

## **A GÊNESE DA PERSPECTIVA ERGOLÓGICA: CENÁRIO DE CONSTRUÇÃO E CONCEITOS DERIVADOS**

*The genesis of the ergological perspective:  
scenario building and derived concepts*

VIEIRA JÚNIOR, Paulo Roberto<sup>1</sup>  
SANTOS, Eloísa Helena<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O objetivo desta revisão de literatura é apresentar o cenário no qual o francês Yves Schwartz e seus colaboradores elaboraram as propostas de construção da perspectiva ergológica, bem como discutir os principais conceitos derivados desse processo. Para a ergologia, o trabalho se posiciona como atividade humana, espaço de debate de normas, criação e recriação do trabalhador frente às demandas do mundo do trabalho. Nessa trajetória, Schwartz é influenciado por importantes pesquisadores: o médico italiano Ivar Oddone e os médicos franceses Alain Wisner e Georges Canguilhem. Baseado nesses autores, o referencial ergológico avança na construção de termos descritivos como: normas antecedentes, renormalizações, corpo si, usos de si por si e pelo outro, dramáticas do uso de si e dispositivo dinâmico a 3 polos. Pode-se afirmar que a perspectiva ergológica é uma ferramenta diferenciada para análise e modificação das realidades trabalhistas, pois nesse processo abre possibilidades para que o trabalhador constitua-se como agente influenciador das demandas provenientes de seu espaço laboral em prol de sua saúde.

**Palavras-chave:** Ergologia; Taylorismo-fordismo; Atividade do trabalho.

### **ABSTRACT**

The aim of this review is to introduce the scenario in which Yves Schwartz and co-workers elaborated the proposals of the construction of the ergological perspective and to discuss the main derived concepts of this process. For ergology, work is considered as human activity, space for rules discussion, creation and recreation of the worker regarding the workplace demands. In this route, Schwartz is influenced by important researches: the Italian doctor Ivar Oddone and the French doctors Alain Wisner and Georges Canguilhem. Based on these authors, the ergological reference advances in the construction of descriptive terms such as: history rules, renormalizations, body itself, uses by oneself and the other, dramatic use of self and dynamic 3-pole device. It can be stated that the ergological perspective is a differentiated tool for analysis and modifications of the labor realities due that this process opens new possibilities for the worker to be an influencing agent of the forthcoming demands regarding his workplace in the sake of his health.

**Keywords:** Ergology; Taylorism-Fordism; Work activity.

---

<sup>1</sup> PUC-MG. E-mail: paulorassa@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Professora do Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local do Centro Universitário UNA. Doutora em Educação, Pós-Doutora em Sociologia do Trabalho e em Ergologia. E-mail: eloisasantos@uaivip.com.br

## A GÊNESE DO REFERENCIAL ERGOLÓGICO

A construção da perspectiva ergológica se estabeleceu entre o início da década de 1980 e o fim da década de 1990 e é embasada por discussões anteriores provenientes de contextos envoltos por grande tensão no mundo do trabalho, centrado principalmente em países como Itália e França. Nesse período eclodiam nas fábricas de automóveis em Turim e Paris conflitos correlatos às condições de trabalho, com crescente número de acidentes e más condições de trabalho, entre outros fatores (ODDONE *et al.*, 1986).

Nesse quadro de luta por melhores condições de trabalho, surge na década de 1960 o Movimento Operário Italiano (MOI), capitaneado pelo médico Ivar Oddone. Esse movimento, composto de operários, médicos, sindicalistas, cientistas e estudantes, teve como objeto de pesquisa estudos sobre o trabalho operário. De acordo com Neves, Athayde e Muniz (2004), o MOI teve como meta discutir e compreender a produção de saberes na relação saúde e trabalho, além de interpretar a realidade laboral tendo como base os saberes formais e informais.

Esse movimento teve como finalidade interferir na realização da atividade do trabalho para buscar soluções para os problemas de saúde que estavam acometendo os trabalhadores da indústria automobilística na década de 1960. Esse coletivo construiu uma proposta de discussão multidisciplinar do trabalho, que visava compreender a necessidade de interlocução entre saberes constituídos e saberes dos trabalhadores para solucionar problemas nos locais laborais. Esse princípio de interlocução de saberes proposto por esse movimento foi incorporado por Schwartz (2000) como um dos pilares da abordagem ergológica para fins de análise e transformação do trabalho.

Outra fonte de influência da perspectiva ergológica se ampara nas discussões da ergonomia. De acordo com Wisner (1994), a ergonomia da atividade traz em seus pressupostos a análise da relação homem-trabalho e os desdobramentos desse encontro para a saúde dos trabalhadores. A situação dos trabalhadores nas indústrias de automóvel na França necessitava de estudos e análises que fomentassem a solução de problemas, baseados em questões de ordem postural e anatômica. Entretanto, essas questões só poderiam ser de fato elucidadas com a investigação das mínimas ações dos trabalhadores, isso pela observação e imersão nos espaços onde o trabalho se realizava (SCHWARTZ, 2000).

Por fim, a ergologia se apropria da discussão da filosofia das normas de Georges Canguilhem (2000), envolto pelo conceito de saúde pelo viés da subjetividade humana. Dessa discussão a ergologia incorpora, entre outros elementos, o debate de normas, que se torna o ponto de confluência de todas as forças de adaptação do trabalhador no confronto com as normas de trabalho. Pela teoria canguilhiana, um sujeito entraria em desequilíbrio a partir do momento em que não conseguisse se adaptar às normas de trabalho, dessa forma adoecendo (CANGUILHEM, 2000). É correto afirmar que, baseado na abordagem da filosofia das normas, o trabalho configura-se como espaço de construção da saúde e fomento de discussões sobre como os sujeitos trabalhadores podem influenciar ativamente esse processo.

Envolto pela influência dessas três abordagens, o referencial ergológico

delineou-se, ganhou formato em um cenário de tensão, em um panorama capitalista produtor de conflitos que impactava a vida dos trabalhadores no interior das fábricas. Desse encontro entre um modelo de produção intensificador do trabalho e trabalhadores inquietos por soluções surgiu o desejo de Schwartz de construir uma ferramenta para análise e transformação do trabalho e que se tornava premente.

#### **O MODELO TAYLORISTA-FORDISTA: O PROPULSOR DAS DISCUSSÕES**

Nesse cenário produtivista e pelas discussões do MOI, da ergonomia da atividade e da filosofia das normas, o movimento ergológico se desenvolveu, construindo-se em meio à necessidade de mudanças na estrutura de produção de acumulação do capital impulsionada pelo modelo taylorista-fordista. Na perspectiva de entender o trabalho como elemento fundamental para a compreensão das atividades do trabalho como demanda, a ergologia constituiu-se no bojo das discussões sobre o modo de organizar e gerir o trabalho inserido nesse modelo (SANTOS, 2000a).

