígio social, passando o trabalho a ter novas discussões e implicações no mundo contemporâneo. Assim, nessa sociedade moderna, com a expansão do capitalismo, foram surgindo novos modelos de trabalho, como produtivo e improdutivo, manual e intelectual, material e imaterial, bem como a forma assumida pela divisão sexual do trabalho. Surge o que se entende como a nova configuração da classe trabalhadora, que entre outros elementos, passa a envolver a discussão sobre o trabalho a partir de sua centralidade para a sociedade (Antunes, 2005).

O reconhecimento do trabalho como algo relevante na vida de um indivíduo está presente não só nos estudos da sociologia, mas também na sociedade atual como o epicentro da vida das pessoas. Durkheim (1977) já identificava o trabalho como fundamental para a consolidação da sociedade na forma como estava estruturada, na lógica do capitalismo, tanto pelo aspecto da remuneração como reconhecimento do esforço despendido em uma dada atividade, bem como pela percepção de que um indivíduo empregado ocupa um espaço importante dentro de um ambiente. Weber (1967) também identificou o trabalho como fator indispensável, visto que em seus escritos traz a relação do homem com o trabalho, visualizando a atividade laboral muitas vezes como mais que uma profissão, uma vocação. Desta forma, a evolução do trabalho culminou nas abordagens de carreira, pois não basta estudá-lo somente como elemento estruturante da sociedade capitalista, também atentar para o âmbito individual, pois o trabalho influencia as trajetórias dos indivíduos e, consequentemente, a maneira como as pessoas escolhem e desenvolvem suas carreiras para viver nessa mesma sociedade.

Uma carreira originalmente é definida pelo caminho ou percurso trilhado por um indivíduo nas atividades que desenvolveu no trabalho durante sua vida. Portanto, é possível definir que a carreira não existe sem o trabalho (Tolfo, 2002). Para Schein (1996: 20), “do ponto de vista do indivíduo, a carreira é constituída de várias e significativas unidades ou fases, reconhecidas pela sociedade, embora o espaço de tempo associado a cada uma delas varie muito de acordo com a profissão ou com a pessoa que a exerce”. Assim, o referido autor apresenta fases da carreira pelas quais um profissional se desenvolve.

A primeira fase compreende o período da infância, onde a profissão é apenas um pensamento e um estereótipo a partir da imaginação do indivíduo. Através da escolarização, as crianças e adolescentes processam informações e têm contato com as múltiplas opções de carreira. Ainda ressalta que a fase dois pode levar poucos ou muitos anos, dependendo do tipo de educação e oportunidades que o indivíduo recebe (Schein, 1996).

A próxima fase é denominada ingresso no mundo profissional, onde ao fazer uma avaliação de seus conhecimentos e habilidades, a pessoa ingressa em uma atividade. Posteriormente, o processo de socialização acontece quando o indivíduo entende as responsabilidades que a sociedade atribui à profissão escolhida. A partir deste entendimento, surge a quinta fase da carreira onde o indivíduo é admitido como membro naquela profissão. Se ele se estabiliza e permanece, o processo de carreira evolui e caso isso não aconteça, o profissional reavalia e adentra em outra atividade reiniciando o ciclo na fase oito. Após percorrer todas as fases anteriores, já com um grau de maturidade de vida e carreira, as pessoas experimentam o desligamento na forma de desaceleração do trabalho até culminar na aposentadoria (Schein, 1996).

O grande paradoxo do mundo do trabalho contemporâneo está relacionado às novas formas que ele vem se apresentando. O ambiente laboral é competitivo, as mulheres estão ocupando espaços antes limitados aos homens, as carreiras são descontínuas, com graus de mobilidade e as pessoas passaram a ser responsáveis pelo seu crescimento profissional, no qual se estabeleceu o

conceito de autogerenciamento das carreiras (Chanlat, 1996; Mayrhofer, Meyer, Steyrer, 2012). A cena do trabalho é multifacetada e complexa, pois as pessoas, além de passarem por todas as fases acima mencionadas até estarem preparadas para exercer uma função, precisam manter a sua empregabilidade neste ambiente mutável e volátil.

Portanto, o arranjo da morfologia do trabalho deve ser estudado de forma ampla e interdisciplinar, pois, embora as carreiras tenham a origem nos indivíduos, elas estão cada vez mais relacionadas ao ambiente (Tolfo, 2002). Em um constructo moderno de carreira, Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016), reforçam que as trajetórias profissionais dos indivíduos estão vinculadas ao seu contexto de vida e, muito embora as pessoas façam suas escolhas profissionais, as circunstâncias estruturais influenciam significativamente a forma de fazê-las.

Entende-se, portanto, que o trabalho foi sendo estruturado em consonância com a história e, da mesma forma, as carreiras foram sendo constituídas em cargos que mudam com o tempo, em uma sociedade que evolui constantemente e onde as carreiras se desenvolvem em várias fases. A sociedade é que mantém o controle social sob as diversas carreiras que surgiram ao longo do tempo e o trabalho, pela centralidade que assumiu, consequentemente, promove o tipo de interação social que os indivíduos terão ao longo de suas vidas.

De acordo com Castro (2007), os processos sociais básicos são a comunicação e a socialização, onde através destes elementos se constitui a interação social dos indivíduos. Neste processo as relações sociais vão sendo desenvolvidas de forma organizada ou não organizada. A organização de uma interação social identifica-se pela existência de comportamentos baseados em valores, regras, padrões e normas, enquanto as não organizadas são oriundas de relações episódicas e efêmeras com alguma imprevisibilidade.

A interação social é a influência de um indivíduo sobre o outro, que acaba o transformando e o desenvolvendo. Assim, o comportamento dos indivíduos é moldado pelas interações sociais em um processo de construção do indivíduo social. A quantidade de interações, sua variabilidade e contrariedade proporcionará o movimento transformador do comportamento humano (Duran, 1993). Desta forma, a interação social é um processo contínuo de aquisições quantitativas e transformações qualitativas que se dão ao sujeito a partir de suas experiências e na convivência com o grupo social que ele interage (Aranha, 1993).

Sendo o desenvolvimento dos indivíduos realizado pela interação social, é neste ambiente que seu comportamento é controlado, pela mesma sociedade que o desenvolve. Isto é evidenciado nos preceitos Veblenianos, pois o autor desenvolve seu pensamento a partir dos instintos e hábitos vigentes na sociedade. Por sua vez, estes hábitos são explicitados através das ações, que através da repetição são legitimadas. Assim, as condutas individuais são alicerçadas em uma estrutura social que fornece um potencial direcionamento para os objetivos e preferências do grupo dominante (Hodgson, 2006) e por isso, identifica-se nos conceitos de instituições da teoria institucional de Thorstein Veblen e teoria do desvio de Howard Becker, os elementos que permitem construir um modelo teórico demonstrando como se dá a institucionalização das carreiras pela perspectiva da aceitação social, considerando o papel dos grupos sociais e os mecanismos que estes atores utilizam para criar, legitimar e tipificar as carreiras.

