

ADMINISTRAÇÃO GERAL

ORGANIZAÇÃO

A Estrutura Científica e o Caráter Técnico da Organização do Trabalho

JOSÉ EIRAS PINHEIRO
(conclusão)

A TÉCNICA ERGOLÓGICA

COMO ser biológico e social, sente o homem uma série de necessidades que são satisfeitas pelo consumo de bens econômicos.

A Natureza coloca à disposição do homem os elementos capazes de satisfazerem essas necessidades; no entanto, apesar da própria prodigalidade da Natureza, há que assinalar a circunstância de que os elementos por ela fornecidos não existem em quantidade praticamente ilimitada, nem estão uniformemente distribuídos no espaço.

E justamente, por se apresentar uma desigualdade entre as necessidades e os meios, tem sempre o homem de se defrontar com o problema econômico.

Na solução desse problema, dois caminhos podem ser seguidos pelo homem. No primeiro, procura-se aumentar os meios pela técnica; no segundo, restringem-se as necessidades pela intervenção da ordem econômica, de maneira a assegurar, no espaço e no tempo, uma certa uniformidade na satisfação dos desejos humanos. Ficam, assim, traçados os dois caminhos, através dos quais o homem procura resolver o problema de sua subsistência, e êles são: a Técnica e a Economia Política.

Analisemos o primeiro. A Técnica pode servir ao homem, no aumento dos meios asseguratórios das satisfações de suas necessidades, através de duas modalidades: a técnica mecânica e a técnica administrativa. Na primeira, o aumento dos meios decorre de novos inventos e nova maquinaria. Entretanto, novos inventos e nova maquinaria não são empreendimentos que estejam apenas subordinados à vontade do homem. Procura, então, o ser humano preencher esta lacuna pela técnica administrativa, isto é, aumentando a eficiência e diminuindo os desperdícios de espa-

ço, tempo, matéria e energia. E, justamente, dentro deste setor é que se enquadra a Organização do Trabalho. Quando tal constatação não se fizesse suficiente para assegurar à Organização do Trabalho um caráter técnico, bastaria que se passasse à conceituação da técnica para confirmar esse caráter à Organização do Trabalho. A técnica, em seu conceito genérico, nada mais é do que o sistema de conhecimentos que tem por objeto aplicar os dados fornecidos pela especulação científica às necessidades de ordem prática e corrigir a prática nos pontos em que ela se afaste das leis científicas. Não resta dúvida sobre que a Organização do Trabalho, como técnica, constitui um sistema de conhecimentos, que tem por objeto aplicar os dados fornecidos pela especulação científica nos domínios da mecânica, da física, da química, da biologia, da sociologia, da psicologia e da economia política, às necessidades de ordem prática, relativas ao esforço humano em suas realizações úteis, e corrigir a sua execução, nos pontos em que ela se afastar das leis peculiares a essas ciências.

Torna-se bem evidente, assim, que a aplicação da especulação científica sintetiza-se na máxima eficiência do esforço humano, com o mínimo desperdício de espaço, tempo, matéria e energia.

A eficiência, conforme já tivemos ocasião de conceituar, é a quantidade de efeito obtido por unidade de dispêndio realizado.

É uma relação entre o efeito útil do esforço e a quantidade total do esforço que foi empregado. Isto vem mostrar, bem de perto, que os princípios estabelecidos no domínio da Física são aplicados à Organização do Trabalho, onde o efeito útil do esforço é análogo ao trabalho útil da máquina e o dispêndio total de esforço é análogo ao trabalho total da máquina. Esclarece-nos muito bem sobre o assunto o pensamento autorizado de

Luiz de Mendonça Júnior, a respeito do conceito de eficiência, quando assim se expressa:

“É um conceito análogo ao mecânico de rendimento que é a relação entre o trabalho útil e o trabalho total produzido por uma máquina” (1).

Verdade é que existe uma condição de analogia e não de igualdade; contudo, é esta mesma condição que vem corroborar neste aspecto importante: — a Organização do Trabalho, em seu objeto, já deixa bem patente um caráter técnico, pois evidencia a aplicação de um conceito científico, já firmado pela especulação científica, em outro ramo do conhecimento científico: — a Física. Não existe igualdade e, sim, analogia, porquanto o esforço humano jamais poderia ser igual ao mecânico quanto à composição e à natureza, ou vice-versa. Prova insofismável disto é que houve, na analogia, uma verdadeira assimilação do conceito de rendimento, quando aplicado ao esforço humano, passando a eficiência a ser medida através de uma relação entre a produção obtida e o esforço despendido, compreendendo este último o esforço humano e o material utilizado.

