

SISTEMAS DE TRABALHO E MODELOS CULTURAIS NUM CONTEXTO ORGANIZACIONAL EM MUDANÇA:

ELEMENTOS PARA UM PROJECTO DE PESQUISA

DUARTE PIMENTEL*

1. NOTA PRÉVIA

Encontrando-nos numa fase necessariamente exploratória quer quanto a uma inventariação dos instrumentos conceptuais disponíveis quer no que respeita à delimitação do objecto de análise, as questões enunciadas não devem ser tomadas, pelo menos no seu todo, como algo de já definitivamente adquirido em função de um percurso teórico acabado.

Assim, este projecto de pesquisa deve ser considerado como um primeiro esboço, o qual será reformulado de acordo com os problemas decorrentes das várias etapas da investigação. Este estatuto que lhe atribuímos não é impeditivo de uma apresentação integrada do enquadramento problemático e teórico-metodológico de base.

Este estado de coisas não poderá, no entanto, ser entendido como a ausência de um conjunto de pressupostos, de natureza e alcance distintos, que se assumem como partes constitutivas de um fio condutor que passaremos a explicitar.

* Docente do ISCTE e investigador do CIES.

2. DEFINIÇÃO DO OBJECTIVO

O objectivo desta pesquisa é o de analisar a interacção dos sistemas de trabalho e dos modelos culturais no quotidiano do trabalho numa empresa industrial em mutação técnico-organizacional.

3. DELIMITAÇÃO DA PROBLEMÁTICA TEÓRICA

A hipótese central da pesquisa parte do princípio da *interdependência* dos sistemas de organização do mundo do trabalho e dos sistemas culturais: a ideia de que a organização (empresa) é um lugar decisivo de aprendizagem cultural implica a coexistência de universos culturais diferenciados numa mesma unidade de produção. A partir da influência das estruturas materiais sobre a cultura dos grupos sociais pode falar-se duma aprendizagem cultural em contextos distintos do ponto de vista tecnológico, organizacional e profissional (1).

As considerações que se seguem, retomadas genericamente de Renaud Sainsaulieu, podem ser formuladas nos seguintes termos: a dimensão cultural é de importância «vital» na estruturação dos grupos sociais assim como das suas práticas; os modelos culturais e as identidades culturais em que se aglutinam são múltiplas no interior dos grupos sociais (operários, empregados administrativos, técnicos e quadros); o conhecimento e o reconhecimento da pluralidade das identidades culturais parece ser uma base importante para o desenhar de alianças e para a formulação de estratégias e projectos colectivos.

Deste modo, revestem-se de grande alcance analítico os conceitos de *identidade* — procura do reconhecimento de si e do outro e de acesso à cognitividade do meio físico e social de inserção; — o de *exploração cultural* — inviabilização ou esbatimento desse acesso à identidade própria; — o de *aprendizagem cultural* — como fonte de estruturação das representações e práticas culturais de cada um e de cada grupo, sobrepondo-se à cultural tal como foi apreendida no meio familiar e escolar.

Acresce que o conceito de cultura aqui adoptado define-se «como um conjunto de representações mentais às quais se referem os indivíduos para agir e reagir às acções dos outros» (2).

Com base em pressupostos conceptuais que relevam de uma confluência de contributos teórico-metodológicos oriundos da Sociologia, Antropologia e Psicossociologia, procuraremos revelar como as relações humanas são portadoras de implicações complexas para os indivíduos e os grupos, e que aquelas podem contribuir para dar uma nova significação ao trabalho: a diversidade de práticas e identidades culturais e a importância que detêm na estabilidade e nos processos de transformação das relações sociais.

Em suma, há que dar resposta a três questões: quais são e como se estruturam as normas de relações (interpessoais, colectivas e hierárquicas) às quais se reportam os intercâmbios entre os actores sociais na vida de trabalho; de que forma se processa a formação e a aprendizagem dessas normas no mundo das relações de trabalho; quais as consequências culturais, resultantes da importância crescente de tarefas com um nível mais elevado de tecnicismo do trabalho, sobre o universo de relações de trabalho quando confrontadas com uma dinâmica de inovação tecnológica e organizacional.

4. QUADROS TEÓRICOS DE REFERÊNCIA

4.1 Sistemas de trabalho e composição profissional

A tipologia de A. Touraine (3) sobre a evolução do trabalho (sistemas de trabalho) e a correspondente evolução profissional constitui o principal referente de análise.

Faremos uma breve descrição da referida tipologia.

