

Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir?

(Work: to suffer? To construct oneself? To resist?)

(Trabajo: ¿sufrir? ¿Construirse? ¿Resistir?)

*Leny Sato**

Resumo

Neste artigo, teço, brevemente, algumas considerações sobre o trabalho e suas vinculações com o sofrimento e com a construção da subjetividade para, então, dedicar-me a relatar eventos nos quais a resistência dos trabalhadores e trabalhadoras se expressa. Para tanto, recorro a situações observadas no cotidiano de trabalho no chão de fábrica de uma indústria de alimentos em São Paulo. O conhecimento sobre o dia a dia de trabalho foi construído mediante pesquisa de cunho etnográfico, que perdurou por cerca de oito meses. Os processos organizativos cotidianos são compreendidos pela leitura micropolítica. Parti da constatação de que os trabalhadores buscam evitar o sofrimento no trabalho mediante a resistência. Descrevo duas situações nas quais os contrapoderes são desenvolvidos de modo astucioso, utilizando-se do discurso gerencial e tirando proveito das circunstâncias.

Palavras-chave: Psicologia social do trabalho; micropolítica; trabalho; trabalhadores.

Abstract

This article presents brief considerations on work and its associations with suffering and with the construction of subjectivity, followed by an account of events in which male and female workers express their resistance. Our study was based on situations observed in the daily work on the factory floor of a food industry in the city of São Paulo. Our knowledge of the work routine derives from an ethnographical research carried on for 8 months. Daily organization processes are understood from a micropolitical angle. Evidence that the workers try to avoid suffering through resistance is our starting point. We describe two situations in which counter-powers are developed with astuteness, recurring to management discourse and to opportunities presented by the circumstances.

Keywords: social Psychology of work; micropolitics; work; workers.

Texto recebido em outubro de 2009 e aprovado para publicação em dezembro de 2009.

* Doutora em Psicologia Social, professora titular do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo – USP.
E-mail: lenysato@usp.br.

Resumen

En este artículo entretajamos, brevemente, algunas consideraciones sobre el trabajo y sus vinculaciones con el sufrimiento y la construcción de la subjetividad para, entonces, dedicarse a relatar eventos en los cuales la resistencia de los trabajadores y trabajadoras se expresa. Para ello, recurrimos a situaciones observadas en el cotidiano del trabajo operativo de una industria de alimentos en Sao Paulo. El conocimiento sobre el día a día del trabajo fue construido mediante investigación de tipo etnográfico con duración aproximada de ocho meses. Los procesos organizativos cotidianos son comprendidos por la lectura micro política. Partimos de la constatación de que los trabajadores buscan evitar el sufrimiento en el trabajo a través de la resistencia. Describimos dos situaciones en las cuales los contra-poderes son desarrollados de manera astuta, valiéndose del discurso gerencial y sacando provecho de las circunstancias.

Palabras claves: Psicología social del trabajo; micro política; trabajo; trabajadores.

1 Introdução

As indagações apresentadas no título deste artigo expressam, de modo extremamente apropriado, a polissemia que a palavra *trabalho* comporta.

Não podemos deixar de referir que Marx nos apresenta, de modo seminal, uma leitura que define o homem como um *ser de trabalho* e que, sem ele, não se constituiria como tal, pois o *construir-se* é condição da dialética homem-natureza. É célebre a sua frase:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhe forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza” (Marx, 1980, p. 202).

Ao mesmo tempo, também Marx nos aponta e descreve, em detalhes, as condições nas quais o *sofrimento* se faz presente, não como condição existencial do *trabalhar*, mas como condição político-social, historicamente determinada, situando-o, como sabemos, no contexto do modo de produção capitalista.

Hannah Arendt (1991), por sua vez, também aponta para a polissemia do termo *trabalhar*, ao apresentar-nos as palavras usadas para se referir a *trabalho*

em vários idiomas, donde temos a abertura para um longo debate sobre as diferenças entre *labor* e *trabalho*. O primeiro como atividade necessária para a reprodução da vida, e o segundo como criador de coisas no mundo. Sofrimento e construção estão aqui presentes como elementos que fazem parte, ao lado da ação, da vida ativa.