3. As instituições na abordagem institucionalista original de Thorstein Veblen

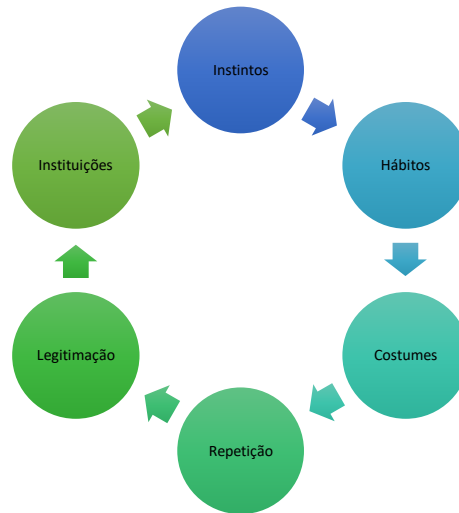
Incorporar conceitos econômicos na explicação sociológica torna-se uma forma reveladora para ampliar a visão da natureza social dos fenômenos. Com isso é possível, em algum grau, distanciar-se das interpretações que reduzem o sentido das motivações econômicas vinculados ao sujeito, passando a entender a vida econômica das pessoas com base nas ações coletivas. A vida econômica do indivíduo tem relação direta com o contexto social em que ele está inserido. Neste sentido, Veblen, desde sua formação até a maturidade de sua carreira acadêmica, apresentou em seus textos esta relação plural entre filosofia, sociologia e economia, tornando a

sua obra relevante para o entendimento da história do pensamento social e para uma crítica empreendida contra a teoria econômica neoclássica, na defesa de uma interpretação econômica que incorpora a interdisciplinaridade (Silva, 2008). De acordo com Monasterio (2005), boa parte da produção científica de Veblen é considerada uma teoria interpretativa, utilizando o método hermenêutico, valorizando a compreensão ao invés da explicação para reconstruir o significado em um contexto social, decodificando e adaptando o texto para tratar os fenômenos sociais.

Para o embasamento de sua teoria econômica, Veblen dissertou sobre a vida do homem na sociedade tomando como base os princípios da teoria da evolução de Darwin, contemplando em seus escritos como era a cultura e a vida em períodos distintos da história, evidenciando um panorama de como a sociedade foi se modificando. Buscando analisar o desenvolvimento social com o mesmo olhar que Darwin observou as espécies, a teoria de Veblen fundamenta que o homem é um agente que atua em resposta aos estímulos do ambiente, sendo uma criatura de hábitos e propensa ao meio. Diferentemente dos seres irracionais, os indivíduos absorvem os fatos mentalmente e, muito embora utilizem da racionalidade, são propensos a aceitar hábitos por uma questão de necessidade seletiva e por isso os hábitos têm o poder de tendenciar as ações dos indivíduos (Veblen, 1898).

Em sua obra mais comentada, a Teoria da Classe Ociosa, Veblen conceitua as instituições como hábitos de pensamento comuns que prevalecem e delimitam as relações entre os indivíduos. São esquemas de vida estabelecidos por normas, valores e regras que trazem consigo o passado e o presente, mas por ter um caráter evolutivo acabam se adaptando, ou seja, evoluindo. As instituições se consolidam a partir do comportamento e ações dos indivíduos que ao se tornarem hábitos compartilhados resultam em instituições. Se manifestando através do tempo, do espaço e do contexto vivenciado (Veblen, 1929). Portanto, uma teoria econômica evolucionária diz respeito à teoria de um processo, ou seja, uma sequência, um desdobramento (Monasterio, 1998). Para entendermos o caráter evolutivo das instituições torna-se necessária a percepção de que uma instituição se desenvolve em etapas (Veblen, 1898). A proposição de Moreira, Fleck e Viana (2020), que estudaram a discriminação de gênero no mercado de trabalho a partir da teoria institucional, apresenta o ciclo de desenvolvimento das instituições sendo instintos, hábitos, ações e repetições etapas do processo de institucionalização. Como última etapa do ciclo e baseado no trabalho de Fleck (2011), que propôs um modelo teórico sobre a institucionalização com foco nas IES, os autores incorporam ao contexto do ciclo das instituições a legitimação social, agregando esta perspectiva que a legitimação resulta em uma rede de relações sociocognitivas (Figura 1). A partir do entendimento que a legitimação é um processo, cabe pontuar que ela não é homogênea, é instável, histórica e socialmente arquitetada. Assim, tanto para legitimar ou não uma instituição faz-se necessária a compreensão do grupo social, atores e momento histórico onde ela acontece (Azevedo, 2008).

Figura 01: Ciclo do desenvolvimento das instituições.



Fonte: Moreira; Fleck; Viana, (2020).

O ciclo do desenvolvimento das instituições se inicia com o que Veblen define como instintos. O autor os classifica como: o instinto de artesanato (*workmanship*), que seria a tendência à implementação de incrementos tecnológicos; instinto familiar (*parental bent*), que inclinaria o sujeito a buscar o bem-estar dos seus descendentes, instinto de curiosidade (*idle curiosity*), que levaria o sujeito a produzir explicações coerentes do mundo e o instinto predatório ou para o esporte que cria estímulos para atividades individualistas, ligado a atividades competitivas e demonstração de superioridade e por isso é um instinto que dificultaria a manutenção do grupo (Monasterio, 2005; Freitas, 2019).

Freitas (2019) afirma que os instintos têm um papel importante no esquema de vida de uma sociedade, pois agindo com base nas ações instintivas, os indivíduos não seriam redutíveis a uma estrutura social. É nesse sentido que as instituições têm uma capacidade limitada de regular a mentalidade humana, constituir valores e visões de mundo. O instinto se estabelece como o elemento propulsor da mudança institucional, desencadeando desajustamentos entre as instituições e os instintos aflorados. Hodgson (1998) afirma que estes propósitos e preferências individuais podem ser moldados ou até mudados pelo nível de interação social. Em razão disso, o indivíduo é tanto um produtor quanto um produto de suas circunstâncias. Como interagimos como o ambiente, embora tenhamos instintos, acabamos por adquirir hábitos. Desta forma, ator e estrutura estão conectados numa interação mútua e interdependente.

Por consequência, estes hábitos desenvolvidos formam um mecanismo psicológico que constitui a base do comportamento, a partir da ordenação, expectativa e ação que dão consistência às atividades humanas. Os hábitos seriam a matéria constitutiva das instituições e lhe conferem uma maior durabilidade, potência e autoridade normativa. Quando os hábitos são compartilhados produzem o que chamamos de costume. Começam a fazer parte da estrutura social e ao serem repetidos, acabam por legitimar regras, convenções, se enraizando em uma comunidade e delimitando as instituições (Monasterio, 2005; Hodgson, 2006; Cavalcante, 2014; Moreira, Fleck e Viana, 2020).

Para Veblen (1898), as ações do homem se tornam hábitos quando repetidas de forma rotineira, sendo de certa forma até inconscientes, pois estão condicionadas ao fato de estarem sempre presentes no dia a dia. Para agir, o homem faz uso de suas faculdades mentais e, quando as usa continuamente, acaba por repetir as ações habitualmente também, criando um padrão

convencional e provocando um ato complacente em qualquer comunidade que age da mesma maneira. Desta forma, por hábito, o homem aprende o que é certo e bom em sua concepção. Assim, a habituação não é individual e esporádica, se tornando coletiva pelo desenvolvimento de hábitos no grupo ou sociedade.

Quando os hábitos são continuamente executados pelos indivíduos de um mesmo grupo social, a ação é sancionada levando a instituição. Então, as atitudes pretéritas incorporadas de modo usual tornam-se referência para os demais membros da sociedade e ações passam a ser naturais, atemporais. As relações entre as pessoas passam a ser construídas tendo como pano de fundo estes hábitos. Assim, hábitos e instintos parecem convergir para estimular a ação social do indivíduo sem a devida racionalização do ato propriamente dito. A consagração acontece pela cristalização dele no ambiente, sendo o homem, desconhecedor da origem ou aplicabilidade do hábito, subordinando-o a agir inconsciente e fugindo ao controle, ou seja, as ações habituais antigas estão arraigadas e controlam a vida dos indivíduos (Silva, 2008).

O viés evolucionista é demonstrado nos escritos de Veblen, que, ao longo do tempo, vai incorporando elementos importantes e construindo a sua forma de pensar a sociedade. O autor vai agregando conceitos sobre instintos, hábitos, instituições e evoluindo para constituir a Teoria Institucional reconhecida atualmente e que originou outros estudos nas últimas três décadas que inclusive obtiveram reconhecimento a nível mundial (Bateira, 2018).

