

II INTERNATIONAL MEETING OF ISSOW

Work, Professions and Organizations: Tensions, Paths and Public Policies

24-25 November 2016 :: Caparica, Portugal - Faculty of Sciences and Technology (FCT NOVA)

Round Table: Cinema and Work

Comentários sobre dois filmes apresentados: “Criando Fontes de trabalho” (1961) de João Mendes e “A Divisão Social do Trabalho Segundo Adam Smith” (2011) de Fátima Ribeiro

Ilona Kovács

ilona@iseg.ulisboa.pt

SOCIUS-CSG/ISEG, ULisboa

Resumo

A intervenção começa com uma breve introdução para explicar um pouco a minha ligação aos filmes com conteúdo sociológico, recorrendo à minha experiência como estudante e depois como docente. Ambas as experiências revelam que os filmes documentários ou de ficção podem ser encarados como meios pedagógicos complementares importantes que estimulam e facilitam a aprendizagem de conceitos sociológicos e a compreensão dos problemas de trabalho e dos problemas sociais em geral. Os meus comentários seguem, por um lado, esta ótica de utilização dos filmes no ensino e, por outro lado, colocam questões e observações sob a luz dos debates atuais nas nossas áreas. O primeiro filme é um documentário sobre a CUF. Apesar de se tratar de um filme de propaganda, é um registo histórico sobre uma das grandes empresas do país. Além de informações úteis do ponto de vista do ensino das nossas áreas, aborda alguns temas que podem estimular a reflexão e o debate, sobretudo a partir da realidade empresarial atual. O segundo filme centra-se no trabalho vazio e sem sentido, simbolizado através do trabalho de cinco jovens que se limitam a executar algumas tarefas simples, parcelares, monótonas e repetitivas numa cadeia de montagem. São colocadas questões e observações, nomeadamente, as críticas pouco divulgadas de Adam Smith sobre a divisão social do trabalho, do taylorismo informático e relação entre o trabalho vazio e tempo de não trabalho.

Palavras chave: Cinema e trabalho, Filmes no ensino da SIOT, Grande empresa, Taylorismo, Trabalho sem sentido.

Introdução

Antes de iniciar os comentários sobre os dois filmes, queria falar um pouco sobre a minha ligação aos filmes com conteúdo sociológico. Quando era estudante, no início dos anos 1970, em Budapeste houve um movimento intelectual e cultural com a participação ativa de escritores, cineastas, filósofos, sociólogos, etc. O ambiente intelectual e cultural efervescente daquela altura exerceu uma influência profunda sobre mim. Alguns dos meus professores, com destaque para os da sociologia, fizeram parte desse movimento. Os cineastas também tiveram um papel importante. O Estúdio Béla Balázs era o ponto de encontro dos jovens cineastas da oposição, que mais tarde se tornaram realizadores muito conhecidos, como István Szabó, István Gál, Sára Sándor, entre outros. Esse estúdio¹ tinha um estatuto especial permitindo alguma autonomia e isenção da censura estatal. Uma das orientações seguidas pelo estúdio foi o documentarismo

¹ Desde 2000 o Estúdio funciona apenas como Arquivo.

Para mais informações consultar: <http://www.nga.gov/content/ngaweb/features/experimental-cinema-in-eastern-europe/balazs-bela-studio.html>

sociológico crítico e a outra o experimentalismo neo avant-garde. Os filmes documentários, num estilo satírico ou dramático dependendo do tema, centravam-se nos problemas, disfunções e conflitos sociais numa perspetiva crítica e com base no empenhamento na renovação/mudança social. De acordo com a tendência crítica seguida e graças à ausência de censura, a realidade social representada pelos filmes era bem diferente da realidade social apresentada oficialmente. É de salientar que os filmes documentários foram produzidos com base em investigação sociológica. Esta cooperação entre cineastas e sociólogos criou uma inovação importante que ainda hoje pode servir como uma fonte de inspiração.

No clube de cinema da universidade foram regularmente apresentados os filmes desse estúdio. Eu adorava ver esses filmes e fiquei entusiasmada a tal ponto que depois do curso queria trabalhar na preparação de filmes documentários sociológicos. Candidatei-me para trabalhar na Televisão. Não fui admitida. A época de conceder uma maior liberdade à produção intelectual e cultural acabou-se e começou uma época de controlo e de censura, assim as figuras conhecidas do movimento foram afastadas das universidades.