No sistema profissional de trabalho (fase A), dominam as máquinas universais capazes de executar diferentes operações; a autonomia na preparação e execução do trabalho pelos operários qualificados de fabricação; a produção é essencialmente unitária; a racionalização da organização do trabalho, ainda que incipiente e/ou incompleta, invade progressivamente a autonomia profissional; a previsibilidade técnico-económica é fraca; a qualificação assenta em conhecimentos empíricos adquiridos na experiência de trabalho; a aprendizagem pauta-se por símbolos e rituais de iniciação e socialização profissionais; a hierarquia dos postos de trabalho assenta numa «estratificação» de competência e prestígio.

Na fase B, as máquinas são especializadas num determinado domínio restrito de operação; a produção é de grandes séries; coexistência do trabalho de execução directa, já decomposto e parcelizado, e da organização centralizada da produção a que se subordinam os operários especializados. O modelo de divisão do trabalho obedece aos seguintes princípios: decomposição do saber operário mediante o estudo sistemático dos tempos e movimentos; separação da concepção da execução e sistematização dos processos de trabalho e de produção pelos serviços de preparação e planeamento; o peso dos operários profissionais reduz-se fortemente à medida que o conhecimento técnico se substitui à experiência empírica e que a marcha da produção pode ser prevista com rigor, ou seja, quando passa a haver lugar para uma real previsibilidade técnico-económica.

No sistema técnico de trabalho (fase C), predominam os sistemas automatizados (complexos de máquinas automáticas que efectuam ope-

rações coordenadas) de fabrico, de controlo e de tratamento das informações; os operadores não estão em contacto directo com o produto mas envolvidos em tarefas de vigilância e manutenção.

No que respeita às relações de trabalho (estrutura formal) enquanto que no sistema profissional prevalece a equipa (o operário profissional organiza o trabalho da equipa que chefia) e, na fase B, a série (trabalho parcelar), no sistema técnico de trabalho surge-nos a rede: os operadores interagem por sistemas de intercomunicação.

A originalidade desta tipologia, explanada muito sumariamente, reside no estatuto dado à fase B: ela é considerada como a união contraditória de elementos compósitos dos dois sistemas.

A nosso ver, a lógica implícita da tipologia de A. Touraine postula a passagem da fase A à fase C, mas arredando uma interpretação evolucionista e determinista, levantando duas questões a que a pesquisa procurará responder: a primeira, é a de conhecer as formas de passagem (a fase B caracteriza-se pelo facto de nela aparecerem elementos que participam simultaneamente do antigo sistema em decomposição e do novo que se vai constituindo); a segunda, é a da análise das consequências da transição ao nível da organização e dos postos de trabalho.

Só a investigação permitirá identificar o aparecimento das diferentes fases de transformação industrial e a coexistência, em proporções variáveis, dos vários sistemas de trabalho (4).

A finalidade da descrição ordenada da evolução técnica e organizacional é a de esclarecer a significação da experiência profissional da situação sócio-técnica dos trabalhadores indispensável à compreensão dos seus comportamentos, atitudes e representações face a uma dada situação de trabalho. É que uma organização é uma formação técnico-social complexa de processos parciais que podem corresponder a diferentes momentos da evolução profissional.

Ora, para se alcançar este objectivo é pertinente munirmo-nos de uma grelha de análise sócio-técnica do trabalho. Para dar resposta às exigências de ordem teórico-metodológica que a intenção já referida pressupõe, e que aliás o próprio trabalho de campo por certo reclamará (5), tal não pode ser satisfeito somente através da tipologia de A. Touraine, dado que esta não explicita os procedimentos para a sua operacionalização empírica, pelo que é de lançar mãos de um outro instrumental a partir de contributos que assegurem, com salvaguarda da unidade conceptual, um mesmo código de leitura do real (6).

Por outro lado, e relativamente à (re)composição profissional, quando se evoca a classe operária duvida-se de que ela já não ocupe o primeiro plano nos processos de mudança social. Para A. Touraine «o movimento operário não será o actor social principal da sociedade que se forma sob os nossos olhos» (7). Mas para os outros trata-se de questionar radicalmente a existência da classe operária (emburguesamento, diluição

do operariado na massa dos assalariados, «não classe dos proletários pós-industriais»).

Independentemente das posições assumidas, em tão controversa questão, não nos parece possível iludir, por um lado, o papel histórico do operariado industrial nos processos de transformação das sociedades contemporâneas, e, por outro lado, o da composição e permanente recomposição interna desse proletariado.