Creio que, mais recentemente, o debate sobre a centralidade do trabalho tem feito com que nos voltemos para pensar o que o *trabalho* significa para nós, o lugar que ocupa ou deveria ocupar em nossas vidas; se ele pode ou não ser atividade emancipadora ou se, independente do sistema político, ele seria fadado a ser *estranhado*. O posicionamento de alguns autores tem sido objeto de discussão no Brasil. Citemos, entre outros, os trabalhos de Ricardo Antunes (1995), André Gorz (1987), Claus Offe (1995), Dominique Méda (2004) e Maria Elizabeth Antunes Lima (2008).

A partir de uma perspectiva psicossocial, diversos são os pesquisadores que têm se debruçado sobre as múltiplas implicações e sentidos que o trabalho pode ter para as pessoas, incluindo aqueles interrogados no título deste simpósio: sofrimento, construção e resistência.

Estudos desenvolvidos nas últimas duas décadas, no Brasil, têm apontado situações nas quais o sofrimento se faz presente, e eles são importantes no sentido de denunciar uma realidade atual, mas socialmente pouco reconhecida.

Lembro-me, por exemplo, de um convite que me foi feito, há mais de vinte anos, por bancários da CIPA de um banco estatal, para fazer uma palestra. Diziam-me eles que queriam discutir a saúde mental e o sofrimento no trabalho; entretanto, esses termos não poderiam figurar no título da palestra, pois, se assim fosse, a presidência da CIPA não a aprovaria. A saída possível foi atribuir um título menos polêmico à palestra, de modo que ele escudasse o tema que realmente seria apresentado e discutido. Assim, resistia-se a um constrangimento presente no local de trabalho, no caso, o de impedir ou, ao menos, dificultar que determinados temas fossem discutidos.

De lá para cá, temos muitos grupos de pesquisa no Brasil que examinam o *trabalho* com o foco dirigido a prover-nos com elementos e argumentos que busquem responder às perguntas formuladas no título deste artigo. Sofrimento, construção e resistência são experiências humanas que passam a ser descritas a partir do cotidiano de trabalho, o “chão de fábrica”, que se apresenta como um espaço de emergência de grandes questões para a Psicologia, enquanto nos possibilita revisitar, com base no enfoque da

saúde e da Psicologia social, um universo que fora ignorado pela Psicologia e que, para Oddone, Re & Briante (1981), constitui uma “psicologia do trabalho não escrita”, pois, nos dizeres dos autores:

A psicologia do trabalho é uma das disciplinas que foi mais fortemente condicionada pela luta de classes e pela natureza de classe do desenvolvimento científico, o que limitou seu campo de observação e deformou seus modos de abordagem dos comportamentos humanos na empresa (Oddone, Re & Briante, 1981, p. 23).

Acrescentam, ainda, que a história da Psicologia do trabalho deve ser considerada à luz da concepção que eles adotam sobre a organização: “Unidade contraditória de pontos de vista e de intervenção sobre a organização do trabalho” (Oddone, Re & Briante, 1981, p. 22).

Uma série de estudos e pesquisas tem sido recentemente desenvolvida, mostrando a conquista de um espaço, em nosso contexto, que faz com que a “psicologia não escrita” passe a ser documentada e publicada. Diversas são as perspectivas adotadas nos trabalhos assim desenvolvidos, dentre os quais citamos: Rodrigues (1978), Seligmann-Silva (1994), Tittoni (1994), as coletâneas organizadas por Silva Filho & Jardim (1997), por Jacques & Codo (2002), por Borges, Moulin & Araújo (2001) e por Figueiredo, Athayde, Brito & Alvarez (2004); os estudos de Lima (1996, 2002), de Cláudia Osório (2006), de Navarro (2006), de Bernardo (2009), entre muitos outros. Além dos trabalhos publicados, dezenas de dissertações e de teses têm sido desenvolvidas em programas de pós-graduação no Brasil, sob o campo multidisciplinar da Saúde do Trabalhador. No âmbito da Psicologia, uma produção significativa mostra-nos que essa vertente ancora-se em perspectivas teóricas sólidas e vem consolidando práticas nos serviços públicos de saúde e em entidades sindicais.