O processo de evolução teórica de Veblen, além de demonstrar como as instituições se fixam no tecido social, apresenta os mecanismos de retroalimentação das instituições, quando o autor cunha o termo de causação cumulativa acreditando que as instituições se fundamentam sempre em uma relação de causa e efeito. Desta forma, ao analisar a história da vida econômica dos indivíduos, acredita-se que vão se acumulando elementos e, em decorrência disso, há uma adaptação dos meios aos fins. Neste arranjo cíclico, à medida que o processo continua, tanto o agente quanto o ambiente são resultados do processo passado (Veblen, 1898).

Para Veblen, portanto, as instituições exercem uma influência direta, não só no modo de pensar, agir, mas de viver em sociedade. Com essa premissa, o autor disserta sobre o efeito das instituições na sociedade demonstrando uma base para explicar o poder coercitivo das instituições na era moderna – a emulação. A emulação é o processo pelo qual indivíduos passam a mimetizar as ações que são preponderantes na sociedade. Utilizando o mesmo método e demonstrando a emulação em períodos distintos da história, Veblen comprova que a ação coletiva é padronizada e direcionada pelos hábitos prévios. O autor considera que na era do capitalismo, a emulação se tornou pecuniária, a partir do início da propriedade privada. Sob este ponto de vista, o hábito desenvolvido para acumulação de bens na sequência cultural se tornou um processo emulativo e originou uma comparação entre os indivíduos (Veblen, 2018). Neste sentido, o trabalho na contemporaneidade assumiu uma potente centralidade visto que passou a ser o meio pelo qual as pessoas adquirem condições para emular estes hábitos de acumulação e, conseqüentemente, nos fornece subsídios para compreendermos a estrutura social das carreiras atuais.

Partindo da premissa que neste processo histórico, foram sendo selecionadas as atividades profissionais que proporcionam maior coesão com os hábitos compartilhados na sociedade por meio das distintas interações sociais que se acumulam durante a vida, é possível ampliar as discussões sobre as carreiras pela perspectiva da aceitabilidade social. Monastério (2005) ratifica esta reflexão quando menciona que o processo de evolução torna-se, além de uma seleção, uma adaptação forçada dos indivíduos a um ambiente dinâmico, em que, de acordo com o processo vão sendo selecionados os indivíduos e seus hábitos mais condizentes a estrutura social vigente. A manutenção e perpetuação das instituições dependem da sua dominância sobre outras mais fracas e se determinada instituição é compatível com os demais presentes na sociedade.

Veblen (2018) incorpora o argumento a respeito da convergência e divergência de hábitos compartilhados, indicando que as circunstâncias ou tradições de vida levam a uma comparação entre os indivíduos com base na eficiência, resultando em uma ação emulativa ou discriminatória.

Dessa maneira, em nossa sociedade contemporânea, o homem que emula os hábitos laborais consolidados pela mesma é percebido como útil e sua atividade é motivo de estima. Do contrário, aquele que diverge sofre uma comparação discriminatória, recebendo a censura dos demais.

Assim, os indivíduos que emulam profissões habituais/tradicionalmente reconhecidas neste esquema de vida são considerados profissionais de uma carreira aceita, do senso comum e denominada aqui como carreiras convencionais. Por outro lado, a comparação discriminatória origina uma outra instituição de carreira, as trajetórias profissionais não condizentes com o que foi convencionado. Neste constructo, é possível elencar que a estrutura social das carreiras da atualidade além de serem instituições, também se especificam como informais pois não se baseiam nas normas e estatutos, mas sim no que foi legitimado socialmente por hábitos compartilhados na sequência cultural. Lopes (2013) alerta que as instituições não podem ser confundidas apenas com regras escritas ou instituições formalizadas. Pelo contrário, as regras e as instituições formais de uma sociedade existem e são eficientes porque estão alicerçadas em hábitos compartilhados e por isso “tornam-se” instituições. Hábitos e comportamentos que não estão de acordo com o pensamento e as formas de agir da maioria dos indivíduos estão fadados a desaparecer ou funcionar de forma ineficiente, porque destoam do que foi legitimado no processo histórico.

Ao trazer a discussão da ineficiência de uma instituição de carreira, alicerçada nos hábitos compartilhados ao longo do tempo, surge um paradoxo – as carreiras contrárias aos hábitos legitimados também podem ser visualizadas como uma instituição distinta – as carreiras *outsiders*, termo cunhado pela Teoria do Desvio, de origem sociológica. Entendidas assim, devido a esses indivíduos desenvolverem hábitos e compartilharem de um esquema de vida distintos, há a legitimação de um grupo social divergente – denominado o grupo social *outsider*. De acordo com Becker (2008) este grupo, mesmo não sendo dominante, é reconhecido tanto por quem faz parte do grupo *outsider* como pelo restante da sociedade, denominados como impositores de regras, o grupo dominante.

Essa ineficiência de uma instituição de carreira que delimitou uma instituição contrária ao fluxo da maioria, contrapõe os hábitos convencionados na sequência cultural da sociedade atual e pode ter sido originada nos próprios instintos do homem ao escolher profissões que fogem do padrão. Sendo assim, a capacidade instintiva de aderir a uma profissão aquém do esquema convencionado pode ser uma prerrogativa para a legitimação de uma instituição de carreira *outsider*. De acordo com Freitas (2019), esse desajustamento acontece quando as instituições não mais atendem as expectativas do homem e, por consequência, alteram o ambiente de interação. Nessa perspectiva, a instituição de carreira convencional teria como elemento estruturante os hábitos desenvolvidos pela sociedade, carreiras que atendam às necessidades do grupo dominante e por isso são emuladas pela maioria. Enquanto isso, a carreira *outsider* está ligada a capacidade instintiva, na ação individual de aderir a uma carreira fora do padrão, que se transforma em hábitos destes indivíduos optantes por carreiras estigmatizadas, reforçadas pela emulação de indivíduos com os mesmos hábitos controversos que, por consequência, originam o grupo denominado *outsider*. Desta forma, a teoria dos instintos e hábitos contribuem para a compreensão da dinâmica institucional das carreiras, possibilitando um entendimento das estruturas das profissões pela perspectiva da aceitação e rejeição social.

Com essas reflexões, considera-se que os conceitos de instituições constantes na teoria institucional original elucidam o processo pelo qual uma regra, convenção, comportamento e norma resultam em instituições a partir do compartilhamento de hábitos. Ao interpretá-la, é possível relacioná-la com a temática das carreiras. Associada à teoria do desvio, demonstra como os indivíduos que transgridem os conjuntos de elementos que reforçam hábitos de pensamento tornam-se desviantes na percepção da sociedade e acabam sendo rotulados, ratificando duas instituições distintas de carreira pela perspectiva da aceitação social – as carreiras convencionais e carreiras *outsiders*.

4. A Teoria do Desvio de Howard Becker

De acordo com Werneck (2008), o autor da Teoria do Desvio, Howard Becker, integrou um grupo seleto de pensadores e sociólogos que revolucionou a pesquisa social em seus estudos na Universidade de Chicago, especialmente ao centrar suas pesquisas na sociologia e antropologia urbana. Nestes estudos, o sociólogo construiu uma coletânea de textos que desencadeou o que atualmente se conhece como sociologia do desvio, com implicações sobre os *outsiders*, fenômenos de *labeling* ou etiquetamento social e a teoria da rotulação, inicialmente utilizadas na área do direito e após alguns anos redirecionada para o estudo das carreiras.