Este pano de fundo, serve-nos para colocar a seguinte interrogação: o grupo social operário constitui um todo homogéneo? Para lhe darmos uma resposta temos que encetar uma análise da sua composição interna. É que contrariamente à tese da homogeneização sociológica do operariado, vários são aqueles que têm vindo a contestá-la: é A. Touraine, com a análise da composição profissional da empresa articulada à respectiva evolução técnica e organizacional, como já vimos; a de Serge Mallet, com a diferenciação entre «nova classe operária», situada no quadro das novas tecnologias de ponta, e a classe operária tradicional (8); Danièle Kergoat retoma o vector profissional da diferenciação interna dos operários industriais, mas acrescenta-lhe o que entende ser uma fisura entre operários «combativos», com importância nos processos de aprendizagem e nas vias para a acção colectiva (9); Renaud Sainsaulieu analisa a pluralidade de identidades culturais dos operários industriais bem como dos técnicos e dos quadros reportando-se às diversas situações de trabalho e posições estratégicas na organização (10); Coriat, Linhart, Terssac e Gaudemar, centram-se sobre um conjunto de clivagens internas em função das seguintes dimensões: — o tipo de processo de trabalho, — a qualificação, — a precariedade do vínculo jurídico à empresa (11).

Daqui decorre a hipótese de que não existe uma homogeneidade no grupo social dos operários industriais. Esta formulação hipotética reenvia-nos para o estudo da composição heterogénea dos operários e para a sua permanente recomposição de acordo com duas dimensões tidas como significativas: — a da composição profissional; a da pluralidade de identidades culturais que se evidenciam num contexto técnico, económico e organizacional, com as diferentes situações estratégicas de acesso ao poder na organização (12) e ainda com a problemática da cultura como modelo do quotidiano (13).

Feita esta digressão que procurou situar a matriz conceptual que nos permita analisar as relações entre técnica, organização e composição profissional, acrescentaremos que entre aquelas há uma influência recíproca e sistemática. Daí que: novas técnicas de produção, novas modalidades a organizar (14).

4.2 Modelos Culturais

As normas de relações (duais, colectivas e hierárquicas) agrupam-se em modelos culturais. Cada um deles representa um padrão coerente e estruturado de normas de relações.

As relações duais ou interpessoais podem ordenar-se a partir de duas dimensões: a quantitativa e a qualitativa. Para esta última são consideradas a afectividade e a cognitividade das relações.

Quanto às relações colectivas, os modelos podem ordenar-se segundo uma dimensão que traduz a evolução da vida de um grupo. Como refere R. Sainsaulieu, «a dinâmica interna de um grupo não é um dado imediato, mas uma capacidade que se aprende através duma experiência afectiva dum grupo e define-se por um estatuto social inatacável. Depois a vida do grupo desenvolve-se segundo uma lógica de fusões e de exclusões, quer dizer, os pólos extremos de uma implicação afectiva: ou os outros são totalmente semelhantes a si, e é por isso que se procura estar no conjunto, ou então os outros são detestáveis porque são demasiado diferentes. Convém então rejeitá-los para conservar a ilusão afectiva da fusão. Estas duas etapas são obstáculos difíceis de ultrapassar para atingir a última dimensão da vida de um grupo, aquela em que os membros são capazes de permanecer juntos, ao mesmo tempo que se reconhecem diferentes: a colectividade é então capaz de suportar minorias e de funcionar segundo o princípio da discussão interna» (15).

As normas de relações hierárquicas permitem um ordenamento dos modelos segundo uma dimensão de dependência às chefias hierárquicas e aos líderes informais.

Para dar conta da estrutura interna dos modelos culturais de normas de relações assim como do seu conteúdo, reproduzimos, sob uma forma esquemática, os vários modelos que R. Sainsaulieu construiu com base nos resultados de uma investigação empírica numa empresa electrotécnica francesa (16).

Normas	Retralmento	Unanimismo	Solidariedade democrática	Separadismo	Afinidades selectivas	Integração	Estratégia
Relações interpessoais:							
• Quantidade	—	+	+	—	—	+	—
• Afectividade	—	+	+	—	—	+	—
• Cognitividade	—	—	+	+	+	+	—
Relações colectivas:							
• Grupo homogéneo	—	+	—	—	—	+	—
• Decisão unânime	—	+	—	—	—	+	—
• Respeito da maioria	—	—	+	—	+	—	—
• Respeito do separatismo	+	—	—	+	+	—	+
Relações de autoridade:							
• Aceitação do chefe hierárquico	+	+	—	+	+	+	—
• Aceitação do chefe autoritário	+	+	—	—	—	+	—
• Aceitação do chefe liberal	+	—	—	+	+	—	—
• Aceitação do líder carismático	—	—	—	—	+	+	+
• Aceitação do líder cultural	—	+	—	—	—	—	—
Situações socioprofissionais	OS mulheres	Trabalho repetitivo OS OP homens	Operários profissionais OP2 OP3	Novos profissionais OP1 OP2	Agentes técnicos AT	Chefias directas AM	Quadros C

