



O OLHAR ERGOLÓGICO: INTERVIR PARA TRANSFORMAR O TRABALHO

The ergological gaze: intervening to transform work

RIBEIRO, Elaine¹FREITAS, Emani Cesar de²

RESUMO

Este artigo situa-se em uma abordagem de estudo interdisciplinar que tematiza linguagem e trabalho em ambientes laborais, tendo como objetivo discutir e refletir os fundamentos ergológicos em sua relevância para compreender e intervir na atividade de trabalho. Fundamenta-se nas contribuições teóricas de Yves Schwartz e colaboradores – Schwartz (2000, 2006, 2010a, 2010b, 2011, 2014, 2015), Schwartz e Durrive (2008, 2010, 2015), Schwartz, Duc e Durrive (2010a, 2010b), Nouroudine (2002, 2011) e Trinquet (2010). Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa exploratória, bibliográfica com abordagem qualitativa. A análise ergológica permite compreender como cada sujeito mobiliza o corpo-si para gerir a distância entre normas antecedentes e a realidade concreta, conferindo singularidade às suas escolhas e práticas cotidianas. Nesse sentido, a Ergologia destaca a importância da dialética entre saberes constituídos e saberes investidos, mostrando que o conhecimento sobre o trabalho emerge do encontro entre a experiência concreta e os aportes teóricos ou técnicos. Essa perspectiva rompe com visões fragmentadas, ao valorizar a contribuição ativa dos trabalhadores na produção de saberes e na transformação do meio em que atuam. Assim, ao iluminar as dramáticas do uso de si, a Ergologia oferece instrumentos teóricos e metodológicos para compreender e intervir no trabalho, reafirmando seu potencial como campo crítico e transformador.

Palavras-chave: Ergologia. Trabalho. Corpo-si. Renormalizações. Saberes.

ABSTRACT

This article is situated in an interdisciplinary study approach that thematizes language and work in work environments, with the objective of discussing and reflecting on the ergological foundations in their relevance to understand and intervene in the work activity. It is based on the theoretical contributions of Yves Schwartz and collaborators – Schwartz (2000, 2006, 2010a, 2010b, 2011, 2014, 2015), Schwartz and Durrive (2008, 2010, 2015), Schwartz, Duc and Durrive (2010a, 2010b), Nouroudine (2002, 2011) and Trinquet (2010). Methodologically, this is an exploratory, bibliographic research with a qualitative approach. Ergological analysis allows us to understand how each subject mobilizes the body-self to manage the distance between antecedent norms and concrete reality, conferring singularity to their choices and daily practices. In this sense, Ergology highlights the importance of the dialectic between constituted knowledge and invested knowledge, showing that knowledge about work emerges from the encounter between concrete experience and theoretical or technical contributions. This perspective breaks with fragmented visions, by valuing the active contribution of workers in the production of knowledge and in the transformation of the environment in which they work. Thus, by illuminating the dramas of the use of the self, Ergology offers theoretical and methodological instruments to understand and intervene in work, reaffirming its potential as a critical and transformative field.

Keywords: Ergology. Work. Body-self. Renormalizations. Know.

¹ Doutora e Mestre em Letras pela Universidade de Passo Fundo (UPF). Graduada em Letras pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – *campus* de Erechim. Professora do Ensino Básico Técnico e Tecnológico do Instituto Federal Catarinense (IFC) – *campus* Fraiburgo. E-mail: profaelaineriibeiro@gmail.com.

² Pós-doutorado em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem - PUC-SP/LAEL (2011); Doutor em Letras, área de concentração Linguística Aplicada (PUCRS/2006); Mestre em Linguística Aplicada pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS/2002). Possui graduação em LETRAS - Português/Inglês e respectivas Literaturas, pelo Centro Universitário La Salle (1999). Professor Colaborador do Programa de Pós-Graduação em Letras da Universidade de Passo Fundo (UPF). E-mail: ecesar@upf.br.

INTRODUÇÃO

Muito além de apenas uma disciplina acadêmica, a Ergologia estuda o trabalho em sua diversidade, as suas histórias, os conflitos, as regulações, as renormalizações, o debate de normas e valores e o uso que o sujeito faz de seu corpo e de si mesmo no ambiente laboral. Essa perspectiva se mostra substancial para elucidar atividades de trabalho complexas e de grandes responsabilidades.

A Ergologia, enquanto campo de estudo, propõe-se a compreender o trabalho humano em sua complexidade, considerando não apenas as prescrições formais que o antecedem, mas também as experiências singulares dos sujeitos em atividade. Diferentemente de uma abordagem restrita às normas ou à técnica, ela volta-se ao movimento vivo do trabalhador, às estratégias que ele mobiliza e às renormalizações necessárias para dar conta da imprevisibilidade do real. Nesse sentido, o olhar ergológico revela-se como ferramenta essencial para investigar a atividade laboral, pois reconhece que nela coexistem dimensões visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas que se articulam no cotidiano.

Sob essa ótica, a noção norteadora que alimenta esta pesquisa está assim configurada: estudar o trabalho implica compreender o modo como cada sujeito administra a distância entre o prescrito e o vivido, em diálogo constante com valores, normas e saberes acumulados em sua trajetória. Desse modo, temos como objetivo neste estudo: discutir e refletir os fundamentos ergológicos em sua relevância para compreender e intervir na atividade de trabalho. Isso posto, depreendemos que a análise ergológica evidencia que o trabalho nunca é mera execução, mas um processo contínuo de escolhas, debates e microdecisões que revelam a singularidade do corpo-si. Assim, a atividade laboral deixa de ser entendida apenas como cumprimento de tarefas e passa a ser concebida como espaço de produção de saberes, de negociações e de transformação de si e do meio.

A base teórica que dá base a este texto está alicerçada nos fundamentos ergológicos a partir das contribuições de Yves Schwartz e colaboradores – Schwartz (2000, 2006, 2010a, 2010b, 2011, 2014, 2015), Schwartz e Durrive (2008, 2010, 2015), Schwartz, Duc e Durrive (2010a, 2010b), Nouroudine (2002, 2011) e Trinquet (2010) –, bem como refletir sobre sua relevância para compreender e intervir na atividade laboral. Metodologicamente, trata-se de um estudo exploratório mediante pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa, que tem como base central a tese de doutorado, em seu escopo teórico, no Programa de Pós-Graduação em Letras da Universidade de Passo Fundo.

Assim, o texto evidencia como os conceitos de normas antecedentes, renormalizações, dramáticas do uso de si e dialética dos saberes permitem lançar luz sobre a prática de profissionais que lidam diariamente com a tensão entre o que lhes é prescrito e o que se concretiza no aqui e agora do trabalho. Ao trazer esse olhar, busca-se não apenas analisar a atividade, mas também propor caminhos para transformá-la, reafirmando o caráter interventivo e emancipador da Ergologia.

