

## Esquemas de resistência à modernização no trabalho. O exemplo dos operários do livro de Lisboa

Susana Durão<sup>1</sup>

---

O objectivo desta comunicação é analisar alguns factores sócio-culturais que estão na origem da resistência à mudança organizacional numa conjuntura em que a sobrevivência das empresas, neste caso as gráficas, depende dessa modernização. Modernização das empresas é um conceito vago mas poderá resumir-se à conjugação de três aspectos fundamentais: melhoramento e manutenção de níveis de produtividade em geral associados à renovação tecnológica, insistência na formação profissional e garantia dos níveis de satisfação do pessoal; sem esquecer um quarto ingrediente fundamental que é o da adequação ao modelo económico-político vigente.

Tomo como objecto empresas familiares e tradicionais de tipografia, a operar apenas com sistemas técnicos tipográficos ou já com sistemas mistos de produção, isto é, algumas destas empresas incorporam sistemas de composição informática e impressão *offset*. Durante um período de 18 meses (entre 1995 e 1996) efectuei um trabalho de campo em várias tipografias de Lisboa, prolongando a estadia em 4 micro-empresas e observando com maior detalhe uma quinta, de dimensão média, com 25 empregados. Desse trabalho resultou uma dissertação de mestrado, prolongando-se a reflexão para um projecto de investigação colectivo. **[nota 1]**

As fontes usadas para o efeito foram eminentemente qualitativas: foi consultado todo um conjunto de fontes institucionais: estatísticas e contratos de trabalho, toda uma série de documentos produzidos pelas associações patronais, por sindicatos, por tipógrafos, etc.. Mas realça-se a constituição de um núcleo de 35 histórias de vida de tipógrafos no activo e reformados que abrange o período que vai dos anos 1930 a 1990 e 6 entrevistas semi-abertas a outros profissionais do campo, não gráficos, o que permitiu “saturar” a realidade etnografada (Bertaux 1980). Destaca-se ainda a constituição de uma base de dados resultante dos registos de pessoal da empresa mais estudada, para o período de 1960 a 1990, com cerca de 200 fichas de empregados e informação bastante detalhada.

A opção metodológica que privilegia a análise dos dados resultantes das fontes indicadas sublinha a ideia de que o estudo diacrónico ajuda a melhor compreender a sincronia. Passo a explicar. Os tipógrafos foram afectados pela transformação técnica global que chegou a Portugal em meados dos anos 1980 e obrigou a reconverter entre outros o sector gráfico. Todavia, ao analisar o meio já em plenos anos 1990 deparei-me com a existência de uma série de PME's, na Grande Lisboa, onde os tipógrafos continuavam a ser majoritários quando comparados com os novos gráficos. **[nota 2]** Foi esta perplexidade que me levou a enveredar por metodologias que permitissem reconstruir as trajectórias profissionais, sobretudo dos sujeitos que fizeram a sua entrada no ofício entre os anos 1930 e 1970. O interesse era tentar desvendar os mecanismos da persistência de um grupo que até anos recentes terá prolongado o sistema de ofício português, o qual João Freire (1992) analisou e situou nas primeiras quatro décadas do século XX.

As características conceptuais que definem o sistema de ofício como “quadro coerente” e o tornam objecto de estudo para um sociólogo do trabalho como Freire, e que incluem entre outros profissionais os tipógrafos, integram-se nas seguintes acepções gerais: i) trata-se de um sistema que se funda sobre a importância decisiva do trabalho-saber; ii) o tipo de produção é unitário, onde a