OS = Operário especializado/desqualificado
 OP = Operário qualificado
 AT = Agente técnico
 AM = Chefias directas
 C = Quadros

A mero título exemplificativo, tomemos em consideração as características dos modelos do UNANIMISMO (situação de trabalho operário), das AFINIDADES SELECTIVAS (técnicos) e do modelo ESTRATÉGICO (quadros). (17)

— UNANIMISMO: é um modelo dominante nas situações de trabalho manual operário. «Este modelo exprime a supremacia das relações de massa e de dependência em relação à autoridade e aos líderes. Encontrase nas situações de trabalho simplificado e repetitivo, de grande série em cadeia e de operações simples sobre máquinas, onde os indivíduos não encontram meio de aceder à diferença cognitiva nas relações interpessoais» (18).

— AFINIDADES SELECTIVAS: é o modelo de relações típico dos técnicos. Há uma proximidade com o SEPARATISMO porque em ambos existem idênticas possibilidades de concretização de projectos pessoais. Tratando-se de um grupo em mobilidade social ascendente, em que os seus membros se dividem entre duas situações culturais e sociais opostas — oficinas e chefias — as relações interpessoais são no entanto o eixo do sistema de interacções.

— ESTRATÉGICO: é o modelo dos quadros que pela sua posição na hierarquia se encontram «isolados». O problema da autoridade é crucial neste modelo porque é através da liderança que os quadros obtêm resultados: se para si próprios a autoridade exterior é dificilmente aceite, para os seus subordinados adoptam o modelo de comando mais personalizado possível pois permite uma conduta de estratégia pessoal.

O quadro conceptual que temos vindo a situar levanta um leque muito vasto de considerações. Fiquemo-nos, por agora, pela enunciação das mais relevantes.

A formulação genérica dada à hipótese central (a de que a vida de trabalho na fábrica tem uma importância decisiva na formação de normas de relações, e de que as diferentes situações de trabalho correspondem diferentes modelos culturais) não postula que eventuais diferenciações nos processos de interacção provêm somente da pertença dos actores às respectivas categorias profissionais mas também das condições concretas em que é exercida a actividade produtiva num sistema técnico e socialmente organizado (o meio de trabalho, a posição hierárquica, o contexto social exterior, a competência profissional, o nível de racionalidade da organização do trabalho, etc.).

No sentido de verificar todos estes factores, R. Sainsaulieu retoma, com adaptação, a teoria estratégica do poder na organização de M. Crozier, para quem os actores sociais, detentores de trunfos diversificados, fundamentalmente com origem no lugar que ocupam na organização, procuram maximizar o poder e otimizar a sua situação a fim de alargar o controlo das margens de incerteza em que se podem mover (19).

Para R. Sainsaulieu pode tentar-se estabelecer uma mediação humana entre a técnica e o social, através do «estudo da própria estrutura do meio humano da oficina e da análise das articulações entre as diferentes lógicas de actores possíveis perante os materiais de trabalho e do meio» (20), e ainda «é possível estudar em que é que a possibilidade concreta de acesso a partes de poder na estrutura de trabalho está na

origem de estratégias repetidas e por conseguinte de hábitos em matéria de relações com os colegas, os chefes e os subordinados» (21).

Podemos pensar, assim, que as mediações são de natureza diversificada, isto é: dizem respeito a processos psicossociais que se localizam no centro das articulações entre o indivíduo e a sociedade.

A questão que pretendemos realçar é a de que a influência das situações materiais de trabalho, na emergência dos modelos de normas de relações, cruza-se com outros elementos que a filtram: deste modo, aquela influência já só se exerce na medida em que entra como um dos elementos de um complexo jogo de factores.

Em conclusão, é neste «cenário» que temos que equacionar o alcance da influência das estruturas sociais do trabalho na emergência das identidades culturais, dado que aquela é mais ou menos mediatizada por mecanismos psicossociais de aprendizagem cultural indissociáveis desse elemento fulcral que é a identidade: é através da sua afirmação que as situações de trabalho se incorporam na cultura.

5. METODOLOGIA E TÉCNICAS DE PESQUISA

Metodologicamente, a investigação situa-se ao nível do *estudo de caso* (22).

Embora privilegiando um estudo monográfico, procurar-se-á, por um lado, sistematizar a informação visando a formulação de algumas hipóteses orientadoras de análises comparativas, e, por outro lado, nunca desprezando toda e qualquer informação que se venha a revelar pertinente para uma compreensão do sistema de relações entre o objecto particular e o seu enquadramento macrosociológico.

Ainda que tendo como referências de partida os instrumentos teórico-metodológicos já referenciados, uma das linhas de força deste projecto orienta-se para a elaboração de um quadro de análise de tipo estratégico (logo não causal) adequado à especificidade de uma indústria de produção de massa.