Iniciamos nosso texto conceituando a Ergologia e a distância existente entre o prescrito e a atividade real de trabalho. Na sequência, discorreremos sobre a reorganização de normas na ação laboral. Em seguida, apresentamos os fundamentos ergológicos propostos por Yves Schwartz e seguidores sobre as dramáticas do corpo-si e da posição singular ocupada pelo sujeito na atividade de trabalho. Por fim, tecemos algumas reflexões sobre a dialética dos saberes e encerramos com as considerações finais.

ENTRE O QUE É DITO E O QUE É VIVIDO DA E NA ATIVIDADE LABORAL

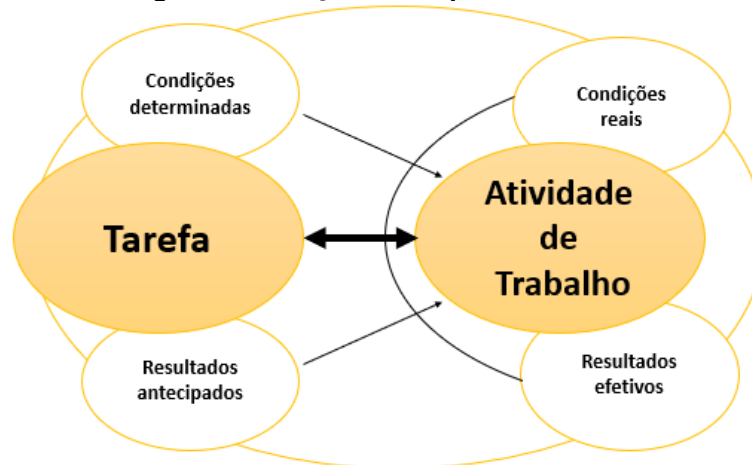
Na década de 1980, na Universidade de Provence, na França, o filósofo Yves Schwartz dava início à abordagem ergológica, cujas origens estão nos estudos sobre os saberes produzidos na atividade do trabalho. Schwartz e Durive (2010) colocam em confronto as experiências de vida e de trabalho, aproximando a Ergologia da Ergonomia, sua fonte de inspiração. A Ergonomia, tomada como propedêutica à Ergologia, lança luz quanto à diferença entre o trabalho prescrito e o real e abre espaço para uma nova forma de olhar a atividade humana.

De acordo com Daniellou (2004), a Ergonomia entende que o trabalho nunca é uma simples execução de normas. Existe uma distância significativa entre a norma e a realidade, e esse distanciamento pode, inclusive, dificultar a atividade do trabalhador. Alan Wisner (1923-2004), em entrevista concedida, em maio de 1998, a Leda Leal Ferreira e Jean Foret (2006, p. 13, tradução nossa), afirma que “o trabalho prescrito é, para as pessoas, uma representação não apenas vista de fora, mas, muitas vezes, uma representação em que o trabalhador não foi visto em uma situação, não foi levado em conta”³.

Guérin *et al.* (2001, p. 15) asseveram que a “prescrição é imposta ao operador: ela lhe é, portanto, exterior, determina e constrange sua atividade”. Daniellou (2004) e Guérin *et al.* (2001) assumem, portanto, que as prescrições são indispensáveis, pois determinam a atividade a ser realizada e, assim, estabelecem a ação do trabalhador. No entanto, cabe ressaltar que a ação laboral ocorre em tempo real – em meio às adversidades do momento presente –, o qual pode sofrer interferências climáticas, físicas, materiais, entre outras tantas, quase impossíveis de serem antevistas. É nesse quadro divergente, entre o que é prescrito e o que é vivido no aqui e agora, que a atividade de trabalho de fato acontece. Trata-se, segundo Daniellou, Laville e Teiger (1989, p. 12), de “colocar em evidência a inevitável variabilidade dos estados do processo e dos operadores humanos, para que esta variabilidade possa ser considerada numa concepção mais flexível dos meios e da organização do trabalho”.

Tal como asseveram Guérin *et al.* (2001, p. 15), “A distância entre o prescrito e o real é a manifestação concreta da contradição sempre presente no ato de trabalho, entre ‘o que é pedido’ e ‘o que a coisa pede’”. Essa afirmação é ilustrada pela Figura 1:

Figura 1 – Distinção entre o prescrito e o real



Fonte: Adaptada de Guérin *et al.* (2001).

³ Do original: “le travail prescrit est, pour des gens, une représentation non seulement vue de l’extérieur, mais, souvent, une représentation dans laquelle le travailleur n’a pas été vu en situation, n’a pas été pris en compte”.

Conforme esses autores, analisar ergonomicamente a atividade laboral é estudar o processo “homem/tarefa” (Guérin *et al.*, 2001); dito de outro modo, é investigar as técnicas adotadas pelo trabalhador para gerir a distância entre o que se pede e o que se vive na ação laboral. Nesse cenário investigativo, o analista do trabalho se depara com distintas estratégias operatórias, as quais evidenciam um ser singular que faz uso de sua história e sua bagagem pessoal, social e profissional, a fim de exercer o que lhe foi prescrito. Guérin *et al.* (2001, p. 17) afirmam que “A dimensão pessoal do trabalho se expressa concretamente nas estratégias usadas pelos operadores para realizar sua tarefa”. De acordo com Wisner (1999, p. 19),

Todo indivíduo chega ao trabalho com seu capital genético, remontando o conjunto de sua história patológica a antes do nascimento, à sua existência in útero, e com as marcas acumuladas das agressões físicas e mentais sofridas na vida. Ele traz também seu modo de vida, seus costumes pessoais e éticos, seus aprendizados. Tudo isso pesa no curso pessoal da situação de trabalho em que é colocado.

Em situação real de atividade de trabalho, o trabalhador age conforme as prescrições que lhe são impostas, mas considera, quase que por instinto, o meio em que se encontra e as suas próprias capacidades em atingir o resultado final. Compreender as estratégias de ação do sujeito, tendo em vista sua singularidade, é, segundo Guérin *et al.* (2001, p. 17-18),

[...] o objeto real da análise ergonômica da atividade, cuja questão inicial é sempre a mesma: como esse operador, essa operadora, tendo características pessoais particulares, faz para atingir os objetivos que ele(a) se fixa em função da tarefa que lhe foi confiada. E isto em condições que mesmo sendo determinadas, não deixam de ser objeto de uma gestão e de uma apropriação pessoal.

Nesse sentido, ao instaurar como alvo de estudo a compreensão de como o trabalhador administra as lacunas que surgem durante o real da atividade, considerando a distância entre o trabalho prescrito e o real, a Ergonomia serve de estímulo a outras teorias relacionadas ao estudo sobre o trabalho, entre elas, a Ergologia.

A perspectiva ergológica, apresentada como “um projeto de melhor conhecer e, sobretudo, de melhor intervir sobre as situações de trabalho para transformá-las” (Schwartz; Duc; Durrive, 2010a, p. 37), reitera a premissa ergonômica de que há uma distância entre o trabalho prescrito e o real. De acordo com Schwartz, Duc e Durrive (2010a), em qualquer situação, entre o trabalho pensado antecipadamente à sua realização, seja por quem trabalha ou por quem o normatiza, e a execução desse trabalho, há sempre uma distância. Esses autores incorporam a esse pressuposto mais três características: essa distância é sempre parcialmente ressingularizada, visto que é impossível prevê-la; a interferência de uma história, sobretudo a história de quem trabalha, sempre haverá; a gestão dessa distância é feita por um ser que age de forma consciente e inconsciente, mobilizando o intelecto, o biológico, o físico e o cultural, ou seja, na definição desses estudiosos, é o corpo-si (Schwartz; Duc; Durrive, 2010a).