---

<sup>1</sup> Mestrado em Antropologia Social e Cultural (FCSH – UNL)  
Centro de Estudos de Etnologia Portuguesa

seriação é um caso de espécie e não um princípio geral; iii) há uma forte contiguidade e identificação entre o operário, o material, o objecto de trabalho e a obra produzida; iv) o trabalho é qualificado e complexo: a aprendizagem é, não só uma fase de aquisição de conhecimentos técnicos de duração limitada, mas um processo que se prolonga no próprio exercício da actividade profissional, processo que é cumulativo e melhorado através da experiência; v) o operário de ofício distingue-se por uma certa capacidade de decisão e autonomia profissional: tem um poder profissional assente numa competência de perito, no saber, na especialização, na não-divulgação e na escassez, o que demonstra também a hierarquia das equipas de trabalho de produção da obra colectiva; vi) existe um certo reconhecimento social para com os detentores do ofício, relativamente ao seu saber e autonomia -- o que remete para o sistema cultural próprio da época (cf. Freire 1992: 115-116).

Foi-me então possível compreender que a persistência dos tipógrafos, do seu *modus vivendi* e *faciendi*, mesmo já numa fase sócio-económica que lhes é amplamente desfavorável [nota 3], se deve em grande parte à reprodução de esquemas e formas tradicionais de encarar e viver a profissão, o trabalho, o emprego e as próprias empresas, o que acaba por determinar comportamentos de resistência, muitas vezes indirectos, à modernização das organizações. Alguns factores sócio-culturais ajudam a melhor compreender e a definir este fenómeno de persistência/ resistência no meio estudado. São eles: as formas de recrutamento de pessoal, a aprendizagem e transmissão do saber-fazer e os mecanismos da progressão nas carreiras.

Ora, um dos aspectos que caracteriza a organização deste tipo de PME's é precisamente o facto do seu núcleo de operários possuir poder de decisão na definição das políticas de recrutamento, no controlo e transmissão dos saberes e por vezes também nas próprias estratégias de produção destas unidades, sendo de destacar que muitas vezes operários e patrões trabalham lado a lado. Num quadro destes, que perdurou até tão tarde, não é de estranhar que os tipógrafos tenham conservado até ao limite das possibilidades que lhes oferece o mercado formas tradicionais de trabalho.

### ***Sobre as formas de recrutamento de pessoal***

No meio tipográfico possuir um ofício foi até há poucos anos um valor seguro, uma forma de assegurar o emprego e de atingir algum estatuto social, fenómeno que Medeiros conceptualizou como "ofício-propriedade" (cf. Freire 1992: 48). Isto porque o percurso obriga a um tal investimento pessoal/ familiar que a maioria dos tipógrafos acaba por ter essa mesma profissão durante toda a vida. Tal justifica que a transmissão desse "valor" se tenha dado maioritariamente por via intra-familiar e de pais para filhos. O favorecimento deste tipo de reprodução chegou a constar nas leis do trabalho produzidas durante os primeiros anos do Estado Novo e foi de tal forma interiorizada pelos sujeitos que em várias narrativas de vida surge uma insistência na ideia de que outro modo de recrutamento seria legalmente proibido.[nota 4] Em 1943 a reprodução profissional desta indústria enquanto indústria familiar constava da lei. Tratava-se de um contrato colectivo para os jornais diários do Minho e Braga e que dizia o seguinte: "em igualdade de circunstância na admissão é dada preferência aos filhos, netos, sobrinhos em 1º grau dos industriais e operários gráficos" (Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência 1943: 155). Mas ainda mais importante era o facto de tal regalia vir expressa nos regulamentos legais estabelecidos na carteira profissional, obrigatória para exercer o ofício de tipógrafo desde 1942 (Boletim do INTP 1942). No artº 7, que define os candidatos aos quais os sindicatos podem passar a carteira, a terceira alínea (que se segue aos diplomados com cursos de artes gráficas ou industriais), privilegia os "filhos de industriais ou de operários gráficos que possuam, pelo menos o exame do 2º

grau da instrução primária”; e só depois refere noutra alínea “quaisquer outros indivíduos, com o 2º grau da instrução primária”, mas apenas “na medida em que os quadros das agências de colocações dos sindicatos não estejam habilitados a satisfazer as necessidades das oficinas das áreas respectivas” (idem). Primeiro estavam as famílias e o sindicato (o Estado Novo); só por fim se admitiam os “desconhecidos, e com eles essa lógica mais urbana do emprego.