Mas não queremos restringir a apreciação do caráter técnico da Organização, apegando-nos somente à consideração de seu objeto. Investiguemos como as coisas se passam quanto à estrutura científica e nela encontraremos bem positivamente o caráter técnico, através dos sistemas de organização. Muito embora acatemos a douta definição de Nogueira de Paula, que caracteriza o sistema, sob um aspecto geral, como sendo: “um conjunto de princípios coerentes, de meios coordenados e de formas compatíveis para a realização de um fim determinado” (2), ao particularizar esta definição nos sistemas de Organização do Trabalho, não teremos dúvida em aceitá-la com uma ressalva que se impõe logo de início: os princípios, a que se refere o insigne mestre patricio, só poderão ser tomados na Organização do Trabalho com um sentido muito amplo, de modo a que fiquem nêles enquadrados também os princípios a que Taylor chama “de princípios fundamentais do seu sistema” (3).

Uma simples análise de tais proposições evidencia o integral caráter normativo dos mesmos princípios. Poderiam, dentro do próprio raciocínio lógico ser, quando muito, conceituados como leis normativas ou simplesmente normas. Nunca seriam princípios experimentais autônomos nem princípios próprios da Organização. Ao invés de tais princípios terem uma base experimental, eles são deduzidos de outros já estabelecidos. E de logo em seguida origem às chamadas regras técnicas ou, seja, as maneiras processuais, a que se deve submeter o esforço humano, achando-se

implícita nelas a observância daqueles mesmos princípios normativos. Assim, feita esta primeira ressalva, evidencia-se, desde logo, um caráter normativo dentro do primeiro sistema de Organização do Trabalho, o que vem corroborar, de maneira positiva, o fato insofismável de um caráter técnico da Organização do Trabalho. Isto, ali não poderia deixar de ocorrer uma vez que a essência do sistema Taylor fundamenta-se em seu caráter técnico, conforme o esclarece a autorização e oportuna lição de Nogueira de Paula:

“O sistema Taylor nada mais é do que a aplicação sistemática do método da divisão de Descartes à Organização Científica do Trabalho, cujo emprêgo, por longo tempo, julgado impossível pela grande complexidade e elevado preço de custo de sua aplicação às usinas foi realizado de modo particularmente notável pelo grande engenheiro americano” (4).

Desta sábia observação ressalta que isto significa a aplicação de dados fornecidos pela especulação científica, ao esforço humano, no sentido de torná-lo mais eficiente. Todavia, cumpre notar que o caráter técnico da Organização do Trabalho não se tornou desde logo mais explícito com o estabelecimento de novos estudos. Isso, já o assinalamos ao notar os insucessos que tivera Taylor, quando inicialmente encetava seus estudos em relação ao operário. Os insucessos fizeram com que o precursor da Organização do Trabalho enveredasse por um outro caminho, que foi o estudo do esforço humano. Muito embora chegasse a resultados satisfatórios na nova orientação, ainda se fizeram sentir lacunas em seu sistema, oriundas, justamente, do elemento que abandonara. Havia o inconveniente da mecanização que destruía a iniciativa pessoal do homem, reduzindo-o a simples condição de animal. Procurava em seu sistema especializar ao excesso a produção do operário e adaptá-lo à máquina, o que concorria de modo impressionante para o aniquilamento da iniciativa própria.

Por outro lado a instituição da tarefa por tempo determinado, em função da qual se estabelecia a remuneração, faz com que o operário procure executá-la num tempo inferior ao estabelecido, o que determina a transformação do homem em máquina, advindo daí os efeitos da “surmenage”. Dêsse fato infere-se logicamente o douto conceito de Nogueira de Paula:

“Como vimos o sistema Taylor não resolveu completamente o problema fundamental da organização científica do trabalho e a questão continuou a preocupar a atenção dos cientistas e de industriais” (5).

Roberto Simonsen sintetiza muito bem esse assunto da seguinte forma:

(1) LUIZ MENDONÇA JÚNIOR — Obra citada, vol. I, pág. 105.