Dessa maneira, Durrive e Jacques (2010, p. 295) defendem que a Ergologia não percebe o trabalho pelo ponto de vista de uma pessoa exterior, mas se coloca “tanto quanto possível no ponto de vista daquele que trabalha”. Conforme esses teóricos, a ergonomia analisa a relação do homem com o meio pela perspectiva da saúde; já a Ergologia amplia essa análise, “interessando-se pelos saberes construídos e pelas competências desenvolvidas pelo homem enquanto ser produtor – o que, aliás, continua no eixo da saúde no trabalho” (Durrive; Jacques, 2010, p. 295). Assim, segundo Nouroudine (2011, p. 79), enquanto o cerne investigativo da Ergonomia reside na distância entre o prescrito e o real na atividade de trabalho, a Ergologia toma como “princípio epistemológico central na produção de saber sobre a atividade humana” a “dialética entre a norma antecedente e a renormalização”.

Nesse sentido, em conformidade com o que asseveram Schwartz e Durrive (2010), torna-se possível afirmar que a atividade de trabalho é um processo constante de reorganização de normas – de “renormalizações” –, e é essa constatação que propomos discutir na seção que segue.

NORMAS E RENORMALIZAÇÕES: UM DEBATE A GERIR

A perspectiva ergológica entende que toda ação humana se encontra envolta em um mundo repleto de normas elaboradas anteriormente. Schwartz e Durrive (2008) definem essas normas como “normas antecedentes” – em outras palavras, regras e instruções pensadas antecipadamente e impostas ao trabalhador antes da realização da atividade laboral. Alvarez *et al.* (2021, p. 4) nos lembram que essa definição preserva “o conceito de prescrição oriundo da ergonomia”, visto que “remete ao que é dado e exigido ao trabalhador antes que o trabalho seja realizado”. Conseqüentemente, pode-se considerar o prescrito como a norma dada antes da atividade, ou seja, uma norma antecedente.

Nouroudine (2011), parafraseando Schwartz (2000), afirma que as normas antecedentes compreendem distintas formas de antecipação às quais os trabalhadores se reportam para realizar a atividade. O autor afirma que essa concepção envolve os saberes relativamente cimentados, como: o prescrito, os objetivos, as regras, as missões e os saberes advindos da experiência, isto é, da própria cultura do trabalho, do saber fazer, dos valores etc. Schwartz e Durrive (2008, p. 8) asseveram que “as normas antecedentes definem-se em relação ao agir humano, a partir de duas características: a anterioridade e o anonimato”. De acordo com esses autores, isso indica que primeiro elas se originaram “antes da vida [industrial] coletiva que tornaram possível; seguidamente, elas não tomam em consideração a singularidade das pessoas que vão estar encarregues de agir e se instalarão no posto de trabalho” (Schwartz; Durrive, 2008, p. 8).

No entanto, não se pode desconsiderar a individualidade do sujeito. As pessoas são únicas e singulares e suas experiências e histórias interferem na realização da sua atividade laboral, levando-as a reorganizar o trabalho que lhes é imposto e a fazer escolhas conforme elas sentem e percebem o mundo. Isso porque, como afirmam Schwartz, Duc e Durrive (2010b, p. 190), “o trabalho nunca é pura execução – principalmente porque ‘o meio é sempre infiel’”, nada é totalmente previsível ou se repete de um dia para outro, isto é, haverá sempre uma distância entre a norma antecedente e o momento presente, em qualquer que seja a situação de trabalho.

Schwartz (2014) aponta que o sujeito é constantemente confrontado pelas inconstâncias que surgem na realização de sua atividade, sendo necessário e até impossível evitar a tomada de decisões e as “microescolhas” diárias. Isso significa que as normas antecedentes não são suficientes; há sempre um “vazio de normas” e, segundo Schwartz, Duc e Durrive (2010b, p. 190), cada ser humano tenta direcionar “o meio em torno daquilo que são suas próprias normas”, fazendo escolhas, atribuindo a si mesmo “leis para dar conta do que falta”. Consoante a Cunha (2021, p. 6), “Nem o meio pode ser tomado como invariável, nem a vida pode não ser normativa. Ela não cabe em normas pré-estabelecidas, mas extrapola, desvirtua, transborda e tenta criar o mundo à suas próprias normas”.

Dessa forma, essa mobilização estratégica realizada pelo sujeito em atividade laboral pode ser considerada como uma “gestão própria, de si mesmo, do ser humano que trabalha, resolvendo os confrontos impertinentes à situação real de trabalho” (Freitas, 2014, p. 2), pois, durante a atividade laboral, o sujeito assume um compromisso entre si mesmo e o resultado a ser alcançado. Nesse contexto, o trabalhador busca seus próprios meios, para que esse contrato de trabalho seja cumprido, de modo a reformular, modificar e alterar o que lhe foi imposto como

norma (Bedin; Fontes; Braatz, 2020). Sendo assim, ao mencionar Canguilhem (2009), Dale e Cunha (2025, p. 20914) asseveram que “ser saudável é conseguir ser normativo frente as ameaças do meio, em diferentes situações, ter a possibilidade de tolerar as infrações em relação à norma habitual e criar novas normas”.

Isso posto e conforme Nouroudine (2011), o processo de reconstrução das normas antecedentes, com a intenção de as adequar às especificidades das condições reais da atividade, é chamado de “renormalização”. Schwartz e Durrive (2008, p. 9) sustentam que

[...] todo o ser vivo, está exposto a exigências ou normas, emitidas continuamente e em quantidade pelo meio no qual se encontra. Para existir como ser singular, vivo, e em função das lacunas das normas deste meio face às inúmeras variabilidades da situação local, ele vai e deve tentar permanentemente reinterpretar estas normas que lhe são propostas. Fazendo isto, ele tenta configurar o meio como o seu próprio meio. É o processo de renormalização que está no cerne da atividade.

Se há gestão de normas, há renormalização, o que remete a um debate de normas, melhor dito, a um confronto entre o que é previsto – normas antecedentes – e o esforço em ajustá-las ao meio – renormalizar (Schwartz; Durrive, 2015). Esse debate é orientado por valores, visto que, de acordo com Schwartz (2014, p. 261), as escolhas estabelecidas na ação laboral não excluem “as modalidades da incidência sobre ela de um universo de valores que integram de maneiras variáveis a outra num hipotético mundo comum”. Os valores, segundo Durrive e Schwartz (2008), dizem respeito às crenças, às predileções ou ao que se despreza ou recusa. Escolher essa ou aquela opção é, em certa medida, escolher o que acredita ser o melhor para si mesmo, considerando o meio no qual se encontra.