Quanto aos procedimentos técnicos de recolha e tratamento de dados, apresenta-se a seguinte listagem:

- análise documental;
- observação participante (1.º momento);
- observação directa das situações e postos de trabalho (2.º momento):
 - entrevistas não estruturadas
 - entrevistas semi-estruturadas
 - análise de conteúdo (das entrevistas e documentos);
 - inquéritos por questionário (com eventual recurso à amostragem):
 - escalas de atitudes e opiniões;
 - análise estatística adequada ao tipo de medidas utilizadas.

Esta sequência pode não corresponder ao faseamento lógico-cronológico da pesquisa.

NOTAS

- (1) Cf. SAINSAULIEU, Renaud, *Les relations de travail à l'usine*, Paris, Editions d'Organization, 1973 e *L'identité au travail*, Paris, P.F.N.S.P., 1977.
- (2) SAINSAULIEU, Renaud, *L'identité au travail*, op. cit., p. 478.
- (3) Cf. TOURAINE, Alain, «A organização profissional da empresa» in FRIEDMANN e NAVILLE, *Tratado de Sociologia do Trabalho*, S. Paulo, Cultrix, 1973 (ed. org. 1961) e *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, C.N.R.S., 1955.
- (4) Quanto aos sistemas de trabalho utilizaremos obras de outros autores: Blauner, Braverman, Bright, Coriat, Daumas, Dofny, Dubois, Durand, Freyssinet, Friedmann, Landes, Montgomery, Naville, Parias, Pollock.
- (5) Cf. PIMENTEL, Duarte, *Evolução dos sistemas de trabalho e racionalização da organização do trabalho num estaleiro naval (Lisnave): caldeiraria de bordo (1940-1980)*, Relatório de investigação, ISCTE/ICS, policopiado, 1980, 76 p., e *Sistemas de trabalho, automatização e autonomia do trabalho operário num estaleiro naval (Lisnave): o sector automático numa oficina de caldeiraria*, Relatório de investigação, ISCTE/ICS, policopiado, 1981, 80 p.
- (6) Trata-se de uma grelha de análise utilizada numa pesquisa sobre o comportamento dos operários do sector siderúrgico, tendo em conta a natureza do trabalho e das suas reacções aos sistemas de remuneração e na qual a evolução técnica do trabalho ocupa um lugar de relevo. DURAND, Claude, PRESTAT, Claude, WILLENER, Alfred, *Travail, Solaire, Production*, Paris, Mouton, 1972.
- (7) TOURAINE, Alain e WIEVORKA, Michel, «Mouvements ouvriers et nouveaux mouvements sociaux», in *Crise et avenir de la classe ouvrière*, Paris, Points, 1979, p. 64.
- (8) MAILLET, Serge, *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil, 1964.
- (9) KERGOAT, Danièle, *Bulldoz — ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière*, Paris, Seuil, 1973.
- (10) SAINSAULIEU, Renaud, op. cit., 1973.
- (11) CORIAT, Benjamin, «Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries de process», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978. Idem, «Ouvriers et automates. Procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail», in *Usines et ouvriers — figures du nouvel ordre productif*, Paris, François Maspero, 1980. LINHART, Robert, «Procès de travail et division de la classe ouvrière», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978. TERSSAC, Gilbert de, «La regulation ouvrière dans les industries à processus continu», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978.
- (12) A propósito deste assunto, cf. CROZIER, Michel e FRIEDBERG, Erhard, *L'acteur et le système*, Paris, Points, 1977.
- (13) Veja-se, por exemplo, abordagens tão heterogêneas como as de: GOFFMAN, Erving, *The presentation of Self in Everyday Life*, Pelikan Books, 1980, e *Les rites d'interaction*, Paris, Ed. de Minuit, 1974; WINKIN, Yves, *La nouvelle communication*, Paris, Seuil, 1981; CERTEAU, Michel, *La culture au pluriel*, Paris, U.C.E., 1980; POUJOL e LABOURIE, *Les cultures populaires*, Toulouse, Edouard Privat, 1977; SAINSAULIEU, Renaud, *L'identifié au travail*, op. cit., 1977.
- (14) MAURICE, Marc, «Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme?», *Sociologie du Travail*, Paris, 1980, n.º 1.
- (15) SAINSAULIEU, Renaud, op. cit., 1973.
- (16) Cf. SAINSAULIEU, Renaud, op. cit., 1973, pp. 44-52.
- (17) Tomamo-los como pólos de diferenciação/comparação relativamente aos outros modelos, entre os quais também é possível encontrar denominadores comuns.
- (18) Idem, *Ibidem*.