É certo que a tipografia foi sempre uma profissão do meio citadino, situada junto dos mercados e dos núcleos comerciais, mas também esteve sempre impregnada pelas lógicas do conhecimento informal e da constituição de redes locais, redes mais características das pequenas comunidades. O ofício atrai maioritariamente sujeitos originários de Lisboa e dos seus “bairros populares”. Os que migram para a capital, em muito menor número, surgem essencialmente de outros meios urbanos do país e chegam às oficinas através de um “contacto”, de alguém que os introduz numa tipografia lisboeta. As redes de recrutamento, baseadas em relações familiares, de amizade e vizinhança, oferecem à cidade as lógicas da localidade, sendo os espaços locais dos bairros, destacando-se neste caso o Bairro Alto, o “coração” das artes gráficas, quadros relevantes de estruturação social (cf. Cordeiro & Costa 1999: 74). Os parentes próximos ocupam um papel predominante na trajectória dos jovens aprendizes, quer iniciando-os no mundo laboral quer transmitindo-lhes os saberes sócio-profissionais. E, neste sentido, os sujeitos mais bem posicionados nas empresas para negociar e seleccionar os aprendizes são os encarregados, com os quais os primeiros tentam estabelecer relações privilegiadas, sejam esses progenitores, familiares ou amigos próximos das famílias. Os encarregados possuem um vasto poder sobre as formas de gestão das carreiras dos aprendizes, facilitando-lhes ou dificultando-lhes a vida nas empresas. Quando socialmente mais “desprotegidos”, isto é, sem elos familiares à profissão, os operários recorrem às relações de apadrinhamento que os aproxima dos patrões e dos referidos chefes directos. Tratam-se de estratégias individuais de gestão das carreiras e que se enquadram no que Ram e Holliday (1993), através de estudos de empresas familiares em variados contextos europeus e asiáticos, definiram como “paternalismo negociado”. [nota 5]

A entrada no mundo laboral dá-se em idades precoces, frequentemente infra-legais e sem as condições de remuneração próprias do estatuto de operário que o sujeito imediatamente adquire. A maioria dos sujeitos que passaram pela empresa tem como habilitação a quarta-classe. O estudo de Luís Reto et al (1996: 51) reafirma-o para anos recentes (1991) e para o conjunto do sector gráfico, o que aponta a inércia destas empresas na qualificação do seu pessoal. Mais preocupados em inserir-se num processo de aprendizagem progressiva, em iniciar-se num percurso que implica longos anos de progressão e ao qual se reconhece o valor, os aprendizes começam muitas vezes por trabalhar sem salário, a desempenhar tarefas subsidiárias à produção e a suportar o peso de rígidas hierarquias oficiais e administrativas, sempre com a mira na aquisição do ofício, essa segura propriedade.

### ***Sobre as práticas, as exigências de aprendizagem e as dinâmicas sociais das carreiras operárias***

Neste ofício o processo de aprendizagem é longo, as condições técnico-estilísticas exigidas obrigam a uma progressão lenta na carreira operária. Embora durante o Estado Novo tivesse sido fixado um número mínimo de 9 anos para progredir de aprendiz a oficial (e que nas últimas décadas do século apenas baixou para 7), na realidade verifiquei existir em vários casos o prolongamento deste período, sobretudo devido a políticas de redução de custos salariais por parte dos patrões.