Sofrer, construir-se e resistir decorrem de interações micropolíticas em situações de trabalho. Passo agora a relatar algumas situações que ilustram como essas interações podem se processar.

2 A dinamização da micropolítica no local de trabalho

Observamos, em estudos no âmbito da Psicologia social, como se dão os conflitos e como se desenvolvem os contrapoderes. Cabe ressaltar que a construção de contrapoderes, em situação de trabalho, é descrita pela escola sociotécnica (Orstmann, 1984; Kelly, 1978; Cherns, 1976; Trist, 1976), por Frederico (1979); Linhart (1980), por Dwyer (1991), entre outros.

Nos casos aqui referidos, o estudo da micropolítica (a política no e do cotidiano) deu-se a partir da compreensão do imaginário, da linguagem e das práticas (interação e fazeres) desenvolvidas no dia a dia pelos trabalhadores. Partimos da constatação de que os trabalhadores buscam evitar o sofrimento no trabalho e, nesse sentido, buscam *resistir*. E resistir implica medir forças para exercer controle sobre os contextos de trabalho.

A fim de ilustrar uma situação na qual a resistência é observada, relatarei processos de micronegociação observados em uma indústria alimentícia, cujo processo de trabalho é taylorista-fordista (Sato, 1997).

Por cerca de oito meses, convivi com os operários no chão de fábrica, observando e conversando sobre o trabalho (Sato, 1997). Aqui pude constatar, mesmo diante da grande assimetria de poder no local de trabalho e considerando-se também a presença de situações que explicavam o sofrimento, que uma das formas de resistência configura-se na busca por replanejar o trabalho, mediante negociações que emergiam do grupo primário, motivadas e conduzidas por pessoas comuns, desprovidas do papel de representação coletiva de interesses.

Tal indústria emprega cerca de 350 operários que se revezam em três turnos (8 horas por dia, de segunda-feira a sábado). A fábrica utiliza processo de trabalho manufaturado, com produção em bateladas. Mescla processos estritamente manuais com outros automatizados. A maioria das atividades é desenvolvida por auxiliares de produção e, em geral, são repetitivas e monótonas, explicando a alta prevalência de lesão por esforços repetitivos (LER/DORT). As atividades são embalagem, preparação e transporte de materiais.

Denomino “micronegociação” o processo de argumentação e contra-argumentação por meio do qual se barganha o controle sobre o processo de trabalho. Tais negociações dão-se no dia a dia de trabalho e são protagonizadas por pessoas comuns. Elas se desenvolvem em contextos de clara assimetria de poder e controle. Minha experiência de contato com o cotidiano fabril deixou-me a clara percepção de que há os que mandam e os que obedecem.

Michel de Certeau (1994) foi uma referência importante para compreender quais as condições em que se processam, e como se processam, tais negociações. Em seu estudo sobre consumo de bens culturais, o autor reflete sobre as implicações da relação de poder assimétrico entre o produtor e o consumidor desses bens; reflete sobre a relação entre colonizador e colonizado, apontando duas coisas: a) que o consumidor faz usos diferentes do produto que lhe é oferecido e, nesse sentido, ele não é passivo, havendo, em seu entender, a

fabricação de algo novo com o que lhe é oferecido; b) que na condição de assimetria, o colonizado cria mecanismos astuciosos para escapar ao poder do colonizador sem, no entanto, deixá-lo. Assim, o colonizado resiste ao domínio do colonizador. Certeau concebe a criação de uma rede de antidisciplina.

