

Em redor do tempo de trabalho – Ciclos de vida e emprego

*Licínio M. Vicente Tomás*¹

Introdução

Na presente comunicação procuraremos, tanto quanto possível, posicionar os termos duma problemática que sustenta um projecto de investigação em curso sobre a relação entre idade e actividade laboral, ou, para sermos mais precisos, entre idade e empregabilidade. Ao mesmo tempo, procuraremos consolidar uma reflexão preliminar acerca das temporalidades de trabalho num quadro sócio-jurídico em que imperam as relações contratuais e a própria realidade do emprego, sendo a definição de uma idade legal para trabalhar – mínima e máxima – um aspecto irrefutável desta nova ordem organizacional, articulada em redor do período de trabalho.

Focalizando a idade legal, tentaremos apreender o que é que a idade contém para poder participar, com inegável legitimidade, na construção de formas, amplamente aceites, de repartição do emprego, iludindo, na prática, tratar-se da imposição de um arbítrio social. À nossa abordagem tem subjacente um pressuposto segundo o qual a idade seria socialmente utilizada como critério relevante nos processos de repartição de um bem que se tornou raro². Estamos a referir-nos mais ao emprego do que ao trabalho, numa realidade histórica concreta em que a supremacia do primeiro é um facto comprovável, independentemente da divisão do trabalho que continua a ser um factor importante na estruturação social. Queremos com isto dizer que trabalho e emprego não designam a mesma realidade, mas frequentemente são tomados como conceitos permutáveis. A visão indiferenciada prejudicou as análises levando, inclusive, a profetizar o fim do trabalho quando, na verdade, se assiste a um processo de racionalização crescente na repartição do emprego pelas diversas categorias sociais, pelas diferentes idades da vida, isto é, em função das gerações que coexistem num dado momento histórico.

Creemos, pois, que faz todo o sentido esclarecer o que distingue os conceitos, o que os complementa e, ainda, qual a especificidade e o lugar de cada um deles. Tudo parece indiciar que, na actual organização social, os estatutos dos indivíduos advêm-lhes fundamentalmente das relações de emprego e não tanto do trabalho que desenvolvem.

1 – Trabalho e emprego: só uma questão de designação?

Em virtude da monetarização das relações de produção e da ideologia mercantil que encara o trabalho como uma mercadoria capaz de ser objecto de “transacção” corrente, segundo as regras de troca vigentes no mercado, é o trabalho assalariado juridicamente regulamentado que está em causa quando falamos de emprego e não certas ocupações sem remuneração e sem possibilidades de acesso a um estatuto. O trabalho é, na actual configuração urbano-industrial, uma mercadoria que se transacciona segundo regras precisas, segundo modalidades variadas que evidenciam vínculos contratuais mais ou menos perenes e duradouros, conferindo aos indivíduos um lugar diferenciado no espaço social, como sustenta

¹ Assistente do Departamento de História, Filosofia e Ciências Sociais da Universidade dos Açores.

² Esta é uma interpretação partilhada, ainda que de forma muito diferente, por Rémi Lenoir, Claudine Attias-Donfut, Anne-Marie Guillemard e Margaret Maruani, entre outros.

Robert Castel ao afirmar: “O salariado não constitui apenas um modo de redistribuição do produto do trabalho, mas a condição a partir da qual os indivíduos são distribuídos pelo espaço social”³.

É hoje ponto assente que o emprego representa não só uma forma de vida, como também a possibilidade de acesso a um estatuto social. Por consequência, é, por um lado, fonte de sobrevivência física e, por outro, condição de integração social que o trabalho, por si só, já não garante. Do mesmo modo, o trabalho não confere estatuto a não ser quando integrado numa relação de emprego, mesmo que no concreto se trate de empregos sem estatuto. Com efeito, mesmo um emprego sem estatuto não deixa de conferir estatuto ao seu possuidor⁴.

Efectivamente, como faz notar Margaret Maruani “O emprego, encontra-se hoje no centro do que permite a construção das relações sociais e do processo que molda os estatutos”⁵ dos indivíduos. Inscreve-se nesta mesma linha de pensamento o comentário do demógrafo Michel-Louis Lévy, relativo à situação francesa do pós-guerra: “A procura de emprego em vez de ser uma procura de um ganha pão tornava-se uma procura de estatuto”⁶.