No trabalho do tipógrafo (composição manual) toma algum peso o exercício de competências sensório-motoras, no respeitante à manipulação dos tipos. Mas não é pela rapidez e agilidade nessa manipulação que sobretudo passam os critérios de avaliação (auto e hetero) do valor profissional de um tipógrafo, embora os padrões sejam apreciadores de um “bom braço”, expressão usada na gíria local para um tipógrafo rápido. A excelência passa, aqui, por saber trabalhar “com gosto”, conjugando o respeito pelos códigos estilísticos da composição tipográfica e a introdução de originalidade, criando trabalhos onde seja detectável a “marca pessoal” do compositor. Nestes especialistas, a lenta aquisição de competências passa mais pela familiarização e “incorporação” progressiva dos estilos visuais (aquisição de saberes) do que propriamente pelas técnicas básicas da execução (aquisição do saber-fazer), sendo estas relativamente fáceis de aprender. No caso dos impressores e também, embora menos, dos compositores que lidam com máquinas (os denominados compositores mecânicos) a lenta aquisição de competências e treino já se prende mais com capacidades de resistência física e destreza sensório-motora. No domínio e conhecimento das matérias primas é necessário desenvolver capacidade de avaliação da tinta, mas sobretudo “ter olho” para reproduzir a cor exacta exigida pelo cliente, além de observar o desempenho das máquinas cuja manutenção também lhes compete.

Na verdade, as matérias-primas da obra tipográfica (papel e tinta) não se encontram presentes na fase da composição, em que se trata apenas de construir a matriz contendo a informação segundo a qual, na fase de impressão, serão conjugados, precisamente, a tinta e o papel. Embora aquela matriz tenha evidentemente existência material (compõe-se de peças metálicas), a sua manipulação é relativamente simples (ainda que exija treino para se tornar suficientemente rápida e precisa), uma vez que se trata de matéria estabilizada e resistente – residindo a complexidade do ofício não na manipulação de matéria mas na manipulação de informação (isto é, no trabalho de concepção gráfica). [nota 6] Não é a matéria que opõe resistência à execução do projecto tipográfico – que, nesta medida, como que se distancia da indústria transformadora, aproximando-se do terciário. É em grande medida neste aspecto que reside a afirmação identitária dos profissionais, nesta autonomia criativa que os situa entre produtores de matéria e de informação e que por esse meio acabam por permitir estabelecer relações de alguma proximidade com os clientes, pessoas dos domínios das letras ou com algum poder.

Em geral, a tendência da inovação técnica que começa a implantar-se desde os anos 1980 vai no sentido de desmaterializar o acto de trabalho: os operários do livro passam do chumbo para os computadores, das máquinas nas quais é possível intervir e ajustar para máquinas sofisticadas que dependem quase exclusivamente de uma boa programação. Ora, por um lado, estas inovações colocam em risco os saberes “materiais” adquiridos, por outro, acentuam a tendência mais recente de legar nos especialistas gráficos do design acções e projectos anteriormente executados por tipógrafos.

Voltemos aos processos de transmissão do saber-fazer e à transformação que foi sofrendo. Na tipografia a aprendizagem cumulativa dos saberes faz-se essencialmente de modo informal, no contexto da oficina e durante o acto de trabalho, forma que ainda hoje é valorizada entre os profissionais mais jovens. Mas todo o processo foi sofrendo transformações ao longo do período estudado. Embora a componente técnico-estilística tenha o seu peso no prolongamento do tempo de aprendizagem, esta promove em larga medida a interiorização e reprodução de hierarquias profissionais. Para se construir a qualificação da profissão é exigido aos operários um nível de experiência elevado, até se atingir eventualmente a mestria. O prolongamento dos anos visa assim manter esse estatuto. O grupo dos seniors aparece então como o que controla e permite a reprodução do sistema, dominando concretamente as formas do recrutamento e também as formas de transmissão do saber-fazer. O grupo cria assim mecanismos de controlo e reprodução da qualificação sem os quais esta não se

institui nem adquire existência social. O sistema manteve-se na actualidade, mesmo numa fase de desmantelamento progressivo do ofício e de desqualificação efectivo do acto de trabalho dos tipógrafos. Nas empresas estudadas os esquemas de transmissão são ainda eminentemente lentos. Continua portanto a verificar-se a desvalorização do estatuto pessoal e material dos aprendizes e auxiliares, a negação da abertura da profissão às mulheres, o que revela a predominância de uma hierarquia social mais do que a técnica. Cabe aqui dizer que em geral as mulheres são quem regista piores condições na admissão e na gestão das carreiras durante o longo período abrangido pelas histórias de vida (1930-1990). Em contrato colectivo recente (de 1996), a situação das encadernadoras, no nível mais elevado das carreiras femininas, com a categoria e especialidade de oficiais-costureiras, só é comparável à dos serventes, para os quais não há qualquer exigência de aprendizagem ou carreira formal.