Para Lima (2001), a organização dos textos sobre o desvio, teve como finalidade a conceituação de alguns problemas sociais, estudados a partir das comunidades com maior número populacional onde o índice de criminalidade era maior. Muito antes do desvio ser estudado na sociologia ou nas ciências jurídicas, ele já estava presente na sociedade no âmbito religioso; não com esta nomenclatura; através dos costumes religiosos que definiam, escalonavam e quantificavam o que era pecado ou imoral. Motivados por esse entendimento do passado e pelo cenário de crimes acontecendo nas metrópoles, estes estudos passaram a receber investimento por parte da Universidade de Chicago que criou um mapa antropológico das comunidades onde existiam essas características desviantes.

A teoria do desvio apresenta duas correntes distintas, a positivista e a interacionista. As duas correntes se baseiam em princípios ligados às definições das normas da sociedade e que o desviante representa a diferença. Todo fenômeno de desvio é colocado sobre – e definido pelo – sinal da diferença. O desviante é essencialmente percebido e representado como sendo diferente do restante do grupo social (Faugeron e Robert, 1976).

A teoria do desvio refere-se à ausência de conformidade às normas sociais. Aplica-se às condutas individuais ou coletivas que transgridem, àquelas normas em uma dada sociedade ou grupo. Um comportamento só pode ser qualificado de desviante tomando-se como referência os padrões normativos da sociedade em que emerge (Costa, 2005: 10)

A teoria positivista, ainda na visão criminológica, trata o desvio de uma forma clínica, onde os comportamentos desviantes seriam de ordem patológica, individual, podendo ser hereditário e a pessoa é considerada desviante por ser considerada um tipo antropológico à parte (Costa, 2005).

Os questionamentos da escola positivista sobre o indivíduo desviante na visão de Lima (2001), seriam “Por que eles fizeram isso? Como fazer este comportamento parar de acontecer? Com uma perspectiva comportamental, para o psiquiatra Lombroso, considerado o precursor dos estudos positivistas criminológicos no final do século XIX, o desviante desenvolveria determinados comportamentos baseado na hereditariedade e nos aspectos biológicos, construindo um modelo estereotipado e racista, amplamente criticado atualmente. Contudo, mesmo que a tese tenha sido questionada, há a consideração que foi a partir destes estudos que a sociologia do desvio começou a ser contemplada em estudos experimentais e científicos com o mapeamento do comportamento dos indivíduos (Nunes e Castro, 2017).

Após as duras críticas aos estudos criminológicos positivistas pela discriminação de ordem racial e fisiológica, foram sendo incorporados os estudos sociológicos sobre os comportamentos desviantes, trazendo o delito como um produto da sociedade, ampliando o conceito e evoluindo para os estudos do desvio sob a ótica interacionista. As primeiras pesquisas com este viés epistemológico foram realizadas por uma equipe de pesquisadores da Universidade de Chicago a partir de 1910, ou seja, três décadas após os estudos positivistas sobre o desvio (Costa, 2005).

Para a sociologia do desvio, em uma abordagem interacionista, o comportamento desviante é criado pela sociedade. Em uma concepção simples, o desvio é essencialmente estatístico, visto que desviante é tudo que varia excessivamente da média. Dando maior complexidade ao

conceito, o desvio seria relativo, identificando o desvio como uma falha em obedecer às regras do grupo. O fato de as pessoas não seguirem as regras impostas pelo grupo criam os *outsiders* - os indivíduos desviantes - enquanto o julgamento da sociedade é o que constitui a teoria da rotulação - percepção do grupo social que rotula os comportamentos (Becker, 2008).

Desta forma, Becker propõe que antes de entender o comportamento desviante, a reflexão adentra para a compreensão de quem estabelece as regras e as impõe no grupo. Quem demonstra a transgressão de uma norma é aquele que a criou, sendo imprescindível o questionamento - Quem acusa alguém de que? (Miskolci, 2005). Assim, se apresentam como protagonistas da rotulação, os grupos sociais, que são denominados como os impositores de regras. As regras sociais são criadas por estes grupos específicos. A sociedade moderna é um sistema organizacional complexo e se diferencia conforme a classe social, linhas étnicas, ocupacionais e culturais. Como os grupos não partilham das mesmas regras há o entrechoque e contradição quanto aos tipos de comportamentos apropriados em qualquer situação (Becker, 2008).

Pelo desacordo entre os grupos sociais, uma comunidade desenvolve processos naturais de seleção e competição entre os grupos, criando a ausência de relações primárias devido à falta de socialização. As relações passam a ser secundárias na forma de se comunicar e de interagir. Em uma ação coletiva, o grupo impositor de regras condiciona o desviante, delimitando os comportamentos para fazer parte do grupo dominante, sendo a religião, família, organizações econômicas e instituições os agentes de controle deste processo (Costa, 2005).

Becker ainda alerta sobre os tipos de imposição de regras e enfatiza que as pessoas estão sempre as impondo, independente do consentimento dos demais. Essas normas são de ordem política e econômica, dos mais velhos para os mais jovens, homens ditam regras às mulheres, sendo, portanto, diferenciais de poder de ordem legal ou extralegal. O comportamento apropriado obedece à regra e é percebido como tal, enquanto outro pode ter um comportamento desviante secreto e, como seu comportamento não emerge perante os demais, ainda é percebido como apropriado. Aquele que é percebido como desviante e tem um comportamento apropriado seria então falsamente acusado e o desviante considerado puro comete o desvio e é percebido claramente pelo grupo (Becker, 2008).

Os estudos do desvio e suas implicações com foco nos comportamentos sob a ótica da criminologia acabaram se esgotando. Assim, os interacionistas como Becker passaram a estudar o desvio na perspectiva da sociologia das profissões, criando o termo de carreiras *outsiders*. Seguindo as mesmas premissas de seus estudos do comportamento na sociedade, o autor amplia a visão para a sociologia das profissões, estudando primeiramente a carreira de músico. Assim, estabelece que alguns indivíduos são rotulados como *outsiders* pois desenvolvem suas trajetórias profissionais de forma não convencional na comunidade em que estão inseridos. Dada a centralidade que o trabalho tem na vida de uma pessoa, ter uma profissão fora dos padrões convencionais promove a rotulação e o etiquetamento social (Becker, 2008).

De acordo com Barros et. al. (2018), no Brasil, uma das formas de rotular e classificar as carreiras consiste na própria legislação brasileira que instituiu a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO. Em sua pesquisa, que objetivou analisar a rotulação de carreiras a partir destes códigos, foi realizado um mapeamento das famílias de ocupações. Os resultados indicam que existem no país diversas carreiras consideradas desviantes. Como resultado da pesquisa, as carreiras *outsiders* constantes no código são as de artista plástico e artesão e suas derivações, ator, músico, dançarino, artistas circenses - e suas derivações como mágico, palhaço, acrobata - modelos, atletas de diferentes modalidades, místicos - e seus desmembramentos como astrólogos, numerólogos, esotéricos, cartomantes - profissionais do sexo e suas derivações como garota de programa, sexólogo, meretriz e acompanhante.

Outro trabalho que estudou o desvio sob a perspectiva das carreiras, foca na profissão de tatuador. De acordo com a autora da pesquisa, a profissão desde sempre foi considerada desviante e estigmatizada em sua gênese. Compreender a carreira *outsider* possibilita a compreensão do próprio conceito de carreiras, visto que, essas lacunas existem e as carreiras consideradas

desviantes estão incluídas no rol das profissões e necessitam ser estudadas e debatidas de forma a desmistificá-las (De Luca, 2015).