(19) Cf. CROZIER, Michel e FRIEDBERG, Erhard, op. cit., 1977.

(20) SAINSAULIEU, Renaud, op. cit., 1977.

(21) Idem, Ibidem.

(22) Neste momento, procuramos obter o acordo de uma empresa do sector da indústria transformadora que, pelo conhecimento que já detemos da mesma, se adequa aos objectivos da pesquisa.

BIBLIOGRAFIA

- BENGUIGUI, G. e MONJARDET, D. — *Etre cadre en France*, Paris, Dunod, 1970.
- BERNSTEIN, B. — *Language et classes sociales*, Paris, Editions de Minuit, 1975.
- BLAUNER, Robert — *Alienation an Freedom. The Factory Worker and his Industry*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.
- BOUDON, Raymond — *Effets pervers et ordre social*, Paris, P.U.F., 1977. *L'inégalité des chances — la mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris, Armand Colin, 1973.
- BOURDIEU, Pierre e PASSERON, J. C. — *Les héritiers*, Paris, Editions de Minuit, 1964. *La reproduction*, Paris, Editions de Minuit, 1970.
- BRAVERMAN, Harry — *Travail et Capitalisme Monopoliste. La Dégradation du Travail au XXe Siècle*, Paris, Maspero, «Economie et Socialisme», 1976.
- BRIGHT, James R. — *Automation and Management of Innovation*, Boston, Harvard School of Business Administration, 1958.
- BURNS, Tom e STALKER, G. M. — *The Management of Innovation*, Londres, Tavistock Publications, 1961.
- BUTERA, Federico — *La divisione del Lavoro in Fabbrica*, Venezia, Marsilio Editori, 1977.
- CAPLOW, Theodore — *L'Enquête Sociologique*, Paris, Armand Colin, 1970.
- CASTORIADIS, Cornelius — *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil, 1975.
- CERTEAU, Michel de — *La culture au pluriel*, Paris, U.C.E., 1974. *L'invention du quotidien*, Arts de faire, U.C.E., 1980.
- CORIAT, Benjamin — *Science, Technique et Capital*, Paris, Seuil, 1975. *L'Atelier et le Chonomètre. Essai sur le Taylorisme, le Fordisme et la Production de Masse*, Paris, Christian Bourgois, 1979. «Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries de process», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978. «Ouvriers et auto-
- mates, procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail», in *Usine et ouvriers — figures du nouvel ordre productif*, Paris, François Maspero, 1980.
- COSTA, António Firmino; FREITAS, Francisco; GUERREIRO, Maria das Dores; FERREIRA, Maria Helena — *Artes de ser e de fazer no quotidiano operário: uma pesquisa sociológica sobre sistemas de trabalho e identidades culturais operárias na fábrica de cerveja de Vialonga*, Lisboa, CES/ISCTE, 1984. *Identidade pessoal e pertença social no trabalho — uma abordagem psico-sociológica*, Lisboa, 1981 (Relatório para a cadeira de Psicologia Social — curso de Sociologia — ISCTE).
- CROZIER, Michel — *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil, 1970. *La société bloquée*, Paris, Seuil, 1970. *Le monde des employés de bureau*, Paris, Seuil, 1964.
- CROZIER, Michel e FRIEDBERG, Erhard — *L'acteur et le système*, Paris, Points, 1977.
- DADOY, Mireille — *Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail et politique du personnel*, T. I., Paris, Groupe de Sociologie du Travail, 1976.
- DADOY, Mireille — *La qualification du travail: une certaine approche de la définition des postes et des fonctions*, Paris, Groupe de Sociologie du Travail, 1976.
- DAUMAS, Maurice (directão de) — *Histoire Générale des Techniques: T. V., Les Techniques de la Civilisation Industrielle*, Paris, P.U.F., 1979.
- DAVIS, E. Louis e TAYLOR, James C. — *Design of Jobs*, Londres, Baltimore, Penguin Books, 1972.
- DENONCQUE, Marcel e EICHENGERGER, J. Y. — *La participation*, Paris, France Empire, 1968.
- DOFNY, Jacques; DURAND, Claude; REYNAUD, Jean-Daniel; TOURAINE, Alain — *Les ouvriers et le progrès technique*, Paris, Armand Colin, «Collection Sciences Sociales du Travail», 1966.