Pode então dizer-se que a construção da ideia de qualificação ultrapassou a própria qualificação exigida. Assim, em vez de estar a criar formas de controlo e reprodução da qualificação, o grupo está sobretudo a criar formas de reprodução da sua existência/ sobrevivência social, e por isso investindo na valorização dos seniors, os representantes da arte, reproduzindo e reafirmando as hierarquias no interior do grupo e contribuindo, desse modo, para uma resistência aos factores de modernização. Afinal, uma vez que há duas décadas começou a decair a própria reprodução do grupo profissional, já só quase restam os oficiais, os que estão à cabeça neste tipo de carreira operária. Ao reafirmarem a ideia de qualificação esses operários estão por fim a renegociar a sua própria situação no trabalho, numa conjuntura que lhes é desfavorável e que não lhes oferece a possibilidade de saltar de posto em posto de trabalho, como outrora, mesmo nos anos do Estado Novo.

## **Conclusão**

Desde 1980, num tempo favorável à transformação técnica de raiz, os factores sócio-culturais que favorecem a sobrevivência de PME's tradicionais de tipografia apoiam-se, como vimos, numa eficácia informal e quase invisível de sistemas de recrutamento, aprendizagens, carreiras e micropoderes conquistados pelos operários – isto é, numa cultura sócio-profissional específica. Foi por isso essencial traçar aqui de modo minimal as dinâmicas históricas para compreender a situação dos tipógrafos numa presente conjuntura de mudança e reconversão do sector. Torna-se então evidente que avançar para estudos/ planos de modernização das empresas portuguesas sem antes conhecer os mecanismos sócio-culturais que imprimiram os seus cursos ao longo de décadas significa apostar na ineficácia. Sem o conhecimento das realidades emic é difícil actuar. E não é demais lembrar que as políticas para as empresas devem partir do respeito e promover a participação daqueles que estas irão afectar.

Entre os tipógrafos a cultura de trabalho assenta em esquemas de aprendizagem de progressão lenta na aquisição da qualificação os quais estão situados no posto de trabalho e no contexto produtivo, e exigem um investimento profissional para a vida e uma construção progressiva da pessoa enquanto profissional de tipografia – daí a centralidade da identidade profissional neste grupo. Consta-se assim que este tipo de lógicas eminentemente locais não são facilmente desmembráveis. As dinâmicas mais globais da sociedade (sobretudo as transformações técnicas e organizacionais) e a transferência progressiva dos mercados para novas formas de produção gráfica levam tempo a sedimentar-se, o que permite que os tipógrafos e as unidades oficinais tradicionais que os empregam vão persistindo, em decadência lenta. Mas, se a resistência do grupo dos tipógrafos se deve a esta convicção de serem eles os detentores de uma forte e coerente cultura profissional, inscrita num passado longínquo, ela ganha ainda

peso devido a uma ausência de sistemas de formação adequados para os novos gráficos e da sua própria dispersão identitária (técnica, político-sindical, etc.) -- como nos apontaram os estudos sectoriais de Barrosa (1994) e de Reto et al (1996). Depois de terminar esta modesta investigação, as constatações de Baptista (1985), quando afirma que Portugal é um país suborganizado, e sobretudo de Freire (1998) que admite estar a ocorrer nas empresas uma mudança sem modernização, parecem-me ainda mais evidentes.