O taylorismo foi criado nos Estados Unidos pelo engenheiro F. W. Taylor no início do século XX e objetivava melhor organizar a gestão do trabalho, aperfeiçoar a produção e racionalizar o tempo e a forma de execução. Nessa concepção, pretendia-se minimizar as interferências do trabalhador, impedindo que este exercesse controle sobre o trabalho (ARANHA, 2000a). Assim, o taylorismo fundamenta-se na separação entre execução e planejamento: nele o gestor centraliza os conhecimentos sobre o processo de trabalho, cabendo ao trabalhador executá-lo, em tempo determinado, antecipadamente por meio da realização de tarefas simples, fracionadas e rigorosamente controladas (VIEIRA, 2003).

Entretanto, pelas propostas da abordagem ergológica isso não é completamente possível, pois a execução é algo singular, particular de cada trabalhador e seu poder de arbitrar e agir sobre determinada atividade não pode ser totalmente anulado (SANTOS, 2000a). Em contrapartida, o trabalhador inserido nesse formato de organização e gestão do trabalho tem limitado seu poder intelectual, visto que o trabalho se torna mecânico, o pensar é separado do fazer e o trabalho se divide em manual e intelectual (ARANHA, 2000a).

Essa divisão proposta pela concepção taylorista do trabalho sempre sofreu resistência por parte dos trabalhadores, pois os seus saberes nunca deixaram de ser produzidos, sua vida intelectual nunca deixou de existir. Esses saberes, chamados de saber do trabalhador, saber operário ou saber tácito, ocorrem de maneira informal, oriundos de sua experiência, de sua história de vida e adquiridos nas relações com os outros trabalhadores (TRINQUET, 2010). As pretensões de Taylor de neutralizar a participação intelectual dos trabalhadores não se configuram como completamente possível, pois parte da atividade inevitavelmente sofrerá influência do trabalhador (SANTOS, 1997).

O fordismo, desenvolvido por outro engenheiro, Henry Ford, por volta de 1915, introduziu a esteira rolante na linha de montagem. Por esse processo, a peça iria até o trabalhador, diminuindo o tempo de produção, aumentando a intensidade do ritmo de trabalho, antes controlado pelo uso de um

cronômetro (ARANHA, 2000b). O modo fordista de produção, por sua vez, configurou-se como uma segunda geração desse formato de controle do trabalho, com vias de aperfeiçoar os princípios de organização e sistematização sugeridas por Taylor. De acordo com Vieira (2003), a proposta do fordismo era simplificar ao extremo a realização do trabalho, tornando-o repetitivo e padronizado, o que levou à redução do uso das potencialidades humanas do trabalhador e uma incontroversa intensificação do ritmo de trabalho e aumento de produtividade. Em suma, o desejo de Ford era economizar a energia do trabalhador a partir da execução de movimentos semelhantes (SANTOS, 2000a).

Em detrimento da ocorrência desse modelo de produção, compreender a manifestação da vida nos locais de trabalho em consonância com a formação dos trabalhadores tornou-se um dos desafios para a elaboração do referencial ergológico. Assim, compreender como se desencadeava o processo de construção de saberes constituiu-se em promissor campo de investigação na constante tensão que se apresentava no mundo do trabalho naquele período, envolto pelas concepções tayloristas-fordistas (ARANHA, 2000b; ODDONE *et al.*, 1986; SANTOS, 2000a).

De acordo com Schwartz (2000), com o declínio parcial das organizações tayloristas nos anos de 1980, foi preciso melhor compreender as transformações no trabalho, a análise dos saberes, os laços coletivos, os valores, as lutas, as insuficiências e as contradições do mundo do trabalho. Todos esses elementos passaram, a partir dessa nova lógica de análise, a se constituir em temas de estudo tanto para o mundo do trabalho como para o mundo universitário e das ciências.

Pela perspectiva ergológica, é interessante ressaltar que para a resolução dos problemas provenientes dos espaços laborais torna-se fundamental que os sujeitos que pensam o trabalho e seus executores possam dialogar. Por esse viés, não caberia apropriação dos conhecimentos dos trabalhadores por parte das concepções científicas, e sim troca, interação, intercâmbio entre os saberes formalizados e os originados na práxis dos trabalhadores (SCHWARTZ, 2000; 2007). Por meio desses princípios o referencial ergológico ganhou vigor e contorno inicial.

#### **REFERENCIAL ERGOLÓGICO: UMA ABORDAGEM AMPLIADA PARA A ANÁLISE DO TRABALHO**

Envolto pelos modelos de produção capitalista e influenciado por Canguilhem (2000), Oddone *et al.* (1986) e Wisner (1994), a perspectiva ergológica define que nos espaços de trabalho coexistem formas de cultura e acumulação de patrimônios que seriam relacionadas a saberes e valores dos trabalhadores, elementos fundamentais para melhorar a compreensão da vida nos espaços laborais.

No proposto pela ergologia, reafirma-se a necessária aproximação da ciência com os locais de trabalho para que as dimensões do trabalho possam ser mais bem conhecidas e elucidadas, conduzindo, assim, processos de discussão e mudanças pretendidas pelos trabalhadores (SCHWARTZ, 2000). Conhecer as dimensões do trabalho de maneira ampliada e incorporar a visão e os saberes dos trabalhadores faz parte da tese de Yves Schwartz

(2000) intitulada: *Expérience et connaissance du travail* (Experiência e conhecimento do trabalho). Nesse estudo Schwartz apresenta sua inquietação ao repensar a produção de saberes sobre o trabalho, incorporando nessa abordagem o importante papel dos trabalhadores e seu poder criativo para um conhecimento mais aprofundado desse objeto. Para tal, Schwartz (2000; 2007) propõem um tipo de imersão no mundo do trabalho que se dispõe a valorizar os saberes dos trabalhadores, saberes antes desprezados pelo modelo taylorista-fordista de produção sistematizada (SANTOS, 2000a).

Baseado nas pesquisas de Schwartz (2000; 2001; 2007), verifica-se que o encontro entre as duas dimensões (saberes científicos e saberes dos trabalhadores) só pode se efetivar com a aproximação dos pesquisadores nos ambientes de trabalho. Para Schwartz (2000), essa imersão é elemento essencial para diminuir a distância entre essas duas esferas e permitir a constituição de espaços de discussão, de fomento de saberes, de troca de experiências e berço de sinergias que eclodiam na produção de novos conhecimentos sobre o trabalho.

Para colocar em prática uma metodologia de efetivação que permitisse esse intercâmbio entre os saberes, o MOI criou a chamada: “comunidade científica avançada”. Esse processo defendido por esse coletivo deveria confrontar os saberes formais provenientes dos conhecimentos científicos com os saberes ditos informais originados das vivências dos trabalhadores para busca de soluções para os problemas do mundo do trabalho a partir de uma perspectiva interdisciplinar (NEVES; ATHAYDE; MUNIZ, 2004).

A exposição dos trabalhadores aos fatores de riscos de saúde e sua prevenção a partir de espaços concretos de trabalho eram os principais eixos de discussão dessa “comunidade científica avançada”. Esses elementos influenciaram o movimento sindical no desejo de transformação dessa realidade; e o conjunto de conhecimentos que se alinhou originou essa nova concepção para se investigar a produção de saberes no trabalho (NOUROUDINE, 2004; SCHWARTZ, 2000).

A “comunidade científica ampliada”, portanto, buscou valer-se da contribuição coletiva, dos enfoques interdisciplinares: Medicina; Psicologia; Linguística - entre outros - e da valorização dos saberes dos trabalhadores para potencializar suas descobertas e propor soluções para as demandas trabalhistas (NEVES; ATHAYDE; MUNIZ, 2004). Segundo Schwartz (2000), o conceito de “comunidade científica ampliada”, proposto por Ivar Oddone *et al.* (1986), alargou-se ao ser criada a ideia de “competência científica ampliada”.

Com base nessa ideia, entende-se que o conhecimento científico formalizado de maneira isolada não tem condições de produzir essa competência profissional ampliada. Há, contudo, uma vantajosa necessidade de interagir essas duas óticas, os saberes técnicos e os saberes dos trabalhadores, mas atribuindo a eles o mesmo quilate e grau de importância, sem estabelecer hierarquização. Esse equilíbrio de “forças” se configura como elemento importante para o proposto pelo referencial ergológico (SCHWARTZ, 2000).

#### **A CAPACITAÇÃO DOS AGENTES MODIFICADORES E A VALIDAÇÃO DAS EXPERIÊNCIAS DOS OPERÁRIOS**

Para incrementar o conceito de “comunidade científica ampliada”, Schwartz (2000) implementou e organizou, no início da década de 1980, na Universidade de Provence, na França, estágio de formação contínua de 160 horas, composto por pesquisadores da Medicina, Ergonomia, Psicologia, Linguística e trabalhadores das indústrias, para colocar em prática as ideias de construção coletiva de saberes e promover a capacitação desses atores.

De acordo com Schwartz (2000), no início desses estudos, a defasagem entre a esfera dos conceitos científicos e o mundo das experiências provocou certo “desconforto intelectual”, que foi minimizado pelos ganhos advindos da interação entre os conhecimentos dos dois grupos e pelo desejo de transformação da realidade dos trabalhadores. O hiato existente entre essas duas esferas começava, assim, a encurtar-se, pela socialização das experiências e debates em que todos os atores eram protagonistas.

Essa experiência proporcionou novos estágios de capacitação e, por fim, culminou na produção de uma obra construída coletivamente, de nome *L'homme producteur* (O homem produtor). Os estudos propostos por Schwartz e sua equipe (2000) avançaram, foram reconhecidos e validados, originando a criação de um diploma universitário (DU). Esse diploma promovia, de forma institucionalizada, a capacitação desses sujeitos, possibilitando sua qualificação para gestão de mudanças e propagação de conhecimentos sobre a atividade do trabalhador e transformação de realidades laborais.

O diploma ofertado pela Universidade de Provence na França foi organizado em dois níveis: o primeiro, com atividades de campo, como visitas às empresas e intercâmbio; o segundo, com módulos de ensino de 50 horas em disciplinas como Economia, Ergonomia, Ciência da Linguagem e Filosofia (SCHWARTZ, 2000). Essas disciplinas capacitavam os pesquisadores e trabalhadores com a finalidade de ampliar o entendimento sobre o mundo do trabalho a partir de enfoques interdisciplinares, ao promover discussões e reflexões sobre a atividade do trabalho e sua gestão, bem como seus desdobramentos para o trabalhador.

Dessa forma, a abordagem ergológica, munida de conhecimentos de diferentes disciplinas, desenvolveu-se e os estudos de Yves Schwartz e seus colaboradores foram ganhando solidez como importante ferramenta para a transformação do trabalho. Para Schwartz (2007, p.37), a perspectiva ergológica tem como objetivo “melhor conhecer e, sobretudo, de melhor intervir sobre as situações do trabalho para transformá-las” em prol do bem-estar físico, psíquico e intelectual do trabalhador, ao confrontar experiência de vida e de trabalho, e por esse debate melhor compreender a relação entre a saúde e a atividade do trabalho (SCHWARTZ, 2007).

Interessante destacar que outros autores, como Santos (2000a), Vieira (2003), Brito (2004), Telles e Alvarez (2004), Barros *et al.* (2007), Moura (2009) e Trinquet (2010), realizaram pesquisas baseadas no referencial ergológico proposto por Schwartz (2000). Para Trinquet (2010, p.94), mesmo com seu apuro científico, a ergologia não é

uma nova disciplina das ciências humanas, já que é pluridisciplinar. Trata-se de um método ou de uma metodologia inovadora. A ergologia permite abordar a realidade da atividade humana, em geral, e a atividade de trabalho, em particular.

Para esse autor, a atividade humana é muito complexa e por esse motivo é necessária a análise de várias disciplinas para desvendá-la, visto que uma única disciplina, por mais complexa que se apresente, não será suficiente para isso. Para Barros *et al.* (2007, p.106), “a ergologia tem como princípio o diálogo imprescindível entre os conhecimentos produzidos pelas diferentes disciplinas e os saberes construídos na experiência dos trabalhadores no seu cotidiano”.

Brito (2004) completa afirmando que a abordagem ergológica é construída em virtude de questionamentos sobre as transformações do trabalho e a partir destes faz dialogar os saberes das diversas áreas do conhecimento com os conhecimentos provenientes do trabalhador. É importante esclarecer que, para Schwartz (2007), a ergologia não se configura como ciência, mas como um pensamento filosófico, uma forma de entender o trabalho como espaço de construção e de vida que se apropria dos conhecimentos de várias ciências para analisá-lo.

Pelo viés da ergologia, entende-se que cada trabalhador se apropria do trabalho que lhe é imputado, mas não se despe de sua história, de seus valores éticos para fazê-lo. Influencia, mas também é influenciado; ao mesmo tempo em que deve cumprir uma série de tarefas ditadas por normas que lhe são prescritas, ele as reinventa constantemente (SANTOS, 2000a). Essas duas esferas estão, portanto, em constante interação e é nesse ponto que a abordagem ergológica se propõe a intervir. Tomados esses aspectos, o referencial ergológico apresenta um terceiro elemento, para fins de fazer dialogar as duas dimensões de saberes. Esse instrumento é chamado de dispositivo dinâmico a três polos (DD3P) e atua na articulação entre os eixos que a abordagem ergológica pretende fazer dialogar (TRINQUET, 2010).

#### **DISPOSITIVO DINÂMICO A TRÊS POLOS, CONTRIBUIÇÃO DA ERGOLOGIA**

Segundo Schwartz (2000) e Trinquet (2010), os instrumentos conceituais e metodológicos da ergologia são construídos em virtude do chamado dispositivo dinâmico a três polos. O primeiro é composto do polo dos conceitos, originado pelas diferentes disciplinas. O segundo polo é o das forças de convocação e reconvocação, gerado por saberes produzidos pelas experiências dos trabalhadores nas várias situações vivenciadas. E o terceiro é o da ética e das exigências epistemológicas.

Conforme as noções da ergologia, esses três polos são conhecidos também por: a) polo dos saberes constituídos; b) polo dos saberes investidos na atividade; c) polo dos conceitos, da ética e dos meios propostos pelo referencial ergológico. De acordo com Brito (2004), é esse terceiro polo que permite a ligação entre os dois anteriores, visto que trata da ética que constrói as relações entre os indivíduos e que é fundamentada por uma visão filosófica de humanidade.

Incluem-se no primeiro polo os saberes constituídos, os conhecimentos científicos, acadêmicos, as competências profissionais e disciplinares. São os saberes externos, anteriores à situação de trabalho em foco. Para Trinquet

(2010, p.104), “são os verdadeiros saberes, os saberes que estão em desaderência com a atividade, mas que são a essência do trabalho prescrito”. Esse trabalho prescrito confronta-se com os saberes investidos (segundo polo) que, por sua vez, refletem a prática, as ações cotidianas, a constante produção de saberes produto do debate de normas, fruto de experiências contextualizadas em tempo e espaço singulares pelos trabalhadores e historicamente situados.

O terceiro polo - contribuição do referencial ergológico - comporta o diálogo entre esses dois saberes (constituídos e investidos), tendo como pano de fundo o campo da ética e do político. Esse diálogo se estabelece no lugar onde se elaboram decisões, onde se definem os meios para solucionar determinado problema, é o espaço da negociação. Assim, a abordagem ergológica faz com que esses saberes se complementem e dialoguem, o que é indispensável e fundamental para compreender o complexo mundo do trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador. A articulação entre os polos, entendida como DD3P, é, por assim dizer, uma metodologia, um esquema teórico que visa à interlocução entre os diversos saberes, cabendo ao polo de exigências ergológicas estudá-los e elaborar soluções apropriadas e exequíveis capazes de produzir ações para o enfrentamento das demandas provenientes do mundo do trabalho (NOUROUDINE, 2004; SCHWARTZ, 2000; TRINQUET, 2010).

#### **TRABALHO COMO ATIVIDADE HUMANA: ESPAÇO DE CONSTRUÇÃO DE NOVOS SABERES**

Para Schwartz (2007), a atividade humana é sempre lugar de debate de normas antecedentes e renormalizações que traduzem uma releitura do prescrito, que são influenciadas pelos valores e escolhas do trabalhador. Para Trinquet (2010, p.96):

A atividade é tomada no sentido de atividade interior. É o que se passa na mente e no corpo da pessoa no trabalho, em diálogo com ela mesma, com o seu meio e com os “outros”. Embora essa seja uma ideia abstrata, é muito fecunda e eficaz. Definitivamente, é o que faz com que o trabalho possa se realizar e, de fato, se realiza.

Em termos gerais, a atividade humana é a execução de uma função, um trabalho, uma atividade profissional e indica também um conjunto de atos coordenados, de fenômenos psíquicos e fisiológicos que correspondem a essas ações. Borges (2004, p.42) complementa essa análise acrescentando a dimensão das metas a serem alcançadas, afirmando que “atividade humana é a maneira pela qual os humanos se envolvem no cumprimento dos objetivos do trabalho, em um lugar e tempo determinados, utilizando-se dos meios colocados à sua disposição”.

O resultado dessa atividade humana se estabelece em uma engrenagem influenciada pelo individual e pelo coletivo, na atitude de viver, em ações criativas. Esse processo é repleto de singularidades, emoções, diferenças pessoais e escolhas, configurando-se como único, espaço de vida, movimento real dos trabalhadores (BERNARDES, 2007; SANTOS, 2000a).

Entendida pela dimensão formadora que detém, a atividade humana possibilita a construção de saberes, realização pessoal, o confronto entre experiência de vida e de trabalho, na relação com o meio. Assim, o

trabalhador aprende e ensina, desenvolve-se, faz-se reconhecer, desenvolve sua sobrevivência autônoma, realiza suas necessidades e satisfaz seus desejos (SCHWARTZ, 2007). Entretanto, é preciso diferenciar atividade de trabalho, pois comportam dimensões distintas. Para Trinquet (2010), atividade diz respeito à intimidade do trabalhador, a atividade interior e totalmente pessoal e singular seria sua implicação; já o trabalho é o prescrito, os procedimentos postos em prática.

A atividade do trabalho detém, portanto, certo grau de imprevisibilidade e, como não se pode listar completamente o que a constitui, manifesta-se aí a chamada infidelidade do meio (CANGUILHEM, 2000). Schwartz (2007, p.191) acredita que o meio é "sempre mais ou menos infiel, ele jamais se repete exatamente de um dia para outro ou de uma situação para outra". Esse viés indica que não há como prever ou prescrever tudo o que ocorrerá em determinado trabalho, visto esse grau de indeterminismo que naturalmente o constitui. Nesse patamar é válido ressaltar que cada trabalhador pode e é agente modificador de sua realidade laboral, mesmo que não tenha plena consciência disso (SANTOS, 2000a; SCHWARTZ, 2000).

O trabalho se apresenta, então, como espaço onde ocorre não uma simples execução do prescrito, de normas antecedentes, mas onde o trabalhador se propõe maneiras de executar ou, como reconhece Schwartz (2007, p.196), de "realizar ações que transcendem o fazer, pois não existe execução, mas uso, e configura-se como ações subjetivas para a execução da atividade do trabalho".

Schwartz (2000) chama a atenção para o fato de que sempre haverá uma forma diferente de realizar determinada atividade. No trabalho ocorrem experiências de formação e transformação de homens e mulheres, em que estes amadurecem, crescem como seres humanos, identificam-se socialmente, são educados para a vida. O trabalho é, portanto, um espaço constituinte da individualidade desse trabalhador e possibilita ganhos e aquisições fundamentais para os diversos contornos de sua formação (CUNHA; PUIGSRVER; BELLÍÉS, 2003).

#### **O TRABALHO COMO ATIVIDADE DE TRABALHO**

Baseado em Schwartz (2000), a atividade do trabalho é analisada pela perspectiva ergológica como meio de transformação das realidades laborais, como possibilidade de intervenção em espaços submetidos a constantes debates de normas e releituras dos trabalhadores frente ao trabalho prescrito ou às normas antecedentes, como indica a ergologia. Dessa forma, a atividade do trabalho configura-se como um objeto de estudo em constante mutação e permite novas descobertas a partir da ótica daqueles que o pensam em conjunto com os que o realizam.

Segundo Schwartz (2001), o trabalho é produto de uma prescrição antecedente e dos efeitos da transformação imposta pelo trabalhador. Os trabalhadores se deparam a todo momento com normas que devem ser cumpridas e por suas ações é que eles as reconfiguram. O renormalizar faz parte das ações cotidianas da atividade do trabalho e como tal está inserido no campo da atividade humana. As renormalizações são, em suma, a parte criativa, a assinatura do trabalhador, os traços singulares ditados por sua

subjetividade e que dão contorno à atividade humana. Assim, à concepção de trabalho e trabalhador subjacentes, a perspectiva ergológica destaca a importância de valorizar a inteligência do trabalhador e o seu poder criativo (CANGUILHEM, 2000; SANTOS, 2000b; SCHWARTZ, 2000).

Santos (2000b, p.123) esclarece essa dimensão ao afirmar que “o trabalhador não é um mero executante determinado pelo seu lugar nas relações sociais e pelos dispositivos técnicos, mas também um homem, sujeito vivente, com todo o horizonte de universalidade que isto implica”, produtor de estratégias, de atos criativos e renormalizações para suprir as demandas do trabalho ao posicionar-se como agente transformador de suas realidades laborais (CANGUILHEM, 2000).

A partir disso, Cunha (s/d, p.8) concorda com Santos (2000b) quanto ao fato de que o trabalhador se “constitui como um sujeito cognocente e ético, não apenas como reproduzidor de tarefas, mas como ser pensante e atuante nas diversas situações de trabalho”. Essa capacidade inerente a qualquer sujeito trabalhador é, por excelência, o ponto central de sua existência na manifestação do viver no trabalho. Nouroudine (2004) salienta que o trabalho transcende um simples gesto técnico e se apresenta como uso, como apropriação por parte do trabalhador na execução e aplicação da atividade. O trabalho é, em suma, nas palavras de Schwartz (2007, p.25-35), “sempre um fazer de outra forma, um trabalhar de outra forma”.

Para compreender esse “fazer de outra forma”, é necessário levar em consideração a subjetividade e as escolhas que faz o trabalhador. Santos (1997, p.14) enfatiza que

essas escolhas ocorrem no espaço entre o trabalho prescrito e o trabalho real, que coloca em cena não só os saberes mobilizados na produção, mas também a relação que cada trabalhador estabelece com esses saberes e, logo, a sua subjetividade.

Na análise de Trinquet (2010, p.98), essas prescrições ou o trabalho prescrito são chamados de saber constituído:

Primeiro, há o objeto de trabalho particular, material ou intelectual, para realizar, sua natureza, suas condições de realização. Tudo isso remete a todos os tipos de conhecimentos pluridisciplinares, que são produzidos junto com esse trabalho a realizar e transcritos sob todas as formas: livros, cursos, *software*, máquinas, ferramentas, procedimentos, arquiteturas etc. E isto é tudo o que se encontra antes da sua realização e que permite elaborar o trabalho prescrito e que é, absolutamente, indispensável.

O trabalho prescrito caracteriza-se por não ser definido pelo trabalhador e configura as regras e os modos de execução do trabalho que é concebido e codificado por uma instância superior; e o trabalho real, aquilo realmente colocado em ação pelo trabalhador, do que realmente acontece em seus locais de trabalho. Entretanto, uma vez que não existe a possibilidade de descrevê-lo totalmente, o trabalho executado é diferente do prescrito e este recebe o nome de trabalho real (SANTOS, 2000a).

O trabalhador, para Nouroudine (2004), é o protagonista de um trabalho que ele executa com base em ordens e procedimentos que não são de sua autoria, em que os meios e a organização de trabalho também não são concebidos por ele. E que os objetivos econômicos e financeiros que impactam as condições do seu trabalho não são decididos por ele, mas

seriam ponto de partida para sua execução e sua inevitável interferência, repleta de sua subjetividade (BERNARDES, 2007).

#### **O CONTEXTO ERGOLÓGICO DOS “USO DE SI POR SI” E “USO DE SI PELO OUTRO”**

Os valores, escolhas e crenças dos trabalhadores inserem-se em três dimensões de acordo com o referencial ergológico: o “corpo si” e os “usos de si por si” e o “uso de si pelo outro”. Para Schwartz (2000; 2007), o “corpo si” é o que representa o aspecto da subjetividade. O “uso de si” são suas escolhas em virtude das quais ele vivencia o trabalho. E o “o uso de si pelo outro” é referente às normas de diversos tipos existentes nas atividades do trabalho que o trabalhador deve cumprir.

Schwartz (2007) entende que a atividade do trabalho se manifesta a partir desse “si” ou “corpo si”, que ora é consciente, ora inconsciente. Essa dimensão é ligada às decisões do viver, decisões para evitar o cansaço, para suportar uma situação inconveniente, para confrontar uma ordem. O corpo si, para Schwartz (2007), traz consigo a dimensão da subjetividade do ser. Esse “si” ou “corpo si” é a junção do corpo como parte do mundo da vida, imerso em um universo de cultura e de história psíquica, sendo que o mínimo ato de trabalho é influenciado por três dimensões: a) vida; b) cultura; c) subjetividade humana (SCHWARTZ, 2007, p.202-203).

Trinquet (2010, p.97) preleciona que o “uso de si” é uma capacidade que somente os seres humanos possuem e pode ser utilizada de acordo com sua conveniência:

É uma liberdade – que é perceptível por todo o mundo –, muito limitada pelas coerções inevitáveis, mas nunca há somente uma única melhor maneira de fazer as coisas. Pois, sempre há escolhas, por mais ínfimas que elas sejam. É isso que diferencia os seres humanos dos robôs, estes fazem sempre igual e tal como foram programados. Um robô não tem estado de alma, enquanto que um humano sempre hesita porque é consciente e pode escolher, adaptar-se, atualizar e, portanto, inovar [o uso que os outros fazem desse “si”].

O “uso de si” manifesta-se na medida em que o trabalhador faz escolhas que ocorrem em virtude do permanente “vazio ou deficiência de normas” e que dão conta da mutabilidade do trabalho (SCHWARTZ, 2007). Esse “vazio de normas” repousa na distância entre o que se deve fazer e o que realmente se faz. Sob a ótica da abordagem ergológica, essa distância está em todas as atividades de trabalho e nela se encontra uma diferença, uma defasagem, um hiato entre o trabalho prescrito e o real. Assim, “a única certeza confiável é que sempre haverá uma distância entre o trabalho prescrito e o praticado, por mínima que seja” (TRINQUET, 2010, p.98).

Para dar conta dessa limitação, o trabalhador busca preencher o que falta e, para tal, constrói suas próprias estratégias, faz uso de suas próprias capacidades, recursos, cria suas próprias leis, estabelecendo, assim, o “uso de si” (MOURA, 2009). Esse “uso de si” é:

[...], portanto, mobilização de si por si próprio na medida em que no processo da atividade o sujeito mobiliza qualidades pessoais tais como saberes-fazer, seus valores, seus afetos, seu julgamento, etc. Tudo isto é mobilizado e investido na atividade. Isto traduz um engajamento do corpo-si no trabalho que o posiciona como sujeito (NOUROUDINE, 2004, p.60).

Pelo referencial ergológico, trabalhar é arriscar, é fazer “uso de si”, sendo que

no vazio de normas ou na deficiência destas é que acontecem as escolhas na dimensão do “uso de si por si”. O “uso de si pelo outro” expressa o fato de que em todo o universo de atividade do trabalho reinam vários tipos de normas, sejam elas: científicas, técnicas, organizacionais, hierárquicas e gestonárias, que fazem alusão a relações de desigualdade, subordinação e poder (SCHWARTZ, 2007).

De acordo com Moura (2009), nos ambientes de trabalho em que coabitam igualdade e desigualdade, competição e colaboração, dominação e subordinação, reafirma-se a condição em que cada trabalhador tenta viver. Um meio onde se fica exposto a pressões e desafios e onde não se faz apenas o que se quer. Nesse âmbito, o uso de “si” evidencia cada vez mais que o trabalhador é estimulado, direta ou indiretamente, a criar soluções para os problemas enfrentados em seu ambiente de trabalho, como também elaborar novas estratégias para cobrir o vazio de normas.

Nessa direção, entre as dimensões do “uso de si por si” e do “uso de si pelo outro”, como ressaltado por Schwartz (2007), o que se tem é um trabalhador inteligente e repleto de subjetividade criativa que o conduz inevitavelmente a escolhas. A gestão dessas duas dimensões é o verdadeiro problema humano, pois em toda parte onde existe a variável, uma perspectiva histórica, o trabalhador deve dar conta de conviver com determinadas situações sem recorrer ao preestabelecido (SCHWARTZ, 2004).

Assim sendo, Schwartz (2004, p.23) propõe a seguinte reflexão: “toda gestão supõe escolhas, arbitragens, uma hierarquização de atos e de objetivos, portanto, de valores em nome dos quais essas decisões se elaboram”. Isso indica que a distância entre o prescrito e o real só poderá ser preenchida por aqueles que agem na atividade, na situação concreta (TRINQUET, 2010). Enfim, “todo trabalho é sempre uso de si, considerando-o, simultaneamente, uso de si por outros [o que vai das normas econômico-produtivas às instruções operacionais] e uso de si por si [que revela compromissos microgestionários]” envolvidos nas normas prescritas e renormalizações, centro das discussões da abordagem ergológica (SCHWARTZ, 2004, p.25).

#### **NORMAS ANTECEDENTES E AS RENORMALIZAÇÕES**

O conceito de normas antecedentes tem sua construção formulada por Schwartz que, por sua vez, apropriou-se da discussão proposta por Canguilhem da “filosofia das normas”. Canguilhem (2000) realça que os indivíduos vivem em meio a normas e estas interferem em suas ações de forma regulatória, submetendo esse ser todo o tempo a regras em cada situação de trabalho.

Telles e Alvarez (2004) evidenciam que, por mais que inexistam diferenças quanto à natureza dos termos “trabalho prescrito” e “normas antecedentes”, este último, proposto por Schwartz (2000), é mais abrangente que o seu precursor, por incorporar várias dimensões presentes nas situações de trabalho, como: a) as aquisições de inteligência do trabalhador; b) as experiências coletivas; c) o saber-fazer; d) as construções históricas analisadas como patrimônio cultural e científico; d) a dimensão dos valores, que transcende a questão monetária e se posiciona na esfera do político, dos debates e dos conflitos que findam por compor o caráter híbrido desse

conceito.

O conceito de normas antecedentes se relaciona a regras que o trabalhador tem que cumprir para alcançar os objetivos de seu trabalho. São as formas prescritas e previstas para sua realização. Vieira (2003, p.55) sublinha que “as normas antecedentes são um conjunto de dispositivos que compõem o ordenamento e antecedem a atividade do trabalho”, que pretendem direcionar cada ação a ser executada. Cita-se:

Cada situação de trabalho, então, apresenta, da parte daquele que o solicita, uma série de formalizações, prescrições, determinações hierárquicas, acordos entre os diversos níveis daquela organização e da sociedade na qual ela está inserida, elementos que se constituem em normas antecedentes. Frente a isso, cabe a cada trabalhador gerir essas normas a partir de suas próprias características e valores a fim de realizar o trabalho (ZAMBRONI-DE-SOUZA, 2006, p.96-97).

É na junção entre uma dimensão física e outra intelectual que o trabalhador faz suas arbitragens e estas são orientadas por valores que sempre estão em jogo na atividade, como apregoado por Schwartz (2007). Configura-se, aí, um debate de normas e, para o autor, é por esse debate de valores que se pode compreender o trabalho sob o olhar da abordagem ergológica.

Na verdade, o sujeito se implica na atividade com sua história singular, com seus valores e com uma capacidade instituinte que lhe permite transformar-se à medida que renormaliza as normas antecedentes (CANGUILHEM, 2000; MUNIZ; VIDAL; VIEIRA, 2004). Nesse ponto pode-se supor que no movimento de organização e reorganização, de construção e reconstrução de sua atividade está a chave para que o trabalhador encontre prazer, realize suas atividades satisfatoriamente e enfrente o “vazio de normas” na busca de satisfação e saúde. Schwartz (2007) sugere que esse “vazio de normas” indica que quando não existem normas, em vez de se gerar oportunidade para recriar o meio, este pode proporcionar adoecimento.

Quanto a essa afirmativa, Trinquet (2010, p. 110) acrescenta:

A vida como simples execução de normas de atividades que não são retomadas, retrabalhadas, adaptadas pelos seres vivos é sinônimo de doenças, de estresse e de crises. Cada um tem de ter certas margens de manobra a fim de poder “usar de si” como lhe convém.

Nessa mesma direção, Canguilhem (2000) reporta que estar doente se configura por uma incapacidade de criar micronormas, diferentemente do estado de saúde, que é produto de adaptação criativa das normas na atividade de trabalho. Apesar da existência da prescrição, não se pode afirmar que o trabalho seja apenas espaço de repetição, pois cada indivíduo renormaliza sua atividade ao se confrontar com situações adversas, peculiares e altamente mutáveis nos ambientes de trabalho e que se constituem em desafios diários para cada trabalhador (SCHWARTZ, 2007). É na dimensão desse “informal” no dia a dia que surgem soluções para os problemas da atividade (SANTOS, 1997).

Segundo Trinquet (2010), a gestão da atividade ocorre entre a prescrição e o que realmente se faz. Essa gestão é originada pela subjetividade do trabalhador, chamada de “corpo si” por Schwartz (2000), e por meio desta se compreende a atividade profissional. Nessa atividade se expressa a individualidade, a história sempre singular, tanto individual quanto coletiva,

daqueles que participam em tempo real da atividade. A renormalização é, por fim, produto do debate de normas. De um lado, tem-se a prescrição, o que antecede o trabalho; do outro, o trabalho real, o efetivamente produzido pelo trabalhador. Entre esses objetos está a individualidade, a singularidade de cada trabalhador em sua atividade.