Na atividade laboral, os protagonistas do trabalho se deparam com imposições das normas antecedentes. Essas, no processo de renormalização, podem, por muitas vezes, entrar em confronto com os valores pessoais de cada um, levando-os a um debate de normas e valores, pois é necessário escolher entre as suas próprias normas e as que antecedem a atividade e entre seus valores e os de quem prescreve o curso da atividade, visto que esses valores já estão inclusos nas normas que antecedem o nosso agir na atividade, pois quem as prescreve também as faz tendo em vista suas convicções, suas crenças, seus saberes e seus valores mercantis e políticos.

Cabe, ainda, ressaltar que o debate de normas e valores vai além das prescrições e crenças que antecedem o agir no trabalho, envolvendo as pessoas com quem se trabalha ou que estão envolvidas direta ou indiretamente na ação e possuem sua própria maneira de ver, sentir e avaliar o mundo laboral que o cerca. “Emergindo na ação humana, os valores se cristalizam e se modificam mediante as relações que os sujeitos estabelecem” (Silva; Borges, 2017, p. 79). Eles direcionam nosso comportamento, influenciam nossas condutas sociais e escolhas, exercendo um papel ativo e determinante em todas as relações.

De acordo com Schwartz (2015, p. 338), encontramos na atividade de trabalho dois tipos de valores: “os valores quantitativos e particularmente monetários”, que podem ser calculados e determinados;

[...] os valores “sem dimensões” relacionados com o bem próprio ou com o bem comum. Dessa forma, há a manifestação de [...] dois polos, de um lado o polo mercantil, de outro o polo político – ou ainda, por um lado o polo de valores dimensionados e por outro o polo de valores não dimensionados.

Há, deveras, um debate a ser vivido, o qual remete a outras formas de ver e sentir o meio e de viver e agir em coletividade, as quais, como afirmam Schwartz e Durrive (2008), circulam do mais micro e imperceptível ato cotidiano ao mais macro e geral da sociedade. Esses autores

ainda ressaltam que “Se as normas exprimem o estabilizado, o antecipado, elas têm vocação para ser colocadas em história graças a homens capazes de renormalização” (Schwartz; Durrive, 2008, p. 9).

Nesse cenário, surge a presença de um ser enigmático que faz uso de si, isto é, realiza sua própria gestão, diante das situações não calculadas, e, para tanto, faz uso de suas capacidades, suas experiências, seus recursos e seus conhecimentos, vivenciando o que Schwartz, Duc e Durrive (2010b, p. 191) caracterizam como “dramáticas do uso de si”. Afinal, se uma história está acontecendo, uma espécie de dramática é instaurada; não necessariamente algo trágico ou pavoroso, mas, nos dizeres de Schwartz e Durrive (2015), algo que não estava previsto e que, normalmente, causa um certo desconforto, um certo drama. Segundo esses estudiosos, “Dramática quer dizer que nunca vai deixar de acontecer alguma coisa, porque ocorrerão sempre esses debates, e ninguém vai poder escapar deles. É por isso que falo de um ‘destino a ser vivido’” (Schwartz; Durrive, 2015, p. 38).

Na próxima seção, apresentaremos ao leitor os fundamentos ergológicos propostos por Yves Schwartz e seguidores sobre as dramáticas do corpo-si e da posição singular ocupada pelo sujeito na atividade de trabalho.

DRAMÁTICAS DO USO DE SI: AS DIMENSÕES DA SUBJETIVIDADE

Toda ação envolve arbitragens, variáveis a serem geridas, escolhas, decisões, critérios, ponderações e, quando se é levado a fazer a gestão da atividade considerando as normas e valores que a antecedem, surge, conforme Schwartz (2014, p. 260), “a presença enigmática de uma pessoa, de uma singularidade viva no tratamento de situações a viver”. Trata-se, como define esse autor, de uma entidade viva, um sujeito que “se remete ao corpo, mas também à história”, pois “a história da pessoa está profundamente engajada nessa passagem; nosso corpo ‘histórico’” (Mencacci; Schwartz, 2015, p. 34). Esse ser, mesmo que psíquico, que faz escolhas e age consciente ou inconscientemente, é o que Schwartz denomina de “corpo-si” ou “si-corpo” (Schwartz; Duc; Durrive, 2010a, p. 44).

Corpo-si, pois, como destaca Schwartz (Schwartz; Duc; Durrive, 2010a, p. 31), em toda atividade de trabalho, cada trabalhador tenta “recompor um pouco o meio de trabalho em função do que ele é, do que ele desejaria que fosse o universo que o circunda”. É nessa tentativa de ressingularizar a atividade que a dimensão subjetiva do indivíduo é convocada; é a si mesmo a quem o sujeito recorre, seu próprio corpo, sua capacidade, seus saberes, seus valores, sua forma de viver e ver o mundo e sua singularidade.

Em conformidade com Durrive, Duc e Schwartz (2010, p. 69), é “um uso de si por si mesmo e este uso é sempre absolutamente singular. Não existem duas pessoas, não existem dois momentos, para uma mesma pessoa, em que o uso de si por si seja idêntico”. Então, o que leva cada ato laboral a ser único, variando de trabalhador para trabalhador, é “A dimensão pessoal do trabalhador se manifesta especificamente nas estratégias que são mobilizadas para a realização das tarefas vinculadas à atividade de trabalho” (Alencastro, 2019, p. 73).

De acordo com Schwartz, Duc e Durrive (2010b), o uso de si pode ser visto de duas formas: o uso de si por si e o uso de si pelos outros. Posto que o trabalho é social e jamais se trabalha totalmente sozinho, o uso de si pelos outros acontece a partir dos outros com quem se trabalha. Consoante a esses autores,

[...] os “outros” podem ser colegas de trabalho mais próximos, ou aqueles que escolhemos, ou os que procuramos fora da proximidade imediata; mas pode ser também aqueles que avaliam seu trabalho, aqueles que esperam um trabalho de qualidade, aqueles que o julgam ou que lhe pagam. Enfim, os “outros” de parte a parte atravessam a atividade, sua atividade (Schwartz; Duc; Durrive, 2010b, p. 192).

Sendo assim, esses teóricos asseveram que os outros estão presentes no uso que cada trabalhador faz de si no trabalho, pois “A partir do momento que há um uso e não simplesmente execução, o uso encontra os outros” (Schwartz; Duc; Durrive, 2010b, p. 192). Escolher agir dessa ou daquela forma, seguindo um ou outro caminho, quase sempre está associado à relação que o sujeito mantém ou quer manter com o coletivo de trabalho; isso, segundo os autores, define o mundo no qual se quer viver.

No entanto, cabe ressaltar que a presença do outro na atividade não descaracteriza a subjetividade de cada trabalhador, uma vez que cada pessoa é única e possui sua própria maneira de agir. Conforme Schwartz e Durrive (2010b, p. 192), “ninguém é substituível por ninguém. Dito de outro modo, as pessoas não são anônimas; são singulares com sua história”. Assim, é a partir de suas histórias, suas bagagens, suas particularidades e sua contribuição singular que o sujeito busca negociar a sua concepção de êxito com a de outros.