## Notas de rodapé

**[nota 1]** A dissertação de mestrado intitula-se “Os últimos tipógrafos, a *arte negra* e o seu fim” (FCSH – UNL) e foi efectuada ao abrigo de uma bolsa de mestrado da JNICT (FMRH/BM/3922/94). O projecto “Memórias e Identidades Profissionais: Reprodução de Sistemas Sócio-Técnicos”, que comportou o meio tipográfico mas que se alargou ainda aos sectores do vidro, cortiça e conservas foi desenvolvido no quadro do Centro de Estudos de Etnologia Portuguesa (FCSH – UNL) e financiado entre 1998 e 1999 pela FCT (PRAXIS/PCSH/ANT/P/0044/96).

**[nota 2]** Tal como seria de prever não existe informação deste tipo senão para a realidade etnografada. Três das oficinas que observei situam-se no Bairro Alto/ Chiado, uma em Campo de Ourique e uma em Almada. Todas produzem trabalhos comerciais simples e estão preparadas para compor e imprimir livros e revistas, embora nem todas actualmente o façam. O sistema produtivo instalado é o tipográfico, embora em três casos se tenham introduzido esquemas de impressão *offset* (a funcionar num sistema produtivo paralelo ao tipográfico) e se trabalhe em regime de subcontratação para as fases da pré-impressão como seja a composição informática e saída de fotolitos. O total de pessoas das cinco oficinas é de 37 pessoas, estando a sua maioria (25) ao serviço da empresa onde detalhei a observação, a Tipografia Gloriosa. As restantes oficinas têm entre 2 a 4 operários contratados. A maioria dos operários de todas as empresas situa-se nas áreas tipográficas: 9 são compositores (manuais e mecânicos, incluindo revisores) e 5 impressores. A trabalhar para a montagem e impressão *offset* contam-se apenas 5 pessoas; 6 pessoas trabalham na fase dos acabamentos e outras 5 exercem actividades complementares à produção. Porém, na realidade os trabalhadores podem agrupar em si toda uma série de tarefas que não estão necessariamente inscritas na sua especialidade mais formal. Só nos escritórios contam-se ainda 9 pessoas. Tratam-se de empresas que embora no mercado há décadas, sendo que pelo menos 3 delas são quase centenárias, verificam nos anos 1990 uma fraca produção e praticamente só conseguem assegurar os salários dos contratados, encontrando-se quase todas em situação técnica obsoleta e, em muitos casos, à beira da falência.

**[nota 3]** É preciso ver que a composição manual persiste ainda essencialmente por inércia (clientes antigos) e por procura de uma “qualidade” superlativa que em geral se associa ao trabalho manual (cartões pessoais, convites para casamento e baptizados e outro tipo de pequenas obras comerciais). Porém, hoje quem desejar imprimir uma obra complexa, por exemplo um livro, com um bom tipógrafo já não terá facilidade. Em Portugal, essa via possível de utilização das técnicas tipográficas na produção de livros de luxo de escassa tiragem não singrou (veja-se o desmantelamento das oficinas tipográficas da Imprensa Nacional, outrora o mais importante centro formador de artes gráficas do país) – ao contrário do que é prática corrente noutros países da Europa Central, berços da própria tipografia (Alemanha, Holanda, Inglaterra, França, etc.) onde a composição e impressão manuais se associaram a uma fabricação de prestígio.

**[nota 4]** O excerto que se segue é significativo: “*Dizia-se, não sei se é verdade ou mentira, que só podia vir para este ofício quem tivesse tipógrafo na família. Diziam as pessoas antigas. Eu sei é dizer que as pessoas que vinham, no meu tempo, com a minha idade, geralmente tinham sempre ou era pais ou irmãos ou tios... Tinha que ser de família mesmo*” [Elídio, compositor mecânico/linotipista com 58 anos de idade em 1996 e tipógrafo desde os 14, entrevistado a 16/03/1995].