- DOISE W. e MOSCOVICI, Serge — *Introduction à la psychologie sociale*, Paris, Larousse, 1973.
- DORFLES, Gillo — *Novos Ritos, Novos Mitos*, Lisboa, Edições 70 (ed. org. 1965).
- DUBOIS, Pierre — *Travail et conflit dans l'industrie*: T. I., *Les Travaux Ouvriers*, Paris, 1978.
- DUBOIS, Pierre et CHAVE, D. — «Autonomie dans le travail et réactions ouvrières: la prédiction impossible», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978.
- DURAND, Claude — *Le Travail Enchaîné. Organisation du Travail et Domination Sociale*, Paris, Seuil, 1978. «Rationalisation de l'organisation du travail», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978.
- DURAND, Claude e DURAND, Michelle — *Le L'O.S. à l'Ingénieur. Carrière ou classe sociale*, Paris, Éditions Ouvrières, 1971.
- DURAND, Claude; PRESTAT, Claude; WILLENER, Alfred — *Travail, Salaire, Production*: T. I., *Le Contrôle des cadences*, Paris, Mouton, 1972.
- EMERY, F. E. e TRIST, E. L. — «The causal texture of organizational environments», in *Human Relations*, vol. 18, 1965, pp. 21-32.
- FESTINGER, L. — *A theory of cognitive dissonance*, Standford University Press, 1962.
- FREYSSENET, Michel — *La Division Capitaliste du Travail*, Paris, Savelli, 1977.
- FRIEDMANN, Georges — *Machine et Humanisme. Problèmes Humains du Machinisme Industriel*, Paris, Gallimard, 1956. *Le Travail en Miettes*, Gallimard, 1956. *Où va le Travail Humain?*, Gallimard, 1963.
- FRIEDMANN, Georges e NAVILLE, Pierre — *Traité de Sociologie du Travail*, 2 tomos, Paris, Armand Colin, 1961-62.
- GAUDEMAR, J. P. — «De la fabrique au site: naissance de l'usine mobile», in *Usines et Ouvriers — figures du nouvel ordre productif*, Paris, François Maspero, 1980.
- GUIGLIONE, Rodolphe e MATALON, Benjamin — *Les Enquêtes Sociologiques, Théories et Pratiques*, Paris, Armand Colin, 1978.
- GOFFMAN, Erving — *The Presentation of Self in Everyday Life*, Pelikan Books, 1980 (ed. org. 1959). *Estigma*, Rio de Janeiro, Zahar, 1978 (ed. org. 1964). *Les rites d'intervention*, Paris, Editions de Minuit, 1974 (ed. org. 1967). *Relations in Public, Microstudies of the Public Order*, Penguin Books, 1972 (ed. org. 1971).
- GORZ, André (direction de) — *Critique de la Division du Travail*, Seuil. «Collection Politique», 1973. *Adieux au prolétariat*, Paris, Galilée, 1980.
- GUELAUD, Françoise; BEAUCHESNE, Marie-Noel, GAUTRAT, Jacques; ROUSTANG, Guy — *Pour une Analyse des Conditions du Travail Ouvrier dans l'Entreprise*, Paris, Armand Colin. «Collection Sciences Sociales du Travail», 1975.
- GURVITCH, Georges — *Dialectique et sociologie*, Paris, Flammarion, 1962.
- HERZBERG, F. — *Le travail et la nature de l'homme*, Harcourt Brace and World, 1966.
- HOLLAND, Ray — *Eue o Contexto Social*, Rio de Janeiro, Zahar, 1979 (ed. org. 1977).
- JACQUES, Elliot — *Intervention et Changement dans l'Entreprise*, traduction française de The Changing Culture of Factory, Paris, Dunod, 1972.
- JARDILLIER e LUPÉ, Michel-Claude — *De la Qualification du Travail à l'Evaluation des Fonctions*, Paris, Entreprise Moderne d'Édition, 1976.
- KARPIK, Lucien — «Trois concepts sociologiques: le project de référence, le statut social et le bilan individuel», *Archives Européennes de Sociologie*, 6, 1965.
- KERGOAT, Danièle — *Bulldoz — ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière*, Paris, Seuil, 1973.
- LANDES, David — *L'Europe Technicienne. Révolution Technique et Libre Essor Industriel en Europe Occidentale de 1750 à nos Jours*, Paris, Gallimard, NRF, «Bibliothèque des Histoires», 1975, (1.^a edição inglesa: Londres, 1969).
- LAWRENCE, Paul R. e LORSCH, Jay W. — *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Boston, Harvard, 1967.
- LEYENS, Jacques Philippe — *Psicologia Social*, Lisboa, Edições 70, 1981 (ed. org. 1979).
- LEVINSON, A. — *Les cadres sous pression*, Paris, Editions d'Organisation, 1973.
- LINHART, Robert — «Procès de travail et division de la classe ouvrière», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978.