Alguns estudos, embora não tratem a expressão “desvio” ou “*outsiders*”, trazem a perspectiva sobre carreiras que se distanciam das profissões convencionais. Para compreender o universo de carreiras que contemplem elementos artísticos nas funções, usa-se o termo de carreiras criativas. Os mesmos sujeitos de pesquisa - atores, artistas, pintores, músicos e dançarinos são estudados e apresentados como indivíduos que utilizam de sua vocação artística para prover o seu sustento, denominados profissionais do ramo criativo. A concepção tradicional de carreira pressupõe uma série de restrições ou fronteiras. Essas restrições são provenientes das estruturas hierárquicas das organizações, das regras internas e da legislação própria de cada cargo. De certa forma, então, nas ditas carreiras fora deste eixo, tais limites não estão dispostos da mesma maneira. Enquanto nas carreiras tradicionais o iniciante é um “estagiário”, na carreira criativa ele é considerado “amador”. Da mesma forma, um cargo considerado “sênior” nas carreiras tradicionais é transformado em “profissional” na carreira criativa (Bendassolli e Wood Jr., 2010).

Neste contexto, o indivíduo que tem uma carreira não convencional, aproximando sua atividade laboral das carreiras criativas, mesmo sendo um agente livre no direcionamento de sua carreira, não foge das implicações do mercado, pois os consumidores e compradores de seu trabalho fazem parte da sociedade. Estão, assim, expostos às condições do meio, suas atividades sofrem um processo de julgamento e são rotulados constantemente pelo sucesso ou fracasso de sua produção (Barros et. al., 2018).

Complementando, as carreiras ditas como não convencionais são construídas num ambiente em que atuam forças contraditórias, não desvinculando os laços entre cultura e economia. A discussão sobre a valorização intrínseca e valorização extrínseca do trabalho destes profissionais deve ser ampliada. Tratar o profissional de uma carreira dita como não convencional ou desviante com o termo de profissão sem fronteira é impreciso, as fronteiras existem na forma de controle social (Bendassolli e Wood Jr., 2010).

Por fim, Becker (2008) relata que a teoria do desvio é uma abordagem alternativa, onde o foco é a minoria que é rotulada e não a maioria como acontece em muitos estudos da sociologia. Desta forma, ao estudar os *outsiders*, pode-se encontrar fenômenos instigantes gerando ideias e pesquisas relevantes. Também, sendo o desvio elencado como o sinal da diferença, trazer as carreiras do senso comum para a discussão, pode-se ampliar os estudos das carreiras, pela perspectiva da aceitabilidade social.

5. Como as carreiras convencionais e outsiders são institucionalizadas na sociedade?

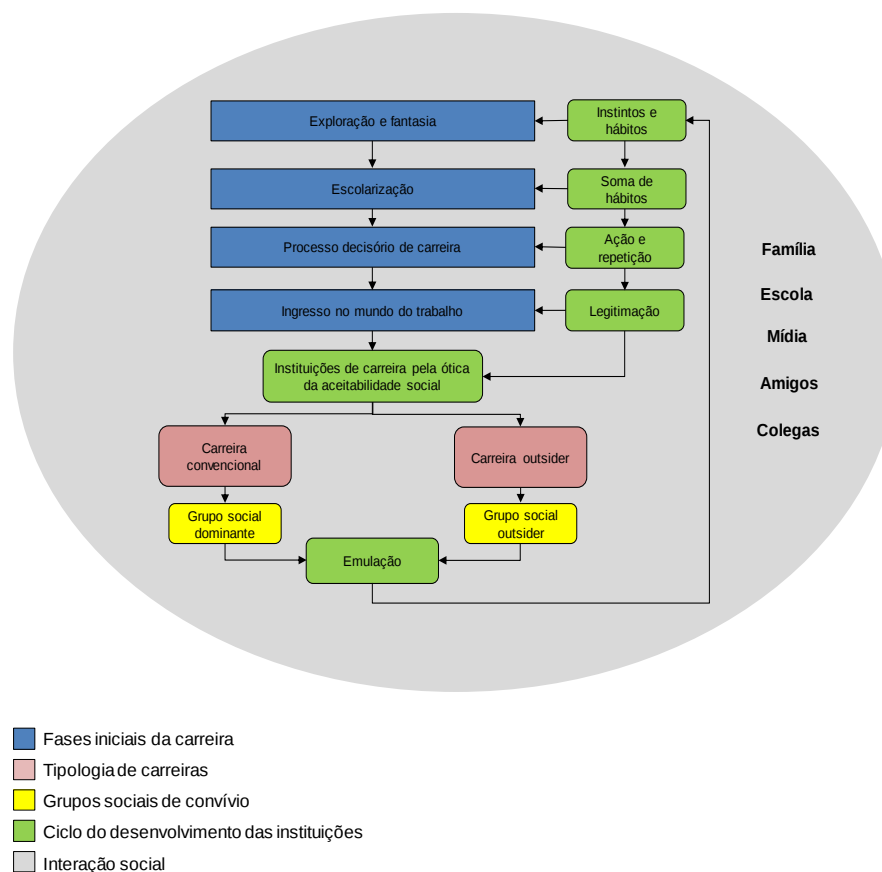
Tomando por base os preceitos de Veblen (1898; 1929; 1988) e Becker (2008), entende-se que na perspectiva das carreiras existem duas instituições distintas. As carreiras convencionais são uma instituição legitimada pelos hábitos compartilhados onde os indivíduos emulam o padrão das carreiras que obtém o apreço da maioria da sociedade. Estes hábitos compartilhados foram se desenvolvendo ao longo do tempo e construiu uma estrutura de carreira baseada na tradição, nos costumes e manutenção do status quo da sociedade moderna. Em contrapartida, indivíduos que não seguem esta lógica desenvolvem hábitos e costumes distintos e por isso não obtém coesão social com o grupo dominante, desenvolvendo relações secundárias devido a divergência de hábitos. Assim, entende-se que é legitimada uma outra instituição de carreira – as carreiras *outsiders*. A carreira outsider é visualizada como uma instituição contrária ao fluxo da maioria, mas que também tem hábitos compartilhados dentro do próprio grupo outsider que reforça este processo de legitimação da instituição.

A carreira convencional, para fins conceituais e na ausência de literatura existente, seria aquela que é geralmente admitida e praticada, ou tacitamente convencionalizada nas relações sociais e, conseqüentemente, obtém o apreço da maioria da sociedade. Optou-se por denominá-las como

carreiras convencionais tomando como base os preceitos Veblenianos que afirmam que o padrão emulativo de acumulação de bens se tornou a “base convencional da estima” (Veblen, 2018). Já as carreiras *outsiders*, conceituadas pela Teoria do Desvio, são o polo oposto desta relação, ou seja, trajetórias profissionais que estão fora do eixo da aceitação da maioria da sociedade, pois, indivíduos pertencentes a estas carreiras divergem das crenças e costumes do grupo dominante, não só na própria atividade profissional, como também no estilo de vida – hábitos e comportamentos típicos (Becker, 2008). Desta forma, os profissionais de carreira *outsider* são rotulados pelo grupo social dominante, se aglutinam ao grupo *outsider* e, conseqüentemente, emulam os hábitos desta instituição.

A partir dessa reflexão, de que existem duas instituições de carreira, apresenta-se o modelo teórico deste ensaio reunindo o processo de desenvolvimento das instituições de Thorstein Veblen e Teoria do Desvio de Howard Becker (Figura 02). Assim, traz-se o ciclo do desenvolvimento das instituições nas fases da carreira para discutir este arranjo, acrescentando a influência das interações sociais que contribuem neste processo.

Figura 02: O processo de institucionalização de carreiras convencionais e outsiders.



Fonte: Elaborado pelos autores com base em Veblen (1898;2018), Schein (1996) e Moreira, Fleck e Viana (2020).