As micronegociações são táticas e astuciosas (Certeau, 1994), quase invisíveis, somente observadas e reconhecidas quando o olhar atento consegue ver os acontecimentos do local de trabalho e os seus significados. Mesmo numa fábrica na qual o processo de trabalho é planejado, de modo a serem criadas atividades repetitivas e monótonas, o cotidiano fabril mostra-se vivo, conformado por acontecimentos imprevisíveis e inusitados. Em meio a esses acontecimentos, resoluções de problemas se dão, visando não apenas a resolver aqueles assim configurados para o corpo gerencial (produtividade, qualidade do produto e do processo), mas também os que atingem os interesses dos trabalhadores (esforços demasiados, dores, sofrimento, doenças, conflitos interpessoais, etc.).

a) Aproveitando o discurso da qualidade

A primeira modalidade de negociação cotidiana desenvolve-se mediante o aproveitamento tático e astucioso do discurso gerencial, no caso, o discurso da qualidade, também bastante difundido nessa empresa.

Os operários sabem qual é o discurso permitido (o discurso da qualidade introduzido pelo corpo gerencial) e o utilizam de modo a buscar espaços simbólicos que possibilitem conduzir mudanças em favor de interesses dos trabalhadores, como, por exemplo, mudanças na relação de fronteiras entre linhas de produção, melhoria de condições de higiene e saúde, diminuição de esforço físico e mental (por meio da diminuição do ritmo de funcionamento das máquinas e pelo aumento do número de trabalhadores alocados nas linhas).

Uma primeira aproximação com o emprego da palavra “qualidade”, veiculado na fábrica, dá-nos a impressão de que a ideologia organizacional é totalmente eficaz. A princípio, todos, indistintamente, referem-se à necessidade de se trabalhar com qualidade. Porém, ao nos aprofundarmos na compreensão que cada uma das pessoas dela tem, vemos que a sua polissemia possibilita que diversos argumentos sejam ancorados nessa palavra, levando a defender interesses os mais diversos e até mesmo opostos. Assim, se, para a gerência, trabalhar com “qualidade” significa adotar uma série de procedimentos de controle durante o processo (controle estatístico de

processo, por exemplo), para os trabalhadores do chão de fábrica, trabalhar com qualidade significa respeitar o limite do que para eles é suportável (diminuir a intensidade do ritmo de trabalho e contar com maior número de colegas por linha).

A astúcia dos trabalhadores reside em criar táticas que possibilitem que os seus interesses sejam “ouvidos”, sem que o conflito de interesses seja explicitado, por meio do argumento da “qualidade”. Vejamos um caso: frente à solicitação do gerente de produção para intensificar o ritmo de uma das linhas de produção, o operador de máquina que nela trabalha contra-argumenta: “Sim, eu poderia aumentar o ritmo da máquina, só que vai prejudicar a qualidade”. Com essa resposta, o operador consegue evitar a intensificação do ritmo e todos os problemas dele advindos (as queixas das operárias que embalam o produto, as frequentes paradas para ajustar a máquina, o maior esforço, o sofrimento e o cansaço). É dessa forma que a assimetria de poder no local de trabalho é driblada, de modo a fazer valer, minimamente, os interesses dos trabalhadores. Não que a intensificação do ritmo não pudesse conduzir, em algum grau, à deterioração da qualidade do produto, porém não era essa a consequência principal que o operador buscava evitar, mas sim aquelas que diziam respeito aos seus interesses e aos dos seus colegas de linha.

b) Aproveitando as circunstâncias para desenvolver contrapoderes

O segundo caso é protagonizado por um operário do almoxarifado. Sua insatisfação dá-se com as condições ambientais de trabalho (espaço físico apertado, falta de bebedouro, ventilação, equipamentos, *layout*, etc.). Muito embora esse operário, que chamaremos Paulo, tenha tido uma atuação individual, suas insatisfações são partilhadas por vários operários que trabalham no mesmo espaço (cerca de 30 a 40 pessoas).

Embora a insatisfação já fosse sentida há muito tempo, a oportunidade para negociar com a gerência a melhoria do ambiente de trabalho dá-se quando Paulo toma conhecimento de que a empresa seria, em breve, objeto de uma auditoria. Observando as preocupações e a movimentação da gerência e da supervisão de fábrica no sentido de preparar a empresa para receber essa auditoria (relatórios, padronização de procedimentos, etc.), Paulo começa a desenvolver uma pesquisa sobre como os seus interesses poderiam ser acoplados aos interesses gerenciais.