Mais tarde, na minha atividade docente no ISEG, na década de 1980, promovi a utilização de filmes de ficção e documentários nas aulas de Sociologia do Trabalho e da Empresa. O acesso aos filmes não era tão fácil como hoje ². A equipa fez regularmente o levantamento sobre as novidades que foram aparecendo para escolher os filmes mais apropriados ao programa da disciplina. A minha experiência como aluna e a minha prática docente mostraram que os filmes sobre o trabalho e, sobre os problemas sociais em geral, constituem recursos meios didáticos importantes no ensino da Sociologia e, em particular, no ensino das nossas áreas especializadas de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho.

É de salientar a experiência de Lorena Holzman, relativa à promoção de seminários, no âmbito do curso de Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, destinados ao debate de filmes sobre o trabalho em diferentes épocas e contextos, com base em leituras antecipadamente recomendadas aos alunos. A socióloga brasileira considera que essa experiência

² Por exemplo, existe no Youtube o “Canal Cinema e Trabalho” criado pelo médico brasileiro José Hildoberto Colares Junior: https://www.youtube.com/playlist?list=PL30Qcz7tLa_PHvFBn9Er2f7UDtBY78aIP

constitui uma estratégia facilitadora da aprendizagem e compreensão do trabalho e seus problemas atuais.

Ainda é de referir o projeto de investigação *WORKS – O trabalho no ecrã: um estudo de memórias e identidades sociais através do cinema*, coordenado pela investigadora Luísa Veloso³, que abrangeu o estudo de cerca de 400 filmes da coleção da Cinemateca. Os resultados desse projeto foram recentemente publicados (Vidal e Veloso, 2016). Trata-se de uma contribuição importante para o melhor conhecimento das representações do trabalho no cinema português, bem como das relações entre o cinema e as identidades e memórias do trabalho ao longo do século XX.

Os meus comentários sobre os dois filmes exibidos inscrevem-se na ótica de utilização de filmes no ensino e focam-se nalguns tópicos à luz do debate atual nas nossas áreas e, por conseguinte, os aspetos técnicos e estéticos não são considerados.

1. “Criando Fontes de trabalho” (1961), João Mendes

É um filme documentário de divulgação sobre o grande complexo industrial (CUF), um elogio ao progresso técnico, à grande empresa sempre em crescimento, bem como à empresa providência. Apesar de se tratar de um filme de propaganda, é um registo histórico sobre uma das grandes empresas do país. Além de informações úteis do ponto de vista do ensino da Sociologia do Trabalho, da Sociologia Industrial ou da Sociologia da Empresa, aborda alguns temas que podem estimular a reflexão e o debate, sobretudo a partir da realidade empresarial atual. Gostaria de destacar alguns desses temas, nomeadamente, o deslumbramento com o progresso técnico, o modelo de grande empresa, a coexistência de diversos tipos de sistemas de produção e finalmente a dimensão social da empresa, ou seja, a empresa como espaço de integração social.

Ao longo do filme transparece o deslumbramento com o progresso técnico que leva a uma nova era industrial e à prosperidade. Não há qualquer alusão aos aspetos negativos, como o ruído ou à poluição causada pelo grande complexo industrial. Esse fascínio é característico da perspetiva otimista que encara o avanço técnico como o fator determinante do progresso da economia, da

³ Projeto desenvolvido no CIES-IUL, em parceria com o CRIA e o CECL-UNL

sociedade, da cultura, do trabalho e da sua organização. O deslumbramento tem continuado desde a Revolução Industrial. Já foram anunciadas várias eras: a era da sociedade pós-industrial, a era do lazer, a era da sociedade da informação/conhecimento, e recentemente, a era da revolução digital ligada à robótica avançada e à evolução da inteligência artificial. Enquanto a perspectiva otimista só vê consequências positivas, a perspectiva pessimista só vê consequências negativas do progresso técnico. Mas, ambas consideram que a evolução da sociedade, da economia, do trabalho está predeterminada pela evolução tecnológica. Assim, não há atores sociais, mas apenas sujeitos passivos que têm de se adaptar às mudanças inevitáveis. Os sociólogos que rejeitam o determinismo tecnológico, têm sublinhado a ambiguidade da evolução tecnológica, mostrando que as novas tecnologias podem ter consequências positivas ou negativas, dependendo da utilização que a sociedade e as empresas delas fazem. Por conseguinte, têm insistido na existência de futuros alternativos e na possibilidade da moldagem das tecnologias aos objetivos sociais. Ao mesmo tempo, alertam para a necessidade da utilização de mecanismos de controlo social em diversos níveis. Mas, este discurso está pouco divulgado, enquanto o tecno-determinismo, na sua versão otimista está amplamente difundida pelos *mass media*.