(2) LUIZ NOGUEIRA DE PAULA — *Introdução à Cadeira de Estudo Comparado dos Sistemas Econômicos, da Faculdade Nacional de Ciências Econômicas, da Universidade do Brasil* — Rio de Janeiro, 1949, pág. 5.

(3) CÉSAR CANTANHEDE — Obra citada, pág. 42.

(4) LUIZ NOGUEIRA DE PAULA — *Racionalização* — Rio de Janeiro, 1932, pág. 34.

(5) LUIZ NOGUEIRA DE PAULA — *Racionalização* — Rio de Janeiro, 1932, pág. 37.

“Coube, então, a Gilbreth, seu discípulo e continuador, o aperfeiçoamento procurado. Taylor estabelecera a base de seu sistema no salário diferencial em relação aos movimentos cronometrados. Gilbreth não abandonou o movimento, porém, o decompôs e o estudou sob o ponto de vista da fadiga mínima. Enquanto Taylor se preocupava em estabelecer o tempo em função dos movimentos, Gilbreth passou a estudar êsses mesmos movimentos através de uma decomposição minuciosa. Conseguiu registrar êsses movimentos através dos filmes e gráficos e estabelecer uma coordenação adequada para cada tarefa.

Não se pode negar a Gilbreth o título de precursor da fisiologia do trabalho, mas forçoso é apontar, em seus estudos, uma lacuna: — no estudo detalhado dos movimentos, medira a amplitude, a velocidade e a duração dos mesmos, tomando por base o tempo objetivo ou cronometrado, sem levar em conta o tempo subjetivo, ou seja, o ritmo que constitui elemento pessoal. Como não desconhecemos, a diferença de tempos ocorridos na execução de um mesmo movimento por diversas pessoas, é função de fatores meramente pessoais, dado que o ritmo varia de pessoa para pessoa” (6).

Abriu-se, porém, daí o campo ergológico à fisiologia. Procuraram, então, os fisiologistas resolver o problema da organização científica do trabalho, pesquisando, sobretudo, a resistência física do ser humano. Uma vez conseguida esta determinação, estaria solucionado o problema da fadiga humana. Então entraram em ação os fisiologistas estabelecendo um conjunto de conhecimentos que têm por objeto aplicar os dados fornecidos pela especulação científica da fisiologia às necessidades de ordem prática, relativas à execução do esforço humano; e corrigir esta mesma execução, nos pontos em que ela se afasta das leis científicas. Isto constitui uma técnica, cuja designação hoje universal se faz sob a denominação de fisiotécnica. Estava, dêste modo, sanado o problema da “surmenage” deixado por Taylor e atenuado por Gilbreth, mas permanecia ainda de pé o da mecanização. Surgem, então, as investigações no campo da Psicologia experimental, orientadas em pesquisar e evidenciar as aptidões e as qualidades de cada indivíduo, a fim de orientá-lo para a execução de tarefas adequadas, evitando-se que fôsse levado na direção imposta pelas próprias tarefas.

Pelo estudo das aptidões e qualidades, procurou a Psicologia afastar o automatismo, assegurando a integridade psíquica do indivíduo em pleno trabalho. E, assim, surge nova disciplina ergológica: — a Psicotécnica, que constitui um conjunto de conhecimentos, cujo objeto como sucede com a Fisiotécnica é aplicar os dados fornecidos pela especulação científica da psicologia às necessidades de ordem prática relativas à exe-

cução do esforço humano, e corrigir esta mesma execução nos pontos em que ela se afasta das leis científicas. Porém, desde Taylor até a fase da Psicotécnica, inclusive, não haviam ainda os pesquisadores se preocupado com o problema correlato que se fazia sentir: — a sistematização daquilo que nos revelara Taylor, a Fisiotécnica e a Psicotécnica. Haveria, por assim dizer, a necessidade de estabelecer uma sistematização entre os dados experimentais, os fisiológicos e os psicológicos, de modo a estabelecer perfeita harmonia entre êles. Êste problema foi perfeitamente resolvido por Fayol, com a divisão de tôdas as operações que integram o funcionamento de uma empresa, em grupos fundamentais, distinguindo para cada um dêsses grupos um organismo peculiar. Por aí verificamos a aplicação também de dados fornecidos pela especulação científica, à Organização do Trabalho. O sistema Fayol, todavia, em nada é contraditório ao de Taylor mas sim, é dêle um complemento indispensável. Já verificamos que tanto o Taylorismo como a Fisiotécnica e a Psicotécnica não prescindem de caráter técnico que aumenta progressivamente; e muito menos prescindira o Fayolismo, que constitui, sem dúvida, um complemento do primeiro. No evoluir dêsse caráter técnico, aparece o sistema Ford, que traz à Organização do Trabalho um senso econômico mais apurado. Os grandes êxitos econômicos e financeiros de Ford repousam exatamente na estrutura de seu sistema, que vai buscar seus elementos básicos nos princípios econômicos da produtividade, da intensificação e da economicidade, o que nos leva a atribuir, também, ao sistema Ford um outro caráter técnico, pois que êle condensa um conjunto de conhecimentos que têm por objeto aplicar os dados fornecidos pela especulação científica da Economia às necessidades de ordem prática relativas à execução do esforço humano e corrigir esta mesma execução nos pontos em que ela se afasta das leis básicas da Economia.

Da consideração dos principais sistemas da Organização do Trabalho, conseguimos uma identificação da técnica através dêles. Aliás, a definição de sistema de Organização do Trabalho como: — um conjunto de leis ou princípios normativos, de meios de atividade técnica e de formas ou tipos de organização, para assegurar a eficiência máxima do esforço humano com o mínimo desperdício de espaço, tempo, matéria e energia, — faz pressupor que tôda a técnica de Organização do Trabalho aí reside. Os sistemas de organização se fundamentam em leis, ou princípios diretores, cuja observância vem assegurada através dos meios, ou métodos de ação que se processam através da divisão dos esforços — com o método na divisão do trabalho, da sucessão dêsses mesmos esforços — com o da coordenação e do estabelecimento dos processos operatórios em que vão ser utilizados êsses mesmos esforços — como o método da padronização.

Êstes meios de ação trazem implícitas as respectivas conseqüências que constituem os ele-

(6) ROBERTO SIMONSEN — As finanças e a indústria — Conferência realizada no Mackenzie College — São Paulo, 1931.

mentos indispensáveis na organização do esforço humano: — a especialização, a sistematização e a normalização.

Os meios de ação, ora considerados, asseguram a perfeita observância aos elementos subjetivos do sistema, ou seja, aos princípios, ou leis normativas, indispensáveis a uma forma de organização da empresa, compatível com sua finalidade geral: a máxima eficiência de esforços aplicados com o mínimo dispêndio de espaço, tempo, matéria e energia. Diante do exposto verifica-se que o caráter técnico da Organização do Trabalho acentua-se sobretudo dentro da sua própria sistematologia.

CONCLUSÕES GERAIS

No estudo de tão extensa e complexa proposição, qual a da tese que elegemos, tornou-se indispensável sua análise à luz dos métodos de investigação e de exposição instituídos pela lógica.

Assim procedemos, não só para atender ao imperativo de um plano de estudos preestabelecido, mas também com o objetivo de demonstrar que a Organização do Trabalho possui, ao lado dos métodos gerais de investigação, processos próprios de exposição didática.

Essa diretriz nos conduziu, no estudo da tese apresentada, a dividi-la em partes especiais correspondendo cada uma dessas partes aos requisitos essenciais da Ciência autônoma.

Inicialmente, procuramos caracterizar o conhecimento empírico e o conhecimento racional na Organização do Trabalho, precaução que se impunha como preparação ao estudo da tese, porque dela decorrem as bases essenciais da Ciência.

Analisando ainda o conhecimento empírico, vimos que a Organização do Trabalho, durante longo período, não foi objeto de preocupação do espírito humano.

Os primeiros vestígios das cogitações mentais sobre a Organização do Trabalho foram o fruto das organizações sociais e se acentuaram na era industrial, com o advento da máquina. A evolução lenta destes estudos se deve à conjuntura dos seus elementos e à complexidade do ser humano.

Acentuamos, então, os recursos metodológicos de que nos valem para vencer, senão totalmente, mas em parte, a complexidade do problema.

Verificamos, em consequência, que tal estado de coisas influiu, como certamente teria de influir, na base lógica, ou seja, no conhecimento racional.

Tivemos também ocasião de assinalar a subordinação da Organização do Trabalho a outros ramos do conhecimento humano, já definitivamente consagrados como Ciências autônomas. Essa observação nos despertou a idéia de que seria uma impropriedade considerar-se a Organização do Trabalho como Ciência autônoma.