- LIPSET, S. M. — *L'homme et la politique*, Paris, Seuil, 1960.
- MAISONNEUVE, J. — *Psychosociologie des affinités*, Paris, PUF, 1966.
- MALLET, Serge — *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil, 1964.
- MARX, Karl — *Le Capital. Critique de l'Economie Politique*: liv. 1, T. 2, *Le Développement de la Production Capitaliste*, «La production de la plus-value relative», Paris, Les Editions Sociales, 1969.
- MAURICE, Marc — «Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme?», in *Sociologie du Travail*, Paris, 1980, n.º 1.
- MAURICE, Marc; MONTEIL, C.; GUILLON, R. — *Les cadres et l'entreprise*, Paris, ISCT, 1967.
- MOSCOVICI, Serge — *Une société contre-nature*, Paris, Union Générale d'Éditions, 1972.
- MONTGOMERY, David — *Worker's Control in America. Studies in the History of work, Technology and Labor Struggles*, Cambridge University Press, 1979.
- MOTHE, Daniel — *Les O. S.*, Paris, Cerf, «Collection Objectifs», 1972.
- NAVILLE, Pierre — *Essai sur la Qualification du Travail*, Paris, Librairie Marcel Rivière, 1956. *L'Automation et le Travail Humain*, CNRS, 1961. *Vers l'Automatisme Social? Problèmes du Travail et de l'Automation*, Paris, Gallimard, 1963.
- PAGÈS, Max — *A Vida Afetiva dos Grupos*, Rio de Janeiro, Vozes, 1976 (ed. org. 1975).
- PARIAS, Louis-Henri (direction de) — *Histoire Générale du Travail*: vol. IV, *La Civilisation Industrielle (de 1914 à nos Jours)*, Paris, Nouvelle Librairie de France, 1962.
- PERROW, Charles — *Organization Analysis: A Sociological View*, Londres, Tavistock Publications, 1970.
- PETIT, Jean-Luc — *Du travail vivant au système des actions*, Paris, Seuil, 1980.
- PIMENTEL, Duarte — *Evolução dos sistemas de trabalho e racionalização da organização do trabalho num estaleiro naval (LISNAVE): a oficina de caldeiraria de bordo (1940-1980)*. Relatório de pesquisa, ISCTE/ICS, policopiado, 1980, 76 p. *Sistemas de trabalho, automatização e autonomia do trabalho operário num estaleiro naval (LISNAVE): o sector de corte automático da oficina de caldeiraria*. Relatório de pesquisa, ISCTE/ICS, policopiado, 1981, 80 p.
- PIMENTEL, Duarte et alii — *Notas para uma história da organização racional do trabalho em Portugal (1900-1980) — alguns resultados preliminares de uma investigação em curso*, *Análise Social*, n.º 72-73-74, vol. XVIII 3.º-4.º-5.º, 1982, pp. 1299-1365. *Fábrica Simões: autogestão ou delegação de poderes? — estudo de caso de uma empresa intervencionada*, *Análise Social* n.º 50, vol. XIII 2.º, 1977, pp. 355-418.
- POITOU, P-J — *La dissonance cognitive*, Paris, Armand Colin, 1974.
- POLLOCK, Frédéric — *L'Automation. Ses Conséquences Economiques et Sociales*, Paris, Editions Minuit, 1957.
- POUJOL e LABOURIE — *Les cultures populaires*, Toulouse, Edouard Privat, 1977.
- ROUCHY, C. J. — «Une intervention psychosociologique», *Connexion*, 3, 1972.
- SAINSAULIEU, Renaud — *Les relations du travail à L'usine*, Paris, Editions d'Organisation, 1973. *L'identité au travail*, Paris, P.N.F.S.P., 1977. «Formation permanente, intervention sur l'entreprise et société industrielle», *Connexion*, 17, 1976.
- SAYLES, L. — *Behavior of industrial work groups prediction and control*, New York, Willey Edit., 1958.
- SEEMAN, M. — «On the meaning of alienation», *American Sociological Review*, 1959. «Les Conséquences de l'aliénation dans le travail», *Sociologie du Travail*, 2, 1967.
- TERSSAC, Gilbert de — «La regulation ouvrière dans les industries à processus continu», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978.
- TOURAINÉ, Alain — «A organização profissional da empresa», in FRIEDMANN e NAVILLE, *Tratado de Sociologia do Trabalho*, S. Paulo, Cultrix, 1973, (ed. org. 1961). *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, C.N.R.S., 1955.
- TOURAINÉ, Alain e WIEVIORKA, Michel — «Mouvements ouvriers et nouveaux mouvements sociaux», in *Crise et avenir de la classe ouvrière*, Paris, Points, 1979, p. 64.
- VIDAL, Daniel — *Essai sur l'idéologie — le cas particulier des idéologies syndicales*, Paris, Anthropos, 1971.