Assim, quem procura emprego nem sempre procura trabalho. Mas procura, sem dúvida, uma ocupação estatutariamente congruente com as regras de mercado e com as expectativas sociais vigentes. O exercício de uma actividade fora de um sistema de emprego, ou de auto-emprego, remete para significações estatutárias diferentes e, regra geral, depreciadas.

Como sabemos, na actual ordem económica, a empresa usufrui de grande legitimidade contratual e social, reivindicando para si o monopólio da relação salarial e da contratação jurídica. Neste sentido, a empresa gera emprego, necessitando de força de trabalho. Porém, ainda que a relação com a empresa e a remuneração sejam factores de considerável importância na construção dos estatutos, o trabalho não se realiza exclusivamente no seio da empresa nem sempre proporciona remuneração regular. Existem estatutos diferenciados perante o mesmo trabalho que não decorrem exclusivamente do facto de existir ou não remuneração nem das formas de organização empresariais que podem enquadrar a actividade em causa.

Um exemplo recorrente e ilustrativo do que acabamos de dizer é o trabalho doméstico que, consoante seja realizado no quadro de uma empresa (por conta de outrem), por conta própria (a dias), ou ainda, no quadro da família (trabalho familiar), apresenta significações estatutárias bem distintas. Assim, o teor e a forma de relação laboral – a dias ou quadro efectivo de uma empresa ou ainda, por obrigação, acabam por introduzir significações estatutárias muito diferentes. Sabemos que existem modalidades que nem sequer são reconhecidas como trabalho – como, por exemplo, o trabalho da dona de casa, o trabalho escolar, o trabalho artístico, do trabalho eclesiástico ou o voluntariado. Deste modo, a natureza de relação e a modalidade de exercício constróem – ou entram na construção – do estatuto do trabalho.

Compreende-se, então, que a criação de emprego seja uma função reconhecida à empresa e a capacidade de trabalho uma característica individual, normalizada numa organização colectiva. Assim, é o trabalho que produz a riqueza, mas é o emprego, enquanto sistema instituído, que a reparte.

A repartição do produto do trabalho, quer se tenha ou não em conta o sistema de emprego, foi – e continua a ser – o ponto nevrálgico das preocupações políticas e

³ Cf. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale/ Une chronique du salariat*, col. "l'espace du politique", Paris, Fayard, 1995, p. 372.

⁴ Ver Dominique Schnapper, *Contre la fin du travail*, Paris, les Éditions Textuel, 1997.

⁵ Cf. Margaret Maruani, "La sociologie du travail en quête de l'emploi", in François Michon e Denis Segrestin, *L'entreprise et la société/Débats Economie-Sociologie*, Paris, Economica, 1990, pp. 41-48.

⁶ Cf. Michel-Louis Lévy, *Déchiffrer la démographie*, Paris, Éditions Syros, col. "Alternatives économiques", 1992.

da teorização em ciências sociais. O sistema de desigualdades, no quadro da sociedade pós-industrial, passa pelas relações de emprego. Por isso, quando questionamos a equidade da repartição entre sexos, entre gerações, ou entre grupos sociais diferenciados, é sobretudo o sistema de emprego e a sua forma de funcionamento que estão em causa. Deste modo, o sistema emprego poderá ser entendido como um meio legítimo de usufruir de contrapartidas desiguais do trabalho. Por outras palavras, legítima a desigual repartição do produto do trabalho.

Efectivamente, as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres resultam, antes de mais, da situação diferenciada em termos do estatuto remuneratório, do vínculo jurídico, ou da modalidade de exercício, isto é, de uma acessibilidade desigual ao emprego. Actualmente, a reivindicação de direitos e garantias de paridade parece depender mais da inserção em termos laborais do que de quaisquer outras formas de envolvimento social, traduzindo-se, na prática do quotidiano, em formas diferenciadas de integração e de participação social e política. Talvez por isso, o emprego constitua o cerne de grande parte das preocupações actuais e se encontre, para além do mais, na origem de numerosas formas persistentes de desigualdade social. Segundo esta ordem de razões, quando se alerta para a escassez do trabalho, teme-se que o emprego tenha diminuído. O que se aponta como sendo a diminuição do emprego não passa de uma outra forma de o valorizar e de o repartir.