No encontro de si com si mesmo e com os outros, o sujeito vivencia uma situação que Schwartz (Schwartz; Duc; Durrive, 2010b, p. 191) denomina de “uma dramática do uso de si”, em que ele precisa fazer escolhas e saber que, com essas, há os riscos “de falhar, de criar dificuldades novas, de desagradar” e, ao mesmo tempo, “escolher essa ou aquela hipótese é uma maneira de se escolher a si mesmo – e em seguida de assumir as consequências de suas escolhas”. Nesse sentido, a atividade de trabalho se configura em uma dramática e “disso surge a expressão do trabalho como dramática do uso de si” (Schwartz, 2014, p. 261).

Desse modo, trabalhar é se arriscar, é gerenciar a si por si mesmo e a si pelos outros com quem se trabalha para atender aos imprevistos e é conviver com o “drama” das escolhas. Nas palavras de Alencastro (2019, p. 42): “Trabalhar é atuar o tempo todo em um universo de valores e de uso de si pelos outros e o uso de si por si, exatamente quando são expostos os compromissos microgestionários presentes na atividade”. Nesse contexto, ancoradas por esses usos, descortinam-se as dramáticas da atividade, as quais “revelam aquilo que é operado na esfera microcriadora, em especial, no contexto laboral” (Haubrich, 2019, p. 65).

Para entendermos melhor esse encontro de saberes, que é também causador de alguns dramas vivenciados pelos trabalhadores em atividade laboral, buscaremos, na próxima seção, trazer concepções que esclareçam o debate entre o conceito e a experiência humana e entre os saberes constituídos e os saberes investidos.

A DIALÉTICA DOS SABERES

Já afirmamos, neste estudo, que a atividade laboral é o espaço dos usos de si, da microgestão diária, do (re) fazer, do renormalizar e do encontro de encontros, bem como que a gestão desse espaço requer do sujeito trabalhador a mobilização de si mesmo, de seu patrimônio, de suas vivências e de suas experiências, para, mesmo que provisoriamente, estabelecer estratégias para tratar de particularidades não previstas na dimensão protocolar do trabalho.

Mobilizar a si mesmo significa convocar a sua própria sabedoria, os conhecimentos e as habilidades que desenvolveu ao longo da vida e “os saberes ‘engajados’ pelos trabalhadores no mundo do trabalho”, que “se enraízam, que se ancoram, inclusive, no que chamamos ‘corpo-si” (Schwartz, 2006, p. 458); logo, é convocar um saber diferente do conceitual. De acordo com Trinquet (2010, p. 101), refere-se a um saber “investido”, pois “remete à

especificidade da competência adquirida na experiência da gestão de toda a atividade de trabalho”. Segundo esse pesquisador,

Trata-se de um saber que está em aderência com a atividade. Ele não é formalizado e nem escrito em qualquer lugar. Essa experiência está cravada no intelecto e/ou no corpo, no corpo-si, como diria Schwartz, quer dizer, ao mesmo tempo no corpo e na mente ou na alma. Sem atribuir, para este último termo, qualquer conotação religiosa (Trinquet, 2010, p. 101).

Estar em aderência significa que, como defendem Schwartz e Durrive (2008), acontece no aqui e agora, no momento real da ação em que o sujeito convoca a si mesmo, na formação adquirida ao longo da sua história e nas experiências de vida pessoal e profissional, social e individual “e que remete a valores, à educação, em resumo, à própria personalidade de cada um” (Trinquet, 2010, p. 100). É o corpo-si definido por Schwartz (Schwartz; Durrive, 2010). Ao mencionar Durrive e Schwartz (2007), Lima e Cunha (2018, p. 18), salientam que “O saber investido está no corpo-si” e, nesse sentido, “se afasta de uma concepção de saber externo ao homem”, pois é a história de cada um, sempre singular e única.

Embora esses saberes sejam adquiridos de forma individual, eles não deixam de ser sociais, pois são produzidos também em grupo. Conforme declara Schwartz (2010a, p. 44), “São saberes que ocorrem em aderência, em capilaridade com a gestão de todas as situações de trabalho, elas mesmas adquiridas nas trajetórias individuais e coletivas singulares”. São os outros que atravessam a ação, que atravessam os nossos saberes a partir dos seus próprios e que compartilham conhecimentos mediante a relação que mantêm com o sujeito nos diferentes contextos em que ele se encontra. Mailliot e Durrive (2015, p. 153), ao referenciar Paulo Freire, reiteram a afirmação do pedagogo brasileiro de que a formação é “uma aventura humana coletiva” e “os homens se educam juntos, por intermédio do mundo”.

Nesses encontros, com si mesmo, com os outros e com o meio, os saberes investidos são construídos, aperfeiçoados e, consoante a Schwartz (2006), trabalhados nas dramáticas do uso do corpo-si. Esse filósofo apresenta que são saberes engajados na história concreta laboral de cada um, dos encontros que ocorrem “entre homens e mulheres e o meio de trabalho técnico e organizacional, que tem sempre uma singularidade” (Schwartz, 2006, p. 461).

Ainda que os saberes investidos tragam uma bagagem imensa de conhecimentos que, por muitas vezes, são responsáveis por suprir o “vazio de normas” (Schwartz; Durrive, 2010), é uma outra forma de saber que de fato determina a ação laboral. Trata-se, segundo Trinquet (2010, p. 100), de um saber desinvestido, ou seja,

[...] definido fora desta atividade particular que estudamos e vinculado a outros conceitos, independentemente de situações particulares. Ele é genérico, generalizável e constituído do exterior de todas as situações precisas. Por isso, o classificamos como estando em desaderência com a atividade do aqui e agora.

Ainda, na perspectiva do referido autor, podemos classificar esses conhecimentos como saber constituído ou saber acadêmico, em outras palavras, “tudo o que é conhecido, formalizado nos ensinamentos, nos livros, nos softwares, nas normas técnicas, organizacionais, econômicas, nos programas de ensino etc.” (Trinquet, 2010, p. 100). Schwartz (2014, p. 19) destaca que, em toda situação de trabalho, há “uma dimensão estabelecida de ‘protocolo’”, a qual pode ser ensinada relativamente à distância, quase independentemente de sua condição real e singular de realização. Esse autor alega que são

[...] saberes se traduzindo em sequências estabelecidas, procedimentos lógicos, técnicos, organizacionais, jurídicos... Protocolos se expressando em um conjunto de conceitos, com a ambição de generalidade que define todo o uso dos conceitos (Schwartz, 2014, p. 19).

Os saberes constituídos ou acadêmicos regem a dimensão protocolar do trabalho e são as normas antecedentes, as prescrições, “tudo o que antecipe a atividade futura de trabalho, antes mesmo que a pessoa tenha começado a agir” (Schwartz, 2011, p. 34). Pela sua relativa “desaderência”, isto é, sua “desconexão do aqui e agora” (Schwartz, 2014, p. 19), esses saberes se tornam deficientes e incapazes de contemplar toda a dimensão e complexidade da real situação laboral, visto que “se transmitem sem ter em um primeiro tempo que se preocupar com os lugares e os momentos onde eles serão manipulados” (Schwartz, 2014, p. 19).