**[nota 5]** A afirmação da empresa e do pessoal contratado como fazendo parte de uma mesma “família” é em si mesma uma forma de paternalismo negociado que serve a ambos. Afirmar-se como uma *família*, que se pretende una e indivisível, ajuda a inibir os superiores num presumível acto de despedimento colectivo ou até parcial que “dispensasse” empregados cujos saberes e práticas com o decurso do tempo se tornaram manifestamente obsoletos. Ser uma *família* implica assim uma atitude “política”, a de restringir um acesso de

*egoísmo* da parte do patrão, que deve pensar *nos seus*. Este aspecto aqui aflorado encontra-se desenvolvido noutra lugar (Durão 1998).

[nota 6] A maior atenção que aqui é dada aos compositores tem uma razão de ser. Estes trabalhadores são desde sempre e até à implantação dos novos sistemas de produção *offset* e electrónicos o grupo que representa o conjunto das profissões gráficas: são maioritários, são especialistas da fase técnica mais prestigiada e exigente em termos de qualificação (a criação gráfica), além de que é com estes que se confunde o próprio conceito de tipógrafo. Faz sentido que, mesmo em termos do movimento operário, este se revele como o grupo mais reivindicativo e representativo (chegando a existir, nos anos da Primeira República associações de classe apenas de compositores). Mesmo quando a representar o conjunto das profissões gráficas é do núcleo dos compositores que sobressaem as figuras mais combativas e “cultivadas”, entre os quais se destaca Alexandre Vieira no século XX. Alguns tipógrafos mais eminentes também se apresentavam como figuras públicas de renome. São exemplo disso Teófilo Braga (1843-1924) que chegou a Presidente do Governo Provisório e Presidente eleito do período constitucional (de 28 de Maio a 5 de Outubro de 1915); Francisco Alves Taborda (1824-1909) que foi tipógrafo-compositor e actor de renome; Brito Aranha (1833-1914) que além de tipógrafo foi também jornalista, novelista pedagogo e bibliógrafo; e o próprio Antero de Quental (1842-1891) (cf. Pedro 1944).

## Bibliografia

- Baptista, José *et al*, 1985, *Uma gestão alternativa*, Lisboa, Relógio d'Água.
- Barrosa, Luís, 1994, “O Papel da Formação Profissional para uma Gestão Participada dos Recursos Humanos”, *Organizações e Trabalho*, nº 12, Out.: 39-53.
- Bertaux, Daniel, 1980, “L'Approche Biographique. Sa Validé Méthodologique, ses potencialités”, *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXIX, Paris, Presses Universitaires de France.
- Cordeiro, Graça Índias & Costa, Firmino da, “Bairros: contexto e intersecção”, in Gilberto Velho (org.), *Antropologia urbana. Cultura e sociedade no Brasil e em Portugal*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor.
- Durão, Susana, 1998, “Identidade e tradição Inventada nos meios oficiais tipográficos”, in *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*, nº 12, Lisboa, Edições Colibri: 417-424.
- Freire, João, 1992, *Anarquistas e Operários. Ideologia, Ofício e Práticas Sociais: o Anarquismo e o Operariado em Portugal, 1900-1940*. Porto, Edições Afrontamento.
- Freire, João, 1998, “Empresas e organizações: mudanças e modernizações” in José Manuel Leite Viegas & António Firmino da Costa (org.), *Portugal, que modernidade?*, Oeiras, Celta Editora.
- Pedro, Manuel, 1944, *Tipógrafos Ilustres*. (Conferência realizada no Sindicato Nacional dos Tipógrafos, Litógrafos e Ofícios Correlativos do Distrito do Pôrto, em 24 de Fevereiro de 1943), Porto, Imprensa Moderna.
- Ram, Monder & Holliday, Ruth, 1993, “Relative Merits: Family, Culture and Kinship in Small Firms”, *Sociology*, vol. 27, nº4, Nov.: 629-648.
- Reto, Luís *et al*, 1996, *O Sector das Indústrias Gráficas e Transformação do Papel. A formação Inicial e Contínua*, Estudos 15. Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional.