

A ATIVIDADE DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA ERGOLÓGICA DE YVES SCHWARTZ

JAQUELINE ARAUJO DA SILVA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

jaquelineas@pucminas.br

CAROLINA MARIA MOTA SANTOS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

cmmotasantos@gmail.com

A ATIVIDADE DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA ERGOLÓGICA DE YVES SCHWARTZ.

1 INTRODUÇÃO

Mudanças nas práticas de gestão do trabalho nas empresas brasileiras são necessárias (Pinto, 2013; Moraes *et al*, 2014; Dávilla, *et al*, 2016; Carotta, *et al*, 2009). É preciso que o paradigma hegemônico taylorista baseado na prescrição das atividades seja rompido por um modelo que traga os trabalhadores e seus saberes como eixo principal, pois, o trabalho realizado nunca é apenas prescrição, uma vez que envolve sempre a singularidade humana (Daniellou, Laville & Teiger, 1989; Schwartz & Durrive, 2010).

Nos últimos tempos, muitas discussões estão sendo introduzidas no campo do trabalho, tais como: liderança participativa (Costa & Dall’Agnol, 2011; Silva *et al*, 2015; Souza *et al*, 2013; Pereira, 2011); cultura organizacional de valorização a mudança e a inovação (Pires *et al*, 2010; Guidelli & Bresciani, 2010; Nogueira & Patini, 2012; Pisoni, 2015; Santos *et al*, 2016); maior autonomia do trabalhador no meio laboral (Moraes *et al*, 2014; Cardoso, 2012; Rosenfield, 2004; Kóvacs, 2006; Vidall, 2013), entre outras. Entretanto, percebe-se que as aplicações de todas estas discussões não estão sendo difundidas na prática, ficando um abismo entre o que se fala e o que se faz, ainda prevalecendo a prescrição e a cultura de centralização de poder nas empresas (Lacombe & Tonelli, 2001; Hopfer & Faria, 2006; Souza *et al*, 2010; Kirschbaum & Paula, 2002).

Diante desta disparidade, a finalidade deste ensaio consiste em investigar de que forma a Ergologia pode contribuir para analisar a atividade humana de trabalho levando em consideração a singularidade de cada trabalhador. Com tal característica, este ensaio embasado no referencial teórico ergológico, trata de evidenciar a complexidade do trabalho humano; de mostrar a diferença entre trabalho e atividade de trabalho; de explicar o significado de normas antecedentes e ressingularizações; de evidenciar a importância de se pensar a ergologia como uma disciplina de pensamento que mobiliza diversas áreas do conhecimento, tais como a Filosofia, a Psicologia, a Economia, a Administração, entre outras. E, por fim, explicar a troca de saberes proposta pelo “Dispositivo Dinâmico de Três Polos – DD3P”.

Considerando todo o exposto, a temática mostra-se relevante, merecendo mais pesquisas a respeito, tendo em vista que no Brasil ainda são poucos os estudos voltados para a Ergologia e a Atividade de Trabalho, na área da Administração.

2 REVISÃO TEÓRICA

Apresenta-se em três tópicos a base teórica que fundamentará o objetivo de discutir a Ergologia como forma de analisar a atividade de trabalho: em um primeiro momento, pretende-se dar subsídios para a reflexão da atividade de trabalho sob a perspectiva ergológica. A seguir, busca-se entender e investigar a respeito do instrumento conceitual metodológico denominado “Dispositivo Dinâmico de Três Polos – DD3P” que discute a confrontação do saber formal e informal. Essa perspectiva vai possibilitar entender que a aprendizagem formal de modo algum pode ser desprezada, mas deve ser enriquecida de uma aprendizagem informal relativa ao que os trabalhadores criam e recriam nas suas próprias vivências. Por fim, o terceiro tópico explora as noções de uso de si, uso de si pelos outros e corpo-si, termos que são particulares da ergologia.

2.1 A atividade de trabalho sob a perspectiva ergológica

No final de 1970 e início da década de 1980, na França, o filósofo Yves Schwartz e vários pesquisadores da área de estudos organizacionais se inspiraram na Filosofia, na Ergonomia da Atividade, na Psicologia, na Linguística, na Economia, na Sociologia e no Direito para a construção de uma abordagem filosófica do trabalho denominada Ergologia (Brito, 2008; Holz & Bianco, 2014; Athayde & Brito, 2011). Para Schwartz (2000a), a Ergologia é uma disciplina de pensamento pluridisciplinar por mobilizar diversas áreas do conhecimento e que tem por objetivo conhecer e intervir sobre as situações de trabalho, a partir da atividade humana de quem trabalha. Segundo Trinquet (2010) a característica pluridisciplinar da ergologia não questiona os conceitos das outras disciplinas que foram postas em dialética. Contudo, abrem outras possibilidades para a criação de novos conhecimentos. O prefixo grego *ergo* significa atividade, trabalho, obra, apontando para uma ação humana repleta de singularidades frente às demandas do mundo laboral (Durrive & Jacques, 2010). O olhar da Ergologia está direcionado para o trabalho em sua dimensão de atividade humana, cheia de possibilidades de escolhas, de debates de normas, de criação e recriação do trabalhador frente às exigências do trabalho (Schwartz, 2010; Vieira Júnior & Santos, 2012). Trinquet (2010) acrescenta que a ergologia permite abordar a realidade da atividade humana, em geral, e a atividade de trabalho, em particular.

Sob essa ótica, Schwartz desenvolveu suas pesquisas sobre a Ergologia baseando-se em contribuições anteriores de importantes pesquisadores, tais como o médico italiano Ivar Oddone e os médicos franceses Alain Wisner e Georges Canguilhem (Vieira Júnior & Santos, 2012).

Ivar Oddone, na década de 1960, junto com outros médicos, operários, sindicalistas, cientistas e estudantes, liderou o “Movimento Operário Italiano (MOI)”, que tinha o intuito de investigar os problemas de saúde que estavam afetando os trabalhadores das indústrias automobilísticas (Neves, Athayde & Muniz, 2004). Uma das contribuições do MOI foi a realização do mapeamento dos riscos nos ambientes de trabalho (Oddone; Re & Briante, 1986). De acordo com Oddone *et al* (1986), milhares de mapas de riscos foram realizados na Itália, entre os anos 1960 e 1970, por operários, estudantes, médicos e psicólogos engajados nas lutas pela saúde para representar as condições de trabalho, objetivando valorizar a experiência e o saber dos trabalhadores.

A partir destes estudos emergiu a concepção da “Comunidade Científica Ampliada – CCA” na Itália. Para Brito & Aranha (2004), a eclosão da Comunidade Científica Ampliada ocorreu em uma época em que se constatava que os conhecimentos da medicina eram insuficientes para responder às demandas de saúde coletiva que advinham dos locais de trabalho. Oddone (2007) destaca que o propósito principal das equipes de trabalhos existentes nas Comunidades Científicas Ampliadas era confrontar os saberes formais dos pesquisadores e os saberes informais dos trabalhadores para produzir um regime de conhecimentos sobre o trabalho. Ainda segundo o autor, esses saberes estavam relacionados com a experiência do trabalhador na sua singularidade, entendido como elemento central da investigação.

De acordo com Brito & Aranha (2004), no interior da Comunidade Científica Ampliada, a partir das interações entre os sujeitos, constituía-se um sistema de experiências em que os trabalhadores eram convidados a participar, junto às equipes de pesquisa multidisciplinares, com o objetivo de transformar o meio de trabalho. Foi desta possibilidade existente de intercâmbio de saberes que Schwartz se inspirou para a elaboração do “Dispositivo Dinâmico de Três Polos – DD3P”. A proposição desse dispositivo ampliou e aprofundou o conceito de “Comunidade Científica Ampliada – CCA”, desenvolvida por Ivar Oddone.

Outra fonte de influência dos estudos de Schwartz foi o médico francês Alain Wisner. De acordo com Jackson Filho (2004), Wisner recusou-se a aceitar, no início dos anos de 1970, o paradigma científico dominante segundo o qual a pesquisa em Ergonomia deveria ser realizada em laboratório para estudar o comportamento e os limites do funcionamento do homem no trabalho. Wisner (1972) criticou as ideias tayloristas, considerando-as superficiais ao propor a divisão entre execução e concepção do trabalho e, deste modo, o autor mostrou que o trabalho não era uma pura execução de tarefas, mas uma construção permanente devido à grande complexidade de situações enfrentadas pelos trabalhadores diariamente.

Das pesquisas de campo realizadas em diversas situações de trabalho, Wisner e seus colaboradores desenvolveram a metodologia da “Análise Ergonômica do Trabalho – AET”. Esta metodologia se mostrou eficaz para explicar as relações entre saúde, trabalho e desempenho dos trabalhadores, além de reforçar a importância dos estudos serem desenvolvidos em campo, ou seja, em situações reais. (Wisner, 1987; Guérin *et al.*, 2001). Como consequência da Análise Ergonômica do Trabalho, Wisner (1995) concluiu a importância do conhecimento intelectual do trabalhador sobre sua real situação laboral. Wisner (1982) acentuava que na situação real de trabalho há vários problemas e várias soluções possíveis e que compete ao trabalhador desenvolver suas ações e buscar as soluções. Segundo o autor, o trabalhador precisa se confrontar com os imprevistos, descobri-los e aprender com as dificuldades concretas para encontrar a solução.

Respaldaado nas reflexões de Wisner (1972; 1982; 1987; 1995) Schwartz (2000a; 2004; 2009), incorporou e desenvolveu o conceito de "atividade" originário da ergonomia, além de mostrar que a ergologia assim como a ergonomia busca melhor conhecer e intervir sobre as situações de trabalho para transformá-las. O conceito de atividade, para a ergonomia, encontra-se fortemente ligado ao seu caráter imprevisível, uma vez que requer a inteligência criadora dos trabalhadores (Ferreira, 2008).

Na ergologia foi incorporado o conceito de atividade de forma mais profunda, em que por meio do estudo das diferenças existentes entre trabalho prescrito e trabalho real foi percebida uma singularidade no que é efetivamente realizado (Hennington, 2008). Os estudos ergológicos afirmam que a prescrição nunca é suficiente para dar conta da produção exigida e aborda a noção de trabalho através do conceito de “atividade industrial”. Isto significa dizer que qualquer atividade industrial envolve sempre um “debate de normas” (Schwartz, 2004).

Sob esse ponto de vista, a atividade de trabalho, para a ergologia, é caracterizada pelos processos de renormalização de normas antecedentes, no qual “o trabalho real [...] não é considerado mera repetição do trabalho que lhes é prescrito – seja por outros ou por eles mesmos –, sendo sempre lugar de escolhas, um destino a viver” (Dias; Santos; Aranha, 2015, p.212). Sendo assim, o ambiente laboral exige do trabalhador a recriação das normas que são antecedentes ao local de trabalho, o que expressa a mobilização da sua saúde, bem como seus interesses e inteligência. Neste processo, faz-se o uso de si por si, uso de si por outros e corpo-si.

Por fim, a Ergologia se baseou também na filosofia de Georges Canguilhem importante médico e filósofo francês que se preocupou em refletir sobre a ciência da vida, abrangendo o conceito de saúde pelo viés da subjetividade humana, doença, normal e patológico (Bonetti, 2004).

Para Canguilhem (2009), toda atividade humana é norteada por normas, entretanto, apesar de todo ser vivo confrontar-se com estas normas que são estabelecidas *a priori*, é somente no âmbito da humanidade e da cultura que esse debate de normas se torna possível. Dias, Santos & Aranha (2015) acrescentam que as categorias normas, normas antecedentes e renormalização, oriundas na filosofia da vida, possibilitaram ampliar o foco sobre o enigma da atividade humana de trabalho.

Vale enfatizar que o conceito de norma antecedente é mais abrangente que o conceito de trabalho prescrito, visto que abarca várias das dimensões presentes nas situações laborais. Deste modo, norma antecedente refere-se ao que é dado e solicitado ao trabalhador antes do trabalho ser, de fato, realizado, ou seja, é exterior e anterior ao processo da atividade humana (Alvarez & Telles, 2004; Brito, 2004). Canguilhem (2001) afirma que o sujeito reage às normas que o antecede por se referir ao grupo no geral e não a sua singularidade. É por meio desta reação que surge a possibilidade do debate de normas, entre as que são antecedentes e as que o indivíduo atribui a si mesmo, que pode resultar na reinvenção das normas pelo sujeito, gerando a renormalização. Os trabalhadores renormalizam e criam novas regras na situação de trabalho, de modo que não exista apenas execução, mas um uso de si que envolvem negociações dramáticas. O uso de si por si possibilita que os trabalhadores renormalizem as prescrições e desenvolvam estratégias singulares para responderem aos desafios do ambiente (Schwartz, 2004; 2005).

Sob essa visão, para Schwartz (2011), se existem renormalização e debate de normas, existe um envolvimento, o que implica dar visibilidade à atividade humana. O autor argumenta que o verdadeiro conteúdo da atividade fica na “penumbra”, ou seja, não conseguimos ver o essencial da atividade. Para Schwartz (2005), o conceito de atividade caracteriza-se por três fatores fundamentais: a) a transgressão: a atividade de trabalho é transgressora no âmbito dos vários campos de estudo existentes, não se deixando monopolizar por uma única área ou disciplina, mas sim, explorando-as e relacionando-as por meio de um processo dialético (Cavanellas, 2014); b) a mediação: refere-se ao aspecto dinâmico da transgressão, ou seja, ao exercício dialético que é imposto aos campos de pesquisa e compreensão da atividade laboral, buscando relacionar tanto o contexto macro quanto micro, bem como o local e o global (Brito, 2006; Cavanellas, 2014); c) a contradição (potencial): a qual refere-se a ideia de que a atividade sempre é o lugar de debates entre as normas antecedentes enraizadas nos meios de vida e as tendências à renormalização resingularizadas pelos seres humanos (Brito, 2006; Cavanellas, 2014; Neves, 2009). Desta forma, a Ergologia entende que a atividade não significa somente ação, mas também uma solicitação permanente da singularidade de cada trabalhador que direciona as renormalizações necessárias entre o que se antecipou e o que a realidade de trabalho exige. (Schwartz, 2000a).

Além disso, a abordagem ergológica propõe compreender a presença da dimensão de escolhas e de valores na atividade de trabalho. Busca entender, ao analisar a lacuna entre as normas antecedentes e o trabalho real, como o sujeito recombina seus saberes, suas experiências, posiciona-se no fluxo das comunicações, executa arbitragens e julgamentos baseados em valores, para proceder às chamadas renormalizações, que guardam, em si, toda a riqueza da categoria trabalho (Schwartz & Durrive, 2010). Trinquet (2010) reforça que o que se passa na mente e no corpo do trabalhador é o que possibilita a realização do trabalho e isto está relacionado ao debate de normas e de transgressões, o que pode vir a acarretar em renormalizações.

Trabalhar, segundo Schwartz (2004), envolve se relacionar com as determinações, normas institucionais – “gestão do uso de si pelos outros” – e ao mesmo tempo lidar com os julgamentos que cada pessoa concede ao próprio corpo, às próprias capacidades, aos saberes. Schwartz (2004), ainda ressalta que trabalhar significa tomar decisões, confrontar valores diversos, fazer escolhas em alguns momentos contraditórios. O trabalho representa uma “dramática do uso de si”. Para Schwartz (2004), o termo dramático nos remete a uma história à qual não se pode escapar, uma espécie de destino a ser vivido. O autor ainda entende por “dramática” o movimento entre norma prescrita, infidelidade do meio, renormalização e atividade singular ressaltando que a “dramática” é a contradição inerente a toda atividade de trabalho, própria da vida.

Sendo assim, mais uma vez Schwartz & Durrive (2010) reforçam que na situação de trabalho não é possível se deter apenas ao prescrito, ou seja, o que é pré-determinado antes da realização do trabalho. O trabalho efetivamente realizado nunca é apenas prescrição e fiel execução, uma vez que envolve sempre as “variações e infidelidades do meio”. Sendo assim, são nesses contextos que o processo não se dá como esperado em que é demandado do indivíduo suas capacidades e recursos, bem como seu poder de escolha (Junior & Santos, 2011; Schwartz & Durrive, 2010). As infidelidades do meio dizem respeito às variações que se fazem presentes no ambiente laboral e que exercem influência no cumprimento das tarefas, mesmo que seja de forma imperceptível (Pontes & Santos, 2014). Em pesquisa realizada por Junior & Santos (2011), na área de educação as infidelidades do meio para o docente, por exemplo, referia-se a momentos relacionados ao desaparecimento de objetos, ao não saber responder a determinadas perguntas, entre outros.

Baseando-se nesses aspectos, não é possível padronizar as condições da atividade humana na tentativa de antecipá-la totalmente, como prevê o taylorismo. Além de impossível, a antecipação das condições de trabalho também é invivível (Schwartz, 2002). Holz & Bianco (2014), da mesma forma, dizem que somente a prescrição de trabalho não é suficiente para sua execução, visto que todo trabalho realizado demanda uma mobilização cognitiva, afetiva e coletiva do trabalhador, sendo assim, o trabalho não pode ser somente uma execução, um ato autômato do trabalhador. Teixeira & Barros (2009) argumentam que o modelo organizacional atual não mais suporta esta lógica taylorista, visto que atualmente busca-se integrar o trabalhador com seu ambiente, “a exploração no mundo do trabalho hoje apresenta novas exigências quanto ao uso de capacidades subjetivas da força de trabalho, ou seja, cada vez mais e de forma sistemática, convoca-se a subjetividade no trabalho” (Teixeira; Barros, 2009, p.83). Isto posto, a atividade humana não pode ser considerada uma sequência de atos rigorosamente determinada. Ela está sempre, em um dado meio, em uma negociação de normas (Schwartz & Durrive, 2010).

Percebe-se então o importante papel da Ergologia no que tange a análise e conceituação da atividade de trabalho. Ao se aproximar do trabalho humano, a Ergologia busca compreendê-lo a partir da atividade de quem o realiza e tem como princípio o estudo do trabalho prescrito e do trabalho realizado (Schwartz, 2000c). A Ergologia concebe o trabalho como atividade transformadora que possibilita ao indivíduo desenvolver novas relações, assegurando a sua integridade e seu lugar na sociedade, além de remeter à demanda por renormalização e inventividade (Schwartz, 2000a; Brito & Athayde, 2003).

Portanto, a abordagem ergológica propõe uma nova perspectiva da atividade, se destacando por sua proposta desafiante de conceber e avaliar o trabalho humano. Discussão fundamental também na Administração, a Ergologia problematiza e aborda antigas questões do mundo do trabalho, colocando outras em evidência a partir da análise clínica do trabalho humano, mas sem a finalidade de criar uma nova disciplina científica (Cunha, 2005). O interesse da abordagem ergológica, portanto, está no sujeito que realiza a tarefa, na perspectiva de dar à atividade de trabalho a importância que de fato tem. São os trabalhadores que, no cotidiano, vão criando novas formas para enfrentar a variabilidade do trabalho, procurando dar conta daquilo que o trabalho prescrito não contempla. O real do trabalho, que Schwartz (2004) chama de atividade industriosa (a experiência de trabalho), só cada um dos trabalhadores conhece, por isso a importância de sua participação no desvendamento do enigma, que é o trabalho. Então, para entender o trabalho humano, é fundamental ouvir o trabalhador. Esta proposta de escuta e troca de saberes é o que propõe o “Dispositivo Dinâmico de Três Polos – DD3P”.

2.1.2 Dispositivo dinâmico de três polos

A elaboração do instrumento conceitual metodológico denominado “Dispositivo Dinâmico de Três Polos – DD3P” foi influenciada pela Comunidade Científica Ampliada, criada por Oddone e seus colaboradores (Brito & Aranha, 2011). Apesar da grande contribuição da Comunidade Científica Ampliada, Schwartz (2000b) revela que esta apresenta limites, uma vez que sugere a preferência do campo científico na produção de conhecimento sobre a atividade, não definindo de forma clara as competências próprias de cada um dos envolvidos, além de não deixar claro o projeto de trabalho conjunto.

Nesta perspectiva, a proposta central da construção metodológica do DD3P é preencher algumas lacunas deixadas pela Comunidade Científica Ampliada e promover o confronto entre os saberes acadêmicos com os saberes intrínsecos à atividade do trabalhador. Nesse sentido, o trabalhador é o elemento central da investigação (Schwartz, 2000e). Segundo Souza & Bianco (2007), o DD3P possibilita conhecer o saber do trabalhador na medida em que este é criador de suas atividades. Os autores ainda ressaltam que o DD3P não ignora a aprendizagem formal e sim a enriquece de uma aprendizagem informal, relacionada aos saberes dos quais os trabalhadores são portadores.

Segundo Trinquet (2010) o termo “polo” sugere um lugar virtual onde se conectam objetivos, saberes, conhecimentos, interesses, entre outros. O polo I é o dos conceitos, saberes técnicos e codificados, dos saberes acadêmicos e das prescrições (Schwartz, 2001; Schwartz; Duc & Durrive, 2010a). Trinquet (2010) denomina este polo como sendo dos saberes constituídos referente a todos os conceitos, competências e conhecimentos que são necessários, mas antecedentes à situação de trabalho real. São, portanto, esses saberes que permitem elaborar o trabalho prescrito.

O polo II é representado pelos saberes produzidos pelos trabalhadores em sua atividade, que são um modo de evocar aquilo que rompe limites com os saberes formalizados (Schwartz; Duc & Durrive, 2010a). Trinquet (2010) denomina este polo como sendo o dos saberes investidos na atividade, a questão prática, a experiência que é permanentemente recriadora de saberes.

No entanto, o polo I e o polo II estão em permanente tensão, uma vez que são orientados por lógicas distintas, porém nessa diferença de experiência de saberes existe uma busca de estabilidade (Schwartz & Durrive, 2010). Em outras palavras Trinquet (2010) confirma que os dois polos se diferenciam em suas origens, formas e conteúdos. Todavia, para analisar uma situação particular de trabalho, ambos os polos são complementares.

Por fim, o polo III da intervenção é o encontro dialético e dialógico dos outros dois polos (Schwartz, 2001). Durrive (2011) reforça que o polo III provoca o encontro dos polos I e II e do encontro de ambos ocorre a visibilidade das renormalizações e a renovação dos saberes formais e disciplinares, culminando na formação de um outro saber. Trinquet (2010) concorda e diz que o polo III se faz presente para que os outros dois polos sejam eficazes e construtivos.

Vale reforçar que esses três polos estabelecem uma relação de diálogo, não existindo superioridade de um sobre o outro, uma vez que a própria concepção de atividade exige que se utilize o dispositivo de três polos (Schwartz, 2000e; Borges, 2004). Trinquet (2010) ratifica que cada polo constitui, portanto, um grupo de pressão que busca conhecer e reconhecer o seu ponto de vista, seus interesses, junto aos outros polos que têm origem e concepções diferentes, porém, complementares.

Assim, o DD3P é dinâmico e transita entre saberes acadêmicos e saberes inerentes às atividades que não são dominadas por nenhuma disciplina em particular (Schwartz, 2001). Trata-se, portanto, de colocar em discussão os diversos saberes disponíveis e não somente sobrepô-los uns aos outros, a fim não somente de se ter uma visão mais completa da situação real da atividade de trabalho humano, mas de se descobrir uma outra dimensão: o global.

No que se refere à atividade humana, é o que a ergologia tenta fazer ao dialogar com as descobertas de outras ciências especializadas, como: a ergonomia, a sociologia, a psicologia, a medicina, a filosofia, entre outras. Desta maneira o DD3P pode ser considerado um meio de ação de grande diversidade de aplicação em diversas áreas, tais como apontam os estudos de Trinquet (1996) que desenvolveu o DD3P em uma empresa com objetivo de controlar os riscos do trabalho, visto que acreditava que enquanto a gestão dos problemas de trabalho ficasse confinada somente nas mãos de especialistas e reduzida em números e estatísticas, tal processo encontrar-se-ia distanciado e dissociado das condições reais de riscos nas quais os trabalhadores vivenciavam; Já Durrive (2004) buscou utilizar e desenvolver DD3P no campo da formação. Neste cenário, o autor buscou aplicar o DD3P de modo a minimizar a distância existente entre a teoria e a prática presentes na formação profissional, visto que em seus estudos percebeu a dificuldade de aprendizado dos alunos, uma vez que não conseguiam diferenciar entre os chamados saberes constituídos na teoria e os saberes provenientes da prática; Figaro (2008), por sua vez, adaptou o DD3P no campo da comunicação. Para o autor estudar a abordagem da comunicação inserida no contexto do trabalho torna possível compreender como o mundo laboral transborda para além de seu domínio e passa a envolver outros espaços sociais, como a mídia. A comunicação, alinhada com o trabalho, atua na construção do conjunto de valores que se renovam e circundam cada escolha feita pelo indivíduo, relacionando-se também ao uso de si por si mesmo. Deste modo, quando se aplica o DD3P ao campo da comunicação é possível visualizar o papel que pode ser desempenhado pelos responsáveis pela comunicação nas organizações. Além disso, ajuda a compreender de melhor forma as transformações que a organização laboral, bem como as novas tecnologias trouxe para as profissões que se relacionam a comunicação (Figaro, 2008).

Como argumenta Holz (2013), o DD3P, o qual surge como resultado direto do processo de renormalização da atividade, propicia o enriquecimento da aprendizagem formal pela aprendizagem informal e é por meio desta última que os trabalhadores criam seus valores, suas crenças e desenvolvem suas histórias. Portanto, ignorá-la na análise laboral torna-se um equívoco.

Assim, o DD3P pode ser aplicado em qualquer atividade uma vez que permeia todas as dimensões da vida (Schwartz & Durrive, 2010). Deste modo, para Trinquet (2010) o polo III é o lugar onde todos os participantes com suas diferenças e oposições podem, a qualquer momento, dar sugestões de melhoria em relação ao problema a ser resolvido. Mas para tanto é preciso envolvimento da organização. Além disso, para o autor, um mesmo trabalhador pode estar nos três polos ao mesmo tempo: a) o polo dos saberes constituídos, organizados e disponíveis, b) enquanto trabalhador, aquele que dispõe de saberes investidos e, c) enquanto parte integrante da organização, participar da concepção e do desenvolvimento de debates.

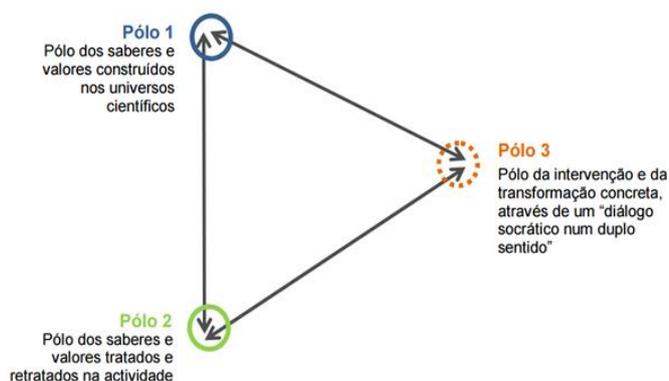


Figura 1. Representação gráfica do dispositivo dinâmico de três polos (Schwartz, 1997).

O esquema acima é somente para facilitar a visualização, não representando um esquema fechado dos saberes, pois, o DD3P é dado como algo dinâmico por fazer com que as atividades, bem como os valores, não fiquem monopolizadas por nenhuma disciplina em particular, mas que transitem entre elas. Deste modo, ressalta-se o foco dado a multidisciplinaridade na análise (Holz, 2013).

Em outras palavras Canguilhem (2001) reforça que o DD3P possibilita a combinação do “desconforto intelectual e humildade epistemológica” por meio de encontros e diálogos que possibilitem os diversos sujeitos “Corpo-si” a falarem, escutarem, refletirem, discutirem e reconhecerem as experiências e saberes próprios “Uso de si por si”, e do outro “Uso de si pelos outros”, além de propor a construção de vida e trabalho mais saudáveis. Portanto, espera-se que o sujeito experimente as dramáticas do aprender a pensar, do aprender a enfrentar e intervir coletivamente em prol da melhoria das condições gerais de vida e saúde, ou seja, produzir novas normas no enfrentamento das infidelidades do meio (Canguilhem, 2009).

2.2.2 Uso de si por si, Uso de si pelos outros e Corpo-si

Entender o trabalho como “uso de si por si” e “uso de si pelos outros” é uma das bases da Ergologia. As atividades são debates que os trabalhadores realizam com eles e com o outro no cotidiano do trabalho, aprendendo, elaborando, planejando aspectos da estruturação e da subjetividade, sendo reconhecidos como “uso de si”. Para Nouroudine (2011) a atividade de trabalho significa mais que executar uma tarefa ou um trabalho prescrito. O trabalho se inscreve na distância entre o prescrito e o real, sendo lugar de acontecimentos, que buscam preencher esses espaços.

Vale ressaltar que segundo Schwartz, Duc e Durrive (2010b) a Ergologia não utiliza o conceito de sujeito ou subjetividade, mas sim de “corpo-si”, entendendo que um sujeito não pode ser delimitado, definido, pois, é uma entidade enigmática que resiste às tentativas de ser objetivado. Desta maneira, o trabalhador é diariamente confrontado com as variabilidades na realização de suas atividades, sendo-lhe impossível escapar de micro escolhas rotineiras. Para os autores, o “corpo-si” é o árbitro e o gestor dessas variabilidades que o impulsionam a escolher entre trabalhar “por si” ou “pelos outros”, gerindo, assim, seu trabalho. Porto & Bianco (2015) reforçam que o estudo da Ergologia, ao se referir ao trabalhador, utiliza o conceito de “corpo-si”, escapando de uma visão tradicional de sujeito e sua subjetividade. Dado este cenário, percebe-se que o trabalhador não mais passa a ser visto como um ser moldado, mas de uma forma que é fortemente resistente às tentativas de ser objetivado. Canguilhem (2001) reforça que os trabalhadores, mesmo taylorizados, escapam a qualquer tentativa de objetivação; afinal, “todo homem quer ser sujeito de suas próprias normas” (Canguilhem, 2001, p. 120).

Para Holz & Bianco (2014) a Ergologia desenvolve o conceito de “corpo-si” de modo que o conceito de trabalho diz respeito à proporção de uso. Trabalhar é fazer uso de si, ou seja, é dizer que ele é um lugar de dificuldades, de uma inquietação, um lugar onde existe a possibilidade de negociar, não existe execução, mas uso. Significa que o indivíduo, na sua singularidade, é solicitado. Assim, a palavra “uso” significa a manifestação de um sujeito. Existe também outro uso, que é o “uso de si por si”, o uso que cada um faz de si mesmo. Não considerar essa tensão entre esses dois usos sugere conceber os trabalhadores como sujeitos passivos e reprodutores, consequência dos reflexos dos determinismos históricos, sociais e econômicos (Schwartz, 2000d). Trinquet (2010) reforça que essa capacidade, que somente os humanos possuem, permite-lhes usar de si mesmos como lhes convém. É uma liberdade que é perceptível, porém muito limitada pelas coerções inevitáveis, mas nunca há somente uma única melhor maneira de fazer as coisas.

Já “o uso de si pelos outros” remete a fatores diversos, uma vez que jamais se trabalha totalmente sozinho. Os “outros” podem ser os colegas de trabalho ou ainda podem estar fora da proximidade imediata; podem ser os avaliadores do trabalho; ou os que pagam pelo trabalho. Tudo isso está presente na intimidade das escolhas que o trabalhador faz sobre esse ou aquele procedimento, fazendo do trabalho uma realidade profundamente coletiva e profundamente individual, visto que é profundamente singular (Holz & Bianco, 2014).

Assim, o uso no trabalho envolve tanto o que é realizado de si, quanto no que o si mesmo faz de si próprio, “recentramento do meio de trabalho ao redor dos seus possíveis singulares” (Schwartz, 2000d,45p). Ou seja, mesmo o sujeito tendo a sua maneira de ser e estar, definido por outra pessoa, ele também possui livre-arbítrio, capacidade de julgar e interpretar as normas, daí o uso de si por si possibilitar a gestão de si. Holz & Bianco (2014) mencionam que o trabalho é um uso de si, envolvendo a singularidade do trabalhador, suas escolhas e arbitragens, seu enfrentamento em relação às normas impostas e ainda o retrabalho dessas normas de acordo com valores de vida do trabalhador, percebe-se que é tudo isso em jogo no ato mesmo de viver e de tentar viver com saúde, ou seja, de tentar viver de acordo consigo mesmo num ambiente em parte imposto, em parte coercitivo, mas em parte modificável, e esse processo será sempre debatido e renormalizado por usos de si no âmbito das entidades coletivas de trabalho

Porto & Bianco (2015) explicam que as renormalizações, ou seja, a capacidade dos indivíduos de recriarem as normas do seu ambiente não se dão apenas ao corpo, mas a uma fusão de todas as dimensões do ser, sejam essas políticas ou culturais, por exemplo. Para os autores, essa fusão está fortemente ligada ao trabalho e ao modo como é desenvolvido, visto que diante de situações no ambiente laboral que não são padronizadas, o uso “por si” e “pelos outros” no trabalho se faz frequente, sendo denominada de “usos do corpo-si”. Essa noção encontra-se fortemente ligada a obscuridade, sendo de uma maneira difícil conceituá-la em palavras.

Para Schwartz (2000d), as micro escolhas do uso de si que se manifestam em toda investigação das práticas de trabalho fazem destacar de qual ponto esse “si” se utiliza dele mesmo, e, conseqüentemente, se desenvolve como indivíduo em função dos vínculos que as relações sociais engendram em sua própria história. São nessas microescolhas, consequência de um constante debate de normas e de valores, as dramáticas da atividade, que os trabalhadores desenvolvem os vínculos entre o individual e o particular de si mesmo até o mais global da sociedade. Sob esses aspectos, compreende-se a atividade de trabalho como um encontro entre os saberes que são acumulados pelas técnicas e os das práticas e experiências. Deste ponto surge a compreensão sobre uso de si, a qual se relaciona a ideia de uma imposição, que é contínua, de micro escolhas permanentes que determinam à dramática. Sendo assim, essa dramática do uso de si pode ser caracterizada pelo fato de assumir as consequências de escolhas anteriormente feitas, levando em conta os riscos que possui de falhar ou desagradar (Porto & Bianco, 2015).

Portanto, Holz & Bianco (2014), evidenciam que conceitos como corpo-si, usos de si, normas antecedentes, renormalização, entidades coletivas relativamente pertinentes e saberes investidos figuram como indicativo para se repensar a organização do trabalho da ótica da gerência, tradicionalmente prescritiva da tarefa, e reforçar a necessidade de um deslocamento de foco para o trabalho real, ou para o trabalho como atividade humana, repleta de singularidades. De modo geral, as pesquisas contribuem para a desnaturalização de discursos gerenciais que, apesar de contemporâneos, em muito ainda preservam a lógica taylorista-fayolista de planejamento, organização, direção e controle, pressupostos que essencialmente visam anular as singularidades do trabalho real em detrimento da prescrição e da generalização. Além do mais, as pesquisas convergem para um movimento de restituição da atividade de trabalho ao trabalhador, vínculo bruscamente rompido com a instauração e

disseminação do modelo taylorista de produção, quando se busca levar ao máximo a separação entre concepção e execução, o monopólio do conhecimento do trabalho pela gerência e o fracionamento e a simplificação do gesto produtivo humano.

Considerando essas discussões, pode-se argumentar que as possibilidades de pesquisa na administração são diversas, dado o enfoque ergológico sobre as dimensões singulares que interferem no trabalho humano e, conseqüentemente, no mundo organizacional. Apesar dessa multiplicidade, podem ainda ser enfatizadas possibilidades de um novo olhar – olhar ergológico – sobre algumas discussões já tradicionais nos estudos organizacionais.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio discutiu e problematizou de que forma a Ergologia pode contribuir para analisar a atividade de trabalho humana. Do ponto de vista ergológico, o trabalho, enquanto atividade é uma necessidade para o homem e, para tanto, é preciso colocar o ser humano no centro de todas as preocupações.

Conclui-se que a Ergologia é uma abordagem qualificada para analisar e intervir sobre a atividade do trabalho, ou seja, entende-se que a incorporação da reflexão proposta pela Ergologia e pelo DD3P possibilita a análise da atividade de trabalho humana. O DD3P possibilita a articulação dos saberes formais e informais, para que destes dois tipos de experiências emerga uma outra, onde todos os atores se tornam coautores, e portadores de saberes específicos exaltando, a iniciativa dos trabalhadores para modificar o ambiente de trabalho (Barros, Heckert & Marchiori, 2006; Schwartz, 2000b).

Não obstante, fazendo jus aos argumentos de Schwartz & Durrive (2010), não podemos nos iludir acerca da dificuldade existente no que tange a operacionalização dos projetos descritos anteriormente. Todavia, ainda assim cremos que tais experiências, apresentam suas chances e exigências, caracterizando como uma possibilidade real de produção de saberes e transformação das atividades laborais.

Quanto a relevância para a área de administração, merece destaque o fato que, no conjunto, o ensaio fornece subsídios teóricos para se refletir sobre as prescrições e práticas relacionadas ao trabalho. Dessa forma, torna-se fundamental que se promova uma abertura para a visibilidade do trabalho real de forma a ultrapassar os estudos que se atém apenas às prescrições. E é exatamente neste ponto que a Ergologia contribui.

O artigo ainda possibilita pensar que os modelos tayloristas de gestão do trabalho permanecem presentes nas organizações contemporâneas (Teixeira & Barros, 2009; Matos & Pires, 2006; Rosenfield, 2007; Góes & Souza, 2008; Tenório, 2011), mas, ainda assim, apesar das prescrições, a cada situação os trabalhadores são convocados a criarem novas normas, buscando decifrar uma melhor forma de realizarem seu trabalho (Rabelo, Barros & Cunha, 2014; Holz & Bianco, 2014; Schwartz & Durrive, 2010; Schwartz, 2010).

Espera-se que este trabalho motive outros no intuito de transformar o trabalho em um lugar privilegiado que propicie a aprendizagem, a troca de saberes, a formação da identidade e a saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, D. & Telles, A.L. (2004). Interface ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: Alvarez, Denise et al. (Org.). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A, p. 63-90.
- Athayde, M. & Brito, J. (2011). Ergologia e clínica do trabalho. In: Bendassolli, P.F & Soboll, L.A.P (Org.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas. 258-281 p. 3.
- Barros, M.E.B.de., Heckert, A.L.C. & Marchiori, F.M. (2006). Desafios para a pesquisa dos processos de trabalho: a CAP como estratégia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, 6(1), 20-34.
- Bonetti, A. (2004). O Ser doente: uma reflexão à luz de Georges Canguilhem, a Prática 7(1): 45-58, Mar.
- Borges, M.E.S. (2004). Trabalho e gestão de si – para além dos “recursos humanos”. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 7, 41-49.
- Brito, J. & Athayde, M. (2003). Trabalho, educação e saúde: o ponto de vista enigmático da atividade. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 1(2), 63-89.
- Brito, J. (2004). Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In: Figueredo, M., Brito, J., Athayde, M. & Alvares, D. (Org.). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A. 91-114 p. 6.
- Brito, J. E. (2006). Reflexões epistemológicas sobre a ergologia. In: *reunião anual da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em educação*, 29, Caxambu. Anais... Rio de Janeiro: ANPED.
- Brito, J., Aranha, A.V.S. (2004). A construção metodológica na pesquisa sobre atividade de trabalho a partir da abordagem ergológica. *Revista Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, 20(1), 85-101, jan./abr.
- Brito, J., Aranha, A.V.S. (2011). A construção metodológica na pesquisa sobre atividade de trabalho a partir da abordagem ergológica. *Revista Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, 20(1), 85-101, jan./abr.
- Brito, J.C. (2006). Recensão crítica. *Revista Laboreal*, 2(1), 52-54.
- Brito, J.E. (2008). *Reestruturação da Telemar e a constituição de competência industriosa na operação de serviços aos usuários: uma investigação a partir da abordagem ergológica*. 232f. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte.
- Canguilhem, G. (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Revista Pro-posições*, 12(2-3), 35-36.

- Canguilhem, G. (2009). *O normal e o patológico*. (3a ed). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Cardoso, J. (2012). Trabalho imaterial e mercado de trabalho contemporâneo: novas configurações a partir da informatização. *Revista Espaço Acadêmico*. Local, 12(139), 48-56.
- Carotta, F., Kawamura, D. & Salazar, J. (2009). Educação permanente em saúde: uma estratégia de gestão para pensar, refletir e construir práticas educativas e processos de trabalhos. *Revista Saúde e Sociedade*, São Paulo, 18(1), 48-51.
- Cavanellas, L.B. (2014). *Os desafios do cuidado em situações-limite: as dramáticas da atividade no trabalho humanitário e na emergência hospitalar*. 361f. (Tese de doutorado). Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro.
- Costa, D.G.de. & Dall’Agnol, C.M. (2011). Liderança participa no processo gerencial do trabalho noturno em enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, 19(6), 1306-1313.
- Cunha, D. M. (2005). Aspectos da estrutura e do desenvolvimento da atividade humana em Aléxis Leontiev. In: Aranha, Antônia Vitória; Cunha, Daisy Moreira; Laudares, João Bosco (Orgs.). *Diálogos sobre o trabalho: perspectivas multidisciplinares*. Campinas: Papirus.
- Daniellou, F.; Laville, A.; Teiger, C. (1989). Ficção e realidade do trabalho operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 17(68), 7-13.
- Dávilla, G.A., North, K., Varvakis, G., & Silva, J.A.da. (2016). Aprender a crescer: como as micro e pequenas empresas de Santa Catarina podem enfrentar os desafios do crescimento. *Revista de Gestão e Tecnologia*, Florianópolis, 6(3), 06-23.
- Dias, D. S., Santos, E. H. & Aranha, A. V. S. (2015). Contribuições da ergologia para a análise da atividade de trabalho docente. *Revista Eletrônica de Educação*, 9(1), 211-227.
- Durrive, L. & Jacques, A. M. (2010). O formador ergológico ou “Ergoformador”: uma introdução à ergoformação. In: Schwartz, Y. & Durrive, L. (Orgs.). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. (2. ed). Niterói: EdUFF. p. 295-307.
- Durrive, L. (2004). Uma ação de formação no ambiente carcerário: um exemplo de abordagem das competências por meio da ergologia. In: Dolz, J. & Ollagnier, E. (Orgs.). *O enigma da competência em educação*. Porto Alegre: Artmed.
- Durrive, L. (2011). A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, 9(1), 47-67.
- Ferreira, M.C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, 11(1), 83-99.
- Figaro, R. (2008). *Relações de comunicação no mundo do trabalho*. São Paulo: Annablume.

- Góes, A.O.S. & Souza, M.E.A.de. (2008). A transformação da pratica do bancário e a exigência de múltiplas competências. *Revista RAC-Eletronica*, 2(1), 132-140.
- Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J. & Kerguelen A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher Ltda.
- Guidelli, N.S. & Bresciani, L.P. (2010). Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. *Revista de Administração*, São Paulo, 45(1), 57-69.
- Hennington, E.A. (2008). Gestão dos processos de trabalho e humanização em saúde: reflexões a partir da Ergologia. *Revista Saúde Publica*, 42(3), 555-561.
- Holz, E.B & Bianco, M.de.F. (2014). Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, 12 Edição Especial, artigo 6, Ago.
- Holz, E.B (2013). Pesquisa Ergológica: cientificidade, coerência, paradigma e articulação conceitual. *Revista Gestão & Conexões*, Vitória, 2(1).
- Hopfer, K.R. & Faria, J.H.de. (2006). Controle por resultados no local de trabalho: dissonâncias entre o prescrito e real. *Revista ERA eletrônica*, São Paulo, 5(1).
- Jackson Filho, J.M. (2004). Introdução: inteligência no trabalho e análise ergonômica do trabalho – as contribuições de Alain Wisner para o desenvolvimento da Ergonomia no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 29(109), 7-10.
- Junior, P.R.V. & Santos, E.H. (2011). Renormalizações: estratégias para manutenção da saúde pela atividade docente. *Revista Profissão Docente Online*, Uberaba, 11(23), 103-126.
- Kirschbaum, D.I.R. & Paula, F.K.C.de. (2002). Contradições no discurso e na prática do trabalho de enfermagem nos serviços-dia de saúde mental. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, São Paulo, 36(2), 170-176.
- Kóvacs, I. (2006). Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho. *Sociologia, problemas & Práticas*. (52), 41-55.
- Lacombe, B.M.B. & Tonelli, M.J. (2001). O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. *Revista de Administração contemporânea*, Curitiba, 5(2), 157-174.
- Matos, E. & Pires, D. (2006). Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. *Revista Texto & Contexto*, Florianópolis, 15(3), 508-514.
- Moraes, C.R.B.de., Abreu, A.de. & Woida, L.M. (2014). Gestão do Conhecimento como Apoio à Melhoria Contínua: Um Estudo de Caso em uma Empresa de Telecomunicações. *Revista Informação & Informação*. Londrina, 19(1), 112-145.