2 – O fim do trabalho ou a imposição duma lógica do emprego?

Estamos em crer que pensadores como Jeremy Rifkin⁷ e Dominique Méda⁸, quando perspectivam o fim do trabalho, avaliando pela diminuição dos empregos (ou dos postos de trabalho) e atendendo em particular ao que se observa no sector industrial, tendem não só a confundir os conceitos como a traçar cenários enviesados.

Efectivamente, se o trabalho é um valor tendente a desaparecer, como explicar, por exemplo, o considerável incremento da actividade feminina? E como interpretar o aumento do tempo livre, sabendo-se que este é um domínio complementar e não oposto ao do trabalho? Cremos que não se pode falar em tempo livre para quem não se encontra no exercício de uma actividade regular. Por isso, não faz sentido dizer-se que os desocupados têm tempo livre. Ouve-se que os reformados têm todo o tempo livre do mundo. Em rigor, nem de um jovem que não encontra emprego se poderá dizer que tem tempo livre. O que ele tem, realmente, é tempo desocupado e, por isso, é recenseado como inactivo. Para ter tempo livre, não basta "não ter nada para fazer", é preciso ter emprego. No entanto, temos plena consciência de que são diferentes as expectativas que recaem sobre um jovem e sobre um reformado embora ambas tomem por base a relação com o trabalho.

Ainda neste domínio, a tentação profética levou autores como Joffre Dumazedier e G. Houdin a deduzirem, talvez apressadamente, o declínio do trabalho e o alvor da sociedade do lazer, visto se dispor cada vez mais de tempo útil⁹ para além do período laboral. Com efeito, são particularmente conhecidas as posições que sustentavam – principalmente na década de sessenta – estar-se a caminhar para uma sociedade do lazer quando, na verdade, se assistia a profundas mudanças em termos da estruturação dos tempos e dos ritmos de trabalho

⁷ Cf, Jeremy Rifkin, *La fin du travail*, Paris, Éd. La Découverte, 1996.

⁸ Ver Dominique Méda, *Le travail/Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995.

⁹ Veja-se, por exemplo, as obras de G. Houdin, *Une civilisation des loisirs*, Paris, Calmann-lévy, 1963 e ainda J. Dumazedier, *Vers une société des loisirs*, Paris, Éditions Seuil, 1962.

assalariado, sob pressão dos sindicatos e de associações cívicas diversas. As alterações em termos de duração laboral vão no sentido de uma dilatação progressiva do período não-produtivo e de um grande incremento das categorias excluídas do emprego ou impossibilitadas de trabalhar. Assim, cremos tratar-se de uma interpretação descabida, na medida em que a proclamada sociedade do lazer mais se encaminha para uma sociedade da desocupação, isto é, uma sociedade em que existe uma enorme faixa de desocupados ou rejeitados pelo sistema de emprego.

Por sinal, a ilusão do progresso em direcção a uma sociedade sem trabalho, não é partilhada por todos, ou, por todos de igual modo. Neste sentido, Jean Fourastié defendia que a grande diversificação das necessidades só poderá representar mais actividades, implicando uma nova racionalização do tempo útil a partir da planificação produtiva¹⁰. Também, John K. Galbraith reagirá à sua maneira precisando “que se nos últimos trinta anos que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, a semana normal de trabalho diminuiu, essa diminuição foi contrabalançada por uma procura cada vez maior de horas extraordinárias e pela correspondente vontade de fornecê-las”. E continua afirmando que “não há nenhuma razão intrínseca pela qual o trabalho deva ser mais desagradável do que o ócio(...) Defender mais tempos livres é um exercício fútil, enquanto o sistema de planeamento tiver capacidade de persuadir os seus membros de que os bens são mais importantes”¹¹. Efectivamente, a irónica afirmação de que por detrás de uma máquina fotográfica, ou de uma câmara, se encontra quase sempre um japonês, é muito verídica. De facto, têm necessidade de registar todos os momentos de descanso para recordar, pois trabalham, em média, 2159 horas por ano (44 por semana) e só dispõem de 15 dias de férias¹².