Podemos ver um relato sobre a grande empresa, no seu esplendor, liderada por um capitão de indústria, Alfredo Silva. A empresa, orientada para o crescimento contínuo e diversificação crescente dos seus produtos, realiza todas as atividades necessárias para a sua produção, distribuição e venda (produtos químicos, fios e tecidos para embalagem, tapetes e alcatifas, transporte interno, frota de navios própria, etc.). Este modelo baseado na integração vertical e na gestão funcional hierárquica foi considerado ultrapassado devido à sua rigidez e incapacidade de adaptação às mudanças constantes. Para superar a crise deste modelo de grande empresa, prosseguiram os processos de reestruturação, com o objetivo de reduzir os custos e aumentar a flexibilidade, por via da segmentação e descentralização das atividades em empresas autónomas ou quase-autónomas geograficamente dispersas e sua ligação em rede. O modelo idealizado passou a ser a empresa pós-burocrática, magra ou flexível que se centra na atividade principal e externaliza as outras atividades, com recurso à subcontratação e à deslocalização, integrando-as em rede. É de sublinhar que, apesar do surgimento de configurações organizacionais em rede, a

grande empresa não desapareceu, pelo contrário. Os grandes conglomerados empresariais multinacionais constituem o centro da estrutura de poder económico.

O filme também relata a diversidade dos sistemas produtivos dentro da mesma empresa. É importante realçar a coexistência de diversos tipos de sistemas de produção ou modelos de produção, porque quando se fala da grande empresa industrial, pensa-se no modelo de produção em grande série e na organização taylorista do trabalho com a predominância do trabalho em migalhas e da figura do operário semiespecializado que se limita a realizar tarefas simples, repetitivas predefinidas. Mas, na atividade de metalomecânica a produção é feita em pequenas series e/ou de protótipos, na qual o trabalhador qualificado (num ofício) com elevado nível de autonomia de decisão é a figura central; o trabalho é organizado em equipas e existe a carreira de aprendiz ao contramestre. Também se encontra nesta empresa o sistema automatizado (produção química, siderurgia) com o papel central do aparelho técnico da produção. O conteúdo de trabalho aqui refere a tarefas de leitura de sinais, verificação e controlo, sendo o trabalhador um agente técnico que tem de compreender o conjunto do processo de fabricação e as técnicas utilizadas. Essa compreensão exige formação.

Hoje em dia, no contexto da fragmentação e dispersão à escala global dos processos produtivos e da sua integração em redes, a diversidade ainda é maior. As redes podem conter tanto relações hierárquicas entre empresas e uma divisão taylorista do trabalho entre elas, como relações de cooperação. Na mesma rede podem coexistir o trabalho altamente qualificado e bem remunerado e o trabalho de escravo. O trabalho em migalhas e a exploração extrema dos trabalhadores das empresas subcontratadas em regiões com mão de obra barata praticadas pelas empresas multinacionais da alta tecnologia (Hewlett-Packard, Dell, Microsoft, Apple, IBM, etc.) contrasta com as novas formas avançadas de organização do trabalho e com as práticas orientadas para a valorização dos recursos humanos altamente qualificados e para a melhoria da qualidade de vida no trabalho nessas empresas subcontratantes.

O filme transmite a ideia da importância dada à dimensão social da empresa. Por outras palavras, a empresa é entendida como local de integração para os trabalhadores e seus familiares (paternalismo). A empresa providência oferece uma série de regalias sociais, tais como habitação em bairros sociais construídas pela companhia, serviços médicos, cantinas e refeitórios, venda de

produtos a preço mais baixo, ensino pré-escolar, escolas primárias, ensino liceal, cursos de formação para os operários, cursos de aprendizagem para os filhos dos operários, formação feminina numa orientação de divisão sexual do trabalho, educação física, atividades desportivas, colónias de férias, subsídio de maternidade, entre outras.

Hoje, tende a prevalecer uma outra visão de empresa. Desde os anos 1990, começou a ser amplamente divulgada uma visão de empresa desprovida da dimensão social, uma espécie de máquina para produzir lucro e um local de negócios. Este tipo de visão contrasta com a visão de empresa providência e também com a visão divulgada na década de 80, tanto na área da Gestão como em Sociologia, por diversos autores que apontaram a tendência para o aumento da importância da dimensão social e humana da empresa. Estes autores (Peters, Waterman, Ouchi, Schein, Thevenet, Sainsaulieu, Crozier) enfatizaram, sobretudo, a integração social e a gestão pela cultura, anunciando a emergência de um modelo de empresa cuja regulação é de natureza cultural em detrimento da ordem burocrática e/ou contratual e no qual o assalariado-sujeito dá lugar ao assalariado-ator. Nesta orientação, a empresa funciona mais pelas crenças, convicções e experiências partilhadas, do que pelo cálculo e otimização dos fatores económicos. De facto, este tipo de idealização marcou profundamente a nossa representação sobre a empresa. Porém, fatores como a expansão das formas flexíveis (frequentemente precárias) de emprego, em conjunto com os processos de racionalização organizacional, enfraquecem a ligação das pessoas às empresas e induzem um sentimento de isolamento e rivalidade entre os indivíduos. Neste sentido, as empresas tendem a perder a sua força integradora e identitária, divergindo cada vez mais da grande empresa relatada no filme.

Na verdade, os discursos gestionários que marcam a atualidade fazem surgir uma nova retórica sobre a empresa, na qual as preocupações de Elton Mayo e dos seus discípulos para tornar as empresas espaços privilegiados de integração social, não existem. A empresa já não representa um local de integração; ela tende a reduzir-se a um local de negócio. Fatores como a identificação com a empresa e/ou a lealdade são considerados obsoletos. A este respeito, Hammer, o guru do reengenharia, alude a um novo acordo organizacional. Segundo esse novo acordo, a empresa oferece aos seus empregados a oportunidade e, muitas vezes, os meios educacionais para obter o sucesso pessoal e, em contrapartida, os empregados comprometem-se

em aplicar a sua iniciativa na criação de valor para os clientes e de rendimentos para a empresa. (Hammer, 1998).

A fragmentação e a atomização impedem que se formem coletivos de trabalho estáveis capazes empreender ações coletivas. A tendência para o enfraquecimento da parceria social e para a individualização das relações laborais, em articulação com a difusão das relações contratuais incertas e temporárias, tende a levar ao enfraquecimento da noção do interesse coletivo e da empresa como uma unidade com sentido e significado para aqueles que nela trabalham.

2. “A Divisão Social do Trabalho Segundo Adam Smith” (2011) de Fátima Ribeiro

O filme relata o trabalho de cinco jovens que se limitam a executar algumas tarefas simples, parcelares, monótonas e repetitivas e a um ritmo intensivo. Esse trabalho vazio, desprovido de sentido é simbolizado pela cadeia de montagem. Entre as questões que o filme suscita, gostaria de salientar os seguintes: O que justifica o trabalho vazio ou o trabalho em migalhas? A linha de montagem representa bem o trabalho rotineiro dos nossos dias? O tempo de não trabalho pode compensar o vazio do trabalho?

Na linha de montagem retratada no filme, não há entreajuda, cada um faz por si. Mas, curiosamente há bastante comunicação. Há conversas não apenas no vestiário e nos intervalos, mas também durante o trabalho, o que é estranho porque o trabalho em migalhas – utilizando o termo de Georges Friedmann (1964) - característico da linha de montagem/produção não proporciona condições para comunicação entre as pessoas.

Quando trabalhei durante um mês no turno de noite numa fábrica de conservas em Budapeste, com o intuito de conhecer por dentro a organização taylorista do trabalho, a minha experiência era bem diferente. Era impossível falar por causa do barulho e só se falava aos gritos. E não só por causa do barulho. O ritmo frenético das linhas de produção e a temperatura elevada tornaram as pessoas, na maioria mulheres, stressadas, tensas e agressivas. Não houve entreajuda. Quem não aguentou o ritmo numa linha, foi posta noutra. Como aconteceu comigo.

O filme levanta a questão: o que justifica a divisão do trabalho? É a produtividade. Quanto mais dividido for o trabalho, maior será a riqueza produzida. O filme evoca a produção de alfinetes, o exemplo que Adam Smith (V. I. 1980: 79-80) utiliza no seu livro “Inquérito sobre a Natureza e

Causas da Riqueza das Nações”. A produção de alfinetes na altura de Adam Smith, esteve dividida em 18 operações distintas que podiam ser executadas por operários diferentes. Mas, mesmo quando um operário executava duas ou três operações distintas, a produtividade era elevada. Adam Smith refere ao exemplo de uma pequena fábrica que empregava dez operários que, sem uma maquinaria adequada, conseguiram produzir 48 000 alfinetes num dia, quer dizer que cada um produzia 4800 por dia. Se trabalhassem isoladamente uns dos outros, e sem treino, nenhum deles teria sido capaz de produzir vinte alfinetes por dia, talvez apenas um. Desde Adam Smith, o aumento da produtividade é considerado a grande vantagem da divisão do trabalho. No entanto, é ignorada, também pelo filme apresentado, o alerta que Adam Smith (V. II. 1980: 417) fez sobre os seus efeitos nefastos: “O homem que passa toda a sua vida a executar algumas operações simples, (...) não tem ocasião de exercitar a sua capacidade intelectual ou a sua habilidade em encontrar expedientes para afastar as dificuldades que nunca ocorrem. Perde naturalmente, portanto, o hábito desse exercício e torna-se geralmente tão estúpido e ignorante quanto é possível conceber-se numa criatura humana”. Além disso, o trabalho da gente comum “é tão constante e árduo que lhes deixa pouca disponibilidade e menos ainda tendência para se dedicarem ou até pensarem em qualquer outra coisa” (Smith, V. II. 1980: 420). Para minorar os efeitos nefastos e degradantes da divisão do trabalho, nomeadamente a paralisação da inteligência das camadas inferiores, Adam Smith insiste na necessidade de educação dessas camadas através da criação de escolas paroquiais. O filme podia ter feito alguma referência a essa análise, sobre os efeitos negativos da divisão do trabalho, tão pouco divulgada de Adam Smith.

É de notar que os cientistas sociais, sobretudo desde os anos 1930, têm vindo questionar o mito da produtividade pelo trabalho em migalhas e vêm demonstrando que o trabalho parcelar e desprovido de significação não permite e não estimula a reflexão, o espírito de iniciativa, o desenvolvimento das habilidades, nem a aquisição de novos conhecimentos dos trabalhadores. Muitos estudos realizados, sobretudo desde os anos 1930, demonstraram que o trabalho em migalhas e a organização taylorista do trabalho, a ignorância da dimensão psicossocial do trabalho, levam à indiferença, falta de motivação, conflitos laborais, altas taxas de absentismo, resultando em baixos níveis de produtividade.

A meu ver, teria sido mais adequado utilizar o exemplo do taylorismo informático para caracterizar a atualidade. O taylorismo da linha de montagem, magnificamente caracterizado no filme de Chaplin, “Os Tempos Modernos”, em grande parte, foi deslocado dos países com economias mais avançadas para regiões e países com salários baixos. O trabalho rotineiro dos *call centers* simboliza melhor o taylorismo atual do que o trabalho rotineiro da linha de montagem. É de notar que há diferenças entre o trabalho manual rotineiro taylorizado e o trabalho rotineiro de serviços dos *call centers*, apesar de existirem aspetos comuns. São praticados novos modos de controlo que visam garantir não apenas o cumprimento das prescrições referentes aos procedimentos, mas também às normas referentes às emoções expressas pelos trabalhadores. As emoções têm de estar de acordo com as normas prescritas (cortesia, boa disposição, gentileza, entusiasmo, afabilidade, etc.). A forte intensidade do trabalho (atender o maior número possível de chamadas) não leva apenas ao desgaste físico, mas, sobretudo ao desgaste psicológico. O isolamento em compartimentos individuais dificulta a comunicação e reduz as ocasiões de sociabilidade. Este trabalho em migalhas do taylorismo informático é bem diferente do trabalho caracterizado no filme.

O taylorismo informático tende a ganhar ainda mais terreno. Vale a pena referir o entusiasmo atual dos investigadores do MIT (Malone et al., 2011) pela hiperespecialização graças à informática. Segundo estes defensores da hiperespecialização, as tarefas complexas podem ser divididas em tarefas simples que podem ser distribuídas entre um exército de trabalhadores independentes e, ao mesmo tempo, a execução das tarefas pode ser medida e controlada centralmente nas plataformas digitais. A empresa fragmentada em prestadores de serviços individuais com estatuto de “independentes”, limitados à execução de tarefas minúsculas e controlados centralmente, é apresentada como um novo modelo de empresa. Mas, na realidade, se trata da atualização do taylorismo às plataformas digitais. Todos os efeitos negativos da divisão parcelada do trabalho, todas as críticas dirigidas ao taylorismo e todo o movimento de humanização do trabalho são ignoradas. A hiperespecialização é declarada como uma nova ferramenta poderosa ao serviço da competitividade que é valor supremo (Kovács, 2015).

No filme há referência à promoção anunciada pela ocorrência de pré-entrevistas. É estranho o destaque dado a este assunto da promoção. No mundo do trabalho simplificado, desprovido de significado, a promoção é muito rara e é ilusória. Este tipo de trabalho não se insere numa

carreira, implica apenas mobilidade horizontal, ou seja, a passagem de um trabalho rotineiro para outro do mesmo tipo.

Uma das questões suscitadas pelo filme relaciona-se com a ligação entre o trabalho e não trabalho. O tempo de não trabalho pode compensar o vazio do trabalho? Tempos livres ativos que permitem o desenvolvimento das pessoas através de atividades que requerem criatividade, iniciativa, cooperação com os outros, por conseguinte, podem levar a um maior equilíbrio dos indivíduos. Porém, o conteúdo da atividade de trabalho condiciona o conteúdo das atividades de não trabalho. Como diversos estudos indicam, o trabalho alienado está associado a atividades que não implicam iniciativa, criatividade, aumento de conhecimentos e da participação na vida social e cultural. É muitas vezes, o tempo de não trabalho serve para arranjar mais trabalho para poder ganhar mais algum dinheiro. No filme, há alusão ao yoga, tai-chi, dança, podemos ver pessoas deitadas num campo cheio de flores. Faz de lembrar as práticas de gestão dos recursos humanos altamente qualificados das empresas de alta tecnologia do Silicon Walley. Mais um aspeto estranho...

Conclusão

A combinação da linguagem cinematográfica e sociológica pode suscitar maior interesse pelos temas tratados nas nossas áreas. A utilização de filmes no ensino, adequados aos temas das nossas áreas, além de estimular e motivar a discussão, pode sensibilizar os alunos para as grandes questões do mundo do trabalho, pode facilitar o processo de ensino-aprendizagem no que se refere à compreensão dos conceitos e dos problemas ligados ao trabalho na sua complexidade. A exibição e debate, em seminários, destes dois filmes apresentados, como de outros filmes sobre o mundo do trabalho, pode contribuir para uma maior eficácia pedagógica. A vertente de investigação sobre o trabalho no cinema pode contribuir para um melhor conhecimento e a uma maior divulgação das representações do trabalho, nas suas várias formas e em diferentes contextos, relatadas nos filmes. E também pode abrir caminho para uma cooperação entre cineastas e sociólogos na elaboração de filmes documentários sociológicos.

Bibliografia

Friedmann, George (1964/1956/), *Le Travail en Miettes*, Paris, Gallimard.

Hammer, Michael (1998), “A alma da nova organização” in: *A Organização Do Futuro*, Europa-América, Nem Martins.

Holzmann, Lorena (2012), *O Trabalho no Cinema (e uma socióloga na plateia)*. Porto Alegre: Tomo Editorial.

Kovács, Iona (2016), “Os avanços tecnológicos e o future do trabalho: debates recentes”, in: *Atas do XVI Encontro Nacional de SIOT Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva*, 27 e 28 de novembro de 2015, FCSH-Universidade Nova de Lisboa, Publicação online, ISBN: 978-989-95465-6-1, Lisboa, APSIOT

Malone, Thomas W., Laubacher, Robert and Johns, Tammy (2011), “The Big Idea. The Age of Hiperespecialização”, *Harvard Business Review*, 89 (7/8): 56-65.

Smith, Adam (1980/1776/), *Inquérito sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações*, Volume I e II, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Vidal, Frédéric e Veloso, Luísa (2016), *O Trabalho no Ecrã. Memórias e Identidades Sociais através do Cinema*, Lisboa: Edições 70.