Paulo simula um comportamento deferente para esconder a insubordinação (Thompson, 1998). Reconhece a presença e o teor do discurso gerencial e a impossibilidade de explicitar suas razões e seus interesses, e assim, diz: “Aqui na

empresa, todo mundo tem que falar a mesma língua”. Seguindo essa máxima, Paulo emprega o eufemismo. Em vez de *reivindicações*, Paulo apresenta “sugestões de melhoria”, “ideias”, procura “buscar soluções”, procura também “colaborar”¹. Essa forma de fazer com que reivindicações sejam escutadas ocorreu apoiada no fato de que todos na fábrica sabem que a empresa, dentro do seu programa de *empowerment*, como refere Paulo, quer “discutir ideias, porque problemas nós já temos demais, e então eles [a gerência] querem que você apresente uma solução possível”. Essa linguagem e essa forma de apresentação pública escamoteia os conflitos, mas é por elas que as negociações, denominadas pelos trabalhadores de “conversas”, desenvolvem-se.

Desse modo, Paulo, em contato direto com o gerente, “sugeriu” que fossem instalados bebedouros, ampliados espaços de circulação, instalados ventiladores e outras condições de maior conforto aos trabalhadores. O argumento apresentado por Paulo ao gerente consistia em dizer-lhe que, se as condições ambientais fossem melhoradas, isso tornaria a gerência de produção mais bem vista pela equipe de auditoria. Aceitando os argumentos, o gerente ofereceu apoio e fez gestões para que recursos fossem designados, de modo que as melhorias fossem implantadas.

Paulo reconhece que, para desenvolver o contrapoder, deve se mostrar deferente e esconder a insubordinação, pois, ao ser por mim perguntado se os operários podem falar o que consideram inadequado na empresa, diz: “Eu vou falar? Vou falar pra quê? Não sou louco!”, e finaliza:

[...] se fala em autonomia, iniciativa, criatividade... mas a hierarquia, minha querida Leny, tem que ser seguida, porque dizem, e nunca vai deixar de ser verdade, que a corda só arrebenta do lado do mais fraco, no caso, o nosso. A gente trabalha aqui... como eu disse antes, defendo as cores da empresa, só que, na minha cabeça, sempre vai continuar a certeza de que um dia eu posso sair sem valor nenhum daqui, sabe? [...] Com a consciência de que a empresa não é nossa (Paulo, operário do almoxarifado).

Se é possível desenvolver esses contrapoderes, Paulo, com essa frase, faz-nos saber dos seus limites: as relações capitalistas de trabalho.

Esses dois casos nos mostram que, apesar de o poder e o controle estarem, no local de trabalho, claramente em favor do corpo gerencial e do capital, astuciosamente, os trabalhadores criam mecanismos para que se processem negociações, aproveitando-se das circunstâncias. Nesse sentido, não se observa

¹ O discurso da qualidade e do *empowerment*, tão em voga nas organizações empresariais, incorpora essas palavras e expressões em seu vocabulário.

uma realidade na qual o debate aberto se dê, pois que não se encontra um contexto político de democracia radical (Habermas, 1987). Assim, o “espaço público” como aquele no qual, também no local de trabalho, as diversas opiniões podem ser confrontadas, é arrancado à força do “espaço privado” da fábrica, sem que isso seja dito, explicitado ou perenemente conquistado. Claro deve estar que, por esses motivos, há limites no alcance dessas negociações. São os acordos possíveis, mas reconhecemos também que elas têm alcances consideráveis, caso tomemos como referência o ponto de vista de quem está no local de trabalho e não o nosso, que estamos de fora, como expectadores críticos, no mais das vezes esperando grandes mudanças na organização, como um todo, e que sejam prontamente visíveis.

3 Uma síntese

Muitos outros casos poderiam ser aqui relatados no sentido de explicitar como os contrapoderes são desenvolvidos de modo a lidar com os conflitos, considerando-se que estes nem sempre podem ser explicitados ou que possam ser objeto de uma negociação “às claras” ou de uma resistência também “às claras”.

Entretanto, eles nos mostram como, em contextos reais, os trabalhadores lidam com a assimetria de poder, no local de trabalho, lançando mão de táticas astuciosas, aproveitando-se dos poros oferecidos pelo planejamento gerencial, das oportunidades que emergem e da ambiguidade das situações. São nesses interstícios que podemos observar o conformismo e a resistência, como nos fala Marilena Chauí (1993).

Referências

- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Arendt, H. (1991). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Expressão Popular.
- Borges, L. H.; Moulin, M. G. & Araújo, M. D. (org.). (2001). *Organização do trabalho e saúde: múltiplas dimensões*. Vitória: Edufes.

Certeau, M. (1994). *A invenção do cotidiano: artes de fazer*. Petrópolis: Vozes.

Chauí, M. (1993). *Conformismo e resistência: aspectos da cultura popular no Brasil*. São Paulo: Brasiliense.

Cherns, A. (1976). Principles of sociotechnical design. *Human Relations*, 29 (8), 783-792.

Dwyer, T. (1991). *Life and death at work: industrial accidents as a case of socially produced error*. New York: Plenum Press.

Figueiredo, M.; Athayde, M.; Brito, J.C. & Alvarez, D. (org.). (2004). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A.

Frederico, C. (1979). *A vanguarda operária*. São Paulo: Símbolo.

Gorz, A. (1987). *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária.

Habermas, J. (1987). *Teoria de la acción comunicativa: Tomo I, Racionalidad de la acción y racionalización social*. Madrid: Taurus.

Habermas, J. (1987). *Teoria de la acción comunicativa: Tomo II, Crítica de la razón funcionalista*. Madrid: Taurus.

Jacques, M. G. & Codo, W. (org.). (2002). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes.

Kelly, J. E. (1978). A reappraisal of sociotechnical systems theory. *Human Relations*, 31 (12), 1069-1099.

Lima, M. E. A. (1996). *Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa*. Petrópolis: Vozes.

Lima, M. E. A. (2002). Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: W Codo & M. G. Jacques (org.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes.

Lima, M. E. A. (2008). Trabalho e identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. *Educação & Tecnologia*, 12, 5-9.

- Linhart, R. (1980). *Greve na fábrica*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Marx, K. (1980). *O capital: crítica da economia política*. (6. ed., livro 1, v. 1). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Méda, D. (2004). *Le travail*. Paris: PUF.
- Navarro, V. L. (2006). *trabalho e trabalhadores do calçado: a indústria calçadista de Franca (SP): das origens artesanais à reestruturação produtiva*. São Paulo: Expressão Popular.
- Oddone, I.; Re, A. & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière*. Paris: Éditions Sociales. (publicado originalmente na língua italiana em 1977).
- Offe, C. (1995). *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense.
- Orstman, O. (1984). *Mudar o trabalho: as experiências, os métodos, as condições de experimentação social*. Lisboa, Calouste Gulbenkian.
- Osório, C. (2006). Trabalho no hospital: ritmos frenéticos, rotinas entediadas. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 9, 15-32.
- Rodrigues, A. M. (1978). *Operário, operária*. São Paulo: Símbolo.
- Sato, L. (1997). *Astúcia e ambiguidade: as condições simbólicas para o replanejamento negociado do trabalho no chão de fábrica*. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, São Paulo.
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez.
- Silva Filho, J. & Jardim, S. (1997). *A danação do trabalho: organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Cora.
- Thompson, E. P. (1998). *Customs in common: studies in traditional popular culture*. New York: The New Press.
- Tittoni, J. (1994). *Subjetividade e trabalho: a experiência no trabalho e sua expressão na vida do trabalhador fora da fábrica*. Porto Alegre: Ortiz.
- Trist, E. (1976). Critique of scientific management in terms of socio-technical theory. In: M. Weir (ed.). *Job satisfaction*. London: Fontana.