Muito provavelmente, quando se proclama o fim do trabalho não se tem em conta esta nova realidade do emprego, nem a estruturação temporal e social em seu redor. Creemos que reside aqui a chave da interpretação de inúmeras transformações. O que se tomou talvez como sendo a diminuição do trabalho remete, em grande medida, para formas de racionalização que utilizam critérios temporais para repartir o emprego pelas diversas categorias sociais.

3 – A repartição do tempo de trabalho como forma de partilha do emprego

Sabemos que pela importância que tem demonstrado, tanto na explicação das características duma determinada sociedade, como na compreensão do seu funcionamento, a divisão do trabalho tem sido uma temática alvo da investigação sociológica. A vincada repartição e especialização técnica das tarefas, com vista à produção de bens, parece ter sido uma das principais características das sociedades que se industrializaram. A progressiva generalização de tais princípios de funcionamento a sociedades mais periféricas, também não constitui novidade. De facto, as transformações induzidas pela crescente divisão do trabalho alastram muito para além dos países da Europa ocidental, embora nem sempre acompanhadas dos consequentes progressos em matéria de justiça social.

Talvez por este facto, a que se junta uma erupção sem precedentes do desemprego, o debate acerca da partilha do trabalho, numa perspectiva de equidade e justiça social, tem vindo a ocupar um lugar cada vez mais destacado no discurso

¹⁰ Cf. Jean Fourastié, *Les 40000 Heures- inventaire de l' avenir*, paris, Laffont-Gauthier, 1964. pp. 91-93.

¹¹ Cf. John Kenneth Galbraith, *O novo estado industrial*, Lisboa, Pub. Europa-América, 1989, pp. 288-290.

¹² Cf. Yasuyuki Hippo, "Japon : la réduction du temps de travail. Une révolution culturelle inachevée", in *Futuribles* nº165-166, pp. 111-128.

político e mesmo na pesquisa científica. O debate acerca da divisão do trabalho, parece ter cedido o lugar à discussão sobre a procura dos critérios mais consensuais para se proceder à partilha do mesmo. O direito de todos ao trabalho e a igualdade de oportunidades, neste e noutros domínio da vida colectiva, passaria por uma repartição ou redistribuição mais equitativa do emprego.

A reivindicação de uma maior justiça, no plano dos direitos, fez com que pela repartição do trabalho se procurasse equilibrar mais as diferenças quer entre géneros quer entre certas categorias sócio-profissionais. A padronização, generalização e imposição de normas horárias, ainda que não seja uma panaceia para a resolução do problema, parece ter contribuído decisivamente nesse sentido.

Mas porque é que se utilizou o padrão temporal com a finalidade de nivelamento?

Antes de mais, a duração do trabalho apresenta-se como sendo passível de leitura através de uma medida objectiva e isenta. As preocupações de equidade e de justiça social, típicas do ocidente, vêm nela o elemento medidor do esforço humano tão necessário para prover à avaliação, num sistema onde predomina a mercantilização do trabalho. Assim se compreende que a regulamentação insista grandemente no nivelamento e redução dos horários. A repartição do trabalho segundo critérios temporais - quer esteja em causa o horário semanal ou a fase produtiva do ciclo de vida - parece assim estar em consonância com os valores do tempo presente, normalizando e regulando o sistema de utilização de recursos humanos através da produção de normas precisas.

No entanto, a intensidade do trabalho varia significativamente de umas actividades para outras, verificando-se frequentemente um maior crescimento do trabalho a tempo parcial¹³ no domínio da actividade feminina e no grupo dos empregados de idades avançadas. A dificuldade em impor um horário a certos profissionais, ou a certos empregadores, denota bem certas resistências na sujeição a normas no domínio da utilização da força de trabalho. O critério horário entra ainda na definição de categorias estatísticas, quer como referente de avaliação quer como termo de comparação. Veja-se, por exemplo, que por uma hora semanal de actividade remunerada, não se é considerado desempregado. Por isso, o tempo de trabalho (e a sua regulamentação) tem constituído um desafio que, actualmente, é objecto de disputa entre forças que se defrontam na esfera social¹⁴, com inegável visibilidade nas relações de emprego.