- Neves, M.Y., Athayde, M. & Muniz, H. (2004). Notas sobre a saúde mental e trabalho docente a partir de uma investigação com professoras de escolas públicas. In: Figueiredo, M., Brito, J., Athayde, M. & Alvares, D. (Orgs.). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A. p.302-321.
- Neves, T. (2009). Espaço Tripolar Ergológico: contribuições para a regulação em saúde. In *Anais 6 Congresso Virtual Brasileiro de Administração*.
- Nogueira, A.M. & Patini, A.C. (2012). Trabalho remoto e desafios dos gestores. *Revista Administração e Inovação*. São Paulo, 9(4), 121-152.
- Nouroudine, A. (2011). A importância do trabalho mercantil é tamanha que, na linguagem. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, 9(1), 69-83.
- Oddone, I. et al. (1986). *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Oddone, I. (2007). Experiência. *Revista Laboreal*, 3(1), 52-53, 2007.
- Oddone, I., Re, A. & Briante, G. (1986). *Redécouvrir l'expérience ouvrière: Vers une autre psychologie du travail?* Paris: Editions Sociales.
- Pereira, S.M. (2011). Descentralização Administrativa e Práticas de Gestão Participativa: o Conselho Escolar em análise. *Meta: Avaliação*, Rio de Janeiro, 3(8), 192-212.
- Pinto, G.A. (2013). Capitalismo Dependente e gestão de trabalho fabril no Brasil. *Revista Trabajo y sociedad*, Santiago del Estero, (20), 89-101.
- Pires, D.E.P.de., Bertoncini, J.H., Sávio, B., Trindade, L.de.L., Matos, E. & Azambuja, E. (2010). Inovação tecnológica e cargas de trabalho dos profissionais de saúde: revisão da literatura latino-americana. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. Porto Alegre, 12(1), 373-379.
- Pisoni, K.Z.de.B. (2015). Geração Y e a inovação no mercado de trabalho. *Revista de Psicologia da IMED*. Local, 7(1), 87-91.
- Pontes, C. & Santos, E. (2014). Dilemas relativos às normas e valores vivenciados pelo sujeito na atividade do trabalho, na perspectiva ergológica. In *Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades*, Salvador, 2(3), 294-309.
- Porto, T.D.A. & Bianco, M.F. (2015). Produção científica sobre os “usos do corpo-si”: uma contribuição analítica com foco na ergologia. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, Belo Horizonte, 2(5), 1101-1136.
- Rabelo, L. D. B. C., Barros, V. A. & Cunha, D. M. (2014). Uma viagem de trem: a atividade de trabalho dos inspetores ferroviários em diálogo com a ergologia. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(2), 233-246.
- Rosenfield, C.L. (2004). Autonomia Outorgada e apropriação do trabalho. *Revista Sociologias*. Porto Alegre, (12), 202-272.

- Rosenfield, C.L. (2007). Paradoxos do capitalismo e trabalho em call centers: Brasil, Portugal e Cabo Verde. *Caderno CRH*, 20(15), 447-462.
- Santos, G.V.dos., Araujo, A.M.C. & Gitahy, L.M.C. (2016). Trabalho, Tecnologia e Inovação na Indústria de Processo Contínuo: as transformações na indústria brasileira de celulose de mercado. *Revista Administração*. Santa Maria, 9(3), 425-447.
- Schwartz, Y. & Durrive, L. (2010). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: Ed. UFF.
- Schwartz, Y. (2000a). Expérience et connaissance du travail. Paris: Messidor/ Eds. Sociales.
- Schwartz, Y. (2000b). A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. *Revista Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, (7), p. 38-46.
- Schwartz, Y. (2000c). Travail et industrialisation: elements pour une histoire de l'achimie des colorants. In: Schwartz, Y. *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse: Octarès. p. 263-274.
- Schwartz, Y. (2000d). Trabalho e uso de si. *Revista Pro-Posições*, 1(5), 32.
- Schwartz, Y. (2000e). Um dispositif dynamique à troispôles: alarecherche d'un dispositif de savoir. In: Schwartz, Y. *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse: Octarès. p. 86-103.
- Schwartz, Y. (2001). Trabalho e educação. *Revista Presença Pedagógica*, 7(38), 5-17.
- Schwartz, Y. (2002). Disciplina epistêmica, disciplina ergológica: paidéia e politéia. *Revista Pro-Posições*, São Paulo, 13, 75-98.
- Schwartz, Y. (2004). Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industriosa. *Revista Trabalho, Educação & Saúde*, Rio de Janeiro, 2(1), 33-35.
- Schwartz, Y. (2005). Dicionário - Actividade. *Revista Laboreal*, 1(1), 63-64.
- Schwartz, Y. (2009). Produzir saberes entre aderência e desaderência. *Revista Educação Unisinos*, 13(3), 264-273.
- Schwartz, Y. (2010) A dimensão coletiva do trabalho e as Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP). In: Schwartz, Y. & Durrive, L. (Org.). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. 2. ed. Niterói: EdUFF. 147-164 p.
- Schwartz, Y. (2011). Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. *Revista Trabalho, Educação & Saúde*, Rio de Janeiro, 9, 19-45.
- Schwartz, Y., Duc, M. & Durrive L. (2010a). A linguagem em trabalho. In: Schwartz, Y. & Durrive, L. (Org.). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. (2. ed). Niterói: EdUFF. 131-148 p.

- Schwartz, Y., Duc, M. & Durrive L. (2010b). Trabalho e uso de si. In: Schwartz, Y. & Durrive, L. (Org.). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. (2. ed). Niterói: EdUFF. 189-204 p.
- Silva, E.V.da., Diniz, F.J.L.de.S., Ribeiro, M.I.B. & Fernandes, A.J.G. (2015). A liderança participa aplicada às organizações públicas: o caso do campus Tucuruí do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará, Brasil. *Revista de Administração Geral*, Amapá, 1(1), 58-70.
- Souza, G.A.D.B.de., Braga, K.M.de.S.A. & Barbosa, R.S. (2013). A gestão participativa e o sucesso escolar. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, Três Corações, 11(1), 639-646.
- Souza, M. & Bianco, M.F. (2007). A Ergologia – uma alternativa analítica para os Estudos do Trabalho. In: *Congresso latinoamericano de sociología del trabajo*, 5., Montevideo.
- Souza, M.M.de., Calbino, D.P. & Carrieri, A. (2010). Dos recursos humanos a gestão de pessoas: reflexões arqueológicas das mudanças conceituais. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, 11(1), 104-118.
- Teixeira, D.V. & Barros, M.E.B.de. (2009). Clínica da atividade e cartografia: construindo metodologias de análise do trabalho. *Revista Psicologia & Sociedade*, Florianópolis, 21(1), 81-90.
- Tenório, F.G. (2011). A unidade dos contrários: fordismo e pós-fordismo. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 45(4), 1141-1172.
- Trinquet, P. (1996). *Maîtriser les risques du travail*. Paris: PUF.
- Trinquet, P. (2010). Trabalho e educação: o método. *Revista Histedbr On-line*, Campinas, número especial, p. 93-113.
- Vidall, M. (2013). Low-autonomy work and bad jobs in postfordist capitalism. *Human Relations*. Uk, 66(4), 587-612.
- Vieira-Junior, P.R. & Santos, E.H. (2012). A gênese da perspectiva ergológica: cenário de construção e conceitos derivados. *Revista Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, 21(1), 83-100.
- Wisner, A. (1972). Diagnosis in Ergonomics or the Choice of Operating Models in Field Research, *Ergonomics*, 15, 6 : 601-620, édition française.
- Wisner, A. (1982). La psychologie de l’homme au travail ou la psychologie n’est pas une technique , *Psychologie française*, 27(2), 107-112.
- Wisner, A. (1987). Entretien d’Alain Wisner avec Gilbert de Terssac et Bernard Pavard, In Wisner, A. *Réflexions sur l’ergonomie*, Toulouse, Octarès, pp. 1-20.
- Wisner, A. (1995). Understanding Problem Building : Ergonomic Work Analysis, an Analytical Approach , *Ergonomics*, 38, pp. 596-606, réédition française.