Nesse contexto, Schwartz (2000; 2007) infere que o trabalho humano não pode ser comparado ao trabalho prescrito ou às normas antecedentes, pois o trabalhador sempre cria novas normas ao se apropriar do que lhe foi prescrito, deixando seu registro e suas marcas no trabalho que realiza. Assim, pode-se afirmar que cada situação de trabalho é singular e não há como repeti-la, pois toda ação é um processo de criação diferenciado.

A renormalização é fruto do confronto dos trabalhadores com as normas antecedentes, devidamente consideradas como: variáveis, as peculiaridades e o momento de realização de cada trabalho (MASSON; BRITO; SOUSA, 2008). Inserido nesse espaço, o trabalhador depara com situações concretas e a partir delas decide como realizá-las. Portanto, não há como analisar um trabalho sem compreender as experiências dos executores. Diante disso, o trabalhador decide como fazer, de acordo com suas convicções, crenças, valores, e seu entendimento da pertinência das prescrições. Nas situações concretas, o trabalhador confronta-se com o prescrito e arbitra sobre onde, quando e como renormalizar.

Nessa abordagem, “há sempre soluções não previstas que devem ser buscadas sem cessar” (SANTOS, 1997, p.21), possibilidades que jamais serão esgotadas nesse encontro entre um trabalho previamente prescrito e um trabalhador que renormaliza e busca soluções. Entende-se, então, que os trabalhadores desenvolvem estratégias de enfrentamento por meio das renormalizações, para os dilemas cotidianos. Salienta-se a necessidade dessa busca contínua por soluções para melhor desenvolver sua atividade e diretamente refletir em sua saúde e condições de trabalho.

#### **A ERGONOMIA E A BUSCA PELA SAÚDE: OS “DRAMAS”, O “VAZIO DE NORMAS” E AS “INFIDELIDADES DO MEIO”**

Ao construir mecanismos de manutenção da saúde, a abordagem ergológica focaliza a atividade do trabalho como atividade humana e reconhece, desta forma, o seu dinamismo e mutabilidade. Sendo assim, a abordagem ergológica torna-se instrumento diferenciado para compreender como se processa a construção e a manutenção da saúde e os mecanismos de reação contra situações de desagravo (SCHWARTZ, 2000).

Dessa maneira, o referencial ergológico apoia-se na transformação do trabalho e na possibilidade, sempre presente, de renormalização do trabalhador como uma importante perspectiva de mudar determinada realidade laboral para a construção da saúde. O trabalho define-se, então, como elemento importante para constituir o quadro de saúde de um grupo de indivíduos, pois os meios disponibilizados para vencer os sofrimentos e as dificuldades no trabalho serão definidos por eles (os trabalhadores) (BRITO, 2004; SCHWARTZ, 2000).

Ficar doente é, antes de qualquer coisa, poder recuperar-se e a possibilidade

de manifestar essa recuperação está relacionada ao trabalho (CANGUILHEM, 2000) - trabalho que é altamente variável e conduz os trabalhadores a fazerem “uso de si”, ao realizarem o debate de normas e ao fazerem escolhas amparadas em valores que têm significado para eles. Essa variação de escolhas, por meio do “uso de si” (das decisões), é imprevisível.

Assim, baseado no que se apresenta como imprevisível, o “vazio de normas”, os procedimentos técnicos que se deve seguir tornam-se insuficientes para determinar a sua atividade e induzem os trabalhadores a sempre usarem seus próprios recursos e potencialidades para que o trabalho ocorra, independentemente do planejado (MOURA, 2009). Um conflito com um gestor, uma ferramenta que não funciona, uma greve exemplificam as infidelidades do meio, em que o planejado nem sempre se estabelece e exige escolhas a todo o instante do trabalhador, podendo conduzi-lo a um quadro de adoecimento (CANGUILHEM, 2000).

É considerando essas escolhas que se configura outra infidelidade do meio: o trabalhador é único, singular e baseia-se nos seus valores e na sua história pessoal para concretizá-las e necessariamente elas não serão padronizadas (SCHWARTZ, 2007). Ao fazer essas escolhas, manifesta-se um drama, pois se estas forem erradas, se houver fracasso, o resultado pode ser o sofrimento influenciado por motivos como: a) o ambiente de trabalho; b) os colegas; c) os superiores; d) os procedimentos que o trabalhador não domina; e) as novas regras de gestão, entre outros fatores que o fazem sofrer, caracterizando “o dramático uso de si” (SCHWARTZ, 2007).

De acordo com Muniz, Vidal e Vieira (2004, p.324), “a atividade é, assim, o espaço dessas ‘dramáticas do uso de si’ pelos outros e do ‘uso de si por si mesmo’”, vivendo o trabalhador em constante tensão entre a realização do trabalho prescrito e do trabalho real, que conduz seus executores a conflitos constantes: salários injustos; falta de reconhecimento; más condições de trabalho; problemas de relacionamento; cobranças de resultado; aumento de tarefas, etc. Esses fatores que desafiam os trabalhadores são dramas que eles vivem e são manifestações de um meio infiel com o qual devem saber conviver (CANGUILHEM, 2000).

No tocante à perda da saúde, se o trabalhador não consegue modificar as normas do trabalho ou tem reduzida sua tolerância às infidelidades do meio, ele adoce. É nesse prisma que se ancora a abordagem ergológica. De acordo com o referencial ergológico, os trabalhadores mais capacitados para mudar as normas de trabalho são mais tolerantes às infidelidades do meio, exercendo sua capacidade de recriar e refazer as normas de trabalho ou renormalizá-las. Nesse cenário, conforme a abordagem ergológica, a saúde do trabalhador se configuraria em sua capacidade de ser normativo no seu trabalho ou renormativo (CANGUILHEM, 2000).

Portanto, as renormalizações são as saídas desenvolvidas pelos trabalhadores como forma de diminuir as tensões no trabalho e manterem-se saudáveis. A perda da saúde é explicada por fatores ligados à não reconfiguração do meio em que o trabalhador atua, devido à imprevisibilidade e à falta de controle que se tem das variáveis que o cercam (CANGUILHEM, 2000; SCHWARTZ, 2000).

Diante dessas ponderações, a perspectiva ergológica traz elementos que permitem a análise da relação entre o trabalho e a perda da saúde do trabalhador:

A saúde do trabalhador é acima de tudo uma perspectiva de estudo, atenção e intervenção sobre problemas relativos à saúde dos trabalhadores; uma forma de ver, entender e desenvolver ações práticas a partir de olhares de diferentes especialistas e olhares de trabalhadores e trabalhadoras (BRITO, 2004, p.100).

A possibilidade de interação entre conhecimentos construídos previamente e conhecimentos investidos pelos trabalhadores em sua trajetória é ponto fundamental pelo viés ergológico para solução de problemas, manutenção e busca da saúde, constituindo-se em fator preponderante para desbravar dos meandros da atividade do trabalho.

#### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A abordagem ergológica proposta por Yves Schwartz construiu-se em um cenário em que os modelos de produção capitalista buscavam aumentar a produtividade. Por conseguinte, a sobrecarga de trabalho imposta ao trabalhador e agravada por condições de trabalho inadequadas conduzia, e ainda conduz, os trabalhadores a acidentes de trabalho, doenças e tensões envoltas em debates. Nos dias de hoje, esse cenário se mantém e a busca por soluções permanece em pauta. O referencial ergológico torna-se, por essa perspectiva, uma importante abordagem para a concretização desse movimento de debates, pois propõe uma intervenção nas esferas da prevenção, promoção e construção da saúde do trabalhador. A compreensão e a análise do trabalho são desafios que podem ser concretizados em função da ampliação dos estudos do trabalho na perspectiva da atividade humana, segundo o referencial ergológico.

O objetivo deste artigo foi apresentar em que ambiente se manifestou a construção do referencial ergológico desde sua gênese, bem como o contexto histórico de sua organização e os desdobramentos conceituais dessa disciplina do pensamento, possuidora de caráter eminentemente interdisciplinar. Por se tratar de uma abordagem interdisciplinar, a ergologia estabelece como objetivos analisar e transformar o trabalho pelo viés da atividade humana no espaço de criação e intervenção do trabalhador pela construção de estratégias de enfrentamento contra o adoecimento e manutenção da saúde. Por meio dessa perspectiva, pretende-se compreender o trabalho como manifestação da vida, sempre em mutação, lócus do debate de normas influenciado pelos saberes e pelas escolhas do trabalhador, cujos valores e crenças podem conduzi-lo à exitosa relação com as demandas provenientes do espaço de trabalho.

Considera-se, nesse patamar, que, em virtude dos constantes conflitos entre os trabalhadores e as normas de trabalho inseridas nos processos de produção capitalista, haja um fértil campo de possibilidades de inserção do referencial ergológico como contribuinte e constituinte de um novo modelo de análise e transformação do mundo do trabalho.

#### **REFERÊNCIAS**

ARANHA, Antônia Vitória Soares. Taylorismo. In: FIDALGO, Fernando; MACHADO, Lucília (Org.). **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: NETE, 2000a. p.321-322.

- \_\_\_\_\_. Fordismo. In: FIDALGO, Fernando; MACHADO, Lucília (Org.). **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: NETE, 2000b. p.161.
- BARROS, Maria Elizabeth *et al.* Saúde e trabalho docente: a escola como produtora de novas formas de vida. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.103-123, 2007.
- BERNARDES, Lúcia Helena Garcia. **Subjetividade**: um objeto para uma psicologia comprometida com o social. 1.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- BORGES, Maria Elisa Siqueira. Trabalho e gestão de si: para além dos recursos humanos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.7, dez. 2004.
- BRITO, Jussara. Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In: FIGUEIREDO, Marcelo *et al.* (Org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p.91-114.
- CAMPOS, Regina. Atividade humana. In: FIDALGO, Fernando; MACHADO, Lucília (Org.). **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: Nete, 2000. p.26.
- CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. Trad. de Maria Tereza Redig de Carvalho Barrocas & Luiz Octávio Ferreira Leite. 5.ed. Rio de Janeiro: Florence Universitária, 2000.
- CUNHA, Daisy Moreira. **Atividade humana e produção de saberes no trabalho docente**. S/d. p.96-97. Disponível em: <<http://www.scribd.com/doc/6898497/CUNHAAtividade-humana-e-producao-desaberes-no-trabalho-docente>>. Acesso em: 22 fev. 2011.
- CUNHA, Daisy Moreira; PUIGSRVER, Emmanuelle; BELLIÈS, Laurence. Pedagogia e ergonomia: interpelações cruzadas. ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 23, Ouro Preto, 2003. **Anais...**, Ouro Preto, 21 a 24 de outubro de 2003.
- MASSON, Letícia Pessoa; BRITO, Jussara Cruz; SOUSA, Rejane Nazaré Pimentel. O trabalho e a saúde de cuidadores de adolescentes com deficiência: uma aproximação a partir do ponto de vista da atividade. **Revista Saúde e Sociedade**, São Paulo, v.17, n.4, p.68-80, 2008.
- MOURA, Eliana Perez Gonçalves. Gestão do trabalho docente: o "dramático" uso de si. **Educar em Revista**, Curitiba, n.33, 2009.
- MUNIZ, Helder; VIDAL, Mário César; VIEIRA, Sarita. Os ingredientes da competência na gestão da assistência em uma enfermaria hospitalar. In: FIGUEIREDO, Marcelo *et al.* (Org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p.322-344.
- NEVES, Mary Yale; ATHAYDE, Milton; MUNIZ, Hélder. Notas sobre a saúde mental e trabalho docente a partir de uma investigação com professoras de escolas públicas. In: FIGUEIREDO, Marcelo *et al.* (Org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p.302-321.
- NOUROUDINE, Abdallah. Risco e atividades humanas: acerca da possível positividade aí presente. Cap. 2. In: FIGUEIREDO, Marcelo *et al.* (org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, p. 37-62, 2004.
- ODDONE, Ivar *et al.* **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucitec, 1986.
- SANTOS, Eloísa Helena. Trabalho prescrito e trabalho real no atual mundo do trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.1, p.14-21, fev./jul. 1997.
- \_\_\_\_\_. Trabalho prescrito, trabalho real. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (Org.). **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: NETE, 2000a. p.344.
- \_\_\_\_\_. Ciência e cultura: uma outra relação entre saber e trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.7, p.119-130, jul./dez. 2000b.
- SCHWARTZ, Yves. A comunidade ampliada e o regime de produção de saberes. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.7, jul./dez. 2000.
- SCHWARTZ, Yves. Entrevista com Yves Schwartz: trabalho e educação. **Presença Pedagógica**, Belo Horizonte, n.38, p.5-15, mar./abr. 2001.
- \_\_\_\_\_. Trabalho e gestão: níveis, critérios, instâncias. In: FIGUEIREDO, Marcelo *et al.* (Org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

p.23-33.

\_\_\_\_\_. Trabalho e ergologia. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: Eduff, 2007. p.25-203.

TELLES, Ana Luíza; ALVAREZ, Denise. Interfaces ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: FIGUEIREDO, Marcelo *et al.* (Org.). **Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p.63-89.

TRINQUET, Pierre. Trabalho e educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, número especial, p.94-110, ago. 2010. Disponível em: <[http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/38e/art07\\_38e.pdf](http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/38e/art07_38e.pdf)>. Acesso em: 22 set. 2011.

VIEIRA, Luís Henrique F. **Adesão ou recusa à transformação da organização do trabalho docente**. 2003. 205 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.

WISNER, Alan. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia**. São Paulo: Fundacentro, 1994. 191p.

ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. Trabalho, organização e pessoas com transtornos mentais graves. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, SÃO PAULO, v.9, n.1, p.91-105, 2006.

**Data da submissão:** 13/12/11

**Data da aprovação:** 22/02/12