Deste modo, quando se discutem tempos de trabalho não será antes a questão da criação de oportunidades mais equitativas de partilha social, por via do acesso ao emprego, que está em causa? Pensamos que o tempo de trabalho, enquanto critério nivelador, legítima uma forma de partilha de um bem cada vez mais disputado como é o emprego.

4 – O tempo de trabalho como forma de racionalização do emprego

A produção de normas temporais no domínio laboral, ainda que deixando a impressão de se estar perante uma uniformização crescente, encontra-se talvez na origem da diversificação do próprio emprego ou das modalidades em que este se apresenta. Tal como a divisão social, a partição e a evolução do tempo de trabalho tendem a estruturar a nossa vida colectiva, pois, antes de mais, instituem uma separação nítida entre tempos de trabalho e de não trabalho, entre actividades

¹³ Veja-se, nomeadamente, Annie Gauvin e Henri Jacot, *Temps de travail, Temps sociaux*, Paris, Éditions Liaisons, 1999.

¹⁴ Ver a propósito, Patrick Fridenson, *Le temps de travail, enjeu de luttes sociales*, Futuribles, pp. 19-28.

laborais e actividades extra-laborais, entre o domínio do trabalho e o domínio do tempo livre, sem o que a organização social do tempo de vida moderno não seria como a conhecemos.

Na conjuntura actual, parece existir uma gestão social das temporalidades de trabalho que traduz explícita e consensualmente uma forma de repartir os benefícios e o conjunto das contrapartidas que só o emprego proporciona. O horário de trabalho e as temporalidades instituídas configuram modalidades de exercício e uma relação activa com o emprego. Entendidas deste modo, as modalidades de trabalho não reguladas a partir de um horário, mais se assemelham a formas não mercantis de trabalho, remetendo para modos de vida depreciados, ou de baixo estatuto social, quando não remetem para nenhuma condição particular.

Assim, compreende-se ainda que as transformações e as reivindicações mais relevantes das últimas décadas digam respeito, sobretudo, a reduções, alterações e regulamentações da actividade laboral em função de critérios de medida da sua duração temporal, isto é, de horários e de períodos produtivos. Efectivamente, o recurso ao mecanismo de partilha temporal tendo por base referentes diários, semanais, ou mesmo o ciclo de vida dos indivíduos, representa uma mesma tentativa de compensar a escassez de emprego, ou seja, um problema de natureza económica. Daí se preconizar frequentemente a repartição e a flexibilização horária como solução para questões que o próprio crescimento económico se revela impotente, como seja a criação de emprego.

Creemos, deste modo, que a tipificação, especialização e generalização de temporalidades precisas, assim como a própria repartição temporal do trabalho, expressam uma nova forma de partilha do emprego, racionalizando-o segundo critérios irrefutáveis, porque supostamente naturais, como no caso da utilização do critério idade.

5 – O critério de idade legal como forma de aceder ao emprego

Mas se a idade cronológica pode ser entendida como uma forma de medida do tempo vivido – apresentando-se assim como um dado natural – já as temporalidades de trabalho são o resultado de um jogo e de uma convenção social com finalidades económicas claras. Frequentemente, a organização social utiliza o referente temporal como forma de arbitrar litígios na partilha de bens e no usufruto dos mesmos.

A idade é, entre outros indicadores, uma forma de medir os anos decorridos após o nascimento. É um dado natural e complexo que encerra múltiplas dimensões. Com excepção da dimensão cronológica, as restantes vertentes do conceito, isto é, a dimensão jurídica, social, biológica e psico-afectiva, nunca foram verdadeiramente tidas em conta. Porém, como refere Xavier Gaullier, “a idade nunca é, apesar do que nos querem fazer crer, um fenómeno puramente natural, nem mesmo a juventude e a velhice o são”¹⁵.