Para Schein (1996), somos inclinados a definir nossas carreiras quando iniciamos a reflexão e o entendimento de nossas competências, pelo arcabouço de valores, pelas fases da vida que culminarão na nossa identidade profissional. Assim, desde a infância vamos “treinando”, influenciados pela família, pela escola, pelos grupos sociais e definindo quais são as nossas

aptidões para o trabalho e nos preparando para a tomada de decisão de qual carreira devemos seguir.

No princípio, a interação social de um indivíduo é realizada com a família. A partir dos ensinamentos, condutas e exemplos vamos aprendendo sobre as regras de convívio e adequando nossa personalidade e comportamentos para sermos incluídos neste pequeno grupo social, tendo como base os costumes do seio familiar, tendo acesso a informações através de histórias, desenhos e capacidade imaginativa e adquirindo informações na mídia. Assim, o primeiro contato com as instituições, sob a ótica das carreiras, acontece na infância, na forma de exemplificação do trabalho dos nossos descendentes e informações adquiridas pela interação social.

De acordo com Veblen (1988), a história da vida econômica dos indivíduos, ou seja, a sua trajetória no trabalho, é um processo cumulativo, sendo o ambiente um agente de transformação, através dos hábitos de vida, selecionando atividades dignas e adequadas, impondo regras e moldando o homem a partir das instituições estabelecidas previamente. Partindo desse pressuposto, nesta fase da carreira denominada exploração e fantasia, os indivíduos passam a refletir sobre qual profissão terão ao crescer, muitas vezes influenciados pelos elementos lúdicos e pelas carreiras do grupo social que interagem – pais, avós e irmãos. Esta carga de expectativas familiares é depositada pelos pais de acordo com suas crenças e valores, de forma a projetar o futuro dos filhos, dando sequência a carreira dos próprios pais ou familiares próximos, determinando quais as profissões adequadas não só quanto a continuidade da profissão predominante na família, como também a carreira apropriada ao sexo da criança, já denotando aspectos discriminatórios de gênero (Almeida e Pinho, 2008).

Posteriormente, durante a fase de desenvolvimento do indivíduo através da escolarização, outras interações sociais passam a permear a vida social. No período escolar, de acordo com Harris (1995), pertencer ao grupo social de colegas e amigos tende a ser central para o indivíduo, pois o adolescente passa a refletir que não é criança e nem adulto, se auto categorizando como um grupo contrastante do que estava acostumado a interagir. Eles adotam modos característicos de roupas, estilos, fala e comportamento de modo que, embora eles tenham o mesmo tamanho que os adultos, ninguém terá problemas em diferenciá-los. Com isso, permite-se afirmar que os hábitos e costumes deste novo grupo de convívio são acrescidos no cotidiano do indivíduo e acabam, por si só, sendo somados ao conjunto de valores e crenças que influenciarão as decisões de carreira. Ainda, pela facilidade de acesso à informação, elementos midiáticos e demais interações tornam-se parte deste conjunto de elementos influenciadores.

Em um estudo que buscou identificar as representações sociais das profissões nas crianças, questionando o que elas queriam ser quando crescessem, Queirós, Freire Ribeiro e Ribeiro (2010), apresentam resultados que apontaram carreiras de veterinário, professor, jogador de futebol, modelo, cozinheiro, médico/pediatra como preferências de carreira para a maioria dos respondentes. Também surgiram profissões como cantor, atriz, astronauta e surfista. Quando questionado o porquê destas escolhas, as crianças elencaram que através das profissões escolhidas poderiam viajar, ganhar muito dinheiro, ser uma pessoa importante, aparecer na TV e vestir boas roupas de marca, na maioria. O estudo também avaliou que a escola é um ambiente que apresenta as profissões e promove a interação com outras pessoas, na opinião dos alunos estudados que tinham entre nove e onze anos.

Outro estudo que teve como objetivo caracterizar e analisar os elementos de inclinação profissional de adolescentes, apontou que os respondentes do sexo feminino elencam como profissões positivas as de professor, pediatra, psicoterapeuta, enfermeira, bióloga e os alunos do sexo masculino elencaram como boas profissões as de empresário, biólogo, automobilista, publicitário, geólogo, desenhista industrial, entre outros. Já as profissões apontadas como negativas, na opinião das alunas, foram as de mecânica, lavadeira, cabeleireira de homens, açougueira, motorista, policial e marceneira. Os respondentes do sexo masculino escolheram as

profissões de pedreiro, alfaiate, encanador, maestro, decorador, entre outras, como as mais negativas (Melo-Silva, Noce e Andrade, 2003).

Assim, é possível refletir que os hábitos de pensamento desenvolvidos a partir das interações sociais vão sendo condicionantes nas escolhas dos indivíduos que passam a ter um contato maior com os hábitos compartilhados de quais as profissões são aceitas ou não, perdendo, ao longo da transição criança-adolescente, a visão lúdica das profissões, criando estereótipos de gênero e maximizando a visão utilitarista da carreira ao escolherem profissões com mais status e prestígio. Esse cenário se coaduna com o que Veblen (1988) caracterizou como causação cumulativa, onde a institucionalização da carreira convencional seria um resultado cumulativo de interesses da sociedade na sequência cultural. Neste período, a instituição das carreiras ditas como convencionais passa a fazer parte do cotidiano das pessoas. Neste quesito, Veblen ressalta que o homem, é propenso aos instintos e hábitos, sendo a sua conduta sujeita a um sistema de causa e efeito e, a partir de destes estímulos, as ações desencadeiam para uma adequação as exigências convencionais (Monasterio, 2005).

A legitimação das carreiras convencionais ou outsiders ocorreria, portanto, a partir do fim da adolescência, concomitante ao processo de ingresso no mercado do trabalho. Se fossemos traçar uma linha do tempo e delimitar onde o questionamento sobre a adoção de uma carreira convencional ou carreira outsider começa a surgir nos hábitos de pensamento individuais, seria nesse espaço de tempo.

O processo decisório de carreira é tratado por Becker tendo como premissa a percepção da sociedade. Segundo ele, a imposição de regras sociais e a importância que o indivíduo dá as mesmas e ao julgamento do grupo social direciona as decisões dos indivíduos. (Becker, 2008). Desta forma, o indivíduo age conforme a percepção e o julgamento do grupo social a que ele deseja pertencer. Neste ponto, para decidir o rumo da sua trajetória profissional, os indivíduos são influenciados pelas instituições das carreiras convencionais e carreiras *outsiders* e agem sob influência dos grupos sociais aos quais pertencem ou ainda pela lógica de estar conformes ao grupo. A influência destes grupos sociais também pode se alterar ou se intensificar em distintas fases da vida e carreira.

Ainda, a capacidade instintiva de um indivíduo pode ser um fator influenciador na decisão de carreira. Um indivíduo que opta por desenvolver uma carreira outsider e seja membro de um grupo social dominante, experimentará divergências na interação social. Também, um indivíduo que permeia em um ambiente institucional outsider experimentará contradições ao decidir seguir uma carreira convencional. Esses níveis de coesão e coerção social a partir de uma escolha de carreira e desenvolvimento de hábitos que vinculam as pessoas aos grupos sociais dominantes ou outsider tem como cerne a própria atividade laboral como elemento central da sociedade – os indivíduos vinculam-se aos grupos sociais de sua carreira, pela própria centralidade que o trabalho assumiu na vida das pessoas, onde desde a infância experimentamos a preparação para o mundo do trabalho. Freitas (2019) corrobora e menciona que para compreendermos as estruturas vigentes, na qual as carreiras contemporâneas estão incluídas neste contexto, há um sistema composto por emulação social, instrumentos de poder dos agentes na interação social e os sistemas de motivação, onde a afloração dos instintos também tem seu destaque pois, muito embora os hábitos sejam condicionantes da ação, os instintos são propulsores de movimento e por consequência, possibilitam a mudança institucional. Ainda, Hodgson (1998) acredita que as regras e costumes vigentes no ambiente institucional podem ser dominantes, mas não são estáticos. No caso das carreiras, portanto, os padrões estabelecidos e convencionados existem, mas cada indivíduo faz seu processo de escolha de forma consciente ou inconsciente, levando em consideração seus instintos, hábitos adquiridos e até mesmo a racionalidade pecuniária e maximização de utilidade da carreira. Nesse processo relacional e cumulativo é que se estabeleceram as carreiras convencionais e outsiders.

Com isso é pertinente a observação de que o ciclo do desenvolvimento das instituições é a força motriz que institui as tipologias de carreira, enquanto os grupos sociais dominantes atuam

como agentes desta transformação alicerçados nas tradições, valores, condutas através da emulação. A emulação desencadeia o apreço ou desprestígio por uma profissão, legitimando carreiras convencionais e *outsiders*.

Em suma, o entrelaçamento das teorias aqui apresentadas utilizou as seguintes premissas para identificar a institucionalização das carreiras convencional e *outsider*:

- A ótica Vebleniana demonstra que as instituições surgem de forma cíclica a partir dos instintos e hábitos compartilhados, criando costumes e através da repetição são, consequentemente, legitimados; A estrutura vigente de carreira, segregada entre convencionais e *outsiders* consegue ser explicada pelo ciclo do desenvolvimento das instituições;
- No âmbito das trajetórias profissionais, a instituição de carreiras convencionais foi sendo enraizada na sociedade e, pessoas que exercem trajetórias profissionais fora do eixo de aceitabilidade e não seguem esta lógica, são rotuladas como *outsiders*, pertencendo a uma instituição contrária, denotando que a Teoria do Desvio pode auxiliar na compreensão do efeito das instituições na realidade social. Os preceitos Veblenianos demonstram as ações coletivas comparativas e discriminatórias exercidas pelos agentes que contribuem nesta segregação;
- O processo de institucionalização ocorre pela influência dos agentes, ou seja, os grupos sociais que variam e vão sendo somados conforme a fase da vida e carreira através das interações sociais aditivas. Isto se coaduna com o processo de causação cumulativa cunhado por Veblen.
- A manutenção e perpetuação dessas instituições ocorre pelos hábitos distintos dessas dentro de seu grupo social de convívio – dominante e *outsider* - e da relação secundária desenvolvida entre eles. Os hábitos e comportamentos são emulados em cada grupo social que reforça e retroalimenta as instituições de carreira.

Desta forma, quando passamos a considerar que existem duas instituições distintas de carreira com relação a aceitação e rotulação da sociedade, as fases delas podem ser diferentes e estudadas a partir da progressão linear propostas por Schein (1996), ampliando este constructo. O próprio autor demonstra que há uma espécie de movimento, quando menciona que algumas pessoas passam a analisar a sua carreira, permanecendo ou migrando para outra, influenciados por um conjunto de elementos. Contudo, o autor não leva em consideração as carreiras que são aceitas ou não pela sociedade, mesmo mencionando que as trajetórias profissionais são afetadas por fatores externos.

Neste sentido, a partir da constatação que existem instituições de carreiras convencionais e *outsiders* e que estas são um produto da sociedade, torna-se possível ampliar as discussões das carreiras no contexto atual, possibilitando futuras investigações de como os indivíduos perpassam por cada fase da carreira quando desenvolvem carreiras convencionais, *outsiders*, migram entre elas ou ainda possam exercer as duas carreiras simultaneamente.

Conclusões

A teoria do desvio, sob a ótica das carreiras, tornou-se um tema emergente na academia. Já, a conceituação e o processo de desenvolvimento das instituições são considerados elementos importantes da teoria institucional e consolidados no universo das ciências sociais. O objetivo deste ensaio teórico foi determinar como se institucionalizam as carreiras convencionais e *outsiders* à luz do conceito de instituições de Thorstein Veblen e teoria do desvio de Howard Becker e assim propor um modelo teórico que possibilite um estudo mais aprofundado do tema.

A teoria Vebleniana descreve as etapas do processo de institucionalização e seu desenvolvimento cíclico, onde os instintos, hábitos, ação, repetição, legitimação culminam em instituições que se perpetuam via emulação. Enquanto isso, a Teoria do Desvio se embasa na

imposição de regras pelos grupos sociais dominantes como premissa para a rotulação a partir de um comportamento percebido como desviante. Desta forma, o controle social das carreiras ocorre como um processo que se desenvolve paulatinamente nas fases do ciclo de vida e carreira dos indivíduos.

Assim, é possível afirmar que as carreiras ditas convencionais e *outsiders* foram sendo institucionalizadas através do tempo, passando pelo ciclo de desenvolvimento das instituições, pelos grupos sociais dominantes que rotulam quais carreiras são convencionais ou não. Em decorrência dessa comparação surge uma outra instituição, a das carreiras *outsiders*, justamente porque o grupo que desenvolve carreiras fora do padrão convencional se aglutina, desenvolve e legitima hábitos distintos. Os indivíduos vão somando interações sociais durante a vida com a família, amigos, escola, colegas, cônjuges, acesso à mídia, entre outros e através desses arranjos sociais desenvolvem hábitos de pensamento a partir desses relacionamentos cumulativos. Com isso é pertinente afirmar que, ao mesmo tempo que o indivíduo se desenvolve pela interação, essas relações sociais promovem um padrão coercitivo e os indivíduos passam a agir baseados na percepção que eles fazem, dos grupos nos quais eles desejam pertencer e pressionados pelas convenções sociais.

Portanto, as decisões de carreira são influenciadas por estas instituições que legitimam carreiras convencionais e/ou *outsiders*. Considera-se, então, que as fases de carreira propostas por Schein podem ser distintas ao serem estudadas pela perspectiva das instituições e incluindo a teoria do desvio. A progressão da carreira sofre influência direta e, desta maneira, os caminhos e descaminhos até o final de uma carreira podem sofrer migrações, desistência e adaptação. Essas influências podem ser conscientes ou inconscientes, sendo a relevância das instituições de carreira, prerrogativas do processo decisório profissional.

O modelo teórico apresentado, portanto, inclui o ciclo de desenvolvimento das instituições, a relação inversa dos profissionais desviantes, o papel dos indivíduos que promovem o controle social em determinadas fases da vida e carreira e propõe que as carreiras têm tipologias diferentes quando há a inclusão e associação destas teorias. Demonstrando que, sob a ótica de Veblen - em que as instituições surgem a partir de hábitos e ações repetidas e compartilhadas, a imposição de regras que desencadeia julgamentos de comportamento apropriado ou desviante de Becker, as carreiras convencionais e *outsiders* são produto da sociedade. Portanto, os grupos sociais dominantes institucionalizam e segregam as profissões entre convencionais e desviantes. O processo de emulação não é menos importante, pois reforça os hábitos de pensamento que direcionam a ação coletiva.

Esta mesma sociedade que legitima, é capaz de modificar padrões e comportamentos e evoluir. Desta forma, com a inclusão de discussões sobre a segregação de carreiras convencionais e *outsiders* no ambiente acadêmico, é possível ampliar o conhecimento sobre discriminação no trabalho quanto ao tipo de carreira e o impacto do controle social das profissões na sociedade contemporânea, na busca de um processo igualitário na configuração de carreira ou aceitação e valorização do trabalho dos profissionais *outsiders*.

Também, foi possível perceber que os textos sobre instituições da abordagem institucionalista original e a teoria do desvio se complementam pois, enquanto a primeira demonstra o processo de institucionalização, a outra demonstra o efeito na estrutura social das carreiras. Entende-se que com o modelo apresentado será possível realizar estudos teóricos e empíricos para ampliar o conhecimento das tipologias de carreira a partir das teorias utilizadas no ensaio, possibilitando a compreensão do processo evolutivo da trajetória profissional no contexto de carreiras convencionais/*outsider* e suas rupturas como o movimento, desistências, progressões e desenvolvimento simultâneo entre elas.