Desse modo, as invariabilidades e singularidades do meio exigem que o trabalhador renormalize o que lhe foi prescrito, antevisto pela infinidade de saberes “estocados em ‘desaderência’, ensinados nas salas de aulas, capitalizados nos manuais, ou hoje, os DVDs ou sites de Internet, sancionados por certificações ou diplomas profissionais” (Schwartz, 2014, p. 19). Essa é a concepção compartilhada pela Ergologia, esta que percebe os saberes acadêmicos como indispensáveis, no entanto entendendo que eles não dão conta de explicar a situação real de trabalho. Ao renormalizar, o sujeito convoca a si mesmo, isto é, seu corpo-si, conforme posto por Schwartz (2014), seus saberes investidos para dar conta do que falta, do que não foi previsto pelos saberes constituídos.

Nesse sentido, a atividade de trabalho é constituída tanto pelos saberes advindos da ciência, da tecnologia e das prescrições repassadas pelas disciplinas acadêmicas quanto pelos saberes produzidos em aderência à atividade no fazer laboral e na vida. Na perspectiva de Schwartz e Durrive (2008, p. 3):

Tendo em conta que estamos num mundo que transformamos continuamente pela atividade, o regime de produção de conhecimentos tem tanto necessidade dos saberes investidos nesta atividade [e produzidos a diversos graus de aderência] como de saberes organizacionais, acadêmicos, disciplinares – que são já providos de uma forma de codificação.

De acordo com Trinquet (2010, p. 100), um saber é complementar ao outro e os dois são fundamentais para compreender uma situação laboral, pois “constituem os dois lados de toda a atividade de trabalho, sua unidade dialética”. Nas palavras desse estudioso:

Para compreender e analisar uma situação de trabalho, o procedimento de associar os saberes acadêmicos com os saberes da experiência daqueles que trabalham, certamente, consiste em uma atitude deontológica e ética, mas, se trata, sobretudo, de uma postura científica (Trinquet, 2010, p. 100).

Trinquet (2010) enfatiza, ainda, que essas duas espécies de saberes possuem origens, formas e conteúdos distintos; entretanto, como já exposto, ambos os saberes são complementares para a efetividade da ação laboral e fundamentais para que se possa analisar um contexto particular de trabalho.

Com o propósito de concentrar a interação entre os saberes que se estabelecem nos conhecimentos técnicos e científicos e na experiência do trabalho, ou, segundo assevera Trinquet (2010, p.95), “Colocar em diálogo a pluridisciplinaridade dialética dos saberes eruditos e dos saberes de experiência” a Ergologia propõe um dispositivo de três polos (DD3P). De acordo com esse autor, essa abordagem envolve “a prática dos processos socráticos em duplo sentido, entre os saberes constituídos e os saberes investidos, organizados no seio de um dispositivo dinâmico de três polos”. (Trinquet, 2010, p. 95),

No DD3P proposto pela Ergologia, temos: a) o polo dos saberes constituídos; b) o polo dos saberes investidos; e, enfim, c) um terceiro saber, que é resultado do encontro produtivo entre os dois primeiros. Schwartz e Durrive (2008) destacam que a articulação entre o primeiro e o segundo polos acontece no diálogo entre os parceiros que operam em prol de um mesmo objetivo. Segundo Schwartz (2000), a ideia principal dessa abordagem metodológica é promover um diálogo entre quem detém o conhecimento teórico e os protagonistas do trabalho, que representam a experiência da atividade real de trabalho, ou seja, o patrimônio vivo das atividades laborais.

Desse diálogo emerge, então, o terceiro polo, “a fim de fazer trabalhar os dois primeiros de modo cooperativo [humildade e rigor na referência ao saber], de maneira a produzir um saber inédito a propósito da atividade humana” (Schwartz; Durrive, 2008, p. 3). Vejamos na Figura 2:

Figura 2 – Dispositivo dinâmico de três polos: esquema metodológico



Fonte: Adaptada de Trinquet (2010).

Em meio às instabilidades da profissão, diferentes saberes são convocados para suprir a distância entre o prescrito e o real – saberes que se renormalizam a partir do uso de si por si e do uso de si pelos outros e que se transformam em um novo saber, para suprir a necessidade exigida pela atividade de trabalho. Isso significa que o diálogo entre os saberes constituídos e os investidos se torna um espaço excelente de trocas e produção de saberes. Conforme Schwartz, Duc e Durrive (2010, p.265), “O dispositivo de três polos se situa, efetivamente, naquilo que podemos chamar de formação [...]”. Assim,

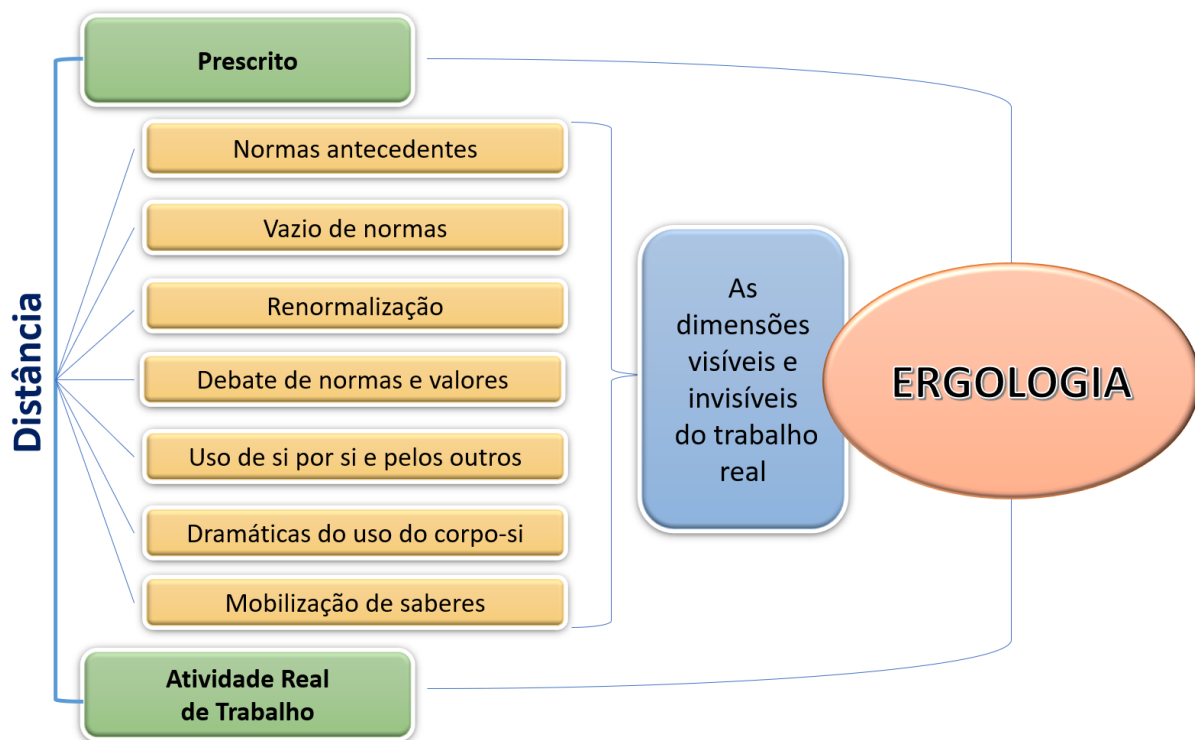
“[...] intervir envolve dominar os saberes que se vai compartilhar, mas envolve também reconhecer o saber do outro, seu semelhante, na medida em que ele é também permanentemente portador de diferenças recriadoras em sua atividade; conseqüentemente, envolve estar igualmente disponível para aprender com ele” (Schwartz; Duc; Durrive, 2010, p.265).

Nesse contexto de troca, discussão e produção de conhecimento, surgem debates singulares entre os valores e as normas antecedentes, resultando dramas particulares ou, como tão bem colocado por Schwartz (2014), dramáticas do uso do corpo-si. É, de certa maneira, uma roda de encontros, ou, assim como pontuam Schwartz, Duc e Durrive (2010, p.265), “[...] uma espécie de dialética circular”, em que os sujeitos mobilizam, avaliam e ressignificam saberes, visando compreender e dominar sua prática laboral.

Nessa dinâmica de encontros reside o que Schwartz (2010b) e Mailliot e Durrive (2015) definem como um verdadeiro agir em competência. De acordo com esses autores, em toda situação de trabalho é preciso articular, colocar em sinergia seis distintos ingredientes, que envolvem: 1º ingrediente: o domínio do saber formalizado; 2º ingrediente: o conhecimento sobre o histórico de uma situação de trabalho; 3º ingrediente: a habilidade de fazer os dois primeiros dialogarem; 4º ingrediente: o debate de normas e valores que se estabelece na atividade; 5º ingrediente: a motivação pelo saber para melhor fazer; e, por fim, o 6º ingrediente: a competência de produzir, gerir e se beneficiar com sinergias individuais ou coletivas em situação de trabalho. A articulação desses ingredientes acontece no aqui e agora, na dimensão invisível da atividade real de trabalho entre o que se prescreve e o que de fato é realizado.

Assim, a Ergologia surge como uma forma de compreender a singular maneira como o trabalhador administra e vive dentro desse espaço e, assim, intervir e transformar a atividade de trabalho. Na Figura 3, é possível visualizar a visão ergológica sobre o trabalho, considerando a distância entre o prescrito e o realizado, com base em estudos manifestados por Schwartz (2000, 2006, 2010a, 2010b, 2011, 2014, 2015), Schwartz e Durrive (2008, 2010, 2015), Schwartz, Duc e Durrive (2010a, 2010b), Nouroudine (2002, 2011) e Trinquet (2010).

Figura 3 – Síntese da perspectiva ergológica sobre o trabalho



Fonte: Elaborada pelos pesquisadores (2025).

Nesse espaço entre o prescrito e a atividade real, chamado de “distância” pelos estudos ergonômicos e ergológicos, residem as dimensões visíveis e invisíveis do trabalho que são impossíveis de se antecipar, pois é na gestão dessas variáveis que os protagonistas concretizam o trabalho como atividade.

Perceber as dimensões visíveis e invisíveis do trabalho, o que de fato acontece dentro do espaço que se configura entre o prescrito e o realizado e o modo como os sujeitos administram essas dimensões é, deveras, uma tarefa desafiadora.

Entender as dramáticas do uso de si por si e pelos outros, experienciadas pelo sujeito trabalhador, demanda que se considerem as atividades languageiras que compõem o dia a dia

do seu mundo de trabalho. Nas palavras de Schwartz (2014, p. 271), “A linguagem é o elemento no qual ocorre o real drama, sendo por isso que a colocação em linguagem, principalmente em situação de trabalho, nunca é uma operação neutra”. Logo, a linguagem organiza e orienta os modos operatórios dos trabalhadores, além de manifestar uma centralidade fundamental na realização do trabalho prescrito nas organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise apresentada ao longo deste estudo evidenciou que a Ergologia constitui uma perspectiva fundamental para compreender a complexidade do trabalho humano. Ao reconhecer a distância inevitável entre o prescrito e o real, a teoria ergológica permite identificar como cada sujeito mobiliza saberes, valores e experiências singulares para enfrentar as imprevisibilidades da atividade laboral. Assim, o trabalho não pode ser reduzido a uma execução mecânica de normas, mas deve ser entendido como espaço dinâmico de renormalizações e de construção contínua de significados.

Nesse processo, destaca-se o papel central do corpo-si, conceito que sintetiza a inseparabilidade entre história, subjetividade e ação do trabalhador. É por meio dele que o sujeito negocia com as normas antecedentes, ressignifica prescrições e imprime sua singularidade no fazer cotidiano. Tal compreensão amplia os horizontes de análise do trabalho, pois evidencia que as escolhas realizadas pelos trabalhadores não são apenas técnicas, mas também éticas, políticas e atravessadas por valores individuais e coletivos.

Outro aspecto relevante refere-se à dialética dos saberes. Ao integrar os saberes constituídos, advindos da formação acadêmica, com os saberes investidos, oriundos da experiência concreta, a Ergologia demonstra que o conhecimento sobre o trabalho emerge de encontros múltiplos e intersubjetivos. Essa articulação possibilita a produção de novos saberes, indispensáveis para transformar as práticas e promover um agir em competência, capaz de responder às demandas complexas do mundo do trabalho contemporâneo.

Por fim, este estudo reforça que o olhar ergológico não se limita a descrever ou analisar as atividades laborais, mas visa, sobretudo, intervir para transformá-las. Ao reconhecer a dimensão viva, singular e coletiva do trabalho, a Ergologia oferece ferramentas teóricas e metodológicas para promover ambientes mais humanos, inclusivos e emancipadores. Portanto, ao mesmo tempo que ilumina as dramáticas do uso de si, aponta caminhos para que os trabalhadores possam construir práticas mais saudáveis e significativas, reafirmando o potencial da Ergologia como campo crítico e transformador.

REFERÊNCIAS

- ALENCASTRO, Lucia Helena. **Atividade, saberes e valores**: análise discursivo-ergológica do processo de gestão de uma cooperativa autogestionária do MST. Tese (Doutorado em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/22273/2/Lucia%20Helena%20Alencastro.pdf>. Acesso em: 8 set. 2025.
- ALVAREZ, Denise *et al.* Uma análise das normas antecedentes e reservas de alternativas mobilizadas na atividade de motoristas e entregadores por aplicativos. **Laboreal**, [s. l.], v. 17, n. 1, p. 1-25, 2021. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/17925>. Acesso em: 22 ago. 2025.
- BEDIN, Érika Pena; FONTES, Andréa Regina Martins; BRAATZ, Daniel. Discrepância entre o trabalho prescrito e real: o caso dos fiscais de contrato de serviços terceirizados das universidades federais do estado de São Paulo. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 232-249, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/4Fn6NdLMYjKk9mmMcd7wsH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 ago. 2025.
- CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CUNHA, Daisy Moreira. O enigma da atividade humana convoca clínicas do trabalho. **Horizontes**, [s. l.], v. 39, n. 1, e021030, 2021. Disponível em: <https://revistahorizontes.usf.edu.br/horizontes/article/view/1267>. Acesso em: 8 set. 2025.