No entanto, cremos tratar-se de um elemento fundamental a partir do qual se desenvolvem os mecanismos que instituem e conferem conteúdo particular a novas categorias sociais – como a juventude e a velhice, por exemplo – não tanto pelo que a idade tem de natural, mas de socialmente manipulável. A idade desempenha um papel de relevo no processo de construção social de certas categorias sociais. E, se assim é, que existirá na idade que legitima a obtenção de estatutos diferenciados?

¹⁵ Cf. Xavier Gaullier, *L'avenir à reculons - Chômage et retraite*, Paris, Les Éditions ouvrières, 1982. p. 199.

Na verdade, sabemos que os papéis sociais atribuídos e as expectativas firmadas em redor das idades da vida – a que se encontra associado um significado social e jurídico – são o resultado de um funcionamento colectivo, de uma cultura e de uma organização social concreta. Paradoxalmente, as crianças, frequentemente trabalham, mas dificilmente conseguem obter um emprego, dado que certas exigências legais constituem um mecanismo dissuasor.

A fixação de idades para aceder ao emprego e para sair da vida activa constitui um desafio, sendo mesmo objecto de lutas entre forças sociais que, neste plano, manifestam os seus interesses objectivos. A idade legal realça a imposição de um arbítrio jurídico e cultural na disputa social. Aparece ainda como elemento nivelador e promotor de uma certa justiça social, como se explicou anteriormente. A instituição de uma idade legal é, certamente uma forma de regular a distribuição do emprego mais que do trabalho. No entanto, as prescrições sociais não obstam a que, individualmente, sectorialmente ou de grupo para grupo, se depare com uma diversidade de situações face ao trabalho. Tudo leva a crer que a definição de uma idade mínima não constitui um indicador adequado de capacidades ou de afirmação.

A idade que as estatísticas de estado civil registam, não faculta quaisquer informações acerca da capacidade funcional ou adaptativa dos indivíduos e, muito menos, sobre as suas valências intelectuais e cognitivas. Ela apenas nos diz que um determinado número de indivíduos se encontra nesta ou naquela situação perante os direitos e as obrigações sociais, de acordo com o quadro de imposições típicas da sociedade de referência.

A sociedade impõe-nos um quadro rígido de temporalidades, que, como sustenta Giddens, em certa medida concorrem para normalizar as condutas, mas não deixam de operar um recorte arbitrário do ciclo existencial.

Conclusão: Da idade à partilha do emprego entre as gerações

A policronia do ciclo de vida actual evidencia uma funcionalidade tripartida: um tempo para aprender, um tempo para trabalhar e um tempo para repousar, com uma sincronização sobre a idade legal, isto é, sobre uma codificação jurídica que inibe os indivíduos do exercício e mesmo do acesso a certas modalidades de actividade, nomeadamente as remuneradas.

Porque tem carácter vinculativo e forma jurídica, a contratação deixa de ser possível para além de certos limites de idade fixados. Neste caso, mesmo se o trabalho ainda é uma possibilidade, o emprego é legitimamente reivindicado por aqueles que se encontram em situação de poder dele usufruir. Neste sentido, a idade, e particularmente a idade legal, traduz uma forma vulgarizada de classificação (e desclassificação) dos indivíduos perante a actividade remunerada, evidenciando sobretudo um sentido de classificação económica.

Tudo parece indicar que este mecanismo regula a distribuição geracional do emprego socorrendo-se de um quadro de valores que sustentam a funcionalidade e fragmentação do ciclo de vida em jovens, adultos e velhos. É neste sentido, que como sublinha Jean-Claude Chesnais¹⁶, tanto a rigidez das instituições como as expectativas de conduta, segundo a idade, tornam o envelhecimento mais problemático, sobretudo quando a evolução tecnológica cava maiores distâncias entre as gerações actuais.