No propósito de demonstrar nosso ponto de vista, pela análise procedida, concluímos que não

se evidenciaram, desde logo, as condições a que deveria satisfazer a Organização do Trabalho, para que ela pudesse ser conceituada como Ciência.

Procedemos, então, a minuciosa investigação analítica do conceito de ciência, porque, sem tal exame, jamais seria possível caracterizarmos a Ciência de um modo geral e verificarmos, especialmente, se caberia ou não a particularização de seu conceito ao caso especial da Organização do Trabalho.

Uma vez firmado o conceito genérico de Ciência, passamos depois a verificar se era possível, dentro desse conceito, enquadrar-se a Organização do Trabalho. Para tanto, procuramos, através de uma análise serena e imparcial, verificar se a Organização do Trabalho satisfazia a tôdas as condições estabelecidas preliminarmente, para que um conjunto de conhecimentos pudesse erigir-se em Ciência autônoma.

Nesse sentido, examinamos, em primeiro lugar, o fenômeno ergológico e verificamos que qualquer abstração formulada na Organização do Trabalho seria de pequena influência em nosso estudo porque a maioria dos conceitos abstratos nela utilizados são provenientes de outras Ciências já instituídas. Entretanto, esta circunstância não resulta na negação do fenômeno ergológico, que subsiste no quadro das abstrações lógicas já definitivamente firmadas, dado o fato primordial de fazer a própria inteligência humana parte integrante deste fenômeno.

Importa isso dizer que o conjunto de conhecimentos relativos ao trabalho humano forma uma classe de fenômenos típicos que, embora compreendidos em outros ramos de conhecimento, conserva, no entanto, uma característica peculiar.

Destarte ficou, desde logo, evidenciado que a Organização do Trabalho satisfazia a primeira condição indispensável à formação da Ciência.

Fizemos depois a verificação da segunda condição: a *coordenação lógica*. Em outras palavras, verificamos que aqueles fenômenos pertencentes a uma mesma classe guardavam entre si uma ordem de sucessão cronológica, de maneira a apresentar conexão íntima entre os seus elementos. Tal condição foi também satisfeita pelos fenômenos ergológicos, dado que, duas de suas características — a inteligência e a vida já, por si mesmas, são sínteses de parcelas sistematizadas e coordenadas da atividade biopsíquica do homem.

Prosseguindo em nosso estudo analítico, atentamos para a terceira condição, ou seja, a *unidade de objeto*, procurando constatar se no conjunto de conhecimentos relativos à Organização do Trabalho, havia ou não uma finalidade comum.

Para satisfazer esta condição, procuramos, em primeiro lugar, demonstrar a improcedência da controvérsia em relação ao objeto da Organização do Trabalho, esclarecendo que, entre a eficiência e o preço de custo, havia apenas uma inversão de conceitos, pois que, a obtenção máxi-

ma da primeira, na produção, importava na diminuição do segundo. Por outro lado, se nos apegássemos à noção de preço de custo mínimo, estaria também aí implícita a máxima eficiência ou rendimento da atividade humana na produção.

Donde concluímos que a Organização do Trabalho possui um objeto próprio, qual seja o de assegurar ao esforço humano o máximo rendimento ou eficiência, na realização de objetivos ou finalidades úteis.

Procedemos então a verificação da quarta condição: a existência de *princípios fundamentais autônomos*. Aqui verificamos a procedência da previsão feita em relação à base física e à base lógica da Organização do Trabalho.

A contribuição da Ciência da Organização do Trabalho ficou, dêste modo, patenteada pelo fato de que todos os princípios apontados como fundamentais da Organização nada mais são do que particularizações, por dedução ou analogia, de proposições básicas de outras ciências. Essa condição, portanto, não foi satisfeita pela Organização do Trabalho para ser conceituada como Ciência particular.

Com modesto intuito de proporcionar à Organização do Trabalho, em futuro talvez próximo, os foros de uma ciência autônoma, apresentamos despreziosa contribuição, formulando um conjunto de *leis teóricas do trabalho humano*.

Do resultado da análise, até então procedida, podemos concluir que a Organização do Trabalho ainda não pode ser conceituada como uma ciência autônoma; entretanto, esta circunstância em nada impede que lhe reconheçamos desde já uma estrutura científica sólida, estável e coerente.

Concluído o estudo da primeira parte de nossa proposição, procuramos, então, dentro do mesmo espírito analítico, considerar a segunda parte, que consistiu, primeiro, em conceituar genericamente a Técnica, como um sistema de conhecimento que tem por objeto aplicar os dados fornecidos pela especulação científica às necessidades de ordem prática e corrigir a prática nos pontos em que ela se afasta das leis científicas.

Verificamos que, dentro de tal conceituação, podia ser situada a Organização do Trabalho através de seu objeto e de seus sistemas. E não deixamos também de evidenciar o caráter técnico que se fazia sentir na psicotécnica e na fisiotécnica, partes integrantes da própria estrutura da disciplina que objetiva nossa tese.

Enfim, verificamos, nos variados aspectos da Organização do Trabalho, a aplicação dos dados fornecidos pela especulação científica, nos domínios da Mecânica, da Física, da Química, da Biologia, da Sociologia, da Psicologia e da Economia Política, às necessidades de ordem prática relativas à execução do esforço humano em suas realizações com objetivos úteis e corrigir sua execução nos pontos em que ela se afasta das leis peculiares às ciências antes referidas.

Em conclusão, podemos dessa forma conceituar a Organização do Trabalho como uma disciplina de caráter tecnológico.

Por fim, já que analisamos tôdas as partes de nossa tese poderemos agora, mais uma vez, subordinando nosso espírito à metodologia expositiva, sintetizar, em conclusão geral, que a Organização do Trabalho é uma disciplina de sólida estrutura científica e de perfeito caráter técnico, pelo que, parece-nos ficar demonstrada a proposição que constitui o objeto de nossa modesta e despreziosa tese.

BIBLIOGRAFIA

ANDERSON (E. H. e G. T. Schwenning) — *Organização Científica da Produção* — Tradução brasileira de Olimpio Carr Ribeiro e G. M. Carr Ribeiro — São Paulo, 1945. Editôra Atlas S/A. — 1 vol. in 8.º de 311 págs.

B

BITTENCOURT (Florian Peixoto) — *Programa da Cadeira de Economia das Indústrias*, da Escola Nacional de Química da Universidade do Brasil — Rio de Janeiro, 1945. Escola Nacional de Química da Universidade do Brasil.

C

CRUZ (Estêvão) — *Compêndio de Filosofia* — Pôrto Alegre, 1946. Livraria Globo — 1 vol. in 8.º de 640 págs.

CANTANHEDE (César) — *Curso de Organização do Trabalho* — São Paulo, 1946. Editôra Atlas S/A. — 1 vol. in — 8.º de 216 págs.

COMTE (Augusto) — *Systhème de Philosophie Positive* — Paris, 1942. Archives Positives — 1 vol. in 8.º, de 512 págs.

CARREL (Alexis) — *O Homem, Êsse Desconhecido* — Tradução portuguesa de Adolfo Casais Monteiro — Pôrto, 1938. Editôra Educação Nacional — 1 vol. n.º 16, de 370 págs.

COMTE (Augusto) — *Synthèse Subjective* — Paris, 1856. Vitor Dalmont — 2 vols. in — 8.º.

CASSEL (Gustavo) — *Economia Social Teórica* — Traducion direta de la quinta edición alemana — Madrid, 1933, M. Aguinar Editor — 1 vol. in 8.º, de 678 págs.

D

DUTTON (Henri P.) — *Princípios de Organização* — Tradução brasileira de E. S. Mesquita e Levi X. Sousa — 2.ª edição — São Paulo, 1947. Editôra Atlas S/A. — 1 vol. in 8.º, de 284 págs.

F

FRANCA S. J. (Pe. Leonel) — *Noções de História da Filosofia* — São Paulo, 1943. Companhia Editôra Nacional S/A. — 1 vol. in 8.º, de 571 págs.

FERRAZ (João de Sousa) — *Psicologia Humana* — São Paulo, 1945. Livraria Acadêmica — 1 vol. in 16, de 343 págs.

G

GRAU (Kurt Joachim) — *Lógica* — Rio de Janeiro, 1935 — Editôra Atenas — 1 vol. in 16 de 190 págs.

H

HUGON (Paul) — *Elementos de História das Doutrinas Econômicas* — São Paulo, 1942. Caixa Econômica Federal de São Paulo — 1 vol. in 4.º de 504 págs.

J

JÚNIOR (Luiz Mendonça) — *Curso de Organização Racional do Trabalho* — São Paulo, 1945 — 3.^a edição. Editôra, Clássico-Científica — 3 vols. in 8.^o.