DALE, Alana Pires; CUNHA, Daisy Moreira. Estratégias de enfrentamento utilizadas por trabalhadores de indústria têxtil frente ao trabalho repetitivo. **Observatório de la Economía Latinoamericana**, [s. l.], v. 21, n. 11, p. 20910-20926, 2023. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/2205>. Acesso em: 3 set. 2025.

DANIELLOU, François. **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgar Blücher, 2004.

DANIELLOU, François; LAVILLE, Antoine; TEIGER, Catherine. Ficção e realidade do trabalho operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 17, n. 68, p. 7-13, out./dez. 1989. Disponível em: https://www.academia.edu/4217799/Fic%C3%A7%C3%A3o_e_realidade_do_trabalho_oper%C3%A1rio_FRAN%C3%87OIS_DANIELLOU. Acesso em: 8 set. 2025.

DURRAFFOURG, Jacques; DUC, Marcelle; DURRIVE, Louis. O Trabalho e o ponto de vista da atividade. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (org.). **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2. ed. Niterói: Ed. UFF, 2010. p. 47-82.

DURRIVE, Louis; JACQUES, A. M. O formador ergológico ou “ergoformador”: uma introdução à ergoformação. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: UFF, 2010. p. 293-318.

DURRIVE, Louis; SCHWARTZ, Yves. **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: EDUFF, 2007.

FERREIRA, Leda Leal; FORET, Jean. Un entretien avec Wisner au Brésil. **Travailler**, [s. l.], n. 15, p. 11-21, 2006. Disponível em: https://shs.cairn.info/article/TRAV_015_0011/pdf?lang=fr. Acesso em: 22 ago. 2025.

FREITAS, Emani César. As práticas de linguagem no e sobre o trabalho: discursos da prescrição na atividade docente. In: CONGRESO INTERNACIONAL ASOCIACIÓN DE LINGÜÍSTICA Y FILOLOGÍA DE AMÉRICA LATINA, ALFAL, 17., 2014. **Anais** [...]. João Pessoa: ALFAL, 2014. Disponível em: <https://mundoalfal.org/CDAnaisXVII/trabalhos/R0211-1.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2025.

GUÉRIN, François. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Blucher; Fundação Vanzolini, 2001.

HAUBRICH, Gislene Feiten. **Coworking “Is Not A Place, It's A People”**: um olhar comunicacional à produção de saberes no Brasil e na França. Tese (Doutorado em Processos e Manifestações Culturais) – Programa de Pós-Graduação em Processos e Manifestações Culturais, Universidade Feevale, Novo Hamburgo, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.feevale.br/Vinculo2/000019/0000192d.pdf>. Acesso em: 8 set. 2025.

LIMA, Natália Valadares; CUNHA, Daisy Moreira. Saberes docentes: as políticas de reconhecimento de saberes dos professores da educação profissional no Brasil. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, n. 34, e177334, p. 1-28, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/wBnkcnHvflhB4ZkRQ6GpDxk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 ago. 2025.

MAILLIOT, Stéphanie; DURRIVE, Louis. Diálogo 3: A ergologia e a produção de saberes sobre os ofícios. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia II: diálogos sobre a atividade humana**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 151-240.

MENCACCI, Nicole; SCHWARTZ, Yves. Trajetórias e usos de si. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia II: diálogos sobre a atividade humana**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 17-53.

NOUROUDINE, Abdallah. Como conhecer o trabalho quando o trabalho não é mais o trabalho? **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, n. supl. 1, p. 69-83, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/96v9PCFJZhMvRkRD9ZgxNPs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SCHWARTZ, Yves. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.7, p.38-46, jul-dez., 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9202>. Acesso em: 22 de agosto de 2025.

SCHWARTZ, Yves. A experiência é formadora? **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 35, n. 1, p. 35-48, jan./abr. 2010a. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/11030/7181>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SCHWARTZ, Yves. Anexo ao capítulo 7: uso de si e competência: exposição de Yves Schwartz e comentários sobre os esquemas 5, 6 e 7. *In*: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (org.). **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: Ed. UFF, 2010b. p. 205-221.

SCHWARTZ, Yves. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, n. supl. 1, p. 19-45, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HTF7DtBVhZfgVZXqhkPX4Mx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SCHWARTZ, Yves. Yves Schwartz. [Entrevista cedida a] Luciana Gomes; Ana Lúcia Abrahão; Mônica Vieira. **Trabalho, Educação e Saúde**, [s. l.], v. 4, n. 2, p. 457-466, 2006. Disponível em: <https://www.tes.epsjv.fiocruz.br/index.php/tes/article/view/1805/896>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SCHWARTZ, Yves. **Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe**. Toulouse: Octarès Editions, 2000.

SCHWARTZ, Yves. Manifesto por um engajamento. *In*: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia II**: diálogos sobre a atividade humana. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 335-370.

SCHWARTZ, Yves. Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência. **Letras de Hoje**, Porto Alegre, v. 49, n. 3, p. 259-274, jul./set. 2014. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/fale/article/view/19102/12151>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SCHWARTZ, Yves; DUC, Marcelle; DURRIVE, Louis. Seção 1: O trabalho se modifica. *In*: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (org.). **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: Ed. UFF, 2010a. p. 23-82.

SCHWARTZ, Yves; DUC, Marcelle; DURRIVE, Louis. Seção 4: Trabalho e Uso de Si. *In*: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (org.). **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: Ed. UFF, 2010b. p. 187-243.

SCHWARTZ, Yves.; DUC, Marcelle; DURRIVE, Louis. O homem, o mercado e a cidade. *In*: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. (Org.). **Trabalho e Ergologia**: Conversas sobre a atividade humana. 2.ed. Niterói: Ed. UFF, 2010. Cap. 9, p.248-273.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. Glossário de Ergologia. **Laboreal**, [s. l.], v. 4, n. 1, 2008. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/11665>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: Ed. UFF, 2010.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. **Trabalho e ergologia II**: diálogos sobre a atividade humana. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015.

SILVA, Elizangela Aparecida da; BORGES, Maria Elisa Siqueira. Os valores envolvidos no trabalho: uma pesquisa com servidores de uma agência da Previdência Social. **Ergologia**, [s. l.], n. 17, p. 79-102, maio 2017. Disponível em: https://ergologia.org/wp-content/uploads/2022/08/4-17-article_3.pdf. Acesso em: 22 ago. 2025.

TRINQUET, Pierre. Trabalho e Educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR**, Campinas, v. 10, n. 38e, p. 93-113, 2010. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639753/7318>. Acesso em: 22 ago. 2025.

WISNER, Alain. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: FUNDACENTRO, 1999.

Data da submissão: 08/09/2025

Data da aprovação: 03/03/2026