A idade é um dado de base a partir do qual se infere um estatuto intrínseco, sempre diferenciado nas fases da vida em sintonia com os valores de um

¹⁶ Cf. Chesnais, Jean-Claude, "L'âge dans l'économie" in Sullerot, Evelyne, *L'âge de travailler*, op. cit. pp- 142-154.

determinado tempo histórico. Porque, à luz dos valores dominantes, existe uma legitimidade diferencial em reivindicar o direito ao emprego, ao longo do ciclo de vida, os trabalhadores de idade mais avançada vêem-se na impossibilidade de garantirem, com êxito, a sua integração profissional. As saídas antecipadas, pela via da incapacidade ou da doença, constituem disso prova cabal.

Bibliografia:

ATTIAS-DONFUS, C., CLEMENT, F., DELBES, C., PAILLAT, P., RENAUT, S., ROZENKIER, A., (Dir. de Paillat, Paul), *Passages de la vie active à la retraite*, Paris, P.U.F., 1989.

ATTIAS-DONFUT, CLAUDINE, *Sociologie des Générations/L' Empreinte du temps*, Paris, P. U. F., 1988.

BEAUCHESNE, MARIE-NOËL, *Travailleurs âgés discriminés/ Le cas de la Belgique*, Dossiers n°9, Bruxelles, TEF, 1994.

BOURDELAIS, PATRICE, *L'âge de la vieillesse*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1993.

CASTEL, ROBERT, *Les métamorphoses de la question sociale/ Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

DEFALVARD, HERVE e GUIENNE, VERONIQUE, *Le partage du travail/ Bilan et perspectives*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.

DODIER, NICOLAS, "L' activité technique, les formes d'organisation du travail, et la question de la société", in *Travail espaces et professions*, Cahiers du Gedisst n° 19, Paris, L'Harmattan, 1997, pp. 95-113.

FRIDENSON, PATRICK, *Le temps de travail, enjeu de luttes sociales*, Futuribles, pp. 19-28.

GALBRAITH, JOHN K., *O novo estado industrial*, Lisboa, Publicções Europa-América, 1989.

GAULLIER, XAVIER, *L' avenir á reculons/ Chômage et retraite*, Paris, Les Éditions ouvrières, 1982.

GAULLIER, XAVIER, *Les temps de la vie/ Emploi et retraite*, Paris, Éditions Esprit, 1999.

GAUVIN, ANNIE e JACOT HENRI, *Temps de travail/ Temps sociaux*, Paris, Éditions Liaisons, 1999.

GIDDENS, ANTHONY, *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.

GUILLAUME, MICHEL, *Partager le travail*, Paris, PUF, 1983.

LENOIR, REMI, "Object Sociologique et Problème Social" in *Initiation à la Pratique Sociologique*, Paris, Dunod, 1990, pp. 53-99.

LENOIR, REMI, L' Invention du "troisième âge" et la constitution du Champs des agents de gestions de la vieillesse, in *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n°26-27, Mar/Avr, 1979, p57-82.

MARUANI, MARGARET e REYNAUD, EMMANUËLE, *Sociologie de l' emploi*, Paris, La Découverte, 1993.

MEDA, DOMINIQUE, *Le travail/Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995.

MONIZ, ANTÓNIO BRANDÃO, "Da divisão social do trabalho: uma abordagem sociológica", *Arquipélago, Série Ciências Sociais*, nº 4, 1982.

OCDE, *Le vieillissement Démographique/ Conséquences pour la politique sociale*, Paris, OCDE, 1988

PERROT, ANNE, *Les nouvelles théories du marché de travail*, Paris, La Découverte, 1995.

POCHARD, MICHEL, *L'emploi et ses problèmes*, 4ème éd., Paris, PUF, 1996.

PHILIBERT, MICHEL, "Évolution du parcours des âges, évolution du parcours des sciences", in *Les âges de la vie/ Actes du Colloque*, VII colloque national de démographie, Tome II, Série " Travaux et Documents" Cahier nº102, Paris, P.U.F., 1983, pp. 61-67.

SCHNAPPER, DOMINIQUE, *Contre la fin du travail*, Paris, les Éditions Textuel, 1997.

SULLEROT, EVELYNE, *L' âge de travailler*, Paris, Fayard, 1986.

TRIPPIER, PIERRE, *Du travail à l'emploi*, Bruxelles, Éditions de L'ULB, 1991.