Bibliografia

- Abbondanza, Márcia Vanessa Pacheco; Fleck, Carolina Freddo; Viana, João Garibaldi Almeida (2021). Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. *Polis. Revista Latinoamericana*, n. 58.
- Almeida, Maria Elisa Grijó Guahyba de; Pinho, Luís Ventura de (2008). Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. *Psicologia Clínica*, v. 20, n. 2, p. 173-184.
- Antunes, Ricardo (2005). *O caracol e sua concha*. São Paulo: Boitempo.
- Aranha, Maria Salete Fábio (1993). A interação social e o desenvolvimento humano. *Temas em Psicologia*, v. 1, n. 3, p. 19-28.
- Azevedo, Karina Falcone de (2008). (Des) legitimação: ações discursivo-cognitivas para o processo de categorização social. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Letras, Recife: Universidade Federal de Pernambuco,
- Barros, Leandro Eduardo Vieira et al. (2018). Carreiras outsiders: uma análise a partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). *Gestão & Planejamento-G&P*, v. 10.
- Bateira, Jorge (2018). Veblen e a economia política institucionalista. In: Veblen, Thorstein. *A teoria da classe do lazer*. Lisboa: Leya.
- Becker, Howard S. (2007). *Segredos e truques da pesquisa*. Editora Schwarcz - Companhia das Letras.
- Becker, Howard S. (2008). *Outsiders: estudos de sociologia do desvio*. Editora Schwarcz-Companhia das Letras.
- Bendassoli, Pedro F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 4, p. 387-400.
- Bendassoli, Pedro F.; Wood Jr., Thomaz (2010). O paradoxo de Mozart: carreiras nas indústrias criativas. *Organizações & Sociedade*, v. 17, n. 53, p. 259-277.
- Castro, Celso Antonio Pinheiro de (2007). *Sociologia aplicada à administração*. 2 Ed. São Paulo: Atlas.
- Cavalcante, Carolina Miranda (2014). A economia institucional e as três dimensões das instituições. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 18, p. 373-392.
- Cavedon, Neusa Rolita (2003). *Antropologia para Administradores*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Chanlat, Jean-François (1996) Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, v. 36, n. 1, p. 13-20.
- Costa, Ivone Freire (2005). *Polícia e sociedade: gestão de segurança pública violência e controle social. O Funcionalismo na Análise Sócio-Organizacional - Conceitos Preliminares*, EDUFBA.
- De Luca, Gabriela (2015). “Você só tatua?” A trajetória profissional no campo da tatuagem. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

- Duran, Álvaro Pacheco (1993). Interação social: o social, o cultural e o psicológico. Temas em Psicologia, v. 1, n. 3, p. 1-8.
- Durkheim, Émile (1977). Da divisão do trabalho social. São Paulo: Martins Fontes.
- Ennes, Marcelo Alario (2013). Interacionismo simbólico: contribuições para se pensar os processos identitários. Perspectivas: Revista de Ciências Sociais, v. 43.
- Faugeron, Claude; Robert, Philippe (1976). Les représentations sociales de la justice pénale. Cahiers internationaux de sociologie, p. 341-366.
- Fleck, Carolina Freddo (2011). A tríade ensino-pesquisa-extensão e os vetores para o desenvolvimento regional. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, v. 7, n. 3, p. 270-298. Taubaté, SP, Brasil.
- Fraga, Aline Mendonça; Rocha-de-Oliveira, Sidinei (2016). Um olhar sobre classe social na discussão sobre carreira, gênero e mobilidade. In: Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais.
- Freitas, Tales Rabelo (2019). O resgate da Teoria dos Instintos de Veblen e suas implicações para o debate institucionalista do desenvolvimento. In: XX Encontro de Economia da Região Sul.
- Harris, Judith Rich (1995). Where is the child's environment? A group socialization theory of development. Psychological review, v. 102, n. 3, p. 458.
- Hodgson, G. M. (1998). The approach of institutional economics. Journal of economic literature, v. 36, n. 1, p. 166-192
- Hodgson, G. M. (2006). What are Institutions? Journal of Economic Issues, v. 40, n. 1.
- Lopes, Herton Castiglioni (2013). Instituições e crescimento econômico: os modelos teóricos de Thorstein Veblen e Douglass North. Brazilian Journal of Political Economy, v. 33, n. 4, p. 619-637.
- Mattjie, Leonel A.S. (2011). O trabalho como elemento de formação da identidade social. In: Horn, Carlos H.; Cotanda, Fernando C. (org). Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: Editora UFRGS.
- Mayrhofer, W.; Meyer, M.; Steyrer, J. (2012). Contextual issues in the study of careers. In: Inkson, K.; Savickas, M. (Eds.) Career Studies. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Melo-Silva, Lucy Leal; Noce, Mariana Araujo; Andrade, Patrícia Pasqua (2003). Interesses em adolescentes que procuram orientação profissional. Psic: Revista da Vetor Editora, v. 4, n. 2, p. 06-17.
- Meneghetti, Francis Kanashiro (2011). O que é um ensaio-teórico?. Revista de administração contemporânea, v. 15, p. 320-332.
- Miskolci, Richard. Do desvio às diferenças (2005). Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política, v. 1, n. 47.

- Monasterio, Leonardo Monteiro (1998). Guia para Veblen: um estudo acerca da economia evolucionária. Pelotas: Edufpel.
- Monasterio, Leonardo Monteiro (2005). Veblen e o comportamento humano: uma avaliação após um século de “A teoria da classe ociosa”. Cadernos IHU Idéias, São Leopoldo, n. 42, p. 1-14.
- Moreira, Martiele Gonçalves; Fleck, Carolina Freddo; Viana, João Garibaldi Almeida (2020). A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen. Acta Scientiarum. Human and Social Sciences, v. 42, n. 1, p. e53785-e53785.
- Nunes, Yuri Alonso; De Castro, Michele Lucas (2017). As contribuições sociológicas para o desenvolvimento da criminologia. Conversas & Controvérsias, v. 4, n. 2, p. 25-41.
- Queirós, Telma Maria Gonçalves; Freire Ribeiro, Ilda; Ribeiro, Maria do Céu (2010). Eu quero ser... Representações sociais das crianças sobre o mundo do trabalho. XVII Colóquio da AFIRSE: A Escola e o Mundo do Trabalho.
- Schein, E. H. (1996). Identidade Profissional: Como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel.
- Silva, Vagner Luís da (2008). Arqueologia da sociologia econômica: a contribuição de Thorstein Veblen. Estudos de Sociologia, v. 13, n. 25.
- Tolfo, Suzana da Rosa (2002). A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 2, n. 2, p. 39-63.
- Veblen, Thorstein (1898). The instinct of workmanship and the irksomeness of labor. American journal of sociology, v. 4, n. 2, p. 187-201.
- Veblen, Thorstein (1929). A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições. São Paulo: Faro Editorial.
- Veblen, Thorstein (1988). Why is Economics not an Evolutionary Science? The Quarterly Journal of Economics, v. 12, p. 373-397.
- Veblen, Thorstein (2018). A teoria da classe do lazer. Lisboa: Leya.
- Weber, Max (1967). A ética protestante e o espírito do capitalismo. Tradução de Tamás Szmerecsáni. São Paulo: Pioneira.
- Werneck, Alexandre (2008). Segredos e truques do pesquisador outsider-Entrevista com Howard S. Becker. Dilemas-Revista de Estudos de Conflito e Controle Social, v. 1, n. 1, p. 157-171.