K

KAFURI (Jorge F.) — *Lições de Estatística Matemática* — Rio de Janeiro, 1934. Flores & Mano — 1 vol. in 8.^o de 142 págs.

KAFURI (Jorge F.) — *Programa do Curso de Organização do Instituto Técnico de Organização e Contrôlo* — Rio de Janeiro, 1941. Serviços Hollerith, S/A. — 1 vol. in 8.^o de 44 págs.

L

LIMA (Alceu Amoroso) — *Obras Completas de Alceu Amoroso Lima* — 3.^a Parte — Problemas Sociais, Tomo 2.^o; — *O Problema do Trabalho* (Ensaio de filosofia econômica) — Rio de Janeiro, 1947 — Editôra A.G.I.R. S/A. — 1 vol. in 8.^o de 287 págs.

LIMA (Eusébio Queiroz) — *Princípios de Sociologia Jurídica* — Rio de Janeiro, 1922. Livraria Editôra Conselheiro Cândido de Oliveira S/A. — 1 vol. in 8.^o de 355 págs.

M

MENEZES (Djacir) — *Preparação ao Método Científico* — Rio de Janeiro, 1938. Civilização Brasileira S/A. — 1 vol. in 16 de 344 págs.

MENEZES (Djacir) — *Economia Política* — Pôrto Alegre, 1936. Edição Livraria Globo — 1 vol. 8.^o de 296 págs.

P

PIEMENTA (Joaquim) — *Sociologia Jurídica do Trabalho* — Rio de Janeiro, 1946. Editôra Nacional de Direito Ltda. — 1 vol. in 8.^o de 264 págs.

PERIETEANU (Alexandre) — *La Méthode Scientifique* — Paris, 1932. Alcan — 1 vol. in 16 de 204 págs.

PAULA (Luiz Nogueira de) — *Metodologia da Economia Política* — Rio de Janeiro, 1942. Irmãos Pongetti Editôres — 1 vol. in 8.^o de 243 págs.

PIERSON (N. G.) — *Traité d'Economie Politique* — Tradução francesa de Louis Sourret — Paris, 1946. Marcel Giard — 2 volumes in 8.^o.

POINCARÉ (Henri) — *La Science e l'Hipothese* — Paris, 1932. Flammarion — 1 vol. in 16 de 290 págs.

PAULA (Luiz Nogueira de) — *Síntese da Evolução do Pensamento Econômico no Brasil* — Rio de Janeiro, 1942. Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio — 1 vol. 8.^o de 198 págs.

PAULA (Luiz Nogueira de) — *Racionalização* — Rio de Janeiro, 1932. Oficinas Alba — 1 vol. in 16 de 192 págs.

PAULA (Luiz Nogueira de) — *Programa da Cadeira de Prática Profissional e Organização do Trabalho do Curso de Arquitetura da Escola Nacional de Belas Artes da Universidade do Rio de Janeiro* — Rio de Janeiro, 1937. Borsoi & Cia. — 1 vol. in 8.^o de 88 págs.

PEREIRA (Altamirano Nunes) — *Organização e Tráfego das Indústrias* — Paraná, 1928. Editôra Republicana — 1 vol. in 8.^o de 142 págs.

PAULA (Luiz Nogueira de) — *Introdução à Cadeira de Estudo Comparado dos Sistemas Econômicos da Faculdade Nacional de Ciências Econômicas da Universidade do Brasil* — Rio de Janeiro, 1949. Edição do autor — 1 vol. in 4.^o de 12 págs.

PARETO (Vilfredo) — *Introduction in Théorie Mathématique de L'Echange de Antonio Osório* — Paris, 1913. Giard & Brière — 1 vol. in 8.^o de XVIII, 396 págs.

R

ROBINET — *Filosofia Positiva* — Tradução brasileira de Belisário Vieira Ramos — Rio de Janeiro, 1934. Editôra Atlântica — 1 vol. in 16 de XX, 186 págs.

S

SIMONSEN (Roberto) — *As finanças e a indústria* — Conferência realizada no Mackenzie College — São Paulo, 1931.

W

WALTHER (Léon) — *Técno-Psicologia do Trabalho Industrial* — Tradução brasileira do Prof. Lourenço Filho — São Paulo, 1929. Companhia Melhoramentos de São Paulo — 1 vol. in 8.^